



ace europe

Contratto Integrativo Aziendale

ACE European Group Ltd

Dicembre 2013

Il giorno 16 dicembre 2013

tra:

la Rappresentanza Generale per l'Italia di ACE European Group Ltd rappresentata da Riccardo Billi, Monica Busnelli

e le seguenti R.S.A.:

FIBA/CISL rappresentata da Stefania Corona, Simona Festa, assistite dai dirigenti nazionali Umberto Bognani e Paolo Di Tomasi,
FISAC/CGIL rappresentata da Camilla Marseglia, Cinzia Bonfieni, assistite dal dirigente nazionale Mimma Fersini,

si è convenuto quanto segue:

il presente accordo decorrerà dalla data odierna e si applicherà al personale in servizio alla suddetta data, nonché a quello assunto successivamente.



Art. 1)
DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Nel quadro di una politica aziendale tesa al maggior coinvolgimento delle risorse umane per il raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda, nonché allo sviluppo professionale ed alla competenza del personale, le Parti convengono di stabilire momenti di informazione e di confronto.

A questo fine – anche secondo quanto previsto dall'art.10 del CCNL in materia – l'Azienda fornirà informazioni secondo le seguenti modalità :

nel mese di Febbraio di ogni anno :

- 1) con riferimento all'esercizio corrente, su :
 - a) prospettive di competitività e obiettivi di sviluppo, nonché sui programmi organizzativi a supporto degli obiettivi ;
 - b) programmi di carattere formativo e di aggiornamento professionale ;
 - c) previsioni di massima di nuove assunzioni e le aree professionali interessate ;
 - d) attività eventualmente date in appalto ;
 - e) obiettivi GWP e Combined Ratio ;

- 2) Con riferimento all'anno precedente, su :
 - a) numero dei dipendenti suddivisi per livello, fasce di età, regioni, nonché per classi di anzianità e per sesso ;
 - b) numero di richieste di rapporto di lavoro a Tempo Parziale, regolamentate dal presente CIA, divise per sesso e per causali di ammissione ;
 - c) numero dei lavoratori studenti che hanno usufruito dei permessi studio ;
 - d) anticipazioni del TFR erogate con l'indicazione del numero delle richieste pervenute, il numero di quelle esaudite, nonché l'importo complessivamente anticipato ;
 - e) numero globale delle movimentazioni verificatesi, con specificazione dei passaggi di area professionale ripartiti per sesso.
Per quanto riguarda i passaggi da una posizione organizzativa ad un'altra (superiore o inferiore) rientranti nell'Area Professionale B, sarà indicato il loro numero e la tipologia dei passaggi da una mansione all'altra.
Nomine a funzionari e passaggi di grado.
 - f) Corsi di formazione e aggiornamento professionale con l'indicazione del numero dei partecipanti distinti per livello e sesso ;
 - g) numero nuove assunzioni suddivise per aree professionali, specificando quelle a tempo determinato e quelle a tempo indeterminato.

Nel mese di Settembre di ogni anno :

- 1) con riferimento all'esercizio corrente, su :
 - a) stato di applicazione art. 66-67-68-69-97-98-99-137-138-139 del CCNL 17.09.2007 ;
 - b) numero delle nuove assunzioni effettuate nel 1° semestre, suddivise per aree professionali, specificando quelle a tempo determinato e quelle a tempo indeterminato.

- 2) Con riferimento all'esercizio precedente, su :
- a) consegna del bilancio ed i relativi allegati, fornendo eventuali chiarimenti richiesti, anche per i dati relativi agli investimenti, alla riassicurazione ed alle riserve ;
 - b) costo del lavoro per il personale amministrativo suddiviso per l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali e degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto nonché l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese ;
 - c) percorrenze chilometriche medie del personale amministrativo esterno ;
 - d) numero dei dipendenti partecipanti ai corsi programmati di istruzione ed aggiornamento professionale nonché di formazione del personale e relativo inquadramento ;
 - e) introduzione di eventuali nuovi prodotti e il loro impatto sul mercato.

Art. 2) FORMAZIONE

L'Azienda e le R.S.A. concordano nell'assegnare alla formazione e all'aggiornamento professionale una funzione strategica per lo sviluppo della professionalità, per il miglioramento qualitativo tecnico professionale delle risorse, e per l'ottimizzazione del servizio all'utenza.

Attraverso la directory "ACEITALY", ACE Global Village, od altro strumento informatico, l'Azienda informerà tutti i dipendenti sulle iniziative e sui programmi formativi promossi dalla Società anche in collaborazione con Istituti esterni e/o Università.

L'Azienda mette a disposizione dei collaboratori la propria biblioteca e la raccolta delle riviste specializzate del settore.

Il monte ore da destinare alla formazione a carico dell'Azienda è elevato a 700 ore uomo, parte del quale sarà destinato – secondo quanto previsto dal 3° comma dell'art.66 del CCNL 17.09.2007 – a fasce di lavoratori più direttamente coinvolti nei processi riorganizzativi e/o a quelli da tempo non destinatari di progetti formativi finalizzati alla crescita professionale, eventualmente allo sviluppo di carriera ed alla promozione di azioni positive rispetto alle parti opportunità.

Specifiche iniziative riguarderanno i Funzionari.

Sui programmi formativi le R.S.A. potranno avanzare specifiche proposte.

Per corsi di formazione inerenti l'attività aziendale, non proposti dall'Azienda, le cui ore non concorreranno a formare il monte ore di cui al precedente comma 4, ai quali un dipendente manifestasse la volontà di partecipare, l'Azienda valuterà un'eventuale concorrenza parziale o totale alle spese ed eventuali permessi.

Art. 3) PARI OPPORTUNITA'

Con riferimento all'art.8 del CCNL 17.09.2007 l'Azienda provvederà a fornire alle R.S.A. l'informativa biennale prevista dall' ex art.46 del D.Lgs n.198/2006 entro il 30 aprile.

Art. 4)
CAMBIAMENTO DI MANSIONI

Ai fini della dinamica professionale e della valorizzazione delle risorse umane, l'Azienda si impegna ad esaminare eventuali richieste scritte di cambiamento di mansioni avanzate dai dipendenti (artt. 98 e 99 CCNL 17.09.2007) tenendo conto anche dei corsi di formazione effettuati dai lavoratori/trici.

Per la ricerca di specifiche posizioni professionali all'interno dell'Azienda, la stessa potrà avvalersi dello strumento del "bando" interno.

Art. 5)
ASSUNZIONI

L'Azienda conferma, nell'ottica di quanto previsto dall'art.17 del CCNL 17.09.2007, che esaminerà con attenzione le richieste di assunzione dei figli di ex dipendenti deceduti in servizio, pensionati, o cessati a causa di malattie od infortunio.

Art. 6)
LAVORATORI STUDENTI

In aggiunta a quanto disposto in tema di agevolazioni ai lavoratori studenti dall'art.10) della Legge 300/70, a favore degli stessi saranno inoltre riconosciuti a richiesta i seguenti permessi :

a. Scuola media inferiore

- Per eventuali esami di passaggio da una classe all'altra, 50 ore lavorative retribuite anche nell'ipotesi di non superamento degli esami stessi, ma limitatamente alla prima volta ; per l'esame di licenza inferiore, 80 ore lavorative retribuite come sopra.

b. Scuola media superiore

- Per eventuali esami di passaggio da una classe all'altra, 50 ore lavorative retribuite;
- per esami di conseguimento del diploma di scuola media superiore, 80 ore lavorative retribuite.

c. Studi universitari

- Per la preparazione agli esami : 120 ore lavorative retribuite per ciascun anno accademico, a condizione che siano superati almeno due esami l'anno ; in caso contrario le ore saranno proporzionalmente ridotte e detratte dai permessi per esami a venire.
- Per l'esame di laurea e per la preparazione della relativa tesi : 140 ore lavorative retribuite.

105

I permessi per gli studenti universitari saranno concessi per tutta la durata legale del corso accademico più due anni, e per un solo corso di laurea.
In ogni caso il superamento delle prove d'esame dovrà essere adeguatamente documentato.

Art. 7)
PERMESSI PER ESAMI DI STATO

I laureati che sosterranno l'esame di stato per l'abilitazione professionale, per attività inerenti a quelle dell'Azienda, potranno usufruire - per una sola volta - di permessi nel limite di 30 ore (compreso il giorno dell'esame).

Art. 8)
PERMESSI RETRIBUITI

L'Azienda riconosce 28 ore annue di permessi retribuiti (comprensivi delle ex 20 ore CIA e 8 ore art.39 CCNL 2007) .

Tali ore sono usufruibili nel periodo 1° Aprile / 31 Marzo di ogni anno, non sono cumulabili in anni successivi e saranno concesse a fronte di giustificati motivi personali o di famiglia.

Per le ore non usufruite entro il 31 marzo di ogni anno, non sarà corrisposto alcun compenso economico.

E' consentito l'utilizzo di questi permessi :

- ad ore intere (e frazioni di 15, 30, 45 minuti)
- a mezza giornate (dal lunedì al giovedì),
- a giornate intere (8 ore dal lunedì al giovedì)
- 1 venerdì all'anno (5 ore)
- per altri venerdì (5 ore - solo nel caso siano state esaurite le ferie dell'anno precedente)

In caso di prestazione lavorativa ad orario ridotto, in caso di assunzione o cessazione di lavoro in corso d'anno ed in caso di aspettativa, tali ore saranno ridotte in proporzione.

Norma transitoria :

per il periodo 1° gennaio / 31 marzo 2014, sarà riconosciuto un rateo di 2 ore di permessi retribuiti per i full-time, ore 1.45 per i part-time al 78,38% e ore 1.15 per i part-time al 53,3%.

Oltre a quanto anzidetto, l'Azienda riconoscerà permessi retribuiti per i seguenti motivi :

- a) **decesso** di parenti : 3 giorni per genitori, figli, coniuge, fratelli e/o sorelle, persone conviventi
- b) **chiamata** in Tribunale quale membro di giuria popolare

100

- c) **visite mediche** (escluse le visite dentistiche)
accertamenti / terapie con richiesta / prescrizione del medico di base / specialista
interventi chirurgici dentistici / estrazioni
- d) **visite per cure dentistiche** : 1 visita annua per un massimo di 2 ore retribuite

Nota a verbale :

In caso di sciopero dei mezzi di trasporto non preannunciati, o eventi atmosferici a carattere straordinario, ritardi dovuti a guasti su linee di trasporto pubblico, si applicherà la seguente normativa :

tempo pieno

fino alle 9.15

flessibile

dalle 9.15 alle 9.30

giustificato (a carico Azienda)

dalle 9.30 all'orario di entrata

flessibile negativo oppure – a richiesta del dipendente – possibilità di recupero con i permessi retribuiti di cui al presente articolo o Banca Ore

part-time

fino alle 9.15

flessibile

dalle 9.15 alle 9.30

giustificato (a carico Azienda)

dalle 9.30 all'orario di entrata

flessibile negativo oppure – a richiesta del dipendente – possibilità di recupero con i permessi retribuiti di cui al presente articolo o Banca Ore

Art. 9)

TUTELA DELLA FAMIGLIA

- a) Fermo quanto previsto dalle legge 53/2000 sui congedi parentali ed il testo unico (D.Lgs. 151/2001 su maternità e paternità ed eventuali modifiche) in caso di ricovero ospedaliero superiore a 5 giorni, del figlio/a fino a 10 anni di età, l'Azienda riconoscerà un permesso speciale retribuito di 1 giorno all'anno.
- b) Permesso per nascita di figli :
In occasione di nascita del figlio/figlia l'Azienda riconoscerà al padre 2 giorni di permesso retribuito il giorno della nascita.
- c) Durante il periodo di allattamento si applicherà l'orario flessibile secondo il seguente schema:
in entrata 8.00 – 9.15
in uscita dalle 15.00 alle 16.15
- d) Su richiesta del dipendente , l'ammontare del costo di un abbonamento annuale per i mezzi di trasporto pubblici, con il limite di € 1.000=, sarà corrisposto dall'azienda su presentazione del giustificativo di spesa, e successivamente addebitato in otto rate mensili.
La procedura per l'erogazione di un contributo del 10% sull'abbonamento verrà comunicata successivamente.

Nota a verbale : alla luce di quanto previsto dalla nuova legislazione sui congedi parentali a ore, le Parti concordano di incontrarsi entro il 31 marzo 2015 al fine di esaminare l'esperienza fino ad allora negoziata in materia nel settore e per verificare la possibilità di sottoscrivere una regolamentazione a livello aziendale.

**Art. 10)
ASPETTATIVE**

L'aspettativa prevista dall'art.37 del CCNL 17.09.2007 sarà concessa anche ai dipendenti in servizio da almeno 3 anni.

Tale aspettativa potrà essere nuovamente richiesta trascorsi 4 anni dalla precedente.

La stessa (comma primo) potrà essere frazionata in 4 periodi ciascuno dei quali non inferiore a 15 giorni di calendario.

Fermo il resto dell'art.37 del CCNL 17.09.2007

**Art.11)
FESTIVITA'ABOLITE – PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI**

In relazione a quanto previsto dall'allegato 7 del CCNL 17.09.2007 relativo alle "Festività abolite", i permessi straordinari di cui all'art.3) di detto allegato potranno essere utilizzati in quanto accordati, per mezze giornate anche in occasione delle semifestività contrattuali, rimanendo invece esclusa la possibilità di ulteriori frazionamenti orari.

L'utilizzazione delle ferie ordinarie a mezze giornate potrà essere effettuato solo dopo l'esaurimento delle festività abolite.

**Art.12)
CALENDARI ANNUI**

Con riferimento all'accordo tra Ace Group e le R.S.A. del 20.6.2001 in materia di festività e semifestività civili, religiose e contrattuali cadenti in giorni non lavorativi, l'Azienda riconosce ad ogni dipendente una giornata di permesso speciale all'anno da utilizzare per eventuali chiusure collettive entro il 31 dicembre di ogni anno, individuate dalle Parti firmatarie entro il 1° trimestre di ciascun anno. In caso di non utilizzo la giornata non sarà compensata in alcun modo. Per gli assunti e i cessati durante l'anno, la giornata di permesso verrà riconosciuta pro quota di ½ giornata in funzione di ciascun semestre pieno lavorato.

**Art. 13)
ORARIO DI LAVORO**

Con riferimento all'art.101 del CCNL 17.09.2007, si conviene che su tutto il territorio nazionale il personale effettuerà il seguente orario di lavoro, per un totale di 37 ore settimanali :

da lunedì a giovedì	08.30 – 17.30 con intervallo mensa 13.00 – 14.00
il venerdì	08.30 – 13.30
Semifestivi	08.30 – 12.00

Art.14) ORARIO FLESSIBILE

Fermo restando l'orario di lavoro di cui al precedente articolo, a partire dal 1 gennaio 2010, i dipendenti avranno la possibilità di scegliere l'orario relativo entro i limiti di tempo seguenti, fermo l'obbligo di presenza per tutti dalle ore 09.15 alle ore 17.00, escluso l'intervallo per la mensa.

	Flessibilità in Entrata	Flessibilità Mensa	Flessibilità in Uscita
Lunedì – giovedì	08.00 – 09.15	12.45 – 13.15 (CON RIENTRO ORE 14)	17.00 – 18.15
Venerdì Obbligo di presenza fissato in 4 ore	08.00 – 09.15		12.30 – 13.45
Semifestivi	08.00 – 09.15		=====

- Tra la timbratura di entrata e quella di uscita **dell'intervallo mensa** dovranno intercorrere almeno 30 minuti
- La compensazione delle ore di lavoro dovrà avvenire mensilmente nell'ambito delle ore di flessibilità, con possibilità di recupero il mese successivo di non più di **12 ore** in eccesso o difetto.
Le ore di flessibile negativo potranno essere compensate con i Permessi Retribuiti di cui all'art.8) fino ad un massimo di 2.
- E' ripristinato l'orario convenzionale nel caso in cui il lavoratore usufruisca di :
 - ferie
 - malattia
 - maternità
- E' ripristinato l'orario convenzionale per la sola fascia interessata nei casi di :
 - permessi retribuiti e non
 - scioperi

Art.15) TEMPO PARZIALE

E' data la facoltà al personale di effettuare lavoro a Tempo Parziale nei limiti e secondo le modalità dei seguenti commi :

19.45 ore settimanali

- Non può essere ammesso a Tempo Parziale più del 13% dell'organico complessivo, con il massimo del 20% per ogni servizio, con arrotondamento dell'unità in difetto ; fatta eccezione – in relazione alla specificità del tipo di lavoro ivi svolto – per i dipendenti degli

RAF

Uffici Periferici, ai quali sarà applicata la percentuale del 10% con arrotondamento all'unità in eccesso.

- Nel caso in cui la somma delle percentuali dei singoli servizi dovesse eccedere il tetto massimo del 13%, queste saranno proporzionalmente ridotte.

- La trasformazione del rapporto di lavoro da Tempo Pieno a Parziale e viceversa, non comporta novazioni dello stesso.

Tale facoltà può essere esercitata dai lavoratori/trici per i quali sussistono vari motivi, tra cui si intendono prioritari nell'ordine :

- a. assistere parenti stretti malati (genitori, figli, coniuge o convivente, fratelli e/o sorelle) e/o portatori di handicap
- b. accudire figli fino al completamento della scuola media inferiore
- c. fondati motivi personali

- Nell'ipotesi di cui ai punti a. e b. sopracitati, la trasformazione avrà la durata di 12 mesi. E' prevista la possibilità di proroghe di ulteriori 12 mesi fino ad un totale complessivo di 36 mesi, a condizione che ne permangano le originali motivazioni e che non vi siano altri dipendenti del medesimo servizio aventi diritto al Tempo parziale che, avendone fatta richiesta, non ne abbiano potuto fruire a causa dell'esaurimento della percentuale.

- Il numero di dipendenti che avranno diritto al Tempo Parziale a fronte del sopracitato punto c. è fissato nella misura del 40% arrotondato in eccesso sui valori del 20% del servizio e del 10% per gli Uffici periferici, ed avranno come unica opzione la riduzione di orario a 19.45 ore settimanali.

- I dipendenti che accederanno a Tempo Parziale a fronte del punto c. potranno rientrare a Tempo Pieno solo alle condizioni di cui alla Legge 863 del 19.12.1984 art.5) comma tre bis.

- Nel caso in cui la domanda di Tempo Parziale non sia accolta, il dipendente ha facoltà di richiedere un incontro con l'Azienda assistito dalle R.S.A., cui conferisce mandato.

- L'orario settimanale ridotto come sopra indicato, si svilupperà orizzontalmente nell'ambito dell'orario pieno contrattualmente fissato e la prestazione dovrà essere effettuata continuativamente o nella sola mattinata o nel pomeriggio, previo accordo con il lavoratore interessato, sentite le R.S.A.

- La retribuzione sarà ridotta in tutte le voci in maniera proporzionale alle ore effettivamente svolte.

- Agli effetti della copertura assicurativa di cui all'art.23), la retribuzione presa come base sarà quella effettivamente percepita.

- Il personale a Tempo Parziale non potrà essere mandato in missione salvo in caso di missione che abbia il carattere di formazione professionale e solo con il consenso del dipendente interessato.

In caso di missione sarà riconosciuta un'indennità pari alla retribuzione ordinaria delle ore che ristabiliscono l'orario normale.

- I premi di anzianità di cui all'art.32 del CCNL 17.09.2007, saranno calcolati in modo proporzionale.

- In caso di malattie o di infortuni in base all'art.44 del CCNL 17.09.2007, i periodi di conservazione del posto non saranno ridotti.

- I periodi di ferie saranno quelli previsti dal CCNL senza alcuna riduzione.

- L'Azienda evaderà la richiesta di Tempo Parziale agli aventi diritto entro tre mesi dalla domanda.

106

- Per le semifestività l'orario sarà ridotto in proporzione, salvo pattuizione.
- I permessi di cui all'art.8) saranno ridotti di conseguenza.
- I casi di comprovata eccezionalità saranno trattati dalle Parti fuori dalle percentuali sopra citate, compatibilmente con le esigenze tecnico/organizzative dell'Azienda.

Orario di lavoro del Tempo Parziale Antimeridiano

		Flessibilità in Entrata	Flessibilità in Uscita
Lunedì – giovedì	08.30 – 12.30	08.00 – 09.15	12.00 – 13.00
Venerdì	08.30 – 12.15	08.00 – 09.15	12.00 – 13.00
Semifestivi			
Lunedì – giovedì	08.30 – 10.15	08.00 – 09.15	=====
Venerdì	08.30 – 11.15	08.00 – 09.15	=====

Orario di lavoro del Tempo Parziale Pomeridiano

		Flessibilità in Entrata	Flessibilità in Uscita
Lunedì – giovedì	13.30 – 17.30	13.00 – 14.15	17.00 – 18.15
Venerdì	08.30 – 12.15	08.00 – 09.15	12.00 – 13.00
Semifestivi			
Lunedì – giovedì	08.30 – 10.15	08.00 – 09.15	=====
Venerdì	08.30 – 11.15	08.00 – 09.15	=====

E' data la facoltà al personale di richiedere la possibilità di effettuare il **Tempo Parziale al 78,38%** - per un totale di **29 ore settimanali**, secondo la seguente distribuzione dell'orario di lavoro :

	Mattina	Flessibilità Mensa	Pomeriggio
Lunedì – giovedì	08.30 – 13.00	12.45 – 13.15	14.00 – 15.30
Flessibilità	08.00 – 09.15	(CON RIENTRO ORE 14)	15.00 – 16.00
Venerdì	08.30 – 13.30		
flessibilità	08.00 – 09.15	12.30 – 13.45	
Semifestivi			
Lunedì – giovedì	08.30 – 11.15	=====	=====
flessibilità	08.00 – 09.15		
Venerdì	08.30 – 12.00	=====	=====
flessibilità	08.00 – 09.15		

L'Azienda, a sua discrezione, si riserva di valutare e di aderire alle suddette richieste.

Art.16)
BANCA ORE - STRAORDINARIO

Con riferimento all'accordo 5.11.2003 tra l'Azienda e le R.S.A. e a quanto previsto dall'art.115 del CCNL 17.09.2007, le Parti convengono che le prime 50 ore annue di lavoro eccedenti l'orario normale (Banca Ore) compiute nelle giornate feriali potranno – su richiesta del lavoratore – essere retribuite riconoscendo per ogni ora la paga oraria di cui al secondo comma dell'art.110 CCNL CCNL 17.09.2007.

Le ore eccedenti il normale orario di lavoro per le quali il lavoratore richiede la retribuzione, effettuate durante l'orario notturno, in giorno festivo non destinato al riposo settimanale, in domenica o altra giornata destinata al riposo settimanale, saranno retribuite secondo quanto previsto dagli artt. 110 (ultimo comma), 111, 112 del succitato CCNL .

Le ore per le quali il lavoratore non ha richiesto la retribuzione, potranno essere recuperate a 15 minuti, ad ore intere, a mezze giornate o a giornate intere, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Con la retribuzione del mese di gennaio di ogni anno verranno liquidate, senza alcuna maggiorazione, e in base alla paga oraria allora in vigore, le ore accantonate nell'anno precedente e non fruite entro il mese di dicembre.

Sia la Banca Ore che lo straordinario dovranno essere preventivamente autorizzate dal Responsabile della struttura di appartenenza.

Tali ore saranno calcolate sull'eccedenza delle 8 ore di lavoro effettuate dal lunedì al giovedì, delle 5 ore il venerdì, e delle 3,5 ore in occasione delle semifestività, con l'obbligo di 30 minuti di intervallo per il venerdì.

L'Azienda ogni 4 mesi fornirà alle R.S.A. la situazione relativa all'effettuazione di Banca Ore e lavoro straordinario.

Art.17)
MOBBING

Le Parti condividono lo spirito di quanto previsto dall'art.51 del CCNL 17.9.2007, e si impegnano a fornire tutta la collaborazione necessaria per il buon funzionamento dell'Osservatorio Nazionale sul "Mobbing" facendo proprie e collaborando attivamente a tutte le iniziative messe in atto dallo stesso, tese ad evitare l'insorgenza del fenomeno.

Art.18)
TUTELA DELLA SALUTE

L'Azienda ribadisce il proprio impegno a garantire la piena attuazione di quanto disposto dal Testo Unico sulla Sicurezza.

Art.19)
AGIBILITA' SINDACALE

Su richiesta delle R.S.A., l'Azienda metterà di volta in volta a disposizione locali adatti per consentire riunioni sindacali.

Previa informazione dell'Ufficio Risorse Umane le R.S.A. potranno utilizzare la posta elettronica per comunicazioni urgenti da effettuare ai lavoratori.

L'Azienda, fermo restando quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970 n.300, metterà a disposizione un apposito spazio relativo alle comunicazioni sindacali sulla icona ACE Italy.

Le R.S.A. provvederanno a consegnare all'ufficio Risorse Umane copia della documentazione che intendono pubblicare; sarà cura del suddetto ufficio trasmetterla all'ufficio I.T. per l'inserimento su Ace Italy.

Art.20)
RISERVATEZZA DEI DATI

L'Azienda conferma di applicare rigorosamente le normative legislative in atto in materia di tutela di riservatezza dei dati.

L'Azienda dichiara che i controlli sull'utilizzo degli strumenti informatici avvengono periodicamente al fine della tutela della sicurezza e del patrimonio aziendale, in conformità a quanto previsto dall'art.4 della legge 20 maggio 1970 n.300.

Art.21)
BUONO PASTO

In aggiunta a quanto stabilito dal CCNL 17.09.2007 viene erogata un'integrazione al buono pasto al fine di corrisponderne uno dell'importo complessivo di € 5,29= giornalieri dal lunedì al venerdì con almeno 4 ore di presenza.

Tale buono sarà corrisposto per i giorni di presenza effettiva in Azienda ad esclusione delle giornate semifestive.

I lavoratori a Tempo Parziale al 53,3% non avranno diritto al buono pasto.

Art.22)
TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Per il personale con mansioni interne inviato a svolgere mansioni all'esterno, è riconosciuto il seguente trattamento :

- a. rimborso di ogni spesa per vitto e alloggio a piè di lista, come da procedura aziendale vigente;



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

- b. rimborso spese chilometriche per uso auto propria, previa autorizzazione del proprio responsabile ;
1. secondo i parametri previsti dall'A.C.I. per la propria autovettura utilizzata;
 2. le variazioni di volta in volta rilevate dall'A.C.I. avranno effetto dal momento in cui saranno portate a conoscenza dell'utenza mediante pubblicazione sul bollettino A.C.I. L'adeguamento del rimborso chilometrico avrà effetto dalla decorrenza prevista dall'apposita pubblicazione dell'A.C.I.
- c. E' riconosciuta al personale in trasferta un'indennità di Euro 14,42= per ogni pernottamento effettuato fuori sede, di norma dietro presentazione di fattura per le spese dell'albergo. L'indennità sarà aggiornata annualmente sulla base dell'indice di inflazione registrato nell'anno precedente.
- d. E' riconosciuta la copertura infortuni professionali per tutta la durata della trasferta, compresi gli spostamenti da e per il proprio alloggio relativi alla trasferta stessa.

Art.23)

ANTICIPAZIONE TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dalla Legge 297/82 in materia di anticipazione del TFR, si conviene che l'anticipazione stessa può essere richiesta anche per i casi non strettamente previsti dalla legge stessa, quali :

- a) l'ampliamento e la ristrutturazione edilizia della prima casa di proprietà, ove la stessa e parti di essa risultino inadeguate alle esigenze del nucleo familiare del dipendente e si siano ottenute – ove necessarie – le autorizzazioni all'esecuzione dei lavori, presentabili a richiesta;
- b) la costruzione in proprio della prima casa;
- c) l'acquisto in cooperativa della prima casa;
- d) il riscatto della prima casa da ente o istituto pubblico;
- e) matrimonio ed acquisto mobili in relazione allo stesso;
- f) le spese sanitarie per terapie e/o interventi straordinari per sé e/o familiari conviventi a carico.

L'anticipazione del TFR sia per i casi previsti dalla legge che per quelli sopra precisati, è ottenibile due volte nel corso del rapporto di lavoro con il limite dell'80% del maturato disponibile all'atto di ciascuna richiesta e con un massimo per anno solare del 10% del totale dei dipendenti tranne che per coloro che lo richiedono per la seconda volta.

Potrà inoltre essere erogato per una sola volta un anticipo del TFR maturato disponibile per uno dei seguenti motivi e limiti:

- g) in caso di utilizzo di congedi parentali per un periodo non inferiore a tre mesi, per un importo massimo pari a quello di una retribuzione base mensile, riportato nel cedolino stipendio dell'ultimo mese.

pm

- h) in caso di separazione o divorzio (dietro presentazione di sentenza), per un importo massimo pari a tre volte quello della retribuzione base mensile, riportato nel cedolino stipendio dell'ultimo mese.
- i) in caso di acquisto di autovettura con il limite massimo di Euro 5.000= dietro presentazione di fattura di acquisto.
- l) in caso di estinzione mutuo casa per un importo minimo di € 5.000=

Art.24) PRESTITI

L'Azienda verificherà presso le banche i costi e le condizioni di miglior favore per la concessione di mutui di prima casa e prestiti personali legati alle condizioni di cui alle anticipazioni del TFR (riferimento come da precedente art.23), nonché per :

- e) nascita figli
- f) separazione
- g) divorzio
- d) convivenza

conservando a carico dell'Azienda i costi di accensione dei contratti con le banche stesse, entro un massimo per anno solare del 10% del totale dei dipendenti per i mutui prima casa e per un importo massimo per anno solare di Euro 2.583,00= per i prestiti personali.

Le condizioni concordate con le banche potranno essere usufruite da tutti i dipendenti anche per motivi diversi da quelli sopra esposti fermo che, in tal caso, i costi di accensione dei contratti saranno a carico dei richiedenti.

L'Azienda comunicherà alle R.S.A. le condizioni di miglior favore tempo per tempo concordate.

Art.25) POLIZZE INFORTUNI E I.P.M.

L'Azienda stipulerà per gli Impiegati e Funzionari, attraverso una Cassa di Assistenza, le seguenti polizze :

- a) polizza Infortuni Rischi Professionali ed Extra (morte e invalidità permanente)
- b) polizza Invalidità Permanente da Malattia

Al pagamento del premio di dette polizze i dipendenti concorrono nella misura del 30%.



14

Art.26)
POLIZZA RIMBORSO SPESE MEDICHE
(ALLEGARE POLIZZA)

Per i lavoratori fino al 6° livello retributivo

L'Azienda, a suo totale carico (assorbendo il contributo dello 0,50% previsto dall'art. 87 del CCNL 17.09.2007), stipula attraverso una Cassa di Assistenza, una Polizza Rimborso Spese Mediche le cui condizioni vengono allegare al presente Contratto, con le seguenti modifiche alle condizioni attualmente in corso :

con decorrenza 1° gennaio 2014

Massimale visite specialistiche etc. elevato a € 1.200=

Massimale visite odontoiatriche elevato a € 400=

Per il 7° livello Funzionari,

ad integrazione di quanto previsto dall'allegato 5 del CCNL 17.09.2007, l'Azienda corrisponderà un contributo di Euro 340,00.= per la stipula di una polizza a copertura del funzionario con le seguenti caratteristiche:

- a) **prestazioni odontoiatriche:** rimborso delle spese sostenute per le prestazioni odontoiatriche e ortodontiche di **Euro 516,00=** ;
- b) **corresponsione di una diaria di Euro 120,00=** per ogni giorno di ricovero per un periodo non superiore a 90 giorni per ogni ricovero, nel caso in cui il funzionario non richieda alcun rimborso ne' per il ricovero, ne' per altra prestazione ad esso connessa ;
- c) **rimborso pari al 75%** delle spese sostenute da ciascun funzionario per visite mediche specialistiche (domiciliari o ambulatoriali) - escluse comunque le visite odontoiatriche e ortodontiche - analisi ed esami diagnostici di laboratorio (esclusi i ricoveri per effettuare ricerche), occhiali, lenti a contatto, apparecchi acustici, e protesi ortopediche, trattamenti fisioterapici e rieducativi purchè con prescrizione medica, **con il limite massimo per anno assicurativo pari a Euro 1.500,00=.**
Il rimborso per **occhiali, lenti a contatto, apparecchi acustici, e protesi ortopediche** non potrà superare il **limite di Euro 375,00=.**

Qualora il funzionario si avvallesse dell'Assistenza Sanitaria Nazionale, sarà rimborsato l'intero ammontare dell'eventuale "ticket sanitario".

Per l'inclusione in garanzia dei familiari, il contributo di € 310= per ogni carico, dovuto dal Funzionario, potrà su richiesta, essere trattenuto sul cedolino in tre rate.

Handwritten mark

Art.27)

PREVIDENZA INTEGRATIVA

21-12-2011 C.S. MB

Con riferimento all'accordo ~~6 febbraio 2007~~, il contributo comprensivo di quanto previsto dal CCNL vigente a favore di ciascun lavoratore iscritto al fondo, sarà così erogato :

- dal gennaio 2014, nella misura del 3,25% della retribuzione annua convenzionale di cui all'art.7 del "Regolamento per l'attuazione del trattamento pensionistico complementare" allegato al CCNL 17 settembre 2007.
- dal gennaio 2015, nella misura del 3,50% della retribuzione annua convenzionale di cui all'art.7 del "Regolamento per l'attuazione del trattamento pensionistico complementare" allegato al CCNL 17 settembre 2007.

L'importo fisso annuo di € 50,00= a favore di ogni lavoratore iscritto, verrà riassorbito totalmente secondo le seguenti modalità :

- da gennaio 2014, per l'importo di € 25=
- da gennaio 2015, il rimanente importo di € 25=

Art. 28)

GRATIFICA DI BILANCIO

L'Azienda erogherà una gratifica di bilancio come già in atto, nella misura del 100% lordo della retribuzione lorda del mese di maggio dell'anno di pagamento.

Tale gratifica sarà erogata il 15 maggio di ogni anno, come già in uso, e sarà corrisposta in proporzione all'effettivo periodo di servizio prestato nell'anno di pagamento, considerando come mesi interi le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Agli effetti di cui sopra si considerano servizio effettivo prestato anche i periodi di assenza purchè con diritto alla retribuzione.

Art.29)

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

In relazione all'andamento e ai risultati dell'Azienda, le Parti concordano di stabilire un Premio di Produttività da erogare nel mese di settembre di ogni anno, in un'ottica di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi dell'Azienda, così composto:

- **PARTE FISSA** (con riferimento al 4° livello della tabella allegata):

~~Euro 800,00.=~~

Euro 850,00.=

- **PARTE VARIABILE** (con riferimento al 4° livello della tabella allegata):

dal 2014 :

- **Euro 143,00.=** al raggiungimento dell'**80%** dell'obiettivo di Incremento dei Gross Written Premiums riferiti al piano annuale della Rappresentanza Italiana e comunicati alle R.S.A. nel corso dell'incontro informativo previsto dall'art.1) nel mese di febbraio .
- **ulteriori Euro 242,00.=** al raggiungimento degli obiettivi congiunti di Combined Ratio e Incremento dei Gross Written Premiums riferiti al piano annuale della Rappresentanza Italiana e comunicati alle RSA nel corso dell'incontro informativo previsto dall'art.1) nel mese di febbraio.

Dal 2015 :

- **Euro 150,00.=** al raggiungimento dell'**80%** dell'obiettivo di Incremento dei Gross Written Premiums riferiti al piano annuale della Rappresentanza Italiana e comunicati alle R.S.A. nel corso dell'incontro informativo previsto dall'art.1) nel mese di febbraio .
- **ulteriori Euro 254,00.=** al raggiungimento degli obiettivi congiunti di Combined Ratio e Incremento dei Gross Written Premiums riferiti al piano annuale della Rappresentanza Italiana e comunicati alle RSA nel corso dell'incontro informativo previsto dall'art.1) nel mese di febbraio.

Art.30)

DECORRENZA – SCADENZA

Il presente accordo ha decorrenza 1° gennaio 2014 e scadrà il 31 dicembre 2015.

Le Parti convengono che il contratto si intenderà tacitamente rinnovato per quattro anni qualora non sia data disdetta scritta da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

ACE European Group Ltd

Rappresentanza Generale per l'Italia



Milano, 16 dicembre 2013

FIBA CISL



RSA

FISAC CGIL



INDICE

Art. 1)	Diritto all'informazione	pag. 2
Art. 2)	Formazione	pag. 3
Art. 3)	Pari opportunità	pag. 3
Art. 4)	Cambiamento di mansioni	pag. 4
Art. 5)	Assunzioni	pag. 4
Art. 6)	Lavoratori studenti	pag. 4
Art. 7)	Permessi per esami di stato	pag. 5
Art. 8)	Permessi retribuiti	pag. 5
Art. 9)	Tutela della famiglia	pag. 6
Art. 10)	Aspettative	pag. 7
Art. 11)	Festività abolite – Permessi straordinari retribuiti	pag. 7
Art. 12)	Calendari annui	pag. 7
Art. 13)	Orario di lavoro	pag. 7
Art. 14)	Orario flessibile	pag. 8
Art. 15)	Tempo Parziale	pag. 8
Art. 16)	Banca Ore – Straordinario	pag. 11
Art. 17)	Mobbing	pag. 11
Art. 18)	Tutela della salute	pag. 11
Art. 19)	Agibilità sindacale	pag. 12
Art. 20)	Riservatezza dei dati	pag. 12
Art. 21)	Buono Pasto	pag. 12
Art. 22)	Trattamento di trasferta	pag. 12
Art. 23)	Anticipazione Trattamento di Fine Rapporto	pag. 13
Art. 24)	Prestiti	pag. 14
Art. 25)	Polizze Infortuni e I.PM.	pag. 14
Art. 26)	Polizza Rimborso Spese Mediche	pag. 15
Art. 27)	Previdenza Integrativa	pag. 16
Art. 28)	Gratifica di bilancio	pag. 16
Art. 29)	Premio di produttività	pag. 16
Art. 30)	Decorrenza – Scadenza	pag. 17

TABELLA ALLEGATA AL C.I.A. 16 dicembre 2013

2014				
	Parte fissa	Parte variabile 80% GWP	Parte variabile GWP e Combined Ratio	Totale variabile
3° livello	739,50	124,41	210,54	334,95
4° livello	850,00	143,00	242,00	385,00
5° livello	931,90	156,77	265,32	422,09
6° livello	1.038,21	174,65	295,58	470,23
7° livello	1.229,95	206,92	350,17	557,09

2015				
	Parte fissa	Parte variabile 80% GWP	Parte variabile GWP e Combined Ratio	Totale variabile
3° livello	739,50	130,50	220,98	351,48
4° livello	850,00	150,00	254,00	404,00
5° livello	931,90	164,44	278,47	442,91
6° livello	1.038,21	183,19	310,23	493,42
7° livello	1.229,95	217,04	367,53	584,57

Handwritten signature

Bonferrini

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature