



**CONTRATTO
INTEGRATIVO
AZIENDALE**
Ottobre 2013

Indice degli argomenti

AMBITO DI APPLICAZIONE	6
ARTICOLO 1 - SFERA DI APPLICAZIONE	6
ARTICOLO 2 - RELAZIONI SINDACALI	6
CAPITOLO PRIMO	
ORARIO DI LAVORO	7
ARTICOLO 3 - ORARIO DI LAVORO	7
ARTICOLO 4 - ORARIO FLESSIBILE	7
4.1) FASCE DI FLESSIBILITÀ	7
4.2) FASCE DI RIGIDITA'	8
4.3) COMPENSAZIONE MENSILE	8
4.4) ORARI CONCORDATI INDIVIDUALMENTE	8
4.5) RITARDI	8
4.6) STRAORDINARI	8
4.7) BANCA ORE	9
4.8) ESCLUSIONI	9
ARTICOLO 5 - PERMESSI	9
5.1) PERMESSI PER PRESTAZIONI SANITARIE	9
5.2) PERMESSI PER CURE ODONTOIATRICHE	10
5.3) CURE FISIOTERAPICHE	10
5.4) ALTRI PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI	10
5.5) PERMESSI EX ARTICOLO 39 CCNL	10
5.6) PERMESSI PER NASCITA FIGLIO	10
5.7) PERMESSI "INSERIMENTO" PRESSO ASILI NIDO E SCUOLE MATERNE	10
5.8) PERMESSI MALATTIA FIGLIO	10
5.9) PERMESSO CHECK-UP AZIENDALE	10
ARTICOLO 6 - FERIE / FESTIVITA'	11
ARTICOLO 7 - PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO	11
ARTICOLO 8 - UTILIZZAZIONE DEI PERMESSI RELATIVI A FESTIVITA' ABOLITE	12
ARTICOLO 9 - ASPETTATIVA	12
ARTICOLO 10 - RAPPORTI E ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	12
10.1) DISCIPLINA GENERALE	12
10.2) NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO PARZIALE	13
10.3) TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	13
CAPITOLO SECONDO	
INDENNITA' AL PERSONALE – TRASFERTE E MISSIONI	15
ARTICOLO 11 - BUONI PASTO	15
ARTICOLO 12 - RICONOSCIMENTI A LAVORATORI STUDENTI	15
ARTICOLO 13 - INCENTIVI ALLA MOBILITA' PUBBLICA	16
ARTICOLO 14 - TRATTAMENTI DI TRASFERTA E MISSIONE	16
14.1) RIMBORSO PASTI A PIE' DI LISTA	16
14.2) PERNOTTAMENTI	16
14.3) INDENNITA' FORFETTARIA DI TRASFERTA	16
14.4) INDENNITA' DI VIAGGIO E PERNOTTAMENTO	16
14.5) INDENNITA' SPECIALE DI MISSIONE	16
14.6) RIMBORSO SPESE DI VIAGGIO	17
14.7) RIMBORSO SPESE CHILOMETRICHE	17
14.8) POLIZZA KASKO	17
14.9) AUTOVETTURA DELLA SOCIETA'	17
14.10) POLIZZA BAGAGLIO	17

CAPITOLO TERZO	
PREVIDENZA ED ASSISTENZA INTEGRATIVA	18
ARTICOLO 15 - PREVIDENZA INTEGRATIVA	18
15.1) CONTRIBUTO A CARICO DELL'AZIENDA	18
15.2) CONTRIBUTO A CARICO DEL DIPENDENTE	18
ARTICOLO 16 - CASO MORTE E INVALIDITÀ PERMANENTE DA MALATTIA	18
ARTICOLO 17 - CASO MORTE E INVALIDITÀ PERMANENTE DA INFORTUNI	20
ARTICOLO 18 - ASSISTENZA SANITARIA IMPIEGATI SINO AL 6° LIVELLO	20
ARTICOLO 19 - ASSISTENZA SANITARIA FUNZIONARI	24
CAPITOLO QUARTO	
AGEVOLAZIONI PER I DIPENDENTI	30
ARTICOLO 20 - PRESTITO PER L'ACQUISTO "PRIMA CASA"	30
20.1) DEFINIZIONI	30
20.2) IMPORTO DEL PRESTITO	30
20.3) RIPETIZIONE DEL PRESTITO	31
ARTICOLO 21 - ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	31
ARTICOLO 22 - ALTRI PRESTITI	32
22.1) PRESTITI PERSONALI	33
ARTICOLO 23 - POLIZZE STIPULATE DAI DIPENDENTI CON LA SOCIETÀ	34
CAPITOLO QUINTO	
AREA PRODUTTIVITA'	35
ARTICOLO 24 - PREMI DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE	35
24.1) PREMIO AZIENDALE VARIABILE (PAV)	35
24.2) ENTITA' PREMIO AZIENDALE VARIABILE (PAV)	35
24.3) RIPARAMETRAZIONE DEL PREMIO	35
24.4) MODALITÀ DI CALCOLO DEL PREMIO	36
24.5) MODALITÀ DI EROGAZIONE	36
24.6) PREMIO AZIENDALE CONSOLIDATO (PACS)	36
24.7) CLAUSOLE PARTICOLARI ED ESCLUSIONI	37
24.7.1) NEO ASSUNTI	37
24.7.2) PASSAGGI DI LIVELLO	37
24.7.3) ASTENSIONE DAL LAVORO	37
CAPITOLO SESTO	
TEMI PROGRAMMATICI	38
ARTICOLO 25 - ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	38
ARTICOLO 26 - INFORMAZIONE FUNZIONARI	38
ARTICOLO 27 - FORMAZIONE	38
ARTICOLO 28 - PARI OPPORTUNITÀ	38
ARTICOLO 29 - "MOBBING"	38
ARTICOLO 30 - TUTELA DELLA SALUTE	39
ARTICOLO 31 - STRUMENTI INFORMATICI IN DOTAZIONE ALLE R.S.A.	39
ARTICOLO 32 - VACANZA CONTRATTUALE	39
ARTICOLO 33 - TELELAVORO A DOMICILIO VOLONTARIO	39
33.1) DEFINIZIONE	39
33.2) NORMATIVA VIGENTE	40
33.3) REQUISITI PER L'AMMISSIBILITA'	40
33.4) INSERIMENTO DEL DIPENDENTE IN TLDV NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	40
33.5) SEDE DI LAVORO	40
33.6) ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI DI TELELAVORO	40

33.7) REGIMI D'ORARIO	41
33.8) CONTROLLO ATTIVITA'	41
33.9) DIRITTI COLLETTIVI E CANALI INFORMATIVI	41
33.10) PREVENZIONE E SICUREZZA	41
33.11) INFORTUNIO	42
33.12) FORMAZIONE	42
33.13) DIRITTI DI INFORMAZIONE	42
33.14) RIUNIONI E CONVOCAZIONI AZIENDALI	42
33.15) PRESTAZIONE LAVORATIVA	43
33.16) CONTRATTO DI TELELAVORO A DOMICILIO	43
33.17) INDENNITA'	43
ARTICOLO 34 - DECORRENZA E DURATA	43
ALLEGATI:	
ALLEGATO 1 - "ALA FAMILY WELFARE"	44
MODULO 1/A - "ALA FAMILY WELFARE"	46
MODULO 2/A - "ALA FAMILY WELFARE"	47
ALLEGATO 2/A - CHECK-UP DONNA	48
ALLEGATO 2/B - CHECK-UP UOMO	49

Il giorno 21 Ottobre 2013 in Milano

Tra

ALA ASSICURAZIONI SPA

Rappresentata dall'Amministratore Delegato Paola Canfora e dal Direttore Risorse Umane del Gruppo SARA Michele Mannella

e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC/CGIL nella persona di Massimo Ripamonti con l'assistenza di Marco Mastrangelo della Segreteria Nazionale

la rappresentanza Sindacale Aziendale SNFIA nella persona di Beniamino Damiani e Antonio Rigatti con l'assistenza di Salvatore Murro della Segreteria Nazionale

SI CONVIENE E SI STIPULA IL SEGUENTE

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

AMBITO DI APPLICAZIONE

ARTICOLO 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al Personale dipendente di ALA ASSICURAZIONI S.p.A. in servizio alla data di stipula, o successivamente assunto, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal vigente CCNL per la disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il personale dipendente non dirigente.

ARTICOLO 2 - RELAZIONI SINDACALI

Considerato il reciproco interesse nel coinvolgimento dei Dipendenti nei processi di rinnovamento e valutata la sempre crescente importanza che assume un'informazione preventiva, la Direzione Aziendale si impegna a valorizzare i momenti di interazione con le rappresentanze dei lavoratori.

- 2.1) Fermo restando quanto previsto dal CCNL in tema di informazione, l'incontro di cui all'art. 10, su richiesta delle R.S.A., verrà effettuato semestralmente.
- 2.2) L'Impresa, inoltre, informerà le R.S.A. su processi di ristrutturazione tali da comportare significative modifiche nell'organizzazione del lavoro e sui programmi di introduzione o sviluppo di procedure automatizzate che possano incidere concretamente sui livelli occupazionali, ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa del personale.

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

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

E' altresì facoltà delle R.S.A. avanzare proposte alla Direzione Aziendale, anche al di fuori degli incontri previsti nei commi precedenti, e richiedere notizie specifiche legate alla tutela della condizione lavorativa e della professionalità dei lavoratori

- 2.3) L'Impresa riconosce la valenza degli art. 49, 50, 51 del CCNL in tema di pari opportunità, tutela della salute e mobbing ed accorderà, su richiesta, appositi incontri per la verifica della corretta applicazione di detti articoli.

CAPITOLO PRIMO – ORARIO DI LAVORO

ARTICOLO 3 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro in vigore presso la ALA ASSICURAZIONI S.p.A. è il seguente:

dal lunedì al giovedì:	mattino	dalle ore 9,00	alle ore 13,00
	pomeriggio	dalle ore 14,00	alle ore 18,00
al venerdì		dalle ore 8,30	alle ore 13,30
nei semi-festivi:		dalle ore 9,00	alle ore 13,00
semi-festivi di venerdì:		dalle ore 8,30	alle ore 12,00

NOTA A VERBALE:

Il personale di cui al punto 2 dell'art. 101 CCNL, tenuto ad osservare un orario di lavoro settimanale di 37 ore nella giornata di venerdì osserverà l'orario di uscita alle 14,00.

ARTICOLO 4 - ORARIO FLESSIBILE

4.1) FASCE DI FLESSIBILITÀ

Premesso che l'orario di lavoro vigente presso la ALA ASSICURAZIONI S.p.A. è determinato dall'art. 3 del presente Contratto Integrativo Aziendale, il personale amministrativo può gestire autonomamente, giorno per giorno, il momento dell'inizio e del termine dell'attività lavorativa, all'interno delle seguenti fasce di flessibilità:

dal lunedì al giovedì:

entrata:	dalle ore 08.15	alle ore 09.30
uscita:	dalle ore 17.15	alle ore 18.30

al venerdì

entrata:	dalle ore 08.00	alle ore 09.30
uscita:	dalle ore 13.00	alle ore 14.30

nei giorni semi-festivi

entrata:	dalle ore 8.15	alle ore 9.30
uscita:	dopo quattro ore di lavoro	

L'intervallo mensa di un'ora è usufruito tra le ore 13,00 e le ore 14,30 nei giorni dal lunedì al giovedì.

La flessibilità non è applicabile nei giorni di assenza, anche parziale, del Dipendente, per:

- mezza giornata di ferie in entrata;
- permessi retribuiti e non retribuiti che interessino, anche parzialmente, la fascia di flessibilità all'inizio dell'orario di lavoro;
- malattia e infortunio;
- in caso di manifestazioni sindacali (assemblee, scioperi o simili).

Pertanto, per i casi di cui sopra, viene convenzionalmente ripristinato l'orario di lavoro di cui all'art. 3 del presente Contratto Integrativo Aziendale.

Restano esclusi i permessi di donazione del sangue (con applicazione dell'orario flessibile in caso di mancata donazione che comporti il rientro in servizio), dei permessi per servizio e dei permessi sindacali che interessino l'inizio dell'orario di lavoro per i quali permane la flessibilità in uscita;

4.2) FASCE DI RIGIDITA'

Esistono pertanto fasce di rigidità durante le quali tutti i dipendenti devono essere presenti al lavoro

dal lunedì al giovedì: tra le ore 9.30 e le ore 13,00
tra le ore 14.30 e le ore 17.15

al venerdì: tra le ore 9.30 e le ore 13.00
nei giorni semi-festivi: tra le ore 9.30 e le ore 12.15

Il tempo di lavoro, fermo restando quanto esposto al punto 1, decorre dalla timbratura del cartellino orologio.

4.3) COMPENSAZIONE MENSILE

La compensazione dei tempi di lavoro, che sarà al minuto primo, deve avvenire nell'ambito delle previste fasce di flessibilità e nel corso del mese, con la possibilità di riportare al mese successivo non più di **otto ore**, sia in difetto che in eccesso, rispetto al normale orario contrattuale.

Le eventuali ore o frazioni eccedenti il saldo positivo di **otto ore** quindi, non potranno essere retribuite né esser riportate al mese successivo né potranno essere considerate lavoro straordinario o convertite in ferie o permessi retribuiti.

Il superamento del saldo negativo di **otto ore** costituirà, a tutti gli effetti inosservanza dell'art. 101 del vigente CCNL e le eventuali ore o frazioni oltre il predetto limite saranno trattenute sulla prima retribuzione utile.

Il recupero dei debiti di flessibilità è consentito, sempre su base mensile, anche oltre le fasce di flessibilità in uscita, per "scorrimento" oltre le stesse, con il limite massimo delle dieci ore giornaliere di lavoro.

4.4) ORARI CONCORDATI INDIVIDUALMENTE

Ai dipendenti con figli di età inferiore a 5 anni compiuti, l'Azienda si rende disponibile a valutare personalizzazioni individuali degli orari di cui all'art. 4.

Per usufruire di tale agevolazione il dipendente dovrà farne richiesta all'Ufficio Risorse Umane motivandone le ragioni con idonea documentazione (orari Asili Nido o scuole Materne). L'Ufficio Risorse Umane autorizzerà temporaneamente, compatibilmente con le esigenze Aziendali, il Dipendente all'utilizzo degli orari concordati.

4.5) RITARDI

L'entrata in Azienda oltre le ore 9,30 del mattino ed oltre le ore 14,30 del pomeriggio, salvo il caso di forza maggiore, costituisce ritardo che verrà trattenuto sulla retribuzione con arrotondamento al minuto primo, salvo l'applicazione di provvedimenti di altra natura. E' tollerato un ritardo fino ad un massimo di 20 minuti mensili. Il superamento di tale limite comporta la perdita del beneficio della tolleranza e la conseguente applicazione della trattenuta sulla retribuzione sull'intero monte ritardi mensile.

4.6) STRAORDINARI

L'effettuazione di lavoro straordinario, fatte salve le norme di legge e di contratto che disciplinano la materia, è possibile, previa autorizzazione scritta preventiva del

Responsabile Capo Servizio, solo dopo aver svolto le ore ordinarie giornaliere previste dall'articolazione dell'orario di lavoro aziendale.

Il venerdì la prestazione di lavoro straordinario sarà possibile solo dopo aver effettuato almeno 30 minuti di intervallo.

Qualora lo straordinario reso nella giornata del venerdì, non comporti una prestazione di lavoro eccedente le 6 ore, considerando in ogni caso assolto l'orario previsto per il venerdì (5 ore), il dipendente ha la facoltà di non effettuare l'intervallo minimo di trenta minuti prima dell'inizio della prestazione straordinaria.

Lo straordinario autorizzato non può avere una durata inferiore ai trenta minuti e viene calcolato in multipli di trenta minuti.

Prestazioni che non raggiungano l'unità di misura stabilita verranno imputate automaticamente a flessibilità positiva .

4.7) BANCA ORE

Le prime 50 ore di lavoro supplementare confluiranno nella banca delle ore ed ogni dipendente potrà usufruirne, con le modalità previste dal CCNL, a multipli di 30 minuti fermo restando che il limite di utilizzo per il Venerdì viene fissato in massimo tre ore.

4.8) ESCLUSIONI

Dal presente accordo di orario flessibile sono esclusi i lavoratori che:

- effettuano turni di lavoro
- risultano addetti al centralino

NOTA A VERBALE:

il personale inquadrato nell'area professionale C, 2° livello retributivo, cui siano affidate mansioni di Commesso, pur nel rispetto dell'orario contrattualmente stabilito, potrà usufruire dell'orario flessibile purché vengano soddisfatte le esigenze dell'Impresa.

- Il personale addetto al Centralino, qualora le esigenze tecnico/organizzative lo consentano, potrà usufruire di forme di orario flessibile con le modalità che verranno direttamente comunicate.

ARTICOLO 5 - PERMESSI

5.1) PERMESSI PER PRESTAZIONI SANITARIE

Vengono riconosciuti permessi retribuiti, per il tempo strettamente necessario, compreso l'itinerario, per prestazioni sanitarie (visite mediche ordinarie e/o specialistiche, analisi cliniche, terapie):

A) presso strutture pubbliche (USL o Enti convenzionati)

Tali permessi dovranno essere giustificati da idonea documentazione attestante l'orario in cui la prestazione viene effettuata.

B) presso privati

Tali permessi saranno concessi per la durata massima di TRE ore e dovranno essere giustificati da idonea documentazione.

5.2) PERMESSI PER CURE ODONTOIATRICHE

Per cure indifferibili per la patologia del caso, verranno accordati permessi come da precedente punto 5.1).

Nel caso di cure conservative, verranno accordati permessi nei limiti e con le modalità di cui al successivo punto 5.4), con esclusione del venerdì e di quanto previsto al II comma dello stesso articolo.

5.3) CURE FISIOTERAPICHE

Nel caso di cure fisioterapiche, verranno accordati permessi nei limiti e con le modalità di cui al successivo punto 5.4), con esclusione di quanto previsto al II comma dello stesso articolo.

Nel caso di cure riabilitative a seguito di malattia e/o infortunio, il 50% del tempo impiegato si intenderà a carico dell'Impresa.

5.4) ALTRI PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI

E' consentito, per altri motivi personali, poter richiedere un permesso giornaliero della durata massima di TRE ore consecutive, da recuperarsi nell'ambito delle fasce di flessibilità e per "scorrimento" al di fuori delle stesse (fino ad un orario giornaliero massimo di 10 ore) in periodi non inferiori a 30 minuti.

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

5.5) PERMESSI EX ARTICOLO 39 CCNL

La fruizione delle otto ore di permesso di cui all'art. 39 CCNL, usufruibili in periodi non inferiori a multipli di 30 minuti, viene estesa a tutti i dipendenti, destinatari di tale agevolazione, anche a giornate intere o a mezze giornate.

5.6) PERMESSI PER NASCITA FIGLIO

Sono riconosciuti al lavoratore padre tre giorni di permesso retribuito in caso di nascita o adozione del figlio, da utilizzare entro 15 giorni dalla nascita o dal giorno di adozione.

5.7) PERMESSI "INSERIMENTO" PRESSO ASILI NIDO E SCUOLE MATERNE

Ai dipendenti sono riconosciute 12 ore annue di permesso retribuito, fruibili a mezze ore e loro multipli, per l'inserimento dei propri figli presso asili nido o scuole materne.

Tali permessi saranno riconosciuti a fronte di presentazione di adeguata certificazione rilasciata dall'asilo nido o scuola materna.

5.8) PERMESSI MALATTIA FIGLIO

Ai dipendenti sono riconosciute fino a tre giorni annui, di permessi retribuiti, usufruibili anche a mezze giornate, nel caso di malattia o infortunio del figlio minore che necessiti assistenza, a fronte della presentazione di idonea certificazione medica e di dichiarazione dell'altro genitore di non usufruire di analogo trattamento.

5.9) PERMESSO CHECK-UP AZIENDALE

Viene considerato permesso retribuito, per il tempo strettamente necessario, compreso l'itinerare, l'effettuazione del Check-up aziendale di cui agli articoli 18 e 19 (nel limite di una volta all'anno).

ARTICOLO 6 - FERIE / FESTIVITA'

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

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

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

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

L'Azienda, entro il mese di Gennaio di ciascun anno, comunicherà per iscritto, a ciascun Dipendente interessato, l'eventuale residuo di ferie obbligatorie da dover usufruire improrogabilmente entro il 30 Giugno successivo. Per questo motivo, ciascuna giornata di assenza dalla data della suddetta comunicazione fino al 30 Giugno sarà considerata e imputata giornata di ferie anni precedenti (fino a completamento delle ferie obbligatorie scadenti).

E' prevista la possibilità di fruire massimo cinque (5) giornate di ferie l'anno frazionate in mezza giornate. In caso di utilizzazione di tali mezza giornate il venerdì, saranno considerate 4 ore come mezza giornata più un'ora di permesso a recupero o ex art. 39 CCNL, esclusi i Dipendenti inquadrati 7° livello per i quali la giornata del venerdì sarà equiparata a mezza giornata di ferie.

Qualora le giornate spettanti quali festività abolite non venissero utilizzate nel corso dell'anno, le stesse verranno remunerate nel corso del mese di febbraio dell'anno successivo.

Nel caso una festività civile nazionale cadesse nella giornata di domenica, la stessa verrà retribuita in aggiunta alle normali competenze per un importo pari alla quota giornaliera di retribuzione.

ARTICOLO 7 - PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO

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

Ferme restando le disposizioni previste dall'art. 10 della legge 20.05.1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) agli studenti, per la preparazione agli esami verranno concessi i seguenti permessi:

- 5 giorni lavorativi, consecutivi, di permesso retribuito per la preparazione di esami per il conseguimento della licenza, maturità ed idoneità, da usufruirsi nel periodo antecedente gli esami.
- 2 giorni lavorativi di permesso retribuito per ogni esame. In caso di mancato superamento, non potranno essere concessi altri permessi per la ripetizione dello stesso esame.
- 10 giorni lavorativi di permesso retribuiti, anche non continuativi, per la preparazione della tesi di laurea, da utilizzarsi durante il periodo intercorrente tra la data di assegnazione della tesi e quella della discussione della stessa.

Lo studente lavoratore dovrà produrre idonea certificazione attestante l'avvenuto sostenimento dell'esame.

Nel caso di mancata produzione di tale certificazione o di mancato sostenimento dell'esame, le giornate concesse quale permesso saranno addebitate in conto ferie.

ARTICOLO 8 - UTILIZZAZIONE IN VIA COLLETTIVA DEI PERMESSI RELATIVI A FESTIVITA' ABOLITE

Entro il mese di gennaio di ogni anno le Parti concorderanno date e modalità per l'utilizzazione collettiva, obbligatoria per tutto il personale, di tutti o di parte dei permessi sostitutivi delle festività abolite relative all'anno in corso.

Agli effetti di cui sopra le giornate previste come semifestive dal CCNL, saranno considerate per tutti i Dipendenti equivalenti a mezza giornata lavorativa.

ARTICOLO 9 - ASPETTATIVA

L'aspettativa della durata massima di due mesi, prevista dall'art. 37 del CCNL 17 settembre 2007, viene elevata a 4 mesi e potrà essere usufruita a richiesta del dipendente con frazionamento in tre periodi; in tal caso il termine di cinque anni, indicato nel citato articolo, decorrerà dall'inizio del primo periodo della aspettativa stessa.

NOTA A VERBALE:

sensibili al richiamo della nota a verbale 2 in calce all'art. 38 del CCNL 17 settembre 2007 ed a quanto previsto dalla L.53/2000 e dal D.M. n.278/20000, la Società esaminerà con particolare attenzione le domande di fruizione dell'aspettativa prevista dall'art. 7, 2° comma, Legge 30.12.1971 n. 1204 e succ. modificazioni, anche per malattie di bambini di età compresa tra il 3° ed il 6° anno e con disponibilità ad accoglierle nei casi di comprovata necessità. Lo stesso avverrà per le richieste di aspettativa che, in relazione a quanto previsto dall'art. 37 del CCNL 17 settembre 2007 siano riconosciute a casi di adozione nazionale ed internazionale.

ARTICOLO 10 - RAPPORTI E ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

10.1) DISCIPLINA GENERALE

In tutti i rapporti di lavoro a tempo parziale (part-time), l'orario settimanale di lavoro ha durata non inferiore a venti ore settimanali ed è distribuito dal lunedì al venerdì, esclusivamente nelle ore antimeridiane.

Nel caso di richiesta del Lavoratore, verificate le esigenze tecnico organizzative aziendali, la distribuzione potrà anche essere "verticale".

I permessi a recupero non motivati di cui all'articolo 5.4 del presente Contratto Integrativo Aziendale, sono riconosciuti con il limite pari ad una giornata lavorativa e sono recuperabili con le modalità previste dallo stesso articolo.

Le altre tipologie di permessi sono proporzionate.

L'orario part-time sarà effettuato considerando una flessibilità secondo lo schema che segue, con un riporto mensile massimo pari alla giornata lavorativa:

a) part-time 4 ore giornaliere lunedì al venerdì
entrata tra le ore 8.30 e le ore 9.00
uscita tra le ore 12.30 e le ore 13.00

b) part-time 5 ore giornaliere
entrata tra le ore 8.30 e le ore 9.00
uscita tra le ore 13.30 e le ore 14.00

c) part-time verticale 8 ore giornaliere: come il personale full-time.

10.2) NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO PARZIALE

Potranno essere assunti a tempo parziale i lavoratori da inquadrare fino all'area professionale B posizione organizzativa 2 - 5 livello retributivo in numero superiore al 20% delle nuove assunzioni.

Gli assunti a tempo parziale potranno chiedere la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro, purché siano trascorsi almeno tre anni dalla data d'assunzione e con un preavviso di almeno sei mesi, salvo la facoltà della Società di anticipare la trasformazione stessa di propria iniziativa col consenso dell'interessato.

Le relative domande saranno accolte sempre che non ostino esigenze organizzative aziendali.

10.3) TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

I Dipendenti in servizio a tempo pieno con esclusione del personale con mansioni esterne (liquidative, tecnico commerciali o di carattere ispettivo) inquadrato fino all'area professionale B posizione organizzativa 3 - 6 livello retributivo che, non siano responsabili di Enti o Uffici (*cd. professional*), ove non ostino ragioni di carattere tecnico organizzativo, potranno chiedere la trasformazione del rapporto a tempo parziale per motivi personali, con precedenza per coloro che comprovino di trovarsi in una delle seguenti condizioni:

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

A parità di condizioni è riservata la precedenza ai Lavoratori con maggiore anzianità di servizio.

La durata del lavoro a tempo parziale dovrà sempre essere precisata e comunque non potrà essere inferiore a 24 mesi.

L'accoglimento della richiesta di passaggio al tempo parziale, resta subordinata alla compatibilità con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali, e in ogni caso il numero

complessivo dei Dipendenti ammessi alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non potrà eccedere il 10% del numero complessivo dei Dipendenti. In caso di accoglimento della richiesta, da comunicarsi dalla Società all'interessato entro un mese dalla ricezione della stessa, la trasformazione dell'orario dal tempo pieno al tempo parziale sarà attuata, se possibile, entro il primo giorno del mese successivo.

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

Il Dipendente potrà chiedere di posticipare il rientro al tempo pieno, precisandone la data, con almeno tre mesi di anticipo rispetto alla scadenza prefissata, purché permangano le motivazioni personali addotte per la richiesta iniziale.

Le domande saranno accolte ove non ostino esigenze tecniche od organizzative aziendali.

E' ammessa più di una proroga compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative della Società.

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

CAPITOLO SECONDO - INDENNITA' AL PERSONALE – TRASFERTE E MISSIONI

ARTICOLO 11 - BUONI PASTO

Viene erogato un contributo sostitutivo del servizio mensa, dal lunedì al venerdì, nella forma del buono pasto TICKET RESTAURANT per il controvalore di € 8,80, già comprensivo della quota prevista dal CCNL 17 settembre 2007 a far data dal 1/6/2013 e con le seguenti modifiche:

dal 1 gennaio 2014 pari a € 9,00;
dal 1 gennaio 2015 pari a € 9,30.

Il buono pasto non sarà corrisposto in caso di assenza per:

- a) ferie;
- b) permessi non retributivi che incidano sull'intervallo;
- c) aspettativa;
- d) malattia;
- e) astensione per maternità;
- f) sciopero che incida sull'intervallo;
- g) trasferte o missioni fuori sede che prevedano il rimborso alternativo del pasto;
- h) costo del pasto sostenuto direttamente dalla Società.

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

- a) non inferiore a 5 ore o che comprenda la pausa pranzo per le giornate dal lunedì al giovedì;
- b) non inferiore a 4 ore per la giornata del venerdì.

La corresponsione del buono pasto dal lunedì al venerdì è prevista anche durante il periodo di allattamento secondo le modalità previste dall'art. 39 e seguenti D.Lgs. 151/2001.

ARTICOLO 12 - RICONOSCIMENTI A LAVORATORI STUDENTI

Ai Dipendenti che in costanza di rapporto di lavoro conseguano la licenza di scuola media superiore, il diploma di laurea breve ovvero il diploma di laurea, la Società assegnerà un riconoscimento sotto forma di una tantum di € 1.000,00/1.500,00/2.000,00 lordi in caso rispettivamente di diploma scuola media superiore, laurea triennale e laurea quinquennale. In caso di secondo titolo, il riconoscimento sarà riconosciuto, ai fini del presente articolo, solo se coerente con il ruolo professionale della risorsa.

Ai Dipendenti che frequentino corsi di laurea (solo 1° titolo coerente con il ruolo professionale dello stesso), sarà riconosciuto, entro il limite annuo di Euro 1.000,00, il rimborso del 30% del costo sostenuto per l'acquisto dei libri di testo, a fronte della presentazione di idonea documentazione attestante il superamento dell'esame e il costo sostenuto per l'acquisto dei libri.

ARTICOLO 13 - INCENTIVI ALLA MOBILITA' PUBBLICA

Al fine di incentivare l'utilizzo dei mezzi pubblici, la Società riconoscerà un rimborso pari al 50% del costo dell'abbonamento, con il limite annuo di Euro 300,00, (in busta paga al lordo di contributi ed imposte) ai Dipendenti che sottoscrivano un abbonamento annuale per il trasporto pubblico urbano e mensile per quello interurbano, da erogarsi in unica soluzione entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

ARTICOLO 14 - TRATTAMENTI DI TRASFERTA E MISSIONE

Al personale incaricato, in via permanente, di svolgere funzioni esterne od inviato temporaneamente in missione fuori dal comune sede di lavoro, fermi i limiti e le imposizioni di legge, sarà riconosciuto il seguente trattamento.

14.1) RIMBORSO PASTI A PIE' DI LISTA

€ 40,00 per trasferte che comportino il consumo di un pasto
€ 80,00 per trasferte che comportino il consumo di due pasti

Il rimborso del secondo pasto è concesso soltanto in concomitanza con il pernottamento documentato ovvero in caso di rientro dalla missione dopo le 20,30 documentato dal titolo di viaggio.

14.2) PERNOTTAMENTI

Rimborso a piè di lista delle spese documentate per il pernottamento in albergo di categoria tre stelle o equivalente.

14.3) INDENNITA' FORFETTARIA DI TRASFERTA

In alternativa al trattamento di cui al punto 14.1) è possibile optare, con scelta vincolante per l'intero anno solare di riferimento, per una indennità forfettaria: € 15 per un pasto e € 30 per due pasti ed eventuale 1^a colazione quando vi sia pernottamento.

14.4) INDENNITA' DI VIAGGIO E PERNOTTAMENTO

Al Personale interno ed esterno che effettua trasferte e/o missioni temporanee, fuori dal Comune sede di lavoro, è riconosciuta un'indennità di viaggio - che si intende compensativa del disagio riconnesso con il viaggio medesimo, di eventuali splafonamenti d'orario, nonché di eventuali piccole spese non documentabili - nella misura di € 12,00 per ogni giorno di trasferta o di missione temporanea. In caso di pernottamento reso necessario da esigenze di lavoro e documentato, sarà riconosciuta un'indennità supplementare di € 12,00 per ogni pernottamento ovvero in caso di rientro dalla missione dopo le 20,30 documentato dal titolo di viaggio.

14.5) INDENNITA' SPECIALE DI MISSIONE

Al Personale in servizio presso gli Uffici di Direzione, quando sia incaricato di svolgere missioni che comportino una permanenza fuori sede superiore a due pernottamenti nonché, per l'urgenza degli interventi, un particolare impegno oltre il normale orario di lavoro, compete - in aggiunta alle indennità di cui al precedente punto un'indennità speciale di missione nella misura di € 22,00 per ogni pernottamento, indennità che si intende compensativa, in via forfettizzata, anche delle eventuali maggiori prestazioni lavorative.

14.6) RIMBORSO SPESE DI VIAGGIO

Le spese di viaggio a mezzo ferrovia in prima classe, navi e/o traghetti, aerei (solo se autorizzati in forma preventiva) saranno rimborsate integralmente a presentazione dei relativi titoli di viaggio.

Per trasferte da effettuarsi all'esterno del territorio di competenza, l'utilizzo dell'autovettura dovrà essere preventivamente autorizzato.

14.7) RIMBORSO SPESE CHILOMETRICHE

Ai lavoratori che, espressamente autorizzati dall'Impresa, utilizzino la propria autovettura per viaggi di servizio, verrà riconosciuto un rimborso di spese chilometrico.

Il rimborso chilometrico verrà calcolato in ragione del valore indicato nella tabella ACI per la autovettura effettivamente utilizzata con riferimento ad una percorrenza media di 20.000 KM annui. La revisione dell'importo riconosciuto verrà effettuata all'inizio di ogni semestre solare.

Laddove il valore del rimborso chilometrico risultasse superiore a quello previsto dalle tabelle ACI per la autovettura Fiat Nuova Bravo 1.4/16v 90cv, verrà corrisposto il rimborso chilometrico previsto per tale vettura.

Nel caso di uscita di produzione della vettura sopra indicata, verrà presa quale riferimento una nuova vettura analoga.

14.8) POLIZZA KASKO

I dipendenti autorizzati in via permanente od occasionale all'utilizzo della propria autovettura nel caso di trasferte e/o missioni per ragioni di servizio, saranno coperti da Polizza Kasko per gli eventi che dovessero subire in servizio.

Condizione essenziale è che venga identificata, preventivamente alla missione e con la sottoscrizione di opportuna modulistica, la autovettura utilizzata per la stessa.

14.9) AUTOVETTURA DELLA SOCIETA'

Nel caso di utilizzo della autovettura messa a disposizione dall'impresa, verranno rimborsati a presentazione di idonei giustificativi di spesa i costi effettivamente sostenuti.

14.10) POLIZZA BAGAGLIO

I Dipendenti in missione o trasferta sono coperti da una polizza bagaglio con massimale 1.000 euro.

NOTA A VERBALE:

gli importi ed i criteri di cui al presente articolo potranno essere oggetto di revisione nel caso di variazione delle norme che regolano la materia.

CAPITOLO TERZO – PREVIDENZA ED ASSISTENZA INTEGRATIVA

ARTICOLO 15 - PREVIDENZA INTEGRATIVA

15.1) CONTRIBUTO A CARICO DELL'AZIENDA

Le forme previdenziali dei Dipendenti sono gestite dal Fondo Pensione, denominato FONDSARA, costituito tra i Dipendenti non dirigenti della Società, e competono esclusivamente agli iscritti a detto Fondo e ai loro familiari laddove previsto, per le prestazioni e nei limiti determinati.

Con riferimento all'articolo 86 CCNL e ai criteri e le modalità d'attuazione del trattamento previdenziale, disciplinati dall'apposito Regolamento contenuto nell'allegato 13, nonché alla normativa in vigore relativa ai Fondi di Previdenza, la Società contribuirà al finanziamento del Fondo Aziendale di Previdenza dei Dipendenti, adottando i criteri di seguito indicati, con riferimento alla retribuzione di cui al suddetto regolamento:

al 31/12/2012	contributo aziendale pari al 5,00%;
dal 1 gennaio 2013	contributo aziendale pari al 6,00%;
dal 1 gennaio 2014	contributo aziendale pari al 6,10%;
dal 1 gennaio 2015	contributo aziendale pari al 6,50%.

15.2) CONTRIBUTO A CARICO DEL DIPENDENTE

Il contributo a carico del dipendente è fissato nella misura minima dello 0,75%, elevabile senza limiti di aumento a scelta del lavoratore con incrementi successivi dello 0,25%.

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

NOTA A VERBALE:

Si precisa che i contributi versati dalla Società per la Previdenza Integrativa non sono computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

ARTICOLO 16 - TRATTAMENTO CASO MORTE E INVALIDITÀ PERMANENTE DA MALATTIA

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

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

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

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro con mantenimento della qualità d'iscritto la copertura è garantita per l'intera annualità al 31.12. Il Fondo Pensione provvederà ad impiegare per intero le risorse per stipulare una polizza di gruppo Temporanea Caso Morte di durata annuale ed una polizza per la copertura del caso di Invalidità Permanente Totale

da Malattia, da stipularsi con Impresa scelta dal Consiglio di Amministrazione del predetto Fondo alle condizioni particolari di tariffa previste dal vigente CCNL ANIA.

A decorrere dal 1.1.2013 le polizze in essere – consultabili sul portale MondoAla - prevederanno l'erogazione di un capitale base uguale per tutti gli iscritti al Fondo Pensione pari ad € 100.000 in caso morte ed € 130.000 in caso di invalidità permanente totale da malattia. Detti importi base saranno aumentati in funzione della composizione del nucleo familiare anche se non a carico e della RAL annua del dipendente (quella risultante al 1° gennaio), secondo i moltiplicatori/valori riportati nella seguente tabella:

E' attuata la copertura per il caso di morte e per il caso di invalidità permanente totale da malattia, da realizzarsi attraverso polizza da stipularsi a carico della Società, che preveda l'erogazione di un capitale base pari ad € 75.000,00 in caso morte ed € 110.000,00 in caso di invalidità permanente da malattia, tenendo conto che per coloro che abbiano familiari a carico, coniuge o convivente "more uxorio", anche se non a carico, dovrà essere garantito un importo supplementare in cifra fissa commisurato per ciascuno degli anzidetti congiunti, secondo la seguente tabella:

TCM	A	B	C	D	E	F	H
ETA' ASSICURATO	CAPITALE BASE (*)	RAL DIP. ANNUA	COEF F. RAL	CAPITALE INDIVIDUALE	CONIUGE	FAMILIARI	CAPITALE ASSICURATO
SINO A 35	100.000	€ x	150%	$D = A + (B \times C)$	70.000	40.000	$H = D + E + (F \times nr.)$
DA 36 A 40	100.000	€ x	130%	$D = A + (B \times C)$	70.000	40.000	$H = D + E + (F \times nr.)$
DA 41 A 45	100.000	€ x	110%	$D = A + (B \times C)$	60.000	35.000	$H = D + E + (F \times nr.)$
DA 46 A 50	100.000	€ x	100%	$D = A + (B \times C)$	60.000	35.000	$H = D + E + (F \times nr.)$
DA 51 A 55	100.000	€ x	85%	$D = A + (B \times C)$	50.000	30.000	$H = D + E + (F \times nr.)$
DA 56 A 60	100.000	€ x	70%	$D = A + (B \times C)$	50.000	20.000	$H = D + E + (F \times nr.)$
DA 61 A 65	100.000	€ x	60%	$D = A + (B \times C)$	40.000	10.000	$H = D + E + (F \times nr.)$
DA 66 A 70	100.000	€ x	50%	$D = A + (B \times C)$	40.000	10.000	$H = D + E + (F \times nr.)$

Sono considerati familiari a carico, le persone diverse dal coniuge come risultanti da dichiarazione rilasciata annualmente al datore di lavoro, per le quali il Dipendente aveva diritto, al momento del decesso, alle detrazioni per carichi di famiglia come previsto dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi. Il capitale assicurato spetterà agli aventi diritto ai sensi delle disposizioni vigenti in materia.

A prescindere dalla somma spettante determinata in funzione della tabella di cui sopra, l'indennizzo per il Caso Morte sarà erogato nella misura massima di €. 300.000 mentre per IPM nella misura massima di €. 330.000.

(*): nel caso di determinazione dei valori di indennizzo inerenti a IPM, la colonna A assume il valore di €. 130.000.

NOTA A VERBALE:

la Società fornirà annualmente un prospetto riepilogativo delle prestazioni assicurate.

ARTICOLO 17 - TRATTAMENTO CASO MORTE E INVALIDITÀ PERMANENTE DA INFORTUNI

E' attuata la copertura che copre i rischi professionali ed extra-professionali e vale per le seguenti somme assicurate:

- a) caso di morte: cinque volte la retribuzione annua lorda;
- b) caso di invalidità permanente: sei volte la retribuzione annua lorda;

La garanzia opera con una franchigia del 3% fissa ed assoluta in caso di invalidità permanente non superiore all'8% e con equiparazione al 100% della invalidità permanente pari o superiore al 60%.

Detta franchigia del 3% non si applica in caso di invalidità permanente superiore all'8%.

Per gli iscritti al Fondo di Assistenza Integrativa, obbligatoriamente assicurati I.N.A.I.L., la garanzia vale per l'eventuale differenza tra le prestazioni previste dalla polizza anzidetta e quelle erogate da detto istituto.

Sono esclusi dal computo della retribuzione i compensi per prestazioni di lavoro straordinario.

La quota del premio relativa agli infortuni extraprofessionali, come da vigente normativa, è considerata retribuzione in natura e, di conseguenza, assoggettata a contribuzione previdenziale e fiscale.

NOTA A VERBALE:

la Società fornirà annualmente un prospetto riepilogativo delle prestazioni assicurate.

ARTICOLO 18 – ASSISTENZA SANITARIA IMPIEGATI SINO AL 6° LIVELLO

L'assicurazione è prestata a favore dei dipendenti inquadrati sino al 6° livello contrattuale mediante polizze assicurative cumulative da stipularsi a cura del FAISARA.

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

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

A. Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali

1. L'assicurazione è prestata a favore del dipendente, del coniuge convivente - o more uxorio - che non goda di un reddito complessivo lordo annuo superiore ad € 28.000, ed i figli fiscalmente a carico e prevede il rimborso delle spese sostenute con un massimale annuo di € 125 mila per:
 - a) intervento chirurgico reso necessario da malattia o da infortunio ed effettuato in istituto di cura (pubblico o privato) od in ambulatorio;

- b) accertamenti diagnostici (compresi onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura o ambulatorio, nei 90 giorni precedenti all'intervento;
 - c) per gli onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento (ivi compresi gli apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento o in un momento successivo all'intervento);
 - d) per l'assistenza medica, per le cure, per i trattamenti fisioterapici e rieducativi, per i medicinali e per gli esami post-intervento riguardanti il periodo di ricovero;
 - e) per le rette di degenza;
 - f) per il trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura od all'ambulatorio;
 - g) per le spese rese necessarie dall'intervento ovvero dalla malattia o infortunio che ha determinato l'intervento stesso e, in caso di ricovero, sostenute dopo la cessazione di quest'ultimo: per esami, per acquisto di medicinali, per prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, effettuate nei 90 giorni precedenti l'intervento, nonché per trattamenti fisioterapici o rieducativi o per cure termali (escluse in ogni caso le spese di natura alberghiera) effettuate nei 90 giorni successivi all'intervento stesso; il limite temporale delle spese post rimborsabili viene esteso per ulteriori 24 mesi (a cominciare dal termine dei 90 giorni) all'interno di un plafond complessivo di € 2.000 denominato "Ala Extra". Le spese rimborsabili con il suddetto plafond sono da intendersi solo ed esclusivamente quelle previste all'art.4, lettera A), voce "grandi interventi", vigente CCNL ANIA;
 - h) per l'insieme delle prestazioni di cui alle precedenti lettere b) e g) non potrà superare il 10% del massimale assicurato (ad esclusione del plafond "Ala Extra");
 - i) ricovero in Istituto di cura (pubblico o privato), reso necessario da malattia od infortunio e che non comporti intervento chirurgico, le spese documentate di trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura, per gli accertamenti diagnostici, l'assistenza medica, le cure, i trattamenti fisioterapici o rieducativi, i medicinali e le rette di degenza, riguardanti il periodo di ricovero.
2. le spese sostenute per patologie tumorali quali, cobaltoterapia, chemioterapia e radioterapia che saranno rimborsate entro il massimale annuo di € 17.000 aggiuntivo al massimale di cui sopra. Non sono rimborsabili i farmaci prescrittibili dal Servizio Sanitario Nazionale;
 3. per il Day Hospital senza intervento chirurgico, le spese documentate per gli accertamenti diagnostici, l'assistenza medica, le cure, i trattamenti fisioterapici o rieducativi, i medicinali e le rette di degenza, riguardanti il periodo di ricovero;
 4. sono ricomprese nella copertura di cui al punto A anche i seguenti accertamenti medici: angiografia digitale, endoscopia (limitatamente a gastro, retto, istero, colon e colposcopia), amniocentesi/villocentesi (e, nel caso, il costo della relativa iniezione di immunoglobuline anti-D);

5. è prevista la possibilità di scelta, in alternativa al trattamento di cui ai punti a) e b), dell'erogazione di un'indennità sostitutiva per ogni giorno di ricovero pari a € 100 giornaliera per il massimo di 60 giorni;
6. è prevista l'applicazione di uno scoperto pari al 10% per le prestazioni rese al di fuori del Servizio Sanitario Nazionale e per le strutture sanitarie non rientranti nel circuito convenzionato con l'impresa di assicurazione.

B. Parto

L'assicurazione è prestata a favore del dipendente e del suo coniuge o del convivente more uxorio – e prevede:

1. Parto normale: rimborso delle spese di degenza sino ad € 7.000 e delle spese pre e post parto entro il limite di € 1.000 annue.
2. Parto cesareo: rimborso delle spese come previsto al punto A del presente articolo.
3. Per i punti A e B è prevista la possibilità di un'anticipazione dell'indennizzo nella misura massima pari al 90% dell'importo indennizzabile, dietro presentazione della documentazione medica che attesti la necessità della prestazione ed il costo della stessa.
4. è prevista l'applicazione di uno scoperto pari al 10% per le prestazioni rese al di fuori del Servizio Sanitario Nazionale e per le strutture sanitarie non rientranti nel circuito convenzionato con l'impresa di assicurazione.

C. Altre Prestazioni

1. Per il dipendente è prevista la possibilità di eseguire una volta l'anno un check-up gratuito presso i centri convenzionati individuati dall'assicuratore con le prestazioni specificate nell'allegato nr. 2A-2B.
2. Acquisto di plantari, protesi ortopediche ed acquisto o noleggio ausili medico chirurgici, fino alla concorrenza di un importo massimo pari ad € 1.500.
3. Acquisto lenti oculistiche anche a contatto, con un plafond di € 150 ogni due anni dietro certificazione medica.
4. Cure Fisioterapiche (dietro presentazione di prescrizione medica) e Osteopatiche, entro € 650 per il dipendente;
5. Visite Specialistiche, esami diagnostici e di laboratorio e prestazioni odontoiatriche: è previsto il rimborso delle spese sostenute, entro i limiti di seguito previsti, oltre che per l'assicurato, anche per il coniuge convivente o more uxorio che non godano di un reddito complessivo lordo annuo superiore ad € 28.000, ed i figli fiscalmente a carico.

N.B.: ai fini della presente garanzia si intende per sinistro il ciclo di prestazioni sanitarie riferite alla stessa patologia o riconducibile al medesimo infortunio, a decorrere dalla data della prima documentazione e che si esaurisce nell'arco dei 90 giorni successivi.

In aggiunta al limite massimo su indicato, viene data al solo dipendente la possibilità, dietro prescrizione medica, di effettuare presso i centri convenzionati con la Società, l'esame diagnostico di colonscopia, a totale carico della Società.

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

PRESTAZIONI	PLAFOND UNICO ANNUO
Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio, Prestazioni Odontoiatriche	€ 900 anno 2013 € 1.100 dal 1.01.2014 € 1.200 dal 1.01.2015

"Bonus Plafond"

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

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

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

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

Per le visite specialistiche e gli esami diagnostici effettuati al di fuori dei centri convenzionati individuati dalla polizza è prevista l'applicazione di una franchigia fissa pari ad € 25,82. La suddetta franchigia non verrà applicata per visite specialistiche ed esami diagnostici effettuate presso il S.S.N..

Per le prestazioni odontoiatriche è prevista la possibilità a scelta del dipendente di richiederne il rimborso in via forfettaria con applicazione di uno scoperto pari al 20%

oppure mediante l'indennizzo previsto per le relative prestazioni dal tariffario per l'assistenza odontoiatrica di cui all'Allegato nr. 2 del Vigente CCNL ANIA.

L'Azienda rimborserà al dipendente e al coniuge del dipendente assicurato - o del convivente more uxorio - fiscalmente a carico o con reddito annuo lordo non superiore ad € 28.000 ed ai figli fiscalmente a carico quanto previsto all'Allegato n.2 alla voce "Ortodonzia Infantile" (Allegato n.5 "Accordo per l'assistenza sanitaria dei funzionari delle imprese assicuratrici", vigente CCNL ANIA) nei limiti dei valori tabellari e fino a plafond assegnato dal vigente CIA a patto che la spesa venga rendicontata dal dipendente in modo analitico. E' quindi escluso per questa tipologia di prestazione il rimborso forfettario (anche se il dipendente ha scelto tale modalità di rimborso per le altre spese).

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

Polizza a contribuzione per i figli non fiscalmente a carico fino a 28 anni

L'Azienda mette a disposizione dei dipendenti sottoscrittori una polizza al costo di 300 euro pro-capite l'anno con la possibilità di estendere la copertura prevista alla precedente lettera A di tale articolo (comprese pre-esistenti) per i propri figli non fiscalmente a carico ma conviventi fino a 28 anni.

L'Azienda, a seguito di apposita richiesta di sottoscrizione da parte del dipendente, anticiperà al Fondo l'importo complessivo e provvederà alla trattenuta in busta paga dello stesso in n.12 rate da € 25 al mese a partire dal mese della sottoscrizione.

Qualora nel nucleo familiare del Dipendente siano presenti invalidi o portatori di handicap, i limiti previsti dal presente articolo si intendono raddoppiati.

NOTA A VERBALE:

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

Decorrenza nuove condizioni di polizza (compreso check-up): 1.1.2013

ARTICOLO 19 – ASSISTENZA SANITARIA FUNZIONARI

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

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

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

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

L'assicurazione è prestata a favore del dipendente e del suo nucleo familiare convivente - o del convivente more uxorio - fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 35.000 ed ai figli fiscalmente a carico fino alla concorrenza del massimale di € 75.000 per

annualità assicurativa, da fare valere prioritariamente in termini di utilizzo rispetto a quello previsto dall'Allegato nr. 5, CCNL vigente.

Ai fini dell'individuazione della situazione reddituale deve essere fatto riferimento al reddito fiscale dell'anno precedente il periodo di riferimento dell'indennizzo. Tale previsione è valida anche per l'individuazione dei limiti di reddito previsti dall'art. 3 dell'Allegato nr. 5 dell'accordo per assistenza sanitaria dei funzionari.

L'assicurazione è prestata in caso di:

- 1) intervento chirurgico reso necessario da malattia o da infortunio ed effettuato in istituto di cura (pubblico o privato) od in ambulatorio per le spese documentate relative a:
 - a) accertamenti diagnostici (compresi onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura o ambulatorio, nei 90 giorni precedenti all'intervento;
 - b) per gli onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento (ivi compresi gli apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento o in un momento successivo all'intervento);
 - c) per l'assistenza medica, per le cure, per i trattamenti fisioterapici e rieducativi, per i medicinali e per gli esami post-intervento riguardanti il periodo di ricovero;
 - d) per le rette di degenza;
 - e) per il trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura od all'ambulatorio;
 - f) per le spese rese necessarie dall'intervento ovvero dalla malattia o infortunio che ha determinato l'intervento stesso e, in caso di ricovero, sostenute dopo la cessazione di quest'ultimo: per esami, per acquisto di medicinali, per prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, effettuate nei 60 giorni precedenti l'intervento, nonché per trattamenti fisioterapici o rieducativi o per cure termali (escluse in ogni caso le spese di natura alberghiera) effettuate nei 90 giorni successivi all'intervento stesso; il limite temporale delle spese post rimborsabili viene esteso per ulteriori 24 mesi (a cominciare dal termine dei 90 giorni) all'interno di un plafond complessivo di € 2.000 denominato "Ala Extra". Le spese rimborsabili con il suddetto plafond sono da intendersi solo ed esclusivamente quelle previste all'art. 4, lettera A), voce "grandi interventi", vigente CCNL ANIA;
 - g) le spese sostenute per patologie tumorali quali, cobaltoterapia, chemioterapia e radioterapia che saranno rimborsate entro il massimale annuo di € 17.000 aggiuntivo al massimale di cui sopra. Non sono rimborsabili i farmaci prescrittibili dal Servizio Sanitario Nazionale;
 - h) sono ricomprese nella copertura di cui al punto A anche i seguenti accertamenti medici: angiografia digitale, endoscopia (limitatamente a gastro, retto, istero, colon e colpo scopia), amniocentesi/villocentesi (e, nel caso, il costo della relativa iniezione di immunoglobuline anti-D);

- i) per l'insieme delle prestazioni di cui alle precedenti lettere e) e f) non potrà superare il 10% del massimale assicurato (ad esclusione del plafond "Ala Extra").
- 2) in caso di ricovero in Istituto di cura (pubblico o privato), reso necessario da malattia od infortunio e che non comporti intervento chirurgico, le spese documentate: di trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura, per gli accertamenti diagnostici, l'assistenza medica, le cure, i trattamenti fisioterapici o rieducativi, i medicinali e le rette di degenza, riguardanti il periodo di ricovero.

B. Parto

In caso di:

- a) parto cesareo avvenuto in istituto di cura (pubblico o privato): le spese documentate di cui al precedente punto 1) ed alle condizioni ivi stabilite;
- b) parto non cesareo, comportante ricovero in istituto di cura (pubblico o privato): le spese documentate di cui al precedente punto 2), comprese quelle ostetriche, fino all'importo massimo di € 7.000 per evento nonché, nei limiti di € 1.000 per evento, il rimborso delle spese per le visite specialistiche ed i relativi accertamenti diagnostici (compresi onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti al parto e le spese per le visite specialistiche, gli esami diagnostici, l'acquisto di medicinali e per le prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, effettuate nei 60 giorni successivi al parto.

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

Nel solo caso di ricovero in luogo di cura e sempreché questo sia documentato, è data facoltà all'Assicurato di chiedere, in sostituzione integrale del trattamento di cui ai precedenti punti 1) e 2) la corresponsione di una indennità giornaliera per ogni giorno di ricovero, con un massimo di 60 giorni, pari ad € 176; tale facoltà non è però riconosciuta relativamente al rimborso delle spese per parto non cesareo.

Anticipazione dell'indennizzo

In caso di ricovero, intervento chirurgico o parto in Istituto di cura, il dipendente ha diritto di richiedere un'anticipazione sull'indennizzo in misura pari al 90% delle spese rimborsabili. La stessa previsione è valida anche per il coniuge del dipendente assicurato - o al convivente more uxorio - fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 35.000 ed ai figli fiscalmente a carico a condizione che il dipendente assicurato fornisca la documentazione di costo e la certificazione medica necessaria all'accertamento dell'indennizzabilità del sinistro.

C. Altre prestazioni

Check-up

Per i funzionari è prevista la possibilità di eseguire una volta l'anno un check-up gratuito presso i centri convenzionati individuati dall'assicuratore con le prestazioni specificate nell'allegato nr. 2A-2B.

Rimborso per acquisto protesi ortopediche ed acquisto o noleggio ausili medico chirurgici

Fino alla concorrenza di un importo massimo pari ad € 2.800 per annualità assicurativa, provvede al rimborso delle spese sostenute dall'Assicurato, in conseguenza di malattia od infortunio indennizzabili a termini di polizza, per:

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

La copertura con le stesse modalità è estesa al coniuge o al convivente more uxorio del dipendente assicurato, che sia fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 35.000 ed ai figli conviventi; il limite massimo di € 2.800 in questo caso è inteso come limite annuo per nucleo familiare.

Visite specialistiche, esami diagnostici e prestazioni odontoiatriche

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

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

N.B.: ai fini della presente garanzia si intende per sinistro il ciclo di prestazioni sanitarie riferite alla stessa patologia o riconducibile al medesimo infortunio, a decorrere dalla data della prima documentazione e che si esaurisce nell'arco dei 90 giorni successivi.

In aggiunta al limite massimo su indicato, viene data al solo dipendente la possibilità, dietro prescrizione medica, di effettuare presso i centri convenzionati con la Società, l'esame diagnostico di colonscopia, a totale carico della Società.

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

PRESTAZIONE	LIMITI PLAFOND ANNUO
Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio	€ 700 anno 2013 € 900 anno 2014 e successivi
Prestazioni Odontoiatriche	€ 800 anno 2013 € 1.000 anno 2014 e successivi

I limiti di cui sopra sono da intendersi per annualità e per l'intero nucleo familiare e si sommano a quanto previsto dal CCNL in materia di Assistenza per i Funzionari.

"Bonus Plafond"

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

SISTEMA BONUS PLAFOND

Plafond Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio e Prestazioni Odontoiatriche

- a) Se utilizzo plafond annuo = 0: plafond disponibile anno successivo +25% del totalplafond dell'anno precedente;
- b) Se utilizzo plafond annuo minore o = 50%: plafond disponibile anno successivo +15% del totale plafond dell'anno precedente.

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

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

Per le visite specialistiche e gli esami diagnostici effettuati al di fuori dei centri convenzionati individuati dalla polizza è prevista l'applicazione di una franchigia fissa pari ad € 25,82. La suddetta franchigia non verrà applicata per visite specialistiche ed esami diagnostici effettuate presso il S.S.N..

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

I valori espressi nel tariffario per l'assistenza odontoiatrica di cui all'Allegato nr. 2 del Vigente CCNL ANIA, si intendono elevati del 20%. Tale aumento sarà garantito anche in caso di incremento della percentuale a livello di contrattazione nazionale.

L'Azienda rimborserà al dipendente e al coniuge del dipendente assicurato - o del convivente more uxorio - fiscalmente a carico o con reddito annuo lordo non superiore ad € 35.000 ed ai figli conviventi quanto previsto all'Allegato n.2 alla voce "Ortodonzia Infantile" (Allegato n.5 "Accordo per l'assistenza sanitaria dei funzionari delle imprese assicuratrici", vigente CCNL ANIA) nei limiti dei valori tabellari e fino a plafond assegnato dal vigente CIA a patto che la spesa venga rendicontata dal dipendente in modo analitico. E' quindi escluso per questa tipologia di prestazione il rimborso forfettario (anche se il dipendente ha scelto tale modalità di rimborso per le altre spese).

Lenti oculistiche

E' previsto il rimborso delle spese relative alle lenti oculistiche anche a contatto, con il limite massimo di € 500 ogni due anni e dietro presentazione di certificazione medica.

La copertura con le stesse modalità è estesa al coniuge, o al convivente more uxorio del dipendente assicurato, che sia fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 35.000 ed ai figli conviventi; il limite massimo di € 500 in questo caso è inteso come limite per nucleo familiare.

Cure fisioterapiche ed Osteopatiche

E' previsto il rimborso delle spese per prestazioni fisioterapiche (dietro presentazione di prescrizione medica) ed Osteopatiche, entro il limite massimo di € 650 per annualità assicurativa (limite per l'intero nucleo familiare).

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

Rimborso spese punto 4), art. 4, all. nr. 5, vig. CCNL ANIA 17.9.2007

La percentuale di rimborso delle spese extra-ospedaliere sostenute per le prestazioni sanitarie e specialistiche elencate al punto 4) (con esclusione delle prestazioni odontoiatriche) è elevato del 10% rispetto alla previsione del CCNL vigente. Tale aumento sarà garantito anche in caso di incremento della percentuale a livello di contrattazione nazionale entro il limite del 100%.

Per tutte le tipologie di prestazione, ai fini dell'individuazione del familiare fiscalmente a carico, è valida la dichiarazione resa al datore di lavoro per il riconoscimento delle detrazioni fiscali previste dal TUIR.

Polizza a contribuzione per i figli non fiscalmente a carico fino a 28 anni

L'Azienda mette a disposizione dei dipendenti sottoscrittori una polizza al costo di 300 euro pro-capite l'anno con la possibilità di estendere la copertura prevista alla precedente lettera A di tale articolo (comprese pre-esistenti) per i propri figli non fiscalmente a carico ma conviventi fino a 28 anni.

L'Azienda, a seguito di apposita richiesta di sottoscrizione da parte del dipendente, anticiperà al Fondo l'importo complessivo e provvederà alla trattenuta in busta paga dello stesso in n.12 rate da € 25 al mese a partire dal mese della sottoscrizione.

Pensionati

Ai Funzionari collocati in quiescenza, per un periodo di due anni solari successivi alla data della risoluzione del rapporto e comunque non oltre il sessantanovesimo (69) anno di età, le coperture di cui sopra sono garantite ad eccezione di quelle previste per prestazioni odontoiatriche. La copertura si estenderà ai tre anni solari dalla risoluzione del rapporto per i funzionari collocati in quiescenza al sessantacinquesimo anno di età.

Qualora nel nucleo familiare del Dipendente siano presenti invalidi o portatori di handicap, i limiti previsti dal presente articolo si intendono raddoppiati.

NOTA A VERBALE:

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

Decorrenza nuove condizioni di polizza (compreso check up): 1.1.2013

CAPITOLO QUARTO – AGEVOLAZIONI PER I DIPENDENTI

ARTICOLO 20 - PRESTITO PER L'ACQUISTO "PRIMA CASA"

20.1) Definizioni

Al fine di facilitare i Dipendenti Ala Assicurazioni nell'acquisto della prima casa di abitazione destinata ad uso proprio e/o del proprio nucleo familiare, il lavoratore può fruire a richiesta - alle condizioni e nei limiti che seguono - di un prestito da restituire in rate costanti comprensive di interessi, mediante trattenuta sulle retribuzioni.

Alla richiesta di prestito il dipendente dovrà necessariamente allegare idonea documentazione a seconda della sotto elencate motivazioni.

Il suddetto prestito sarà finalizzato esclusivamente all'acquisto della prima casa di abitazione che deve intendersi quella che:

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

Ai fini di cui sopra sono equiparati al finanziamento per l'acquisto della prima casa di abitazione quelli destinati:

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

20.2) Importo del prestito

Entro l'esposizione massima complessiva delle Società, stabilita in € 100.000 per la durata del presente Contratto Integrativo Aziendale, ai Dipendenti che ne facciano richiesta può essere concesso un prestito non superiore ad € 50.000.

Il prestito è contratto al tasso di interesse pari al TUR in vigore al momento della erogazione in ragione d'anno a scalare, con modalità di rimborso a scelta del Dipendente rimborsabile in massimo 15 anni (180 rate) se l'età anagrafica del dipendente è minore o uguale a 52 anni; da 53 anni in poi il numero massimo di anni utili per la restituzione del prestito concesso decresce proporzionalmente fino all'età massima di 67 anni raggiunta la quale il prestito non è più concedibile.

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

I prestiti potranno essere garantiti:

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

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

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

20.3) Ripetizione del prestito

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

- i. il precedente prestito sia totalmente estinto;
- ii. l'acquisto della nuova abitazione sia determinato da accresciute dimensioni del nucleo familiare (matrimonio, nascita di figli, ecc.) o dal trasferimento del dipendente in altra sede di lavoro;
- iii. l'abitazione acquistata con il precedente prestito sia in corso di alienazione.

ARTICOLO 21 - ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

1. l'anticipazione di cui al punto a) e b) - VIII comma del su richiamato art. 2120 codice civile, può essere ripetuta, nei casi di comprovata grave necessità, sempre nel limite

del 100% dell'importo che a titolo di Trattamento di Fine Rapporto risulta maturato all'atto della richiesta di anticipazione;

2. ai fini della anticipazione di cui al punto b) del su richiamato comma dell'art. 2120 codice civile, si considerano equiparati al finanziamento per l'acquisto della prima casa di abitazione e relative pertinenze (box - cantine) i seguenti altri tipi di finanziamento:
 - 2.1 per la costruzione integrale o per il completamento dell'unità abitativa e della corrispondente quota delle eventuali parti comuni;
 - 2.2 per il rifacimento di strutture murarie dell'unità abitativa già di proprietà e/o della corrispondente quota delle eventuali parti comuni, sempreché il rifacimento sia reso necessario da comprovate esigenze di carattere tecnico;
 - 2.3 per l'ampliamento o la ristrutturazione di manufatti murari della unità abitativa già di proprietà, sempreché siano resi necessari da sopravvenute maggiori esigenze del nucleo familiare del richiedente;

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 22 - ALTRI PRESTITI

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

22.1) Prestiti personali

Entro l'esposizione massima complessiva della Società, stabilita in € 150.000 per la durata del presente Contratto Integrativo Aziendale, ai Dipendenti che ne facciano richiesta può essere concesso:

- a) un "prestito non motivato" di importo massimo di € 10.000;
- b) un "prestito famiglia motivato" di importo massimo di € 20.000, motivato dalla comprovata necessità per il Dipendente, o per il coniuge a carico o per i figli a carico (intendendosi a carico il coniuge o i figli per i quali il Dipendente ha diritto alla detrazioni per carichi di famiglia ai sensi dell'art. 12 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917 e successive modificazioni), di sottoporsi a cure o interventi medici, ovvero dalla necessità per il Dipendente di sostenere spese funerarie per il coniuge o per congiunti di 1° grado, anche se non a carico, ovvero per le finalità previste dalla L.53/2000 e dal Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001 per i congedi parentali o per le adozioni nazionali ed internazionali, ovvero per l'acquisto di autovettura, specificamente modificata, da parte del dipendente portatore di handicap in possesso della patente speciale;
- c) un "prestito istruzione motivato" di importo massimo di € 6.000, motivato dalla comprovata necessità per il Dipendente di sostenere le spese per l'istruzione scolastica dei figli;
- d) un "prestito casa motivato" di importo massimo di € 20.000, motivato dalla comprovata necessità per il Dipendente di provvedere all'acquisto (non cumulabile e non concedibile per questa motivazione nel caso in cui il Dipendente abbia già richiesto il prestito di cui all'art. 20), alla riparazione o al restauro dell'alloggio utilizzato come prima casa di abitazione, intendendosi per tale quella che:
 - i. sia acquistata o posseduta (in proprietà o in locazione) dal Dipendente, o dal coniuge non effettivamente e legalmente separato, e destinata ad abitazione stabile ed ordinaria di sé medesimo e del suo nucleo familiare;
 - ii. sia ubicata in località che consenta al Dipendente di raggiungere quotidianamente il luogo di lavoro e comunque ad una distanza da questo non superiore a duecento chilometri.

Tutti i prestiti sono contratti al tasso di interesse pari al TUR in vigore al momento della erogazione in ragione d'anno a scalare, con modalità di rimborso a scelta del Dipendente con un massimo di 96 rate (ad eccezione del prestito non motivato di cui al punto a) rimborsabile con un massimo di 84 rate).

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

I prestiti potranno essere garantiti:

- i. con utilizzo del Trattamento di Fine Rapporto nel limite massimo del 60% dell'importo che risulterà accantonato a favore del richiedente;

- ii. tramite garanzia cambiaria che il dipendente stesso dovrà rilasciare a favore della Società per la totalità del prestito o eventualmente per la differenza, con onere a carico del dipendente stesso.

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

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

In ogni caso l'esposizione debitoria complessiva di ciascun Dipendente non potrà eccedere cumulativamente in linea di capitale originario il massimo assoluto di € 30.000, e comunque nel limite di legge del quinto dello stipendio annuo.

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

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

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

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

ARTICOLO 23 - POLIZZE PERSONALI STIPULATE DAI DIPENDENTI CON LA SOCIETÀ

I dipendenti potranno usufruire delle condizioni tariffarie riservate alla migliore clientela e potranno richiedere la rateizzazione dei premi di polizza in 11 rate mensili con trattenuta in busta paga: fermo il limite assoluto del quinto dello stipendio.

CAPITOLO QUINTO – AREA PRODUTTIVITA'

ARTICOLO 24 - PREMI DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE

24.1) PREMIO AZIENDALE VARIABILE (PAV)

Il Premio di Produzione Variabile Annuo è legato ai risultati di bilancio della Società Ala Assicurazioni Spa.

Si precisa che:

1. il Premio di Produzione Variabile Annuo matura a bilancio d'esercizio approvato e pertanto spetta soltanto al Personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente (anno di competenza) a quello in cui viene materialmente corrisposto (anno di erogazione);
2. al Personale a tempo indeterminato che ha preso servizio nel corso dell'anno precedente spetta in proporzione al periodo di lavoro prestato;
3. al personale a tempo indeterminato che risolve il rapporto di lavoro dopo aver maturato il Premio di Produzione Variabile Annuo per l'anno precedente, ma prima dell'ultima scadenza stabilita per l'erogazione, sarà erogato congiuntamente all'ultima retribuzione. Se a quel momento non fosse contrattualmente stabilita la misura del Premio di Produzione Variabile Annuo valevole per l'anno precedente, lo stesso si determinerà applicando i medesimi criteri adottati per l'ultimo Premio di Produzione Variabile Annuo.

24.2) ENTITA' PREMIO AZIENDALE VARIABILE (PAV)

Il PAV, correlato a parametri di produttività e redditività, con riferimento al QUARTO livello, avrà i seguenti importi:

anno 2012	€ 2.600
anno 2013	€ 2.700
anno 2014	€ 2.800
anno 2015	€ 3.000

L'importo di cui sopra avrà altresì valenza ed efficacia per il calcolo del premio consolidato di cui al successivo punto 24.3).

24.3) RIPARAMETRAZIONE DEL PREMIO

Si istituisce una riparametrazione per livelli, in termini percentuali, assumendo a base gli importi di cui al precedente punto 24.2), come dalla seguente tabella:

7°	LIVELLO	3 GR.	150%
7°	LIVELLO	2 GR.	145%
7°	LIVELLO	1 GR.	140%
6°	LIVELLO		120%
5°	LIVELLO		110%
4°	LIVELLO	BASE	100%
3°	LIVELLO		90%
2°	LIVELLO		80%

24.4) MODALITÀ DI CALCOLO DEL PREMIO

Il risultato di bilancio, in relazione al capitale sociale versato, secondo lo schema sotto riportato, determinerà l'effettivo ammontare, in aumento od in diminuzione, del PAV:

risultato positivo (ante imposte) Utile lordo prima delle componenti straordinarie	importo base
fino a + 4% di utile	importo maggiorato del 10%
tra il + 4,01% ed il +8,00% di utile	importo maggiorato del 15%
tra il + 8,01% ed il +15,00% di utile	importo maggiorato del 20%
tra il + 15,01% ed il +25,00% di utile	importo maggiorato del 30%
oltre il +25,01%	

risultato negativo (ante imposte)	importo base
fino a - 4,00% di perdita	importo diminuito del 10%
tra il - 4,01% ed il -8,00% di perdita	importo diminuito del 15%
tra il - 8,01% ed il -15,00% di perdita	importo diminuito del 25%
tra il - 15,01% ed il -25,00% di perdita	importo diminuito del 30%
maggiore del -25,01% di perdita	

24.5) MODALITÀ DI EROGAZIONE

Il PAV sarà erogato il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento e, per la sua natura variabile, non costituirà base imponibile per l'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto.

La liquidazione del premio avverrà, per i Dipendenti che ne facciano richiesta, con le modalità previste dall'Allegato n° 1 al CIA denominato "Family Welfare" e sulla base degli aggiornamenti annuali - legali e contrattuali - riferiti all'anno di erogazione.

24.6) PREMIO AZIENDALE CONSOLIDATO (PACS)

La Società, riconoscendo che il raggiungimento dei risultati positivi nei singoli esercizi, continua a produrre effetti positivi anche per gli esercizi successivi, ritiene di riconoscere parte di tali vantaggi ai Dipendenti che hanno contribuito al raggiungimento degli stessi, consolidando parte del premio variabile.

Il Premio consolidato sarà calcolato nella misura del 20% della media dei PAV effettivamente erogati, per ogni livello, nel corso del biennio precedente.

Il Premio consolidato sarà erogato nel mese di marzo di ogni anno.

Entro il mese di dicembre sarà effettuato il conteggio del nuovo importo da consolidare (sulla base della media dei PAV biennio precedente), che sarà erogato, in aggiunta a quanto precedentemente calcolato, a decorrere dal mese di marzo dell'anno successivo.

Il Premio consolidato, così calcolato, spetta annualmente per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Data la natura continuativa del Premio consolidato, lo stesso costituirà base imponibile per il calcolo del T.F.R..

24.7) CLAUSOLE PARTICOLARI ED ESCLUSIONI

24.7.1) NEO ASSUNTI

Agli assunti in corso d'anno, previo superamento del periodo di prova, saranno riconosciuti, l'anno successivo, tanti dodicesimi del premio quanti sono stati i mesi interi di lavoro prestato nell'anno.

24.7.2) PASSAGGI DI LIVELLO

Nel caso di passaggio di livello nel corso dell'anno di erogazione, il premio da corrispondersi sarà riconosciuto in ragione dell'importo previsto per l'inquadramento risultante alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Nel caso di rapporto di lavoro che nella sua globalità non superi la durata di nove mesi, nulla sarà corrisposto relativamente al PAV.

24.7.3) ASTENSIONE DAL LAVORO

Il PAV non sarà corrisposto, pro quota, per tutti i periodi di astensione dal lavoro, Dipendenti dalla volontà del lavoratore con esclusione delle assenze determinate da congedi parentali come da legge 53/2000.

NOTA A VERBALE:

il PAV, sarà assoggettato a contribuzione, entro i limiti previsti, in conformità alle norme dell'art. 5 D.Lgs. 27 maggio 96 n. 295 e successive modificazioni e/o integrazioni.

CAPITOLO SESTO – TEMI PROGRAMMATICI

ARTICOLO 25 - ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 66 del CCNL, è stabilito un monte annuo minimo di 350 ore da destinarsi a corsi di formazione.

Un'ulteriore monte ore annuo di 200 ore sarà riservato al personale interessato a processi di mobilità di cui agli artt. 97, 98, 99 e 149 del CCNL.

In occasione dell' incontro annuale, tra le informative di cui all'articolo 10 del CCNL, saranno date notizie circa l'attività di formazione svolta nell'anno precedente.

L'esito positivo individualmente conseguito dalla partecipazione a detti corsi costituisce elemento di valutazione nel giudizio di idoneità del Dipendente ad assumere altre mansioni, ma non ne determina di per sé stesso né i presupposti logici né le condizioni di automaticità.

ARTICOLO 26 - INFORMAZIONE FUNZIONARI

Valutata la sempre crescente importanza del ruolo dei Funzionari nell'ambito delle attività aziendali nonché l'esigenza di una informazione preventiva necessaria per il corretto svolgimento dei ruoli assegnati, la Direzione si impegna a valorizzare i momenti di interazione con tutti i funzionari, fornendo, attraverso incontri periodici concordati, su richiesta di una delle parti, informazioni di carattere generale in merito all'andamento delle Società con particolare riferimento ai temi relativi allo sviluppo aziendale, alla organizzazione del lavoro e ad eventuali gestioni in "outsourcing" di servizi, nonché ai programmi di formazione per i funzionari.

ARTICOLO 27 - FORMAZIONE

Considerata l'importanza della formazione dei Funzionari, Direzione Aziendale e RSA concorderanno appositi incontri, per verificare l'applicazione degli articoli 137 e 138 del CCNL.

ARTICOLO 28 - PARI OPPORTUNITÀ

Le parti concordano sulla necessità di rafforzare le condizioni per una più significativa presenza quantitativa e qualitativa del Personale femminile in Azienda, in armonia con le attuali disposizioni di legge.

A tal fine saranno convocati momenti di confronto dedicati.

ARTICOLO 29 - "MOBBING"

Le parti riconoscono la rilevanza delle problematiche relative al "mobbing" nell'ambito dell'attività lavorativa e l'opportunità di azioni volte all'informazione, alla prevenzione ed alla tutela, rispetto ad un fenomeno che, oltre a danneggiare l'integrità psico-fisica dei Lavoratori, rischia di tradursi in minor efficienza delle prestazioni dei Lavoratori colpiti e in un aumento dei costi per l'Azienda.

ARTICOLO 30 - TUTELA DELLA SALUTE

Ferme le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 81/2008 e seguenti in materia, la Società sottoporrà ogni anno, a proprie spese e a richiesta degli interessati, a visita medica oculistica i Dipendenti che:

- operino in via anche non prevalente su apparecchiature elettroniche con video;
- svolgano le prestazioni lavorative in ambienti ubicati in piani interrati ed illuminati con luce anche solo parzialmente artificiale.

ARTICOLO 31 - STRUMENTI INFORMATICI IN DOTAZIONE ALLE R.S.A.

La Società, in merito alla "Disciplina delle agibilità sindacali", ribadendo il vigente accordo aziendale e prendendo atto dell'importanza che riveste la tempestività dell'informazione tra Lavoratori e loro Rappresentanti, mette a disposizione uno spazio sul portale intranet come bacheca sindacale informatica per ogni sigla, garantendo l'accesso diretto al portale e consentendo, in caso di malfunzionamento del portale, l'utilizzo della posta elettronica, attraverso la realizzazione di un "account" dedicato, utilizzabile dalle R.S.A. anche per avvisare delle nuove pubblicazioni.

ARTICOLO 32 – VACANZA CONTRATTUALE

Le parti, in considerazione del lungo periodo di vacanza contrattuale, considerata la decorrenza anticipata rispetto alla data del presente CIA di alcuni istituti contrattuali, ritengono di non procedere alla determinazione del recupero delle maggiori somme riconosciute ai singoli, tenuto conto anche dell'erogazione del PAV 2011, imputando quanto anticipatamente erogato a titolo di vacanza contrattuale senza null'altro doversi a pretendere tra le parti.

ARTICOLO 33 – TELELAVORO A DOMICILIO VOLONTARIO

Le Parti concordano nel ritenere che lo strumento del TeleLavoro a Domicilio Volontario (di seguito TLDV) sia utile alla realizzazione del modello Work-Life Balance, per il periodo necessario, vita professionale e vita familiare.

Le Parti intendono definire una disciplina di TLDV che avrà una vigenza di 24 mesi a decorrere dalla firma del presente accordo; la definitiva conferma dello stesso è subordinata all'esito di un incontro che si terrà entro i prossimi 24 mesi a partire da oggi nel quale le Parti analizzeranno gli effetti di tale intesa sui dipendenti anche in base agli sviluppi della normativa in merito;

L'accordo si intende stipulato per il personale dipendente Ala Assicurazioni Spa (di seguito Ala);

Le Parti concordano che per quanto non esplicitato nel presente accordo, si fa riferimento a quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 9.06.2004 che si intende richiamato integralmente.

33.1) DEFINIZIONE

Le Parti convengono sulla seguente definizione delle prestazioni professionali fornite in TLDV:

il TLDV è un'attività lavorativa svolta interamente o in parte fuori dalla sede di lavoro in sostituzione dell'attività svolta in sede, favorita dall'utilizzo di tecnologie che permettono e facilitano le comunicazioni tra l'azienda e i dipendenti.

33. 2) NORMATIVA VIGENTE

Le Parti intendono definire una disciplina del TLDV in Ala coerente con la vigente normativa e con l'accordo interconfederale del 9.06.2004, nonché con il CCNL e il contratto integrativo aziendale di riferimento.

In caso di innovazioni legislative dell'istituto del telelavoro le Parti si incontreranno al fine di recepirne i contenuti nel presente accordo.

Inoltre, per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla Legislazione, dal CCNL di categoria e dal CIA vigenti, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'Impresa.

33.3) REQUISITI PER L'AMMISSIBILITA'

Il TLDV sarà consentito ad un numero di dipendenti compatibile con le possibilità tecniche e organizzative aziendali, per un periodo massimo di 6 mesi rinnovabile.

A tale proposito Ala s'impegna ad aggiornare semestralmente le RSA sul numero di dipendenti a cui eventualmente si reputa possibile l'estensione del TLDV, ed in generale ad informare le RSA in merito all'andamento del suddetto regime lavorativo.

I dipendenti saranno individuati dall'azienda fra coloro che avranno presentato domanda, dopo un'attenta valutazione sia della tipologia di lavoro svolta dal richiedente, sia della sua situazione gestionale e delle motivazioni poste a supporto della domanda stessa, in base ai seguenti criteri:

- a) conservazione dell'equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali evitando il ricorso non necessario alla sospensione del rapporto di lavoro con aspettative facoltative post-partum per necessità di assistere figli entro il 1° anno di vita;
- b) eventuali lunghe assenze per la malattia del bambino fino al 3° anno di vita;
- c) necessità di assistere in modo continuo e prolungato i genitori, il coniuge, i figli affetti da grave e cronica malattia, portatori di handicap o vittime di infortunio che comportino un impegno particolare del dipendente nell'assistenza delle persone sopra indicate;
- d) situazioni documentate di grave disagio personale o familiare nel quale incorra il dipendente.

33.4) INSERIMENTO DEL DIPENDENTE IN TLDV NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Le Parti si danno atto che il TLDV, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che non incide sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Il livello retributivo non viene modificato dalla condizione di telelavoratore.

33.5) SEDE DI LAVORO

L'inserimento del dipendente nella condizione di TLDV non costituisce ragione di variazione della sua sede di lavoro.

33.6) ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI DI TELELAVORO

Al dipendente inserito nella sperimentazione del TLDV saranno consegnati i supporti e le apparecchiature tecniche necessarie allo svolgimento del suo lavoro da postazione remota.

33.7) REGIMI D'ORARIO

L'inserimento del dipendente nel regime di TLDV non modifica il regime orario applicato alla persona.

La prestazione in TLDV verrà svolta nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali in materia di orario di lavoro, nonché nel rispetto dell'articolazione oraria applicata nella struttura organizzativa di appartenenza. Non sarà riconosciuto al dipendente alcun trattamento retributivo e normativo aggiuntivo nel caso in cui la prestazione sia resa, in base ad una libera scelta del dipendente ancorché accettata dal proprio responsabile, in orari diversamente distribuiti, e premesso che ciò non può e non deve contrastare con esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda.

Il dipendente deve comunque garantire per ogni giornata lavorativa a domicilio una fascia di coincidenza di minimo 3 ore fra l'attività svolta a domicilio e l'orario di lavoro della sede di appartenenza.

E' previsto almeno un rientro settimanale del dipendente presso la sede di lavoro, da concordarsi con il Responsabile della struttura, per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, alla pianificazione del lavoro e ad ulteriori necessità di integrazione e comunicazione diretta e, in generale, di eventuali regolarizzazioni della propria posizione amministrativa.

Rientri aggiuntivi potranno inoltre essere disposti dal Responsabile della struttura per ulteriori esigenze quali la partecipazione del dipendente a riunioni, ad interventi formativi non previsti in modalità e-learning, prolungati malfunzionamenti o guasti che non consentano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa o a seguito di motivata richiesta del dipendente o per esigenze di natura tecnico organizzativa.

33.8) CONTROLLO ATTIVITA'

Ala ha facoltà di verificare, nel rispetto del diritto di riservatezza di cui all'art.5 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004, le prestazioni professionali fornite in regime di TLDV attraverso l'esame di report, senza che ciò costituisca violazione del divieto di controllo a distanza del telelavoratore.

In merito alla protezione di dati si fa riferimento a quanto previsto dall'art.4 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004.

33.9) DIRITTI COLLETTIVI E CANALI INFORMATIVI

I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'Azienda così come previsto dall'art.10 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004.

Gli stessi potranno partecipare a tutte le iniziative sindacali presso la sede aziendale.

I canali informativi tra le RSA e i dipendenti saranno mantenuti attraverso gli attuali e i consueti strumenti informativi a disposizione delle OO.SS.AA. (bacheca sindacale e posta elettronica aziendale).

33.10) PREVENZIONE E SICUREZZA

Ala Assicurazioni S.p.A., in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, dichiara che le apparecchiature fornite al personale in TLDV rispettano le norme e gli standard di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi.

Ala Assicurazioni S.p.A. si impegna ad informare il personale in TLDV delle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare ma non esclusivo riferimento alle modalità di utilizzo delle apparecchiature fornite, alle caratteristiche di una corretta postazione di lavoro, alle modalità di svolgimento dell'attività ed alla protezione degli occhi e della vista.

I dipendenti hanno l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni fornite e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

I lavoratori in TLDV, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la loro abitazione, sono tenuti a consentire, con modalità concordate e previo preavviso, l'accesso alle attrezzature di cui hanno l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del datore di lavoro o di un suo delegato, per la risoluzione di eventuali problemi tecnici o per la verifica della corretta applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

I dipendenti in TLDV sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria secondo il protocollo definito dal Medico competente.

Essi possono, qualora lo ritengano necessario, rivolgersi al proprio Responsabile, al Medico Competente, al Servizio di Prevenzione e Protezione o ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza al fine di chiedere eventuali informazioni in merito all'applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

Il Medico Competente può, inoltre, essere consultato anche per qualsiasi disturbo o problema di salute riconducibile all'attività svolta, per il tramite della funzione aziendale preposta alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

I dipendenti saranno informati e potranno partecipare a tutti i programmi preventivi di salute promossi da Ala Assicurazioni S.p.A..

Il telelavoratore può chiedere ispezioni così come previsto dall'art.7 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004.

33.11) INFORTUNIO

Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del TLDV nei locali domestici. Nell'eventualità di un infortunio subito dal dipendente in TLDV, questi dovrà fornirne tempestivamente informazione dettagliata a Ala Assicurazioni S.p.A. (funzione Amministrazione del Personale), che provvederà agli adempimenti di legge, informando gli enti e le autorità competenti anche sulla localizzazione, tempificazione e modalità di TLDV in atto al momento dell'infortunio subito dal dipendente.

33.12) FORMAZIONE

I dipendenti in TLDV potranno accedere agli stessi percorsi formativi, identici per accessibilità e contenuti, degli altri colleghi operanti presso le sedi aziendali.

I telelavoratori dovranno ricevere una formazione specifica su tale forma di organizzazione del lavoro così come previsto dall'art.9 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004.

33.13) DIRITTI DI INFORMAZIONE

Ala Assicurazioni S.p.A. organizza i propri flussi di comunicazione in modo da garantire un'informazione rapida, efficace e completa a tutti i dipendenti per offrire pari condizioni ai dipendenti in TLDV.

33.14) RIUNIONI E CONVOCAZIONI AZIENDALI

In caso di riunioni programmate dall'Azienda, il dipendente in TLDV, informato tempestivamente con almeno 48 ore di anticipo, deve rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa.

Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

33.15) PRESTAZIONE LAVORATIVA

Il dipendente in TLDV rimane in organico presso l'unità produttiva di origine per la durata del periodo di attività in regime di TLDV. I rapporti di TLDV saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

volontarietà e accettazione di entrambe le parti, previa valutazione, da parte dell'Azienda, della compatibilità del TLDV con la mansione e con la collocazione organizzativa del richiedente;

durata temporanea (massimo 6 mesi rinnovabile), come previsto dal presente accordo;

definizione concordata tra le parti della frequenza dell'attività di TLDV, così come definito all'art.1, che, fatti salvi i periodi di ferie, corsi di istruzione, malattia e altre assenze giustificate, prevede un'alternanza fra attività svolta a domicilio e attività svolta presso la sede aziendale, come sarà definito nei singoli accordi individuali. Saranno infatti previsti rientri settimanali in azienda sia programmati sia su convocazione aziendale, sia su richiesta, accettata, da parte del dipendente;

possibilità di reversibilità del rapporto, su richiesta motivata di una delle due Parti avanzata con preavviso minimo di 4 settimane, senza pregiudizio del mantenimento del rapporto lavorativo nel rispetto delle norme contrattuali riguardanti il profilo professionale e della qualifica e senza prescindere dalle esigenze logistiche dell'Azienda;

pari opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e sviluppi professionali; garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi rispetto alla stessa attività svolta nei locali aziendali.

33.16) CONTRATTO DI TELELAVORO A DOMICILIO

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro a domicilio concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per la trasformazione di un rapporto di TLDV.

33.17) INDENNITA'

Il dipendente in telelavoro a domicilio, avrà diritto a un rimborso forfetario mensile lordo di Euro 40,00 (quaranta/00 Euro) come contributo dei consumi energetici e dell'uso dell'abitazione.

ARTICOLO 34 - DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto avrà efficacia, salvo le diverse decorrenze specificamente indicate, dalla data di stipulazione e si applica a partire da tale data al Personale dipendente in servizio.

Esso scadrà il 31 dicembre 2015 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato per iscritto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le Condizioni del presente Contratto resteranno in vigore sino alla stipula di nuovo Accordo.

Letto, confermato e sottoscritto a Milano

il giorno 21 Ottobre 2013

ALA Assicurazioni Spa

ALLEGATO 1 – “ALA FAMILY WELFARE”

Premesso che le Parti hanno approfondito la possibilità di individuare strumenti diversi ed innovativi volti comunque a riconoscere l’impegno del personale, prevedendo la possibilità di conseguire misure di welfare aziendale in grado di rispondere ad esigenze individuali e socialmente rilevanti, si conviene che al personale di cui al successivo punto 1 del presente allegato, è offerta la possibilità di richiedere, ai fini dell’erogazione del premio di produttività, le misure di welfare aziendale denominate “Ala Family Welfare” secondo quanto previsto al successivo punto 2 per un valore massimo di 1.000 euro riferito ad 4° livello / 7^ classe da riparametrare con i medesimi criteri di cui all’art. 24.3 del vigente CIA.

L’importo di cui sopra sarà indicato dal singolo dipendente, in caso di adesione al programma annuale, sull’apposito modulo (Modulo 1A) da sottoscrivere in originale per le finalità di cui ai punti successivi e da consegnare ENTRO IL 10 LUGLIO di ogni anno alla funzione Amministrazione del Personale.

La liquidazione avverrà non oltre il mese di dicembre e solo a seguito di consegna delle relative fatture in originale – di cui al successivo punto 2 - alla funzione Amministrazione del Personale che provvederà alla verifica della documentazione probante ed all’annullo della stessa per la somma rimborsata per escludere di fatto l’ulteriore detrazione dalla dichiarazione dei redditi.

Si fa presente che nelle competenze relative al mese di Settembre di ogni anno l’Azienda verserà il PAV spettante sia ai dipendenti che non hanno aderito al programma “Ala Family Welfare”, sia a coloro che hanno aderito; in questo secondo caso liquiderà la quota eccedente a quella destinata individualmente al programma.

Il riconoscimento dei rimborsi è subordinato all’effettività delle spese sostenute per le finalità elencate al successivo punto 2 attraverso la consegna di bollettini e fatture di acquisto; per i libri scolastici la fattura dovrà essere anche certificata dalla segreteria dell’ente scolastico in termini di inerenza; non saranno rimborsati acquisti comprovati con scontrini. Non sono rimborsabili spese inerenti alla fruizione dei servizi di mensa.

La suddetta documentazione dovrà essere consegnata in un’unica soluzione alla funzione Amministrazione del Personale Ala Assicurazioni SpA entro il giorno 10 del mese nel quale verrà effettivamente liquidato il rimborso (ad esclusione del mese di Agosto).

L’eventuale differenza tra la quota destinata a welfare aziendale e quella effettivamente rimborsata, sarà versata contestualmente a titolo di contributo previdenziale e destinata alla propria posizione individuale a contribuzione definita in essere presso il Fondo Pensione dei Dipendenti delle Società Assicuratrici del Gruppo Sara Assicurazioni, valore trattato secondo la normativa fiscale vigente al momento del versamento (ad oggi: deducibilità pari euro 5. 164,57).

Per coloro i quali alla data del 10 dicembre non avranno consegnato alcun documento fiscale di cui sopra, seppur in presenza di adesione al programma "Ala Family Welfare", l'Amministrazione del Personale procederà d'ufficio a versare l'intera quota destinata a welfare aziendale a titolo di contributo previdenziale e destinata alla propria posizione individuale a contribuzione definita in essere presso il Fondo Pensione dei Dipendenti delle Società Assicuratrici del Gruppo Sara Assicurazioni.

1. L'erogazione del Premio Aziendale Variabile compete secondo quanto disciplinato e previsto nel vigente CIA Ala in materia;
2. I lavoratori, in possesso dei requisiti di cui al precedente punto, hanno diritto a richiedere il rimborso delle spese sostenute nell'anno per:

A. la formazione scolastica dei propri figli con età fino a 26 anni compiuti, anche se non fiscalmente a carico, per:

- ✓ rette asili nido;
- ✓ rette scuole materne;
- ✓ rette scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;
- ✓ rette/tasse università e scuole universitarie di specializzazione;
- ✓ master;
- ✓ *campus* estivi in Italia e all'estero;
- ✓ acquisto libri scolastici.

B. l'assistenza domiciliare e/o presso strutture specializzate di congiunti disabili e/o non autosufficienti entro il terzo grado (es.: genitori e/o figli disabili) resa da personale regolarmente inquadrato con competenze infermieristiche o di assistenza sociale.

3. In alternativa all'adesione al programma "Ala Family Welfare", il dipendente potrà scegliere - ENTRO IL 10 LUGLIO DI OGNI ANNO - di destinare in tutto o in parte il Premio Aziendale Variabile (PAV) spettante al Fondo Pensione dei Dipendenti delle Società Assicuratrici del Gruppo Sara Assicurazioni attraverso l'apposito modulo da consegnare alla funzione Amministrazione del Personale (Modulo 2A), valore trattato secondo la normativa fiscale vigente al momento del versamento (ad oggi: deducibilità pari euro 5.164,57).

MODULO 1/A – “ALA FAMILY WELFARE”

**Spett.le Amministrazione Personale
Ala Assicurazioni SpA
Via Porro Lambertenghi 7
20159 MILANO**

N.B.: SOLO PER SCELTE DIFFERENTI DALL'EROGAZIONE INTEGRALE DEL PAV

IL TEMPO ULTIMO PER EFFETTUARE LA SCELTA È IL 10 LUGLIO

Il/la sottoscritto/a _____ matricola N° _____ a condizione che ne ricorrano i presupposti contrattuali per l'erogazione e ferme le eventuali riduzioni dell'importo spettante in proporzione al periodo di lavoro prestato, destina la somma di euro _____ che verranno detratte dal PAV spettante in riferimento a quanto stabilito in materia di premio aziendale per l'esercizio _____ dall'Accordo Sindacale "Ala Family Welfare", di cui dichiara di aver preso visione e conoscenza.

Sono inoltre a conoscenza che la somma rimanente non fruita verrà destinata mediante versamento alla propria posizione individuale a contribuzione definita in essere presso il Fondo Pensione dei Dipendenti delle Società Assicuratrici del Gruppo Sara Assicurazioni, valore trattato secondo la normativa fiscale vigente al momento del versamento (ad oggi: deducibilità pari euro 5.164,57).

Quanto sopra si svolgerà secondo le modalità e le tempistiche definite nell'Allegato n.1 "Ala Family Welfare" del CIA Ala Assicurazioni.

Il sottoscritto prende inoltre espressamente atto che la scelta come sopra manifestata non è modificabile.

Data _____

Firma _____

MODULO 2/A – “ALA FAMILY WELFARE”

**Spett.le Amministrazione Personale
Ala Assicurazioni SpA
Via Porro Lambertenghi 7
20159 MILANO**

N.B.: SOLO PER SCELTE DIFFERENTI DALL'EROGAZIONE INTEGRALE DEL PAV

IL TEMPO ULTIMO PER EFFETTUARE LA SCELTA È IL 10 LUGLIO

Il/la sottoscritto/a _____ matricola N° _____ a
condizione che ne ricorrano i presupposti contrattuali per l'erogazione e ferme le
eventuali riduzioni dell'importo spettante in proporzione al periodo di lavoro prestato,

CHIEDE

che il PAV spettante in riferimento a quanto stabilito in materia di premio aziendale per
l'esercizio _____ sia suddiviso nel seguente modo:

- Euro _____ liquidate in busta paga attraverso il pagamento di un premio *una tantum*;
- Euro _____ mediante versamento alla propria posizione individuale a contribuzione definita in essere presso il Fondo Pensione dei Dipendenti delle Società Assicuratrici del Gruppo Sara Assicurazioni.

Quanto sopra si svolgerà secondo le modalità e le tempistiche definite nell'Allegato n.1
"Ala Family Welfare" del CIA Ala Assicurazioni.

**Il sottoscritto prende inoltre espressamente atto che la scelta come sopra
manifestata non è modificabile.**

Data _____

Firma _____

ALLEGATO 2/A – CHECK-UP DONNA

1. CHECK UP ETA' INFERIORE A 40 ANNI

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

2. CHECK UP ETA' 40 - 49 ANNI

Oltre a quelle previste per età inferiore a 40 anni, MOC ogni due anni (salvo diversa previsione clinica).

3. CHECK UP ETA' DAI 50 ANNI IN POI

Oltre a quelle previste per i 2 punti precedenti diventano annuali i seguenti accertamenti:

- l'Ecografia addome completo
- MOC.

ALLEGATO 2/B – CHECK-UP UOMO

1. CHECK UP ETA' INFERIORE A 40 ANNI

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

2. CHECK UP ETA' 40 - 49 ANNI

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

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

3. CHECK UP ETA' DAI 50 ANNI IN POI

Oltre a quelle previste per i 2 precedenti check up, diventano annuali i seguenti accertamenti:

- Ecografia addome completo;
- Uroflussimetria