

Il giorno 24 aprile 2013, in Segrate,

tra

le Compagnie del Gruppo Assimoco, come successivamente indicate all'art.1,
rappresentate dal Direttore Generale e dal Responsabile del Servizio Risorse Umane

e tra

la Rappresentanza Sindacale Aziendale Fisac/Cgil,

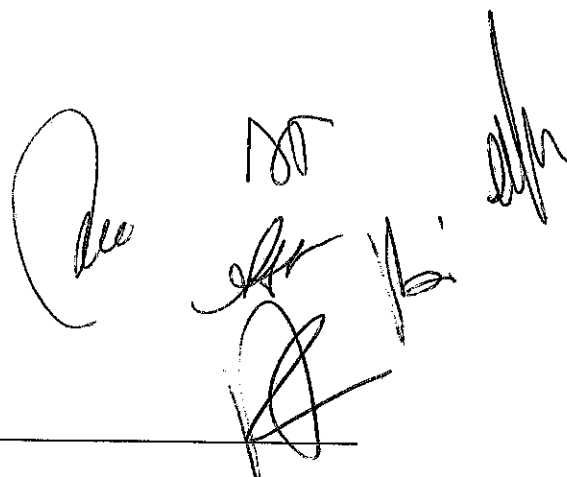
la Rappresentanza Sindacale Aziendale Fiba/Cisl,

la Rappresentanza Sindacale Aziendale Fna,

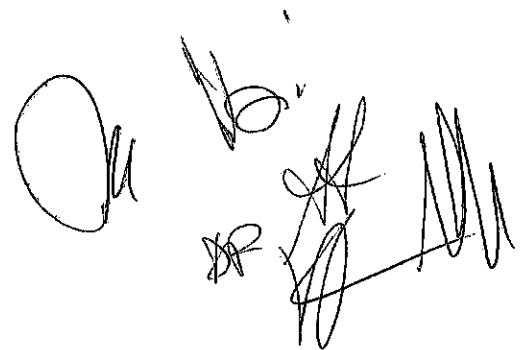
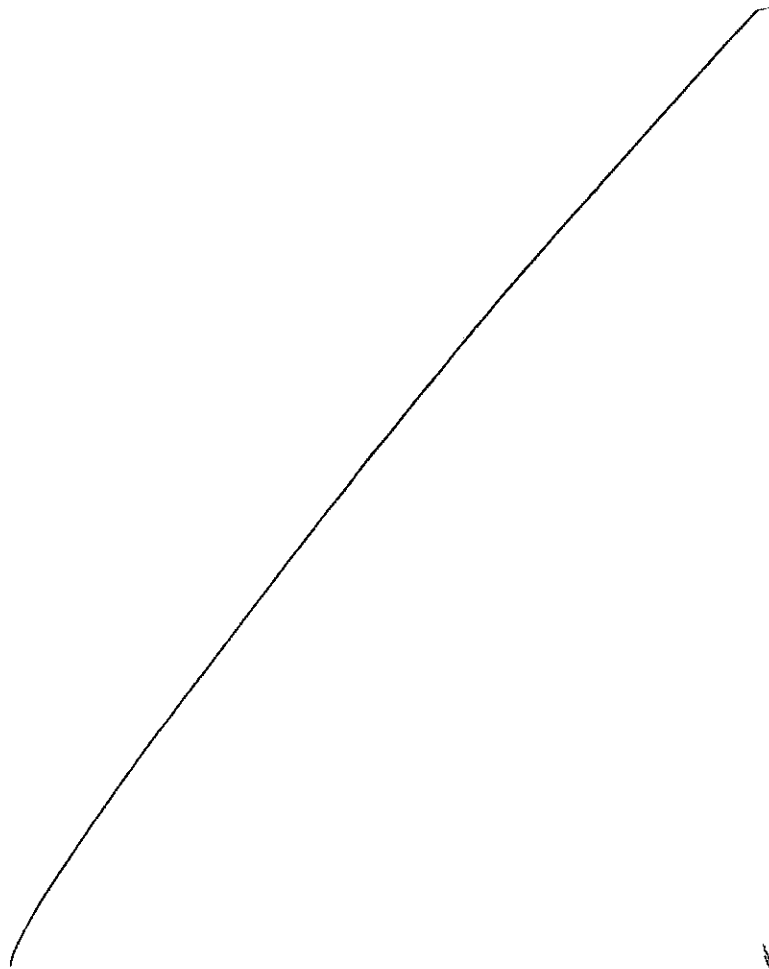
la Rappresentanza Sindacale Aziendale Uilca/Uil

si conviene e si stipula il seguente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE



Handwritten signatures of the representatives of the companies and the trade unions.

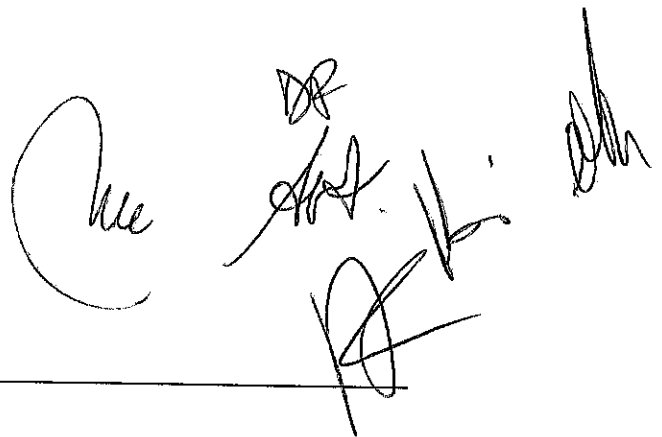


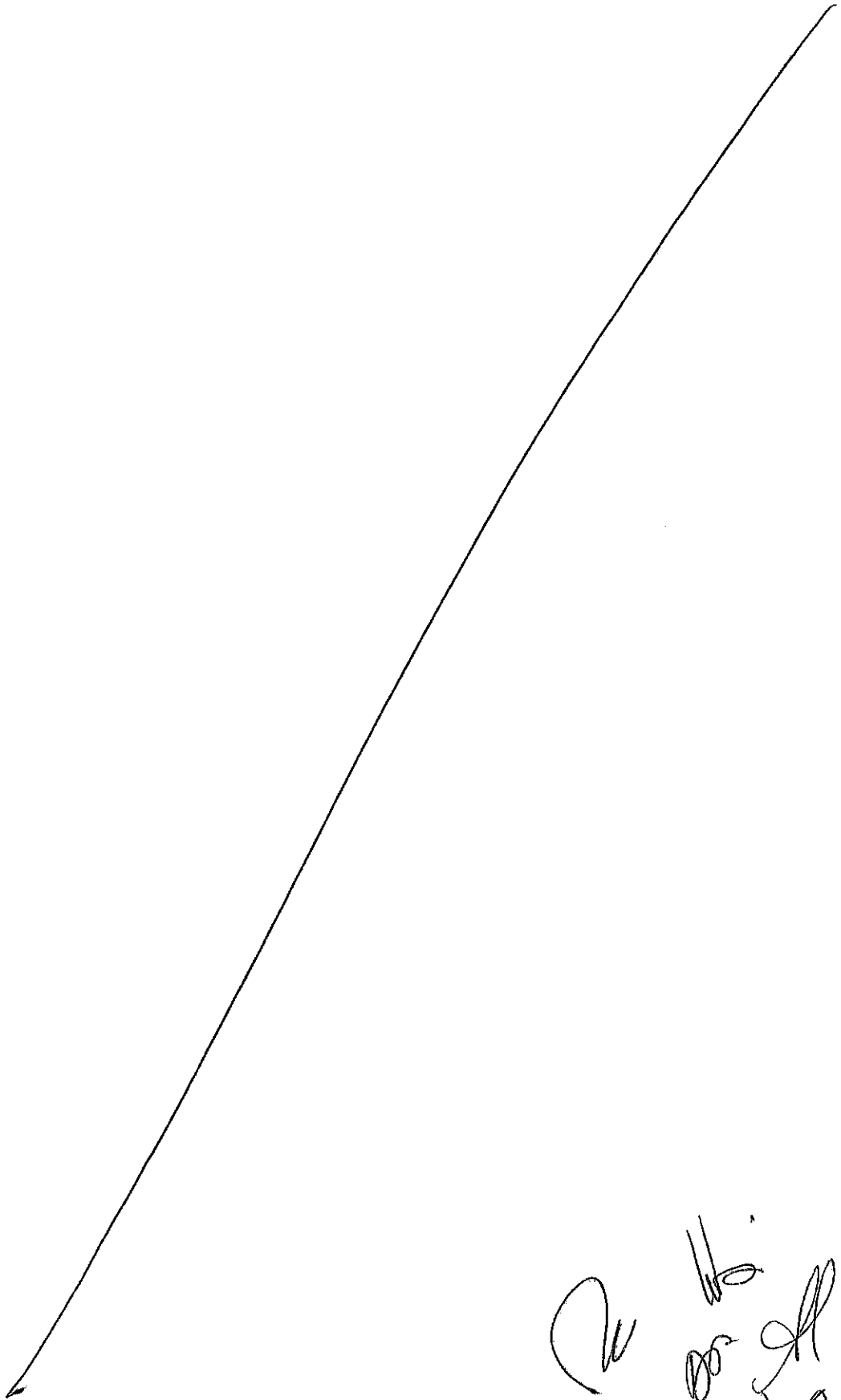
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Gruppo ASSIMOCO

Stipula: 24 aprile 2013

Scadenza: 31 dicembre 2013

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'C' with 'me' inside, and several other stylized signatures.



Debi
D. Debi
D. Debi

PREMESSA

Il Gruppo Assimoco, in conformità con il Codice Etico approvato dai propri organi statutari, opera per creare valore per i propri Azionisti ed Assicurati e per interpretare e soddisfare i bisogni dei clienti, salvaguardando allo stesso tempo la solidità, la trasparenza e la professionalità della Società, valorizzando le risorse umane attraverso idonei strumenti.

Assimoco individua nella trasparenza e nel dialogo tra le parti sociali elementi utili a favorire l'evoluzione aziendale nel rispetto dei principi etici predetti.

Articolo 1
Sfera di applicazione

Il presente C.I.A. si applica a tutti i dipendenti delle Società ASSIMOCO S.p.A., ASSIMOCOVITA S.p.A., in seguito definite Gruppo Assimoco, il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL 7.3.2012 e che siano in servizio alla data di stipula del presente contratto o successivamente assunti.

Articolo 2
Relazioni Sindacali e Informazione

Le parti confermano il reciproco impegno a rafforzare le relazioni sindacali attraverso gli strumenti di informazione e confronto previsti dalle norme di Legge e dai vigenti Contratti Collettivi.

Le parti ritengono altresì di fondamentale valore il coinvolgimento dei lavoratori alla vita dell'impresa nel comune intento di valorizzazione delle risorse umane e di miglioramento della qualità del servizio.

A tal fine, fermo quanto previsto dal CCNL in tema di informazione, le Aziende comunicheranno alle R.S.A., a gennaio e luglio di ogni anno, i dati relativi a movimentazioni avvenute nel semestre precedente in merito a:

- Assunzioni e cessazioni distinte per sesso e livello
- Ricorso a contratti di somministrazione e a tempo determinato e loro successiva trasformazione in contratti a tempo indeterminato
- Richieste e numero lavoratori part-time
- Passaggi di livello ripartiti per sesso
- Nuove aperture di canali di vendita (agenzie in gestione libera, sportelli Banche di Credito Cooperativo, etc.)
- Informazione in merito alle attività cedute in appalto e dei relativi costi
- Informativa sulla tipologia dei corsi effettuati, sul numero di partecipanti e sulle ore di formazione erogate

- Situazione semestrale Banca ore.

L'Azienda informerà altresì le R.S.A. sulle previsioni di assunzioni per il semestre successivo, specificandone le mansioni.

Nello stesso mese le R.S.A. potranno attivare incontri con la Direzione finalizzati alla discussione dei dati sopra citati.

Articolo 3 **Pari Opportunità**

In relazione a quanto disposto dalla normativa vigente in tema di parità uomo-donna, a quanto previsto dalla Legge n.125 del 10.4.1991 ed in aggiunta a quanto stabilito dall'art.13 del vigente C.C.N.L. si concorda la costituzione di una commissione paritetica che progetti, proponga e, nei tempi approvati dall'impresa, realizzi azioni positive per:

- valorizzare la presenza del personale femminile in azienda
- consentire, anche attraverso l'utilizzo della formazione, l'acquisizione di maggiore professionalità finalizzata anche ad una progressione di carriera.

Articolo 4 **Formazione**

L'azienda condivide i contenuti e gli obiettivi della premessa di cui all'art. 66 del CCNL.

In relazione alle particolari caratteristiche dell'azienda che vede impiegato al suo interno una elevata componente di personale di prima occupazione nei confronti del quale viene attuata una costante opera di formazione ed aggiornamento professionale, si concorda, in aggiunta all'impegno di cui sopra, di dedicare ai corsi di formazione almeno 800 ore annue di cui 250 da dedicarsi ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale tenuti da istituti specializzati e 100 dedicate ai corsi di riqualificazione professionale ai sensi degli articoli di riferimento del vigente del CCNL.

Per quanto sopra l'azienda si avvarrà anche delle opportunità offerte dal fondo interprofessionale di categoria cui ha aderito.

Articolo 5 **Tutela della salute**

Si conviene che nel caso in cui rilevazioni mediche derivanti da visite specialistiche, effettuate nell'ambito di quanto previsto dalle vigenti norme di Legge, accertino condizioni tali da non permettere al lavoratore/ice di espletare le mansioni fino a quel momento svolte, l'Azienda, ove le proprie esigenze di servizio lo consentano, dovrà adibire l'interessato a mansioni diverse nell'ambito del livello di appartenenza.

Articolo 6
Orario flessibile

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 101,103, 104, 105 e 106 e con esclusione dei dipendenti cui si applica la Disciplina Speciale del vigente CCNL si conferma l'istituto dell'orario flessibile, avente le seguenti caratteristiche :

- 6.1) dal lunedì al giovedì : inizio dalle ore 8.00 alle ore 9.30
termine dalle ore 17.00 alle ore 18.30
il venerdì : inizio dalle ore 8.00 alle ore 9.30
termine dalle ore 12.30 alle ore 14.30

- per le giornate dal lunedì al giovedì, in via sperimentale, l'intervallo potrà essere effettuato nella fascia oraria tra le ore 12.00 e le ore 14.00.

In tale fascia oraria l'intervallo avrà una durata minima di 45 minuti ed una durata massima di 1 ora e 15 minuti

- il Venerdì nel caso di prestazione lavorativa superiore alle sei ore è necessario effettuare almeno 15 minuti di intervallo nella fascia compresa tra le 12.30 e le 14.00.

- nelle giornate semifestive l'attività lavorativa avrà inizio nelle fasce di flessibilità previste e terminerà alle ore 12.00

6.2) La compensazione delle ore di lavoro dovrà avvenire mensilmente nell'ambito delle ore di flessibilità.

Con decorrenza 1.1.2010, potranno essere riportate al mese successivo non più di 12 ore, sia in difetto che in eccesso, rispetto al normale orario di lavoro contrattuale mensile;

6.3) Nel caso di assenza per ferie, malattia e permessi, si intende convenzionalmente ripristinato il seguente orario giornaliero :

dal lunedì al giovedì : 8.30 - 12.30 e 13.30 - 17.30
il venerdì : 8.00 - 13.00
semifestivo : 8.30 - 12.00

6.4) In caso di sciopero, sia all'inizio che al termine dei turni lavorativi, si intende convenzionalmente ripristinato l'orario dei turni di lavoro di cui al punto precedente.

6.5) L'orario flessibile non si applicherà al personale che osserva turni di lavoro di cui all'art. 106 del CCNL e per il quale potrà essere stabilita una diversa distribuzione dell'orario di lavoro.

6.6) Il personale dovrà effettuare le timbrature giornaliera con le modalità previste dall'allegato 3 del presente CIA.

6.7) I dipendenti inquadrati in 7° livello, fermo quanto previsto dal vigente CCNL, effettueranno un'unica timbratura in ingresso in azienda alla mattina.

Articolo 7
**Orario per il personale adibito ai servizi
di cui all'art. 106 CCNL**

Fermo quanto previsto dagli artt. 101, 103, 104, 105 ed in applicazione dell'articolo 106, i lavoratori addetti alle funzioni sottoindicate osserveranno i seguenti orari:

CENTRALINO TELEFONICO:

1° Turno

dal lunedì al giovedì : inizio ore 8.15 termine ore 17.15
il venerdì : inizio ore 8.00 termine ore 13.00

2° Turno

dal lunedì al giovedì : inizio ore 9.15 termine ore 18.15
il venerdì : inizio ore 9.00 termine ore 14.00

Per entrambi i turni l'intervallo inizia alle 12.30 e termina alle 13.30.
Nelle giornate semifestive si osserverà il seguente orario di lavoro:
inizio ore 8.30
Termine ore 12.00

ASSIMOCO ONLINE:

1° Turno

dal lunedì al giovedì : inizio dalle ore 8.00 alle ore 8.30
pausa pranzo dalle ore 12.30 alle 13.30
termine dalle ore 17.00 alle ore 17.30

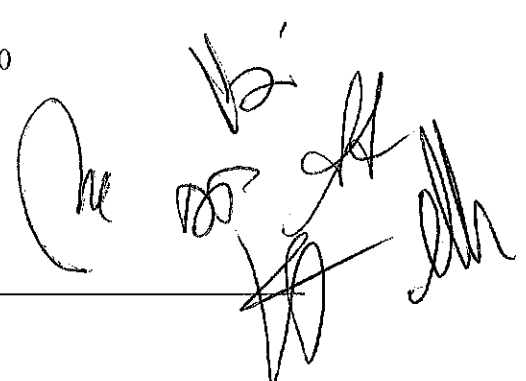
il venerdì : inizio dalle ore 8.00 alle ore 8.30
termine dalle ore 12.30 alle ore 13.30

In caso di assenza per ferie, malattia e permessi, si intende convenzionalmente ripristinato il seguente orario giornaliero:

dal lunedì al giovedì : dalle ore 8.30 - 12.30 e 13.30 - 17.30
il venerdì : dalle ore 8.00 alle 13.00
semifestivo : dalle ore 8.30 alle 12.00

2° Turno

dal lunedì al giovedì : inizio dalle ore 9.30 alle ore 10.00
pausa pranzo dalle ore 13.30 alle 14.30
termine dalle ore 18.30 alle ore 19.00



il venerdì : inizio dalle ore 9.00 alle ore 9.30
termine dalle ore 14.00 alle ore 14.30

In caso di assenza per ferie, malattia e permessi, si intende convenzionalmente ripristinato il seguente orario giornaliero:

dal lunedì al giovedì : dalle ore 9.30 - 13.30 e 14.30 - 18.30
il venerdì : dalle ore 9.00 alle 14.00
semifestivo : dalle ore 8.30 alle 12.00

Ai lavoratori impiegati nell'ambito della struttura ASSIMOCO ONLINE, in relazione alla particolare distribuzione dell'orario di lavoro, viene riconosciuta una indennità annua di lordi Euro 700.

Articolo 8 **Lavoro straordinario**

Lo straordinario, autorizzato preventivamente come stabilito dall'art. 109 del vigente CCNL, potrà essere riconosciuto dopo avere prestato le ore di lavoro contrattuali previste per la giornata e comunque non prima delle ore 17.00.

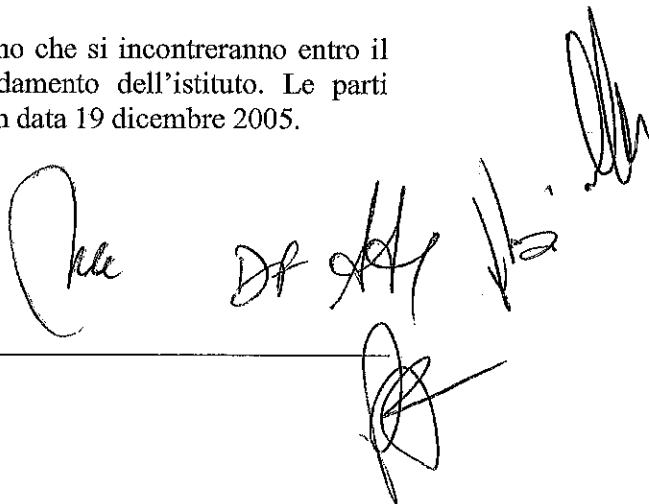
Il venerdì, lo straordinario potrà essere riconosciuto dopo le ore 14.00, previo l'aver effettuato un intervallo di almeno 15 minuti da effettuarsi nella fascia oraria compresa tra le ore 12.30 e le ore 14.00.

In relazione alla banca ore prevista dall'articolo 115 del CCNL ed in considerazione delle tipicità aziendali e delle intervenute normative in materia di regolamentazione delle ferie, le parti concordano quanto segue:

- le prime 50 ore di straordinario saranno retribuite a norma dell' art. 110 del vigente CCNL. Qualora il dipendente ne faccia richiesta saranno imputate a riposo compensativo.
- Le successive ore saranno computate come banca ore usufruibile e regolamentate con le modalità previste dall'art.115 del CCNL, tenuto conto che non potranno essere utilizzate più di tre ore consecutive prima del godimento di 20 giorni di ferie nel corso dell'anno. Superato tale limite le predette ore potranno essere utilizzate a copertura anche dell'intera giornata lavorativa.

Nota a verbale:

Vista la particolarità della materia le parti concordano che si incontreranno entro il mese di febbraio di ogni anno per valutare l'andamento dell'istituto. Le parti concordano altresì la proroga dell'intesa sottoscritta in data 19 dicembre 2005.



Articolo 9
Lavoro a tempo parziale

In tema di lavoro a tempo parziale, le Parti definiscono che per il personale dipendente si applichi la seguente regolamentazione :

9.1) la facoltà di usufruire del part-time viene data ai lavoratori appartenenti al I, II, III, IV, V livello che ne facciano richiesta ed abbiano almeno 1 anno di servizio a tempo pieno e siano tenuti all'osservanza dell'orario di lavoro settimanale di cui al punto n. 1 dell'art. 101 CCNL vigente con l'esclusione di coloro che effettuano orario di lavoro a turni settimanali (art. 106 CCNL).

E' altresì consentito, ferme le predette condizioni, l'accesso alla prestazione ridotta di cui al secondo, terzo e quarto alinea del seguente punto 9.2) ai lavoratori inquadrati nella posizione organizzativa 3 - VI livello II comma della declaratoria art. 92 del vigente C.C.N.L.

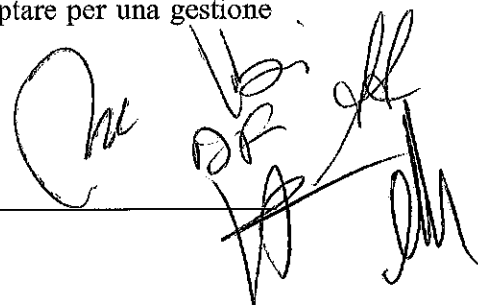
Le Società valuteranno altresì, ferme le prioritarie esigenze di servizio, le eventuali richieste di prestazione a tempo parziale dei restanti lavoratori destinatari del presente contratto.

9.2) Sono ammessi i seguenti orari settimanali ridotti :

- 20 ore settimanali, distribuite su cinque giorni la settimana. In questo ambito, la prestazione deve essere effettuata continuativamente nella sola mattinata o nel solo pomeriggio dal lunedì al giovedì e nella sola mattinata del venerdì.
- 24 ore settimanali, distribuite su tre giorni la settimana. In questo ambito la prestazione deve essere effettuata nelle giornate di lunedì, martedì e mercoledì.
- 25 ore settimanali, distribuite su cinque giorni la settimana. In questo ambito, la prestazione deve essere effettuata nella mattinata con ritorno in quattro pomeriggi a completamento dell'orario tra il lunedì ed il giovedì, e nella sola mattinata del venerdì.
- 28 ore settimanali, distribuite su cinque giorni la settimana. In questo ambito, la prestazione deve essere effettuata nella mattinata con ritorno in 2 o 4 pomeriggi a completamento dell'orario tra il lunedì ed il giovedì, e nella sola mattinata del venerdì.
- 30 ore settimanali, distribuite su cinque giorni la settimana. In questo ambito, la prestazione deve essere effettuata nella mattinata con ritorno in 4 pomeriggi a completamento dell'orario tra il lunedì ed il giovedì, e nella sola mattinata del venerdì.

Per le giornate in cui sono previsti i rientri pomeridiani dovrà essere effettuato l'intervallo con le modalità previste per i lavoratori a tempo pieno.

Qualora le esigenze di servizio lo consentano, al fine di rispondere a necessità di maggiore flessibilità, viene riconosciuta la possibilità di optare per una gestione ad orario continuato, senza effettuazione di intervallo.



9.3) Sarà ammesso il ricorso alla prestazione part-time a quei lavoratori/ici che nel seguente ordine di precedenza abbiano :

- necessità di assistere i genitori, il coniuge, i figli ed altri familiari e/o conviventi gravemente ammalati o handicappati;
- necessità di accudire i figli che frequentino la scuola dell'obbligo;
- altri motivi personali.

9.4) Le richieste di lavoro a tempo parziale dovranno essere debitamente motivate ed il loro accoglimento sarà subordinato, con esclusione del caso previsto al primo alinea dell'articolo precedente, alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali. L'azienda comunicherà per iscritto, di norma entro 15 giorni, e comunque entro 30 giorni al lavoratore/ice l'esito della richiesta, dando informazione sulle ragioni che, eventualmente, ne hanno impedito l'accoglimento.

Nella valutazione delle richieste verrà tenuto conto delle mansioni svolte dai richiedenti, i quali potranno essere destinati ad altre mansioni anche in servizi aziendali diversi da quello di origine, sia al momento dell'accesso al tempo parziale che al momento dell'eventuale rientro a tempo pieno.

Nell'eventualità di cui sopra l'Azienda garantirà comunque al lavoratore il mantenimento di mansioni del livello di appartenenza verificando la possibilità di corsi per la sua riqualificazione.

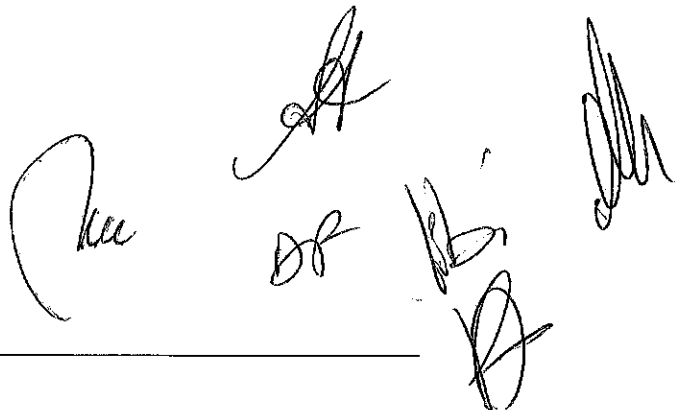
9.5) La durata del rapporto part-time, che dovrà essere definita nel tempo all'atto della richiesta, non potrà essere inferiore, di norma, ad anni UNO.

9.6) Il lavoratore o la lavoratrice a tempo parziale dovrà confermare la data di rientro o potrà richiedere eventuali proroghe, ferma la sussistenza dei presupposti di cui al precedente punto 9.3) dando un preavviso di 30 giorni, rispetto alla data prevista di rientro.

Qualora il lavoratore o la lavoratrice richieda di anticipare la data di rientro a tempo pieno, fermo restando la necessità di dare il preavviso di 30 giorni, verrà reintegrato/a, compatibilmente con le esigenze di servizio con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo alla scadenza del preavviso.

9.7) Il numero dei lavoratori e delle lavoratrici contemporaneamente a tempo parziale non potrà essere superiore al 12 % dell'organico totale dell'Azienda.

9.8) Per i lavoratori ammessi al part-time la disciplina dell'orario flessibile di cui all'art. 6 è sostituita dalle seguente:



PART-TIME CON ORARIO CONTINUATO

Tipo Part-time	Entrata	Uscita lunedì/giovedì	Uscita venerdì
25 ore	8:15 9:15	13:30 14:30	13:15 14:15
28 ore	8:15 9:15	14:00 15:00	12:30 13:30
30 ore	8:15 9:15	14:00 15:00	14:00 15:00

PART-TIME CON INTERVALLO

Tipo part-time	Entrata	Uscita lunedì/giovedì	Uscita venerdì
20 ore	8:15 8:45	12:30 13:00	12:30 13:30
25 ore	8:15 9:15	14:30 15:30	13:15 14:15
28 ore Due rientri	8:15 9:15	Senza rientro 12:30 13:00 Con rientro 17:00 18:00	12:30 13:30
28 ore quattro rientri	8:15 9:15	15:00 16:00	12:30 13:30
30 ore Quattro rientri	8:15 9:15	15:00 16:00	14:15 15:15

Potranno essere riportate al mese successivo non più di 6 ore sia in eccesso che in difetto rispetto all'orario di lavoro contrattuale mensile.

In caso di assenze per ferie, malattie e permessi viene convenzionalmente ripristinato l'orario di lavoro indicato nell'accordo individuale di lavoro a tempo parziale.

9.9) Nelle giornate semifestive previste dal vigente C.C.N.L., i lavoratori ammessi al part-time osserveranno l'orario ridotto in proporzione al rapporto di tempo parziale concordato, con le seguenti modalità:

- effettuazione della prestazione piena di lavoro da compensarsi con l'assenza nella semifestività successiva o con accredito sul monte ore delle ore eccedenti

oppure

- utilizzo di giorni di ferie a copertura di due semifestività ciascuno

Nel caso in cui le semifestività dell'anno cadenti in giorni lavorativi siano in numero dispari, una semifestività sarà considerata, d'ufficio, nel monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art.12.5 bis)

9.10) Ai lavoratori ammessi al part-time non è consentita prestazione di lavoro oltre l'orario ridotto concordato.

In caso di particolari ed inderogabili esigenze di servizio l'Impresa potrà, previo accordo del dipendente, richiedere prestazioni di lavoro supplementare che saranno pagate ad orario normale. Qualora l'orario di lavoro dovesse superare le 6 ore giornaliere è diritto del lavoratore effettuare una pausa pranzo di almeno 15 minuti nella fascia compresa tra le 12.00 e le 14.00.

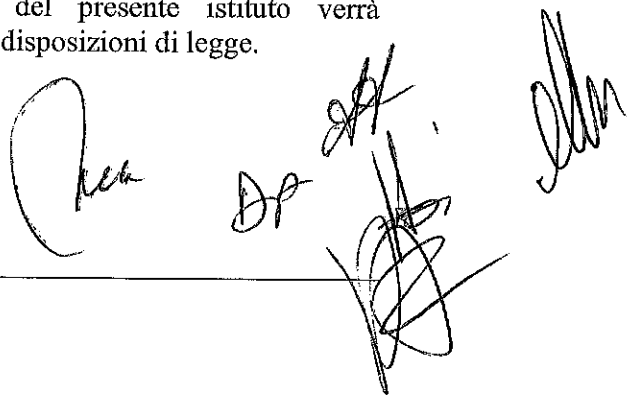
9.11) La retribuzione sarà corrisposta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa, ad eccezione del ticket di € 9,75 che verrà erogato dal lunedì al giovedì per le giornate di presenza con orario minimo teorico di 5 ore.

9.12) Gli assegni familiari saranno corrisposti secondo quanto previsto dalla vigente normativa di legge.

9.13) Al rapporto di lavoro a tempo parziale saranno applicate integralmente le norme di legge e di contratto che regolano la malattia, l'infortunio, la gravidanza ed il puerperio, il congedo matrimoniale, le ferie e le festività infrasettimanali, il T.F.R..

Con riferimento ai predetti istituti la retribuzione, per quanto, sarà corrisposta proporzionalmente alla prestazione effettuata.

Le Parti convengono che la regolamentazione del presente istituto verrà automaticamente modificata da eventuali inderogabili disposizioni di legge.



Le Aziende si attiveranno per cercare di superare gli impedimenti di carattere organizzativo che ostacolano la concessione del part-time.

Le Parti si incontreranno per l'esame dei problemi che potrebbero derivare dall'applicazione del presente accordo.

Le Parti concordano altresì che la presente normativa (ove applicabile) potrà trovare estensione per il personale di nuova assunzione, ferma restando per quest'ultimo la non predeterminazione di eventuali passaggi ad orario a tempo pieno.

Per tutto quanto non previsto nella presente normativa valgono, ove compatibili, le norme del vigente CCNL.

Articolo 10 **Ferie e festività abolite**

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in tema di festività e ferie, le Parti concordano che le ferie ed i permessi straordinari retribuiti di cui all'allegato 7 del vigente CCNL possono essere usufruiti anche per mezza giornata, salvo che per il venerdì qualora non sia semifestivo.

L'azienda considera festiva, quale Patrono per la Sede di Segrate, la giornata di S. Ambrogio, 7 dicembre.

Articolo 11 **Calendario di Lavoro**

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in tema di festività e ferie, l'Azienda e le R.S.A. si incontreranno ogni anno per accertare la possibilità di istituire "ponti" in relazione alla cadenza di eventuali festività infrasettimanali.

In occasione di detti incontri le Parti valuteranno l'opportunità e la possibilità di stabilire un periodo di chiusura estivo in concomitanza del ferragosto.

Articolo 12
Permessi

12.1) PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI

E' consentito, per necessità personali adeguatamente motivate, poter richiedere un permesso giornaliero della durata massima di ore 2 consecutive, da recuperarsi nell'ambito delle fasce di flessibilità.

I permessi saranno accordati compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative di funzionamento dell'ufficio e del servizio.

Nel caso di necessità di assenza superiore alle 2 ore dovrà essere richiesta mezza giornata di ferie, con esclusione del venerdì.

12.2) PERMESSI PER VISITE MEDICHE PRESSO LE A.S.L.

Vengono riconosciuti permessi retribuiti per visite mediche e/o analisi cliniche, effettuate presso le strutture sanitarie di base o convenzionate.

Tali permessi, consentiti anche per prenotazioni, dovranno essere giustificati da idonea documentazione.

12.3) PERMESSI PER VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE

Vengono riconosciuti permessi retribuiti, per visite mediche specialistiche da effettuarsi presso strutture sanitarie private, entro il limite massimo di 2 ore.

Il limite di cui sopra, in considerazione della particolare ubicazione della Sede della Società, viene elevato a 3 ore nel caso di uscita dall'azienda con successivo rientro dopo l'aver effettuato la prestazione sanitaria.

Eventuali necessità individuali eccedenti i limiti sopra indicati potranno essere soddisfatte mediante il ricorso alla Banca ore nei limiti e con le modalità previste.

Nel caso di non disponibilità di tale istituto si potrà fare ricorso ai permessi di cui ai punti 12.1), 12.5) con le modalità previste nei rispettivi articoli.

Tali permessi dovranno essere giustificati da idonea documentazione.

12.4) PERMESSI PER CURE ODONTOIATRICHE

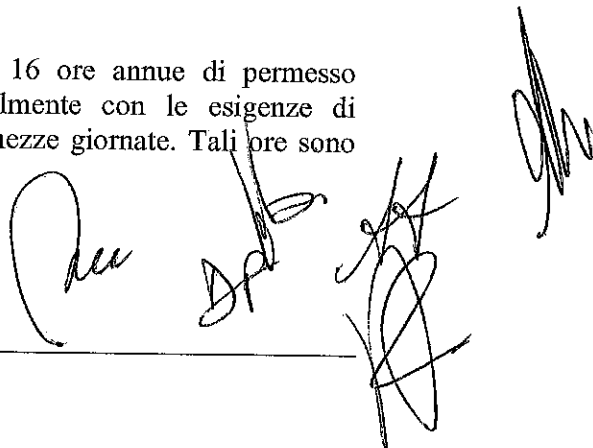
Nel caso di insorgenza di situazioni patologiche di urgenza, verranno accordati permessi come da precedente punto 12.2).

Nel caso di cure conservative, potranno essere accordati permessi nel limite massimo di 2 ore giornaliere, con esclusione della giornata del venerdì.

Tali permessi devono essere giustificati da idonea documentazione.

12.5) PERMESSI RETRIBUITI

1. Su richiesta preventiva vengono riconosciute 16 ore annue di permesso retribuito, per necessità personali, compatibilmente con le esigenze di servizio, da usufruirsi anche a giornate e/o a mezze giornate. Tali ore sono



comprehensive delle ore di cui all'accordo 8 aprile 2002 relativo alle ex festività cadenti in domenica.

2. Al personale, con esclusione dei Funzionari, vengono riconosciute, su richiesta preventiva e compatibilmente con le esigenze di servizio, 20 ore annue di permesso retribuito per necessità personali da usufruirsi anche a giornate e/o a mezze giornate. Tali permessi si intendono comprensivi delle ore previste dall'art.39 – comma 1 – del vigente CCNL e delle ore di cui all'accordo 8 aprile 2002 relativo alle ex festività cadenti in domenica e sono usufruibili in luogo delle ore di cui al punto precedente.

Non potranno essere utilizzate più di tre ore consecutive di permesso prima del godimento di 20 giorni di ferie nel corso dell'anno.

Nell'ipotesi di cui alla nota verbale del citato art.39, le parti si incontreranno per l'opportuna revisione del presente articolo.

12.6) PERMESSI ASSISTENZA PORTATORI DI HANDICAP

In aggiunta a quanto disposto dall'art. 55 del vigente CCNL e dalla legge 05/02/1992 n. 104, per i lavoratori e le lavoratrici che abbiano familiari (fino al 2° grado) portatori di gravi handicap e bisognosi di assistenza riabilitativa, sono usufruibili, su richiesta, 24 ore annue di permesso retribuito con decorrenza dall'1.1.2010. L'azienda valuterà particolari altre gravi situazioni documentate.

12.7) ALTRI PERMESSI RETRIBUITI

Verranno riconosciute, con decorrenza dall'1.1.2010, 10 ore di permesso retribuito, previo esaurimento di altre forme di permesso previste dal presente articolo e dalla disciplina contrattuale riguardante le ferie e la banca ore, per consentire l'assistenza dei parenti entro il 2° grado per gravi problemi famigliari documentati. Tali permessi sono altresì utilizzabili in occasione della nascita dei figli e in caso di adozione.

Al personale che svolge attività di volontariato di cui all'art. 41 del CCNL vengono messe a disposizione 16 ore annue non riportabili all'anno successivo di permesso retribuito usufruibili un ora per volta e cumulabili con i permessi di cui all'art. 12.1.

Nota a verbale 1: l'azienda valuterà di volta in volta eventuali situazioni eccezionali di disagio collettivo.

Nota a verbale 2: La Società recepisce la "raccomandazione dell'ANIA alle imprese" di cui all'art.39 del vigente CCNL.

Articolo 13

Assemblee ex art. 20 legge 300/70

In caso di assemblee tenute nei locali della Sede di Roma ai sensi dello Statuto dei Lavoratori, ai dipendenti operanti nella medesima città ma in unità distaccate, sono concessi permessi retribuiti per l'effettuazione degli spostamenti, nella misura

massima di 2 ore per ciascuna convocazione, fermo restando il limite di 10 ore di assemblee previsto dalla legge 20.05.1970 n. 300.

Articolo 14
Lavoratori studenti

14.1) Le agevolazioni che seguono sono riconosciute ai lavoratori studenti, assunti a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova, che frequentino corsi di studio per conseguire titoli presso Istituti Statali, Parificati o Legalmente Riconosciuti, di tipo medio superiore o universitario.

14.2) Ferme restando le disposizioni contenute nell'art. 10 della legge 20.05.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), ai lavoratori studenti come sopra definiti verranno concessi i seguenti permessi nell'arco dell'anno accademico o scolastico :

14.2.1) Studenti universitari :

- a) TRE giorni di permesso per la preparazione di ogni esame nel limite di 16 giorni all'anno. I permessi saranno retribuiti solo se saranno superati, nell'anno accademico (1 novembre / 31 ottobre dell'anno successivo), almeno due degli esami previsti nel piano di studi.
- b) SEDICI ore di permesso non retribuito o con facoltà di recupero, per necessità inerenti l'attività universitaria: il recupero sarà effettuato entro il mese seguente quello di godimento del permesso usufruito.
- c) SEI giorni lavorativi, anche non consecutivi, per la preparazione della tesi di laurea, retribuiti solo se verrà conseguita la laurea stessa.

Le agevolazioni di cui ai punti a) e b) verranno concesse per il numero di anni legali del corso di studi prescelto più due.

Verrà inoltre riconosciuto un contributo di Euro 350 netti annue la cui erogazione è subordinata al superamento di almeno 2 esami nell'anno accademico e Euro 600 netti la cui erogazione è subordinata al superamento di almeno 3 esami nell'anno accademico.

14.2.2) Studenti di Istituti medio superiori :

Permessi per la preparazione agli esami :

- a) SEI giorni consecutivi di permesso retribuito per la preparazione degli esami per il passaggio di classe.
 - b) DIECI giorni lavorativi consecutivi per la preparazione all'esame di maturità.
 - c) sempre per la preparazione all'esame di maturità sarà concesso, su richiesta, un ulteriore permesso di CINQUE giorni consecutivi di calendario, non retribuiti.
- Verrà inoltre riconosciuto un contributo di Euro 400 netti annue la cui erogazione è subordinata al passaggio alla classe superiore o al superamento dell'esame di maturità.

14.3) Per poter fruire delle predette agevolazioni, i dipendenti dovranno fornire documentazione attestante l'iscrizione e la frequenza a regolari corsi di studio di Scuole Serali Statali, Parificate e Legalmente riconosciute, o Corsi Universitari.

14.4) Gli interessati dovranno altresì dimostrare di aver sostenuto gli esami e le prove per cui sono stati concessi i permessi. In mancanza di detta documentazione sarà trattenuto il corrispondente importo retribuito o, su richiesta dell'interessato, i giorni di permesso goduti saranno computati in conto ferie, nei limiti della disponibilità ancora esistente e in relazione all'anno solare di godimento dei permessi.

Sarà esaminata con favorevole attenzione la situazione di quei lavoratori studenti che, pur avendo goduto di permessi di cui al presente accordo, non abbiano mai potuto sostenere i richiesti esami per seri obiettivi motivi eccezionali ed imprevedibili.

Articolo 15

Cambiamento di mansioni

Nell'ambito di quanto previsto dagli artt. 98 e 99 del CCNL, le Società, nei casi di necessità di personale da adibire a mansioni di 6° , 5°, 4°, 3° e 2° livello, nel prendere le proprie determinazioni esamineranno anche, e valuteranno, tutte le richieste scritte di cambio mansioni avanzate dai dipendenti.

Articolo 16

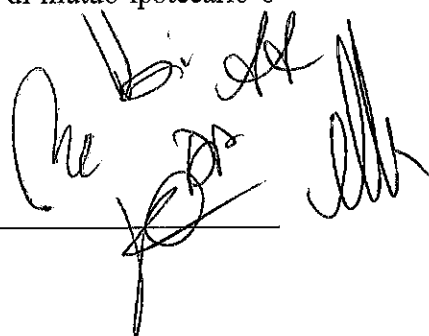
Assegnazioni alloggi e Mutuo casa

16.1) Alloggi di proprietà delle Aziende

Si concorda che, qualora le Aziende provvedano all'acquisto di unità immobiliari ad uso abitativo, le stesse, nel rispetto delle norme di legge e delle esigenze delle aziende stesse, vengano prioritariamente assegnate in affitto ai dipendenti nei termini che saranno definiti mediante apposito regolamento concordato tra le parti stipulanti il presente accordo (vds. allegato 2).

16.2) Mutuo Casa

Le imprese, nel rispetto delle norme previste dalla vigente legislazione, effettueranno interventi finanziari per facilitare i dipendenti del Gruppo Assimoco nell'acquisto e/o ristrutturazione della casa di primaria abitazione, sotto forma di mutuo ipotecario o altre forme di garanzia che la Società riterrà idonee.



16.2.1) Destinatari

Gli interventi saranno indirizzati ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, che abbiano almeno un anno di servizio e che non abbiano superato il 58mo anno di età.

16.2.2) Modalità di Erogazione

I mutui di cui sopra saranno erogati alle seguenti condizioni:

- l'entità dell'erogazione non potrà superare l' 80% del valore di perizia dell'immobile e comunque l'importo di Euro 130.000.
- dovrà essere iscritta sull'immobile ipoteca di primo grado; solamente nel caso di ristrutturazione potrà essere iscritta anche ipoteca di secondo grado purché venga accertata la compatibilità tra le due ipoteche ed il valore reale dell'immobile;
- il tasso applicato sarà pari al Tasso Ufficiale di Riferimento, maggiorato di 0,50%;
- il rimborso potrà avvenire in 10, 15 o 20 anni mediante rate mensili costanti, anche con trattenuta sulla retribuzione;
- ogni anno verrà aggiornato il piano di ammortamento in relazione al T.U.R. in vigore al 1° di gennaio dell'anno stesso, potendosi modificare in aumento od in diminuzione l'importo della rata, che resterà così determinata per tutto il periodo di riferimento;
- le spese di perizia, notarili, di registrazione dell'atto, di iscrizione e di cancellazione ipotecaria, etc., saranno a carico del richiedente;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro il dipendente potrà optare tra l'estinzione del mutuo o la prosecuzione dello stesso, ferma l'applicazione di una maggiorazione di 2 punti sulle condizioni fino a quel momento praticate. Tale clausola non si applica nei confronti dei dipendenti che cesseranno per quiescenza, semprechè abbiano rimborsato almeno il 50% delle rate;
- il mutuo potrà non essere concesso o potrà essere erogato in misura inferiore alla richiesta, qualora il dipendente abbia in essere finanziamenti o trattenute, previste da altri istituti contrattuali, che complessivamente lo portino a superare i 4/5 dello stipendio.

16.2.3) Disponibilità Finanziaria

Le imprese si impegnano a soddisfare globalmente 10 richieste per anno solare, con riserva di valutare le ulteriori.

Articolo 17

Anticipazioni sul T.F.R.

Premesso che in materia di anticipazioni sul T.F.R. possono essere previste dai contratti collettivi condizioni di miglior favore di quelle già regolamentate dalla legge 297 del 29/05/1982, le Parti nel comune intento di dare più puntuale attuazione ai disposti di cui sopra, concordano di ridurre a cinque anni di servizio il limite previsto per poter accedere alla richiesta di anticipazione, sempre all'interno del 70% del T.F.R. maturato e disponibile e ferma e immutata ogni altra previsione, per

17.1) Spese sanitarie

Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di anticipazioni sul T.F.R. per spese sanitarie straordinarie, tale facoltà verrà estesa anche alle spese inerenti interventi chirurgici per sé e per i familiari a carico.

Verranno esaminate anche richieste caratterizzate da particolare gravità presentate anche senza il requisito dei 5 anni di anzianità aziendale ed eventuali richieste di ripetizione di anticipazione, dopo almeno cinque anni dalla prima erogazione, che verranno accordate esclusivamente in caso di mancato esaurimento del plafond a disposizione.

17.2) Abitazione

Fermo restando quanto previsto dalla legge in materia di anticipazioni sul T.F.R. per l'acquisto della prima casa di abitazione, tale facoltà verrà estesa anche all'acquisto dell'immobile già parzialmente in proprietà e/o alla manutenzione straordinaria e ristrutturazione edilizia dell'immobile già in proprietà.

L'anticipazione potrà essere richiesta anche nel caso di manutenzione straordinaria di parti comuni condominiali.

Le anticipazioni di cui sopra potranno essere erogate anche dietro presentazione di preventivo di spesa, o preliminare di vendita, purché seguiti rispettivamente da presentazione di documento quietanzato o atto notarile.

NOTA A VERBALE

Su richiesta delle R.S.A., le Parti si danno atto che qualora le esigenze di anticipazione sul T.F.R. 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.

Le parti si incontreranno altresì qualora disposizioni di Legge intervengano sulla materia.

Articolo 18

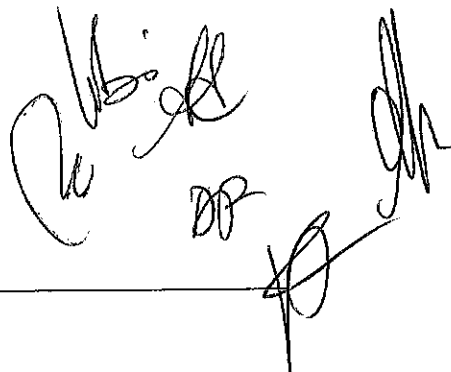
Trattamento di trasferta

Con il presente accordo vengono definite le seguenti forme di rimborso delle spese sostenute dal personale inviato in missione temporanea e per il personale con mansioni esterne.

18.1) Rimborso spese pasti

Il personale ha la facoltà di scegliere annualmente dandone comunicazione entro il 31/12 dell'anno precedente all'Ufficio del Personale :

Forma di rimborso tipo "A" "Diaria"



Con decorrenza 1.1.2010

Euro 21,00.= per trasferte che comportino il consumo di un pasto

Euro 39,00.= per trasferte che comportino il consumo di due pasti, legati al pernottamento.

Forma di rimborso tipo "B" "A piè di lista"

Con decorrenza dal 1.1.2010 :

Euro 30,00.= importo massimo per un pasto

Euro 60,00.= importo massimo per due pasti, legati al pernottamento.

18.2) Rimborso spese per pernottamento

Il rimborso è previsto per il pernottamento in alberghi 'tre stelle', prima colazione compresa, salvo per gli alberghi convenzionati.

Opportuni accordi potranno essere presi con il proprio responsabile diretto qualora subentrassero differenti necessità.

18.3) Rimborso spese chilometriche

Al personale inviato in trasferta e/o in missione ed autorizzato all'utilizzo della propria autovettura, a far data dall' 1.4.2013, verrà riconosciuto un rimborso chilometrico nelle seguenti misure:

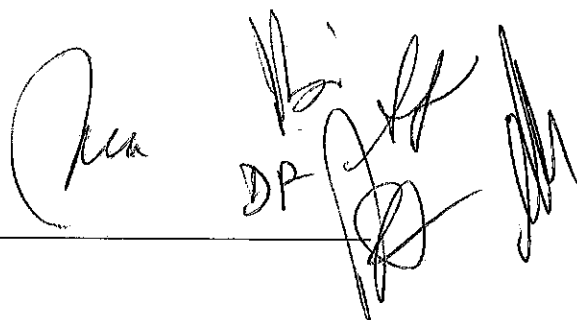
- personale con mansioni esterne ed autorizzato in via permanente all'utilizzo della propria autovettura – Euro 0,414 al chilometro
- personale con mansioni interne, di volta in volta autorizzato all'utilizzo della propria autovettura – Euro 0,472 al chilometro.

Verrà effettuato semestralmente (1° gennaio e 1° luglio di ogni anno), l'adeguamento del valore del rimborso chilometrico, che varrà per tutto il semestre, in relazione alle variazioni della tariffa ACI prevista per l'autovettura FORD B-MAX 1.6 105 CV, per una percorrenza annua media di 30.000 Km per il personale esterno e di 20.000 Km. per il personale interno o con riferimento ad altra autovettura, concordata tra le parti, in caso di cessata produzione di quella adottata

18.4) Rimborso spese garage

Nel caso in cui la missione comporti pernottamento, verranno rimborsate le eventuali spese sostenute per il ricovero notturno dell'autovettura.

Verranno anche rimborsate le spese sostenute per il parcheggio diurno, anche in caso di non pernottamento, purché sia presentata idonea documentazione.



18.5) Rimborso spese telefoniche

Ai lavoratori e alle lavoratrici in missione verranno rimborsate le spese telefoniche che si rendessero necessarie per motivi di servizio purchè sia presentata idonea documentazione.

18.6) Diaria Spese non documentate

Viene inoltre riconosciuta una piccola diaria, a titolo di rimborso delle spese non documentabili, per un importo di:

Euro 15,00

La diaria verrà riconosciuta qualora la trasferta impegni più di una giornata lavorativa, solamente a coloro che usufruiscono della forma di rimborso 'a piè di lista'.

Tale piccola diaria verrà erogata per ogni notte trascorsa in trasferta e per la quale è stata esposta richiesta di rimborso di cui al precedente punto 18.2).

Le parti si incontreranno qualora le vigenti normative vengano modificate.

18.7) Certificazione richiesta

Tutte le voci definite a piè di lista potranno accedere al rimborso solo a fronte di idonea documentazione (ricevuta fiscale).

18.8) Forma previdenziale integrativa

Per il personale inviato in trasferta e/o missione ed autorizzato all'utilizzo della propria autovettura, verrà stipulata una polizza aggiuntiva "Rischi Professionali" per un capitale assicurato pari a una volta la retribuzione annua lorda, sia per il caso morte che di invalidità permanente.

18.9) Prestito per acquisto autovettura

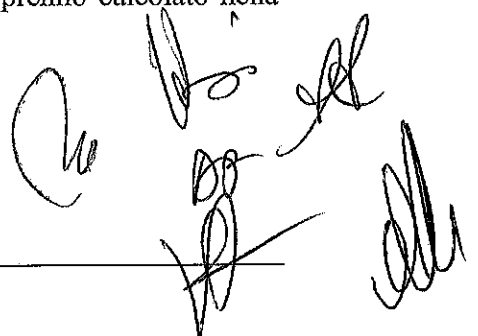
Verrà concesso al personale abitualmente inviato in missione temporanea e, in ogni caso, autorizzato in via permanente all'uso dell'autovettura per motivi di servizio, un prestito per l'acquisto della vettura stessa nella misura massima di Euro 19.000 al Tasso Ufficiale di Riferimento in vigore al momento dell'erogazione, da restituirsi in massimo 60 rate mensili uguali e costanti.

L'erogazione del prestito si intende subordinata alle clausole di cui al successivo punto 19.2).

18.10) Polizza Kasko

Al personale inviato in trasferta e/o missione, autorizzato all'utilizzo della propria autovettura, sarà garantita dall'Azienda una copertura assicurativa Kasko, senza franchigia e con valore a nuovo, per i sinistri avvenuti nell'espletamento dell'attività lavorativa, il tutto a primo rischio assoluto.

Il dipendente con mansioni esterne, permanentemente autorizzato all'utilizzo della propria autovettura, potrà integrare con oneri a suo carico la polizza Kasko relativamente ai rischi extraprofessionali corrispondendo un premio calcolato nella misura del 7‰ del valore assicurato.



Articolo 19
Prestiti ai dipendenti

19.1) Prestiti Personali

Verranno concessi, ai dipendenti che ne facciano richiesta, prestiti personali nella misura massima di Euro 15.000.= pro-capite.

La concessione del prestito è subordinata alla presentazione di idonea documentazione attestante le seguenti motivazioni:

- a) spese sanitarie comprese le spese odontoiatriche anche riferite ai familiari di primo grado
- b) spese inerenti l'acquisto e la ristrutturazione della casa di primaria abitazione
- c) spese inerenti l'acquisto di mobili per la casa di primaria abitazione
- d) spese per acquisto autovettura
- e) spese funerarie per familiari sino al primo grado di parentela
- f) altre valide motivazioni.

Il prestito potrà non essere concesso o potrà essere erogato in misura inferiore alla richiesta, qualora il dipendente abbia in essere finanziamenti o trattenute, previste da altri istituti contrattuali, che complessivamente lo portino a superare i 4/5 dello stipendio.

Il rimborso potrà avvenire con un massimo di 60 rate mensili al Tasso Ufficiale di Riferimento in vigore all'atto dell'erogazione.

La disponibilità finanziaria complessiva per la costituzione del fondo è di Euro 200.000 = per ogni anno di durata del presente contratto.

Nel caso di mancato completo utilizzo il fondo annuale residuo concorre a incrementare la disponibilità per l'anno successivo.

Il prestito verrà concesso ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e che abbiano maturato n. 1 anno di anzianità di servizio.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il debito residuo verrà trattenuto in soluzione unica dalle spettanze finali.

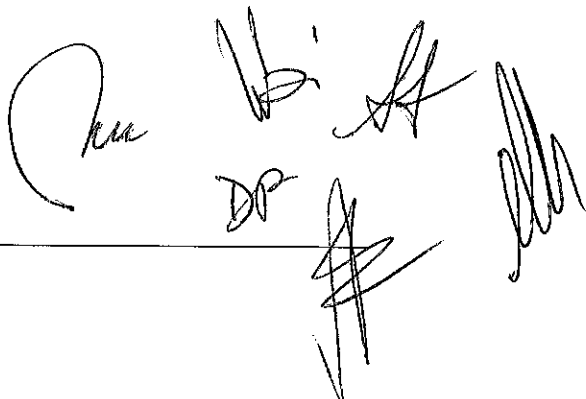
Un nuovo prestito non potrà essere concesso se non trascorso un anno dalla data dell'estinzione del prestito precedente, salvo che la richiesta sia determinata dai motivi di cui ai punti a) ed e) del presente articolo.

Semestralmente l'Azienda fornirà alle R.S.A. l'elenco non nominativo dei prestiti concessi e il loro ammontare, suddivisi per tipologia di richiesta.

19.2) Forme di garanzia

19.2.1) Nel caso di comunione dei beni, la richiesta di prestito verrà sottoscritta da entrambi i coniugi.

19.2.2) Nel caso di mancata capienza del T.F.R. a garanzia della restituzione del prestito, l'azienda si riserva la facoltà di richiedere adeguate garanzie compresa la sottoscrizione, con oneri a carico del dipendente, di una polizza Vita temporanea "Caso Morte", per un capitale pari alla somma erogata, eleggendo l'Azienda quale beneficiaria sino alla concorrenza del debito residuo.



Articolo 20
Previdenza integrativa

Il presente istituto è attuato attraverso le norme previste dall'accordo aziendale stipulato dalle parti il 19 dicembre 2006.

Le parti concordano che con decorrenza 1.1.2013, il punto 3) del citato accordo è sostituito dal seguente:

“L'azienda si impegna a versare al Fondo Pensione scelto dal lavoratore un contributo annuo pari al 6,00% della retribuzione annua come convenzionalmente determinata al punto 8a) del regolamento contenuto nell'allegato 13 del CCNL.

Resta fermo che il contributo a carico dell'Azienda, in caso di eventuale non adesione individuale al Fondo Pensione, non si convertirà in un trattamento di altro genere.

Articolo 21
Premio Aziendale di Produttività

La struttura del Premio di Produttività viene riformulata come di seguito indicato:

21.1) Premio di Produttività in vigore

Il premio di produttività attualmente corrisposto ai dipendenti delle Imprese, come da allegata tabella A, viene consolidato e mantiene i suoi effetti nei modi, nelle forme e negli importi previsti dal precedente C.I.A.

21.2) Tabella 1.1.2010

Vengono confermati gli importi previsti dalla tabella 1.1.2010.

Tale importo viene corrisposto suddiviso nelle 14 mensilità e parametrato con i criteri previsti dalla tabella E.

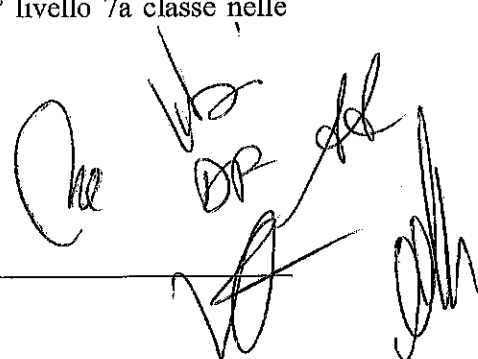
21.3) Premio di Produttività Variabile

Le parti confermano l'istituto del Premio di Produttività per obiettivi, denominato PREMIO DI PRODUTTIVITA' VARIABILE (PAV), strettamente connesso a parametri di produttività e redditività, la cui effettiva entità è collegata al livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

21.3.1) Entità

L'entità del premio viene determinata, con riferimento al 4° livello 7a classe nelle seguenti misure massime:

Erogazione Anno 2013 Euro 1800



L'importo, stabilito come competenza dell'anno di erogazione, è riferito, tuttavia, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per l'anno precedente.

21.3.2) Fattori Prioritari e Modalità di Calcolo

1. RISK MONITOR GRUPPO
2. PORTAFOGLIO ASSIMOCOVITA
3. RISULTATO LORDO IMPOSTE ASSIMOCO

Ognuno dei 3 parametri prevede un obiettivo nullo ed il raggiungimento di un obiettivo minimo, medio e ottimale.

Viene quindi assegnato un punteggio per il raggiungimento di ogni obiettivo, e precisamente:

- obiettivo nullo 0 punti
- obiettivo minimo 1 punto
- obiettivo medio 2 punti
- obiettivo ottimale 3 punti

La somma dei punti conseguiti determina la quota di PAV che viene erogata nell'anno di riferimento, nei termini percentuali di seguito indicati:

da 0	a 1	punto =	nessuna erogazione
da 2	a 3	punti =	erogazione 25% del PAV concordato
da 4	a 5	punti =	erogazione 50% del PAV concordato
da 6	a 8	punti =	erogazione 75% del PAV concordato
oltre 8		punti =	erogazione 100% del PAV concordato

21.3.3) Obiettivi

Sono stati individuati gli obiettivi, per ogni singolo parametro, da raggiungere:

- RISK MONITOR – Miglioramento Indici di Rischio di Gruppo

Confronto indici di rischio per categoria certificati 31.12.2012 – 31.12.2013

0 punti -obiettivo nullo	peggioramento indici di rischio entrambe le Compagnie
1 punti -obiettivo minimo	indici di rischio inalterati
2 punto-obiettivo medio	miglioramento indici di rischio 1 Compagnia
3 punti -obiettivo ottimale	miglioramento indici di rischio 2 Compagnie

- PORTAFOGLIO ASSIMOCOVITA

Volumi premi Vita Conto economico Voce 30

0 punti -obiettivo nullo	raccolta minore di 220 mio
1 punto- obiettivo minimo	raccolta maggiore o uguale a 220 mio e minore di 240 mio
2 punti-obiettivo medio	raccolta maggiore o uguale a 240 mio e minore di 250 mio
3 punti -obiettivo ottimale	raccolta maggiore o uguale a 250 mio

- RISULTATO ASSIMOCO

Risultato ante imposte

0 punti - obiettivo nullo	risultato minore di 3,0 mio
1 punto- obiettivo minimo	risultato maggiore o uguale a 3,0 mio e minore di 5,0 mio
2 punti - obiettivo medio	risultato maggiore o uguale a 5,0 mio e minore di 6,34 mio
3 punti - obiettivo ottimale	risultato maggiore di 6,34 mio

21.3.4) Modalità di erogazione

Il PAV viene erogato nel mese di luglio dell'anno successivo a quello per il quale sono stati posti gli obiettivi, nella misura percentuale risultante e con riferimento alla parametrizzazione in livelli e classi di anzianità definiti nell'allegata tabella E.

21.3.5) Clausole particolari ed esclusioni

- Agli assunti in corso d'anno, previo superamento del periodo di prova, spettano tanti dodicesimi del premio quanti sono stati i mesi interi di lavoro prestato nell'anno.
- Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro in data anteriore alla erogazione del PAV (gennaio - giugno) spetta al dimissionario, in proporzione ai mesi interi di lavoro prestati, l'erogazione del 50% dell'importo massimo previsto per l'anno in cui sia intervenuta la cessazione.
Nel caso di cessazione contestuale o successiva all'erogazione del PAV, vengono trattenuti tanti dodicesimi quanti sono i mesi non lavorati nell'anno.

Articolo 22
Ticket restaurant

L'importo giornaliero del Ticket restaurant erogato dalle aziende è pari a

Euro 7.80 con decorrenza 1.12.2009

Le parti si danno atto che tali importi saranno negoziati in sede aziendale, qualora non siano disposti futuri incrementi dalla Contrattazione Nazionale.

Il ticket restaurant verrà consegnato insieme con lo stipendio, in via anticipata, al 27 di ogni mese, salvo conguaglio con l'erogazione del mese successivo sulla base delle presenze effettive in servizio.

Il personale inviato in missione al quale venga riconosciuta la corresponsione della diaria o il rimborso a piè di lista non potrà fruire del ticket restaurant per le medesime giornate.

Ai dipendenti che fruiscono del part-time, si fa riferimento a quanto previsto nell'art. 9.

Data la natura del Ticket Restaurant, esso non verrà considerato ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività nazionali e infrasettimanali, ferie, nonché delle mensilità aggiuntive, come pure a qualsiasi altro effetto retributivo.

Articolo 23 **Polizza Vita**

Le Aziende verseranno alla Cassa di Previdenza e Assistenza dei dipendenti del Gruppo Assimoco fondi atti a stipulare una polizza Vita per i seguenti capitali :

Dall'1.1.2010:

- per i dipendenti con familiare a carico €70.000.=
- per i dipendenti senza familiare a carico €35.000.=

Sono considerati a carico i familiari per i quali il lavoratore abbia diritto alle detrazioni fiscali.

Articolo 24 **Polizza Infortuni**

Le Aziende stipuleranno a favore dei propri dipendenti una Polizza Infortuni a copertura dei rischi professionali ed extra-professionali, per i seguenti capitali assicurati :

- 5 volte la retribuzione annua per il caso morte
- 6 volte la retribuzione annua per il caso di invalidità permanente.

Le condizioni di polizza formano parte integrante del presente contratto e sono disponibili sulla intranet aziendale.

La quota di premio relativa ai rischi extraprofessionali verrà assoggettata alla normativa contributiva in vigore.

Articolo 25
Forme assistenziali

Le Aziende verseranno alla Cassa di Previdenza e Assistenza dei dipendenti del Gruppo Assimoco fondi atti a stipulare i trattamenti assistenziali seguenti:

25.1) Polizza “invalidità permanente da malattia”

Invariate le condizioni e i massimali di polizza rispetto a quella già attualmente stipulata dalla Cassa.

25.2) Polizza Sanitaria

Come da condizioni previste nelle polizze stipulate dalla Cassa di Assistenza dei dipendenti Gruppo Assimoco e pubblicate sulla Intranet aziendale.

Viene inoltre previsto l’inserimento del Controllo Medico Preventivo sui minori.

Articolo 26
Polizze Dipendenti

I dipendenti delle Società del gruppo Assimoco potranno sottoscrivere polizze personali nei rami esercitati dalle imprese.

Contraente della polizza dovrà risultare il dipendente stesso e/o i familiari conviventi (compreso il/la convivente more uxorio), come risultante da stato di famiglia.

I prodotti sono rappresentati dalle polizze attualmente od in futuro messe in commercio dalle Imprese del Gruppo.

Il costo delle polizze rami danni sarà pari al premio di tariffa, depurato dagli oneri di acquisizione, organizzazione e produzione, di norma individuati come “caricamenti”.

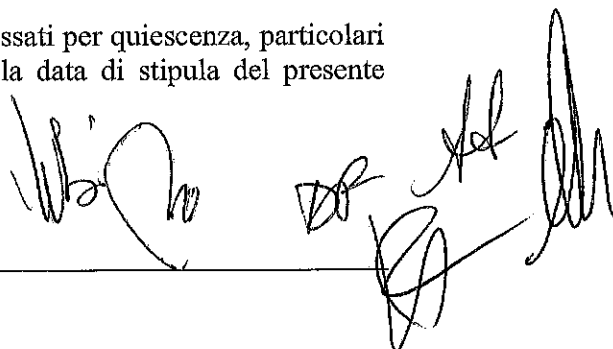
Il costo delle polizze ramo vita sarà a premio puro

L’entità dei caricamenti verrà comunicata di anno in anno con apposita appendice al presente contratto.

Viene data facoltà al dipendente di richiedere il pagamento delle polizze mediante trattenuta mensile sulla retribuzione.

La società si farà parte attiva nell’informare i familiari del dipendente deceduto sulle coperture assicurative di cui essi siano beneficiari.

La Società è disponibile ad applicare ai dipendenti cessati per quiescenza, particolari condizioni che verranno definite entro tre mesi dalla data di stipula del presente accordo.



Articolo 27
Decorrenza e durata e varie

Il presente C.I.A. ha decorrenza dalla data di stipula, salvo diverse decorrenze specificatamente indicate, e scadrà l'31.12.2013.

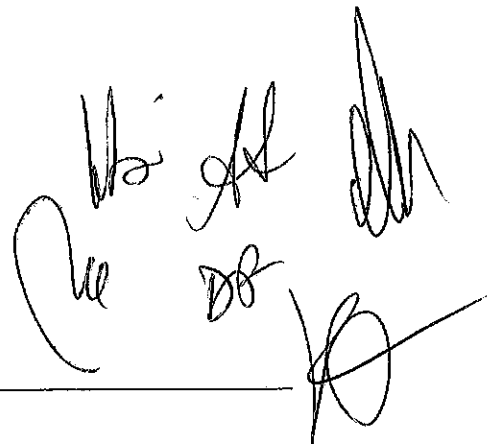
Si intenderà tacitamente rinnovato qualora non venga disdettato per iscritto da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

Carlo *H. S.* *DR* *[Signature]*

Allegato n. 1

Definizione caricamenti

I premi di polizza, intendendosi per tali le tariffe praticate al proprio mondo di riferimento, verranno decurtati dei caricamenti che saranno oggetto di comunicazione a parte.



Allegato n. 2

**Regolamento per l'assegnazione ai dipendenti degli alloggi
di proprietà dell'Azienda**

I richiedenti l'assegnazione, in affitto, di alloggi di proprietà dell'Azienda dovranno produrre documentazione probatoria atta a stilare una graduatoria a punti, per determinare la priorità, basata sui seguenti elementi :

Graduatoria

1) Reddito familiare

Per ogni milione in meno, rispetto alle retribuzione tabellare del Funzionario di III grado comprensiva dell'indennità di carica - arrotondata per difetto o per eccesso - percepito dal nucleo familiare convivente

PUNTI 0,25

2) Ordinanza di sfratto

In presenza di ordinanza di sgombero o sentenza di sfratto, non per morosità

PUNTI 3,00

3) Carichi di famiglia

Per ogni persona a carico, intendendosi per tali le persone per le quali si ha diritto alle detrazioni fiscali

PUNTI 1,00

4) Dipendenti portatori di handicap

Nel caso il dipendente richiedente sia portatore di handicap con invalidità superiore a 2/3

PUNTI 2,00

5) Familiari portatori di handicap

Nel caso il dipendente richiedente abbia familiari portatori di handicap con invalidità superiore a 1/3, per ogni familiare

PUNTI 1,00

6) Matrimonio

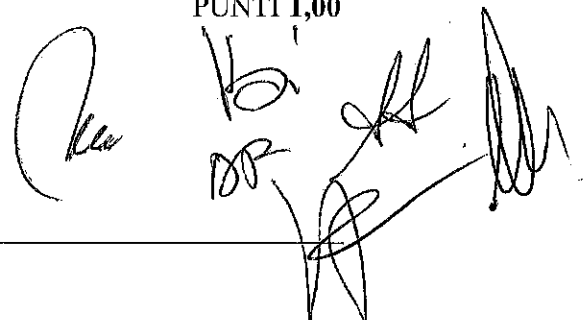
Nel caso il richiedente, all'atto della richiesta, stia per contrarre matrimonio

PUNTI 1,00

7) Sovraffollamento

Nel caso di abitazione in affitto, quando il rapporto stanze-nucleo familiare è inferiore ad uno (con il massimo di tre stanze con esclusione di cucina e servizi)

PUNTI 1,00



8) Anzianità di graduatoria

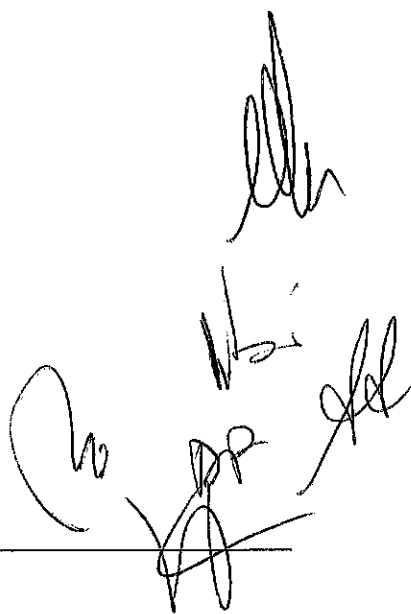
Per ogni anno di permanenza in graduatoria

PUNTI 0,50

Priorità

Nel caso di parità di punteggio, verrà data la priorità nell'assegnazione in affitto degli alloggi di proprietà dell'Azienda a quei dipendenti che si trovino, nell'ordine, nelle condizioni di cui ai punti :

1. Ordinanza di sfratto
2. Dipendenti portatori di handicap
3. Sovraffollamento
4. Maggiore distanza dell'abitazione dalla sede di lavoro
5. Anzianità aziendale

Handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. There are several distinct signatures, including one that appears to be 'C. M.' and another that looks like 'H. B.'.

Disposizioni relative all'orario di lavoro

1) Timbrature

Le timbrature devono essere obbligatoriamente effettuate :

- all'ingresso del mattino
- all'uscita per l'intervallo
- all'ingresso dopo l'intervallo
- all'uscita serale

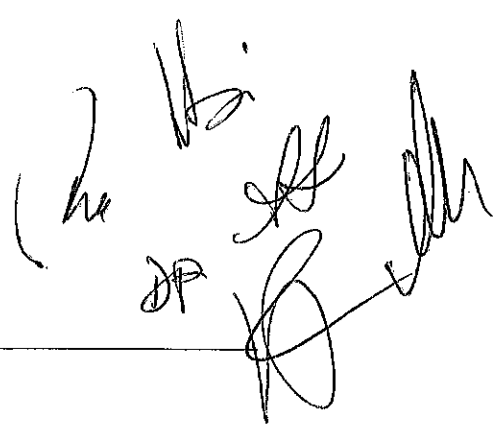
La mancata o errata timbratura dovrà essere regolarizzata attraverso la procedura GAASP entro il giorno 10 del mese successivo.

2) Flessibilità

Non danno luogo ad incremento del monte-ore del dipendente le timbrature effettuate prima dell'inizio della fascia di flessibilità in entrata o dopo la chiusura della flessibilità in uscita.

3) Straordinari

Poiché l'Azienda intende riconoscere lo straordinario solo a condizione dell'effettuazione della prima ora giornaliera supplementare completa, provvederà a richiedere al lavoratore, in via preventiva, la disponibilità all'effettuazione della ora completa di straordinario.

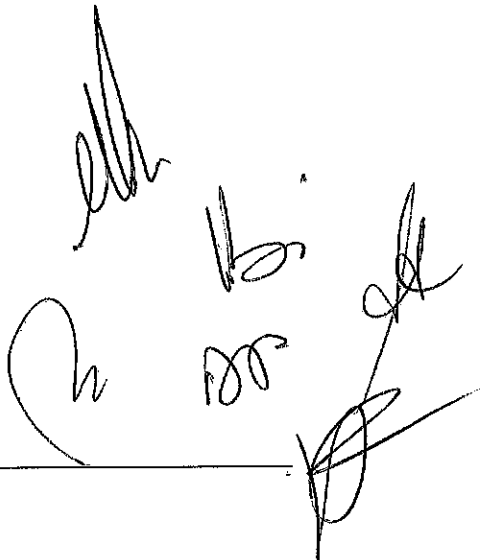


LETTERA ALLE RSA

Il personale inquadrato al 6° livello, potrà optare per tutto il periodo di vigenza contrattuale, per l'applicazione delle disposizioni Aziendali in merito alla gestione dell'orario prevista per detta categoria di lavoratori, in deroga a quanto previsto in materia di orario di lavoro dalle Contrattazioni Collettive. Tale opzione dovrà essere esercitata all'atto dell'assunzione o in caso di passaggio di livello.

Segrate,

ASSIMOCO S.p.A.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be initials like 'bi' and 'ad'.

IMPORTI IN EURO

PREMIO DI PRODUTTIVITA' CONSOLIDATO									TABELLA A
LIVELLI	1	2	3	4	5	6	7 ^m	7 ²	7 ³
classi									
1/2/3	1456,41	1652,15	1841,07	2105,85	2398,84	2661,95			
4/5	1526,13	1733,75	1931,03	2208,89	2516,18	2796,61			
6/7	1598,16	1817,09	2023,53	2315,90	2638,52	2935,79	3529,24	3821,26	3919,13
8/9/10	1718,71	1958,65	2180,08	2495,70	2844,32	3169,57	3883,04	4205,04	4315,21
11/12/13	1905,14	2180,30	2424,10	2773,79	3162,40	3529,24	4182,45	4529,04	4649,84

TABELLA 1.1.2008 (comprensiva degli imposti della tabella D Cia 25.5.2005)									TABELLA B	
CLASSE	LIVELLO	1	2	3	4	5	6	7 1°	7 2°	7 3°
1	270,84	298,91	350,52	404,55	764,21	843,78	1079,47	1170,39	1254,52	
2	429,48	472,66	554,93	638,28	800,47	883,96	1130,04	1220,94	1304,54	
3	514,67	564,97	664,04	761,40	836,73	924,14	1180,61	1271,66	1354,88	
4	538,78	590,06	694,22	793,74	872,99	964,32	1231,17	1322,47	1405,44	
5	562,89	615,15	724,41	826,08	909,25	1004,51	1281,74	1373,43	1456,29	
6	587,00	640,24	754,59	858,42	945,51	1044,69	1332,31	1424,39	1507,22	
7	611,30	670,22	791,24	898,99	990,20	1094,67	1388,76	1481,62	1565,15	
8	635,60	700,21	827,90	939,56	1034,89	1144,65	1445,21	1538,79	1622,98	
9	659,91	730,20	864,55	980,13	1079,57	1194,63				
10	684,21	760,19	901,20	1020,71	1124,26	1244,61				
11	708,52	790,18	937,85	1061,28	1168,95	1294,59				
12	732,82	820,16	974,51	1101,85	1213,64	1344,57				
13	757,13	850,15	1011,16	1142,42	1258,33	1394,55				

TABELLA 1.1.2009 (comprensiva degli imposti della tabella b)									TABELLA C	
CLASSE	LIVELLO	1	2	3	4	5	6	7 1°	7 2°	7 3°
1	291,93	322,19	377,81	436,05	823,71	909,49	1163,52	1261,52	1352,21	
2	462,93	509,47	598,14	687,98	862,80	952,79	1218,03	1316,01	1406,12	
3	554,75	608,96	715,74	820,68	901,88	996,10	1272,53	1370,68	1460,38	
4	580,73	636,00	748,28	855,54	940,96	1039,41	1327,04	1426,45	1514,87	
5	606,72	663,05	780,81	890,40	980,05	1082,72	1381,55	1480,38	1569,68	
6	632,70	690,09	813,35	925,28	1019,13	1126,03	1436,05	1535,30	1624,58	
7	658,90	722,41	852,85	968,99	1067,30	1179,90	1496,90	1596,98	1687,02	
8	685,10	754,73	892,36	1012,72	1115,47	1233,77	1557,74	1658,61	1749,35	
9	711,29	787,06	931,87	1058,45	1163,64	1287,65				
10	737,49	819,38	971,37	1100,18	1211,80	1341,52				
11	763,69	851,70	1010,88	1143,92	1259,97	1395,39				
12	789,88	884,03	1050,39	1187,65	1308,14	1449,26				
13	816,08	916,35	1089,89	1231,38	1356,31	1503,14				

TABELLA 1.1.2010 (comprensiva degli imposti della tabella c)									TABELLA D	
CLASSE	LIVELLO	1	2	3	4	5	6	7 1°	7 2°	7 3°
1	322,06	355,44	416,80	481,05	908,72	1003,34	1283,60	1391,71	1491,75	
2	510,70	562,04	659,87	758,98	951,84	1051,12	1343,73	1451,83	1551,23	
3	612,00	671,81	789,61	905,38	994,95	1098,90	1403,86	1512,13	1611,09	
4	640,66	701,64	825,60	943,83	1038,07	1146,68	1463,99	1572,56	1671,21	
5	669,33	731,47	861,39	982,29	1081,19	1194,46	1524,12	1633,15	1731,67	
6	698,00	761,30	897,29	1020,75	1124,31	1242,24	1584,25	1693,74	1792,24	
7	726,90	796,96	940,87	1068,99	1177,44	1301,67	1651,38	1761,79	1861,12	
8	755,80	832,62	984,45	1117,23	1230,58	1361,10	1718,50	1829,78	1929,89	
9	784,70	868,28	1028,04	1165,48	1283,72	1420,53				
10	813,60	903,94	1071,62	1213,72	1336,86	1479,96				
11	842,50	939,60	1115,20	1261,97	1390,00	1539,40				
12	871,40	975,26	1158,79	1310,21	1443,14	1598,83				
13	900,30	1010,92	1202,37	1358,46	1496,28	1658,26				

C.I.A. gruppo ASSIMOCO

CLASSE	LIVELLO	TABELLA E								
		1	2	3	4	5	6	7 1°	7 2°	7 3°
1	30	33	39	45	85	94	120	130	140	
2	48	53	62	71	89	98	126	136	145	
3	57	63	74	85	93	103	131	141	151	
4	60	66	77	88	97	107	137	147	156	
5	63	68	81	92	101	112	143	153	162	
6	65	71	84	95	105	116	148	158	168	
7	68	75	88	100	110	122	154	165	174	
8	71	78	92	105	115	127	161	171	181	
9	73	81	96	109	120	133				
10	76	85	100	114	125	138				
11	79	88	104	118	130	144				
12	82	91	108	123	135	150				
13	84	95	112	127	140	155				

Handwritten signatures and initials:
 C. B. A.
 B. P.
 F. P.
 M.