

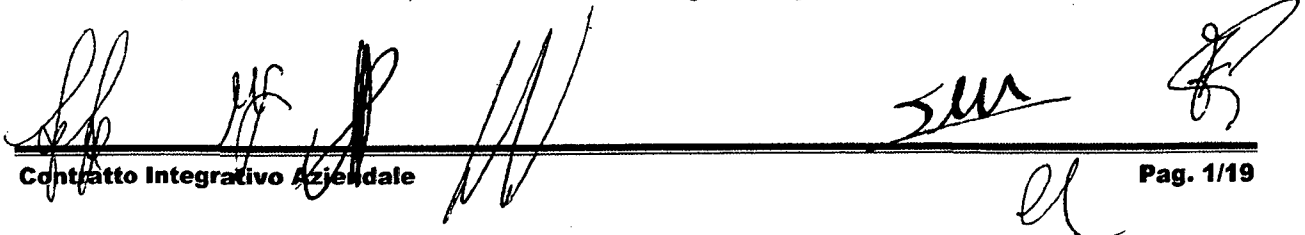


CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO · LODI · MONZA E BRIANZA

Contratto Integrativo Aziendale Willis Italia S.p.A. e controllate



Il giorno 15 dicembre 2015 in Milano, presso la sede di Unione Confcommercio – Imprese per l'Italia Milano, Monza e Brianza, si sono incontrati i seguenti signori:





CONFCOMMERCIO

IMPRESE PER L'ITALIA

MILANO - LODI - MONZA E BRIANZA

per la Willis Italia S.p.A.

Valter Albini

Giuseppe De Spirt

Emanuele Mascherpa

Grazia Sotera

per l'Unione Confcommercio

Emanuela Cambrini

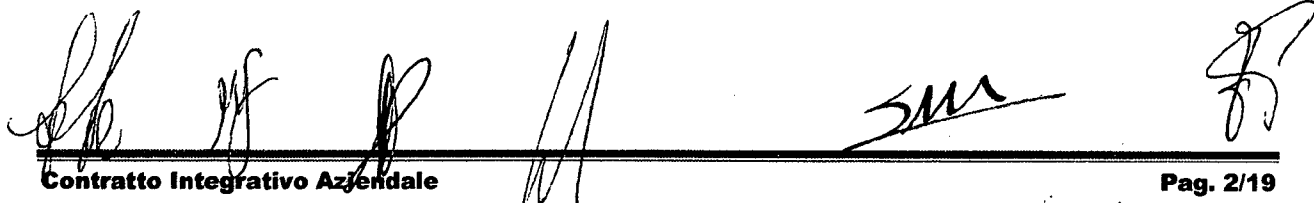
per la Fisac-Cgil e per delega Filcams-CGIL

Fulvio Pavichievaz

per la R.S.A. Fisac-CGIL

Nadia Sambrotta

per la stipula del Contratto Integrativo Aziendale.



Art. 1 - Diritti d'informazione

L'Azienda s'impegna a fornire alla R.S.A., con cadenza semestrale (a giugno e a dicembre), quanto segue:

- i dati relativi al bilancio consuntivo (maggio);
- i dati occupazionali di ciascuna realtà operativa, nonché le ore di straordinario effettuate ed il saldo ferie e R.O.L. residui;
- gli elementi di previsione dell'andamento economico dell'Azienda;
- l'informazione relativa ad importanti progetti di riorganizzazione e di ammodernamento dell'Azienda;
- il numero dei lavoratori a part-time;
- il numero dei rapporti di lavoro trasformati da full-time a part-time e viceversa;
- il numero dei lavoratori con contratto di telelavoro;
- il numero degli addetti al "Customer Care telefonico";
- il numero dei contratti a tempo determinato (inclusi quelli in sostituzione maternità), contratti di apprendistato, interinali, stagisti)
- i programmi formativi del personale;
- il numero dei fruitori della polizza RSM integrativa;
- il numero dei lavoratori aderenti alla Previdenza Integrativa (AMUNDI; PREVIP e FON.TE) e/o ad altri Fondi;
- il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi nell'anno precedente, con l'indicazione dei motivi dell'utilizzo, della durata dei contratti e della qualifica dei lavoratori interessati, come previsto dall'art. 24, comma 4, lett. b), del D.L.vo n. 276/2003 e dall'art. 3, del D.L.vo n. 24/2012;
- l'elenco mensile degli iscritti al Sindacato, con l'indicazione dell'importo unitario trattenuto in busta-paga.
- Le statistiche generali sulla formazione erogata nell'anno precedente (febbraio)

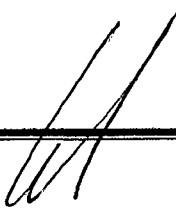
Resta inteso che l'incontro informativo potrà avvenire, a richiesta di una delle Parti, ogni qualvolta si rendesse necessario.

L'Azienda s'impegna, con cadenza biennale, a fornire alla R.S.A. il rapporto sulla situazione occupazionale del personale maschile e femminile, ai sensi dell'art. 46 del Dlgs 11 aprile 2006 n. 198.

All'atto dell'assunzione l'Azienda s'impegna a consegnare ai neo-assunti copia del Contratto Integrativo in essere, nonché copia della sintesi delle coperture di cui agli Articoli successivi.

Art. 2- Formazione e professionalità

Le Parti affermano l'interesse comune alla definizione di programmi di formazione per il personale, in particolar modo corsi di aggiornamento professionale al fine di favorire lo sviluppo delle risorse umane presenti in Azienda.



Art. 3 - Lavoratori studenti

L'Azienda s'impegna ad estendere il diritto allo studio, di cui all'art. 159 del vigente C.C.N.L., anche agli studenti che frequentano corsi a carattere professionale, diurni o serali, promossi da scuole statali, parificate o legalmente riconosciute.

I permessi retribuiti concessi per la preparazione delle prove di esame (5 giorni lavorativi nell'anno solare), oltre a tutte le giornate impiegate per il sostenimento degli esami stessi, sono estesi anche agli Esami di Stato e agli esami per l'iscrizione al R.U.I. (Registro Unico degli Intermediari).

Art. 4 - Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Ferma l'importanza primaria della tutela della salute psico-fisica e della sicurezza dei lavoratori, la Società, in ottemperanza a quanto previsto dal Dlgs. 81/2008 e successive modifiche, conferma il proprio impegno a migliorare le condizioni ambientali e di lavoro del personale, prendendo in considerazione le indicazioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria si farà riferimento a quanto previsto dal Dlgs citato.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del Dlgs. 81/2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione i permessi previsti dall'Accordo Interconfederale del Settore Terziario del 18/11/1996.

Art. 5 - Orario di lavoro (effettivo da febbraio 2016)

Salvo quanto previsto più avanti in tema di orario estivo, l'orario di lavoro di ciascuna sede aziendale è di 40 ore settimanali, così distribuite:

lunedì-venerdì 8,15 - 12,45 / 14,30 - 17,15

L'intervallo per la pausa pranzo (della durata di un'ora) dovrà essere effettuato nella fascia oraria 12,45 - 14,30.

L'orario di 40 ore settimanali si realizza ai sensi dell'Art. 146 del C.C.N.L.

FLESSIBILITA'

La flessibilità di 60 minuti, in entrata ed in uscita, estesa a tutto il personale delle varie sedi, è così strutturata:

lunedì- venerdì 8,15 - 9,15 17,15 - 18,15

Pausa pranzo (minimo 1 ora, eccetto dove contrattualmente differente) nell'orario

12,45 - 14,30

Al di fuori di queste fasce di orario le anomalie seguiranno i normali percorsi autorizzativi (straordinari, ferie, R.O.L., FS).

All'interno delle fasce flessibili è istituito il meccanismo della "Banca Ore": un contatore progressivo che sarà alimentato in positivo da ogni minuto lavorato in più delle 8 ore giornaliere previste ed in negativo da ogni minuto lavorato in meno delle 8 ore.

La flessibilità è considerata sui minuti effettivi di utilizzo.

Per esempio:

1. lunedì mattina timbro l'entrata alle 9,00, faccio 1 ora di pausa pranzo ed esco alle 17,30, avendo lavorato 7 ore e mezza: i 30 minuti mancanti andranno ad alimentare il contatore della flessibilità in negativo (- 30 minuti);
2. martedì mattina timbro l'entrata alle 9,00, faccio 1 ora di pausa pranzo ed esco alle 18,15, avendo lavorato 8 ore e un quarto (15 minuti in più del mio orario): questi 15 minuti andranno ad alimentare il contatore della flessibilità in positivo (+15 minuti);
3. mercoledì mattina timbro l'entrata alle 8,15, faccio 1 ora e 30 minuti di pausa pranzo ed esco alle 17,45: avendo lavorato 8 ore, il contatore non indicherà nulla (zero).

Alla fine dei tre giorni, il contatore riporterà quindi 15 minuti in negativo (- 30 minuti + 15 minuti = -15 minuti).

Il contatore ha una soglia massima ed una soglia minima:

- 12 ore in positivo (+12 ore)
- 8 ore in negativo (- 8 ore).

Le ore lavorate, eccedenti le 12 ore di flessibilità in positivo, saranno considerate straordinario solo previa approvazione del proprio Responsabile. Per esempio, se alla fine del mese corrente il saldo del mio contatore ha superato le 12 ore in positivo, significa che, anche all'interno delle fasce flessibili, per questa eccedenza potrò fare richiesta di straordinario al mio Responsabile tramite il sistema di rilevazione aziendale (INFOPOINT).

Il saldo del contatore della flessibilità non può superare le 8 ore in negativo; l'eventuale parte eccedente, a fine mese, sarà giustificata in automatico come permesso, approssimando il conteggio ai 15 minuti eccedenti. Se per esempio a fine mese sono in negativo di 22 minuti, oltre le 8 ore di flessibilità, saranno prelevati 30 minuti dalle mie R.O./F.S.

A fine mese il conguaglio tra saldo positivo e negativo della flessibilità sarà riportato come dato di partenza del nuovo mese.

Gli eventuali ritardi in entrata, eccedenti la fascia flessibile (quindi oltre le ore 9,15), non possono essere recuperati, ma devono essere giustificati in maniera puntuale, utilizzando permessi retribuiti di minimo 15 minuti e multipli di essi (in rapporto al ritardo effettuato); altrimenti si procederà alla trattenuta di un importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo stesso, come stabilito dal vigente C.C.N.L.

Quanto riportato nei due comma precedenti non si applica al personale di cui all'Art. 134 del vigente C.C.N.L., fatto salvo quanto previsto dalla "norma di interpretazione autentica" di cui all'Art. 146 vigente C.C.N.L.; resta fermo, comunque, l'obbligo al rispetto delle ore lavorative giornalmente previste.

ORARIO ESTIVO

Al fine di ridurre l'orario di lavoro estivo, dal 1° aprile al 30 settembre, ove vi sia capienza di ROL maturate, l'uscita del venerdì sarà anticipata all'orario di pranzo, dopo almeno 4,5 ore lavorate e ferma l'erogazione del buono-pasto (di cui al successivo art. 13) da parte dell'Azienda.

Nel periodo estivo, per coloro che ai sensi dell'art 146 del CCNL abbiamo la maturazione delle ROL, l'orario di lavoro sarà il seguente:

lunedì-giovedì 8,15 - 12,45 / 14,30 - 17,15

venerdì 8,15 - 12,45.

Anche in tale periodo sarà consentito il ricorso alla flessibilità.

Art. 6 - Timbrature e straordinari

Tutti i Dipendenti di ciascuna sede hanno l'obbligo della timbratura automatica utilizzando il badge.

Il badge è personale ed è dovere di ogni singolo lavoratore timbrare. Le mancate timbrature per dimenticanza del badge saranno tollerate nella misura di due eventi al mese e dovranno essere giustificate con una richiesta al proprio responsabile in materia puntuale e tempestiva tramite il sistema di rilevazione aziendale (INFOPOINT) preferibilmente entro la medesima giornata, al fine di non incorrere in quanto stabilito dall'Art. 154 del vigente C.C.N.L.

Le ore di lavoro straordinarie, intendendosi come tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro (quindi solo le ore effettuate dopo la conclusione della propria giornata lavorativa), sono retribuite a moduli minimi di 30 minuti, ai sensi dell'Art. 137 del C.C.N.L.

Il lavoro straordinario deve essere sempre autorizzato preventivamente dal responsabile, nonché rilevato con relativa timbratura.

Si precisa che per la riduzione dell'orario settimanale di lavoro, saranno utilizzate le ore di R.O.L. (Riduzione Orario Lavoro) di cui all'Art. 146 del C.C.N.L.

La presenza al venerdì pomeriggio potrà essere richiesta dall'Azienda in tutti i casi in cui vi siano oggettive necessità operative, fermo restando che, ove possibile, si darà luogo a "turnazioni" con recupero delle ore lavorate mediante permessi di pari durata da usufruire nell'arco della settimana successiva.

Art. 7 - Ferie

La maturazione delle ferie annuali avverrà dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

Il Dipendente ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giorni (176 ore) lavorativi, considerando, agli effetti del computo delle ferie, 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) per ciascuna settimana.

Il periodo di ferie può essere goduto in qualsiasi periodo dell'anno solare in funzione delle necessità individuali del Dipendente e delle esigenze organizzative aziendali, fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L..

Le ferie possono essere richieste e godute a partire da un periodo minimo di 4 ore.

Le eventuali ferie maturate e non utilizzate, e come tali residue, devono essere esaurite entro i termini stabiliti dal C.C.N.L..

Non è concessa la fruizione di ferie al Dipendente che, alla data della richiesta, evidenziasse un saldo negativo superiore a 24 ore tenuto conto della spettanza annua ancora da maturare. In tali casi si ricorrerà, previo benessere dell'Azienda, alla concessione di permessi non retribuiti.

Utilizzo permessi R.O.L.

Per tutti i Dipendenti le ore di permesso retribuito di cui all'Art. 146 del vigente C.C.N.L., sono concesse anche in soluzioni di 15 minuti e relativi multipli.

Art. 8 - Permessi genitoriali

A parziale modifica di quanto previsto dalla Legge 92/2012 (Riforma Fornero), ai neo-papà sarà concesso un permesso retribuito giorni, da utilizzarsi con le seguenti modalità:

- 1 giorno di congedo obbligatorio concesso dall'INPS, da richiedersi on-line sul portale dell'Ente
- 1 giorno di congedo retribuito dall'Azienda (in deroga ai 2 giorni di permesso facoltativo previsti dalla Riforma Fornero concessi al padre, ma sottratti al congedo per maternità della madre).

Art. 9 - Permessi retribuiti per visite mediche, lutti familiari e volontariato

I permessi retribuiti per visite mediche sono riconosciuti, dietro presentazione di idonea documentazione, sino ad un massimo 12 ore annue (massimo 3 ore per evento), comprendendo in questo limite anche il viaggio di andata e ritorno per recarsi alla visita.

Rientrano nella fattispecie le visite presso il medico di famiglia, le visite specialistiche, i trattamenti terapeutici post-operatori ed i trattamenti ortodontici e fisioterapici. I permessi devono essere presi al di fuori della normale fascia di flessibilità. Il richiedente deve sempre allegare al permesso l'attestazione medica e/o della struttura dell'avvenuto trattamento o visita (ad esempio: se faccio un esame del sangue ed entro in ufficio entro le 9,15 non posso richiedere permesso per visita medica, poiché rientra nella normale flessibilità). Qualora, invece, fossi entrato alle 9,30, un quarto d'ora sarebbe fruibile come permesso medico, mentre il resto rientrerebbe nella flessibilità.

Per i Dipendenti con patologie gravi l'Azienda valuterà, in accordo col Dipendente, la possibilità di eccedere tale limite.

In caso di decesso di un parente entro il secondo grado, o del convivente (purché la stabile convivenza con il Dipendente risulti da certificazione anagrafica), o degli affini entro il primo grado, sono concessi 3 giorni di permesso retribuito per ogni evento luttuoso.

A coloro che svolgono servizio di volontariato notturno sono riconosciute, dietro presentazione di idonea documentazione, fino ad un massimo di 2 ore la mattinata successiva al turno anzidetto, er un massimo di due giorni al mese.

Art. 10 - Calendario delle chiusure collettive (Norma transitoria)

Le Parti stabiliscono che, entro il 28 febbraio di ogni anno, s'incontreranno al fine di stabilire il calendario delle chiusure collettive, con un limite di 10 giorni di chiusura obbligatoria da concentrare preferibilmente nel periodo estivo-e tenendo conto del calendario scolastico.

Art. 11 - Indennità di trasferta/missione

Sia per la trasferta che per la missione le spese sostenute, approvate dal proprio responsabile ed in linea con la Travel Policy di Willis Italia e del Gruppo, verranno pagate a piè di lista dietro presentazione di idonea documentazione allegata alla nota spese.

Per i dipendenti che non hanno la forfettizzazione dello straordinario, ai fini della corresponsione della paga (senza la maggiorazione dello straordinario) durante il tragitto Casa/Cliente,

Ufficio/Cliente, Cliente/Casa e Cliente/Ufficio saranno prese in considerazione fino ad un massimo di 4 ore (a gruppi di 30 minuti) oltre il normale orario di lavoro (quindi solo dopo le 18,15). Non saranno considerate ore in più quelle antecedenti l'inizio dell'orario di lavoro (8,15).

Ad esempio:

- se l'inizio della trasferta/missione è antecedente o pari alle ore 8,15 del mattino ed il rientro a casa è alle ore 18,15 (totale ore 9) ore in più = 1, che confluirà nella banca ore;
- se l'inizio della trasferta/missione è antecedente o pari alle ore 8,15 del mattino ed il rientro a casa è alle ore 18,30 (totale ore 9,15 / = 1,15 ore in più), 1 ora confluirà nella banca ore e 15 minuti non saranno presi in considerazione;
- se l'inizio della trasferta/missione è antecedente o pari alle ore 8,15 del mattino ed il rientro a casa è alle ore 20,15 (totale ore 11 / = 3 ore in più), 1 ora confluirà nella banca ore e 2 ore saranno pagate senza la maggiorazione dello straordinario;
- se l'inizio della trasferta/missione è antecedente o pari alle ore 8,15 del mattino ed il rientro a casa è alle ore 22,15 (totale ore 13 / = 5 ore in più), 1 ora confluirà nella banca ore e 4 ore saranno pagate senza la maggiorazione dello straordinario;
- se l'inizio della trasferta/missione è antecedente o pari alle ore 8,15 del mattino ed il rientro a casa è alle ore 23:15 (totale ore 14 / = 6 ore in più), 1 ora confluirà nella banca ore, 4 ore saranno pagate senza la maggiorazione dello straordinario, mentre 1 ora non sarà presa in considerazione.

Art. 12 - Trattamento economico di malattia e comporta

A parziale deroga di quanto previsto dal vigente C.C.N.L., per tutti i Dipendenti si stabilisce quanto segue:

Il certificato medico di malattia deve essere sempre richiesto al proprio medico curante, che fornirà al dipendente il numero di protocollo da comunicare all'Amministrazione del Personale.

A parziale deroga di quanto stabilito dagli artt. da 172 a 176 del C.C.N.L., il Dipendente è dispensato dall'obbligo di presentazione del certificato medico nel caso di un solo giorno di assenza dal lavoro per malattia per un massimo di 2 giorni (non consecutivi) nell'arco dell'anno solare, salvo l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro.

L'Azienda si impegna a dare informazione al lavoratore assente per malattia o infortunio, a mezzo lettera raccomandata, circa il periodo di assenza cumulata ai fini dell'esaurimento del periodo di comporta per motivi di salute, almeno 30 giorni prima del raggiungimento del termine medesimo; informerà altresì il Lavoratore relativamente al raggiungimento dell'ulteriore periodo residuo, previsto dal C.C.N.L.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa, periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il Lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 18 mesi.

Art. 13 - Part-time

Le richieste di riduzione dell'orario di lavoro (part-time) saranno prese in considerazione nei seguenti casi:

- comprovata necessità di assistere i genitori, il coniuge, i figli, altri familiari o conviventi gravemente malati o disabili;

- necessità di accudire i figli di età inferiore ai quindici anni;
- gravi motivi di salute personale.

L'Azienda si impegna ad esaminare richieste anche a titolo diverso rispetto ai 3 punti precedenti.

La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere definita all'atto della presentazione della richieste. La concessione del part-time sarà portata alla data del 31 marzo dell'anno successivo. Resta ferma la facoltà da parte dell'Azienda di assegnare il Lavoratore o la Lavoratrice ad altre mansioni equipollenti, sia al momento dell'accesso al tempo parziale, sia al momento del rientro a tempo pieno.

Ai Lavoratori a tempo parziale, in materia di orario di lavoro si applica la flessibilità in entrata, in uscita ed in pausa pranzo, di cui all'art.5 del presente accordo.

E' possibile la richiesta della proroga del tempo parziale, scaduto il 31 marzo, purché continuino a sussistere le condizioni che avevano motivato la prima accettazione, mentre, al venir meno di tali condizioni, l'Azienda prenderà in esame l'eventuale richiesta di reintegro a full-time del Lavoratore o della Lavoratrice, a decorrere dal mese successivo a quello di richiesta di variazione dell'orario di lavoro.

Art. 14 - Buoni pasto

A tutti i Dipendenti, per ogni giornata lavorativa di effettiva presenza al lavoro dal lunedì al venerdì e, in ogni caso, quando l'orario di lavoro sia pari o superiori alle 5 ore giornaliere indipendentemente dall'effettuazione della pausa pranzo, l'Azienda corrisponderà un buono pasto dell'importo unitario di € 5,00.

Il buono pasto non spetta qualora il Dipendente abbia già fruito di pranzi rimborsatigli dall'Azienda o da Clienti della stessa.

Art. 15 - Anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto

Premesso che in materia di anticipazione sul T.F.R. possono essere previste dai Contratti Collettivi condizioni di miglior favore di quelle regolamentate dalla Legge 297/82, le Parti concordano, sempre all'interno del 75% del T.F.R. maturato in azienda e disponibile, e ferma ed immutata ogni altra previsione di legge, la possibilità di erogare anticipazioni, oltre che nelle ipotesi di legge, anche per:

- ristrutturazione e/o manutenzione straordinaria della prima casa;
- spese funerarie e/o di assistenza per coniuge/convivente e parenti in linea diretta con il lavoratore;
- spese sostenute per adozione di figli;
- spese sostenute per maternità.

In tutti i casi la richiesta dovrà essere adeguatamente documentata.

L'Azienda si impegna ad esaminare richieste di anticipazioni sul T.F.R. anche per quei Dipendenti che abbiano maturato un'anzianità aziendale di almeno 5 anni; successive richieste di anticipazioni del T.F.R. saranno esaminate trascorsi almeno 2 anni dalla prima erogazione.

L'Azienda si dichiara disponibile ad esaminare eventuali richieste di anticipo del T.F.R., fino al 75% dell'importo maturato, finalizzate alla stipula di una polizza vita di previdenza integrativa, purché compatibile con le normative fiscali e previdenziali vigenti.

Per il T.F.R. destinato ad altri fondi, si rimanda al singolo relativo regolamento in materia di anticipazione.

Art. 16 - Diritti ed agibilità sindacali

Fermo restando quanto previsto dal vigente C.C.N.L., il monte ore delle assemblee sindacali retribuite è pari a 16 ore annue.

Il monte ore complessivo previsto per le R.S.A., per l'espletamento del loro mandato, è pari a 150 ore annue, con decorrenza del computo dal 1° gennaio di ogni anno.

L'Azienda s'impegna, nell'ambito delle agibilità sindacali, a mettere a disposizione delle R.S.A. i canali di comunicazione aziendale (telefono, e-mail, videoconferenze e fax) per consentire lo svolgimento delle loro attività sindacali.

Art. 17 - Coperture Assicurative

INFORTUNI SUL LAVORO

Per i Dipendenti con la qualifica di Impiegato (sino al 1° livello compreso) l'Azienda stipula, sostenendone in proprio il costo, una polizza d'assicurazione, a copertura dei rischi professionali ed extra-professionali.

La polizza ha decorrenza dal primo giorno di assunzione e prevede i seguenti limiti massimi per persona:

- € 140.000,00 caso morte
- € 160.000,00 per invalidità permanente.

Relativamente agli infortuni extra-professionali al Dipendente sarà convenzionalmente attribuita la corrispondente retribuzione in natura soggetta alle trattenute di Legge.

Per i Dipendenti con la qualifica di Quadro l'Azienda stipula, sostenendone in proprio il costo, una polizza d'assicurazione, a copertura dei rischi professionali ed extra professionali.

La polizza ha decorrenza dal primo giorno di assunzione e prevede i seguenti limiti massimi per persona:

- € 155.000,00 caso morte
- € 180.000,00 per invalidità permanente.

Relativamente agli infortuni extra-professionali al Dipendente sarà convenzionalmente attribuita la corrispondente retribuzione in natura soggetta alle trattenute di Legge.

COPERTURA R.S.M.O.

L'azienda stipula una copertura come da Allegato A, per i Dipendenti che, su base volontaria, optino per la copertura R.S.M.O. Per aderire, i Dipendenti dovranno versare un contributo di € 60,00 per l'annualità 2016 che sarà prelevato dal cedolino del dipendente, non concorrendo, quindi, alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

Su base volontaria il Dipendente potrà estendere la copertura R.S.M.O. al proprio nucleo familiare (intendendo con nucleo il coniuge o convivente more-uxorio ed i figli conviventi risultanti dallo

"stato di famiglia". Si intendo altresì assicurati i figli del Dipendente non conviventi, purché fiscalmente a carico, pagando un premio per l'annualità 2016 di € 700,00 (Settecento/00 Euro), che sarà anticipato dall'Azienda e trattenuto al Dipendente suddividendo l'importo sui cedolini paga dell'anno solare (escludendo tredicesima e quattordicesima).

COPERTURA VITA CASO MORTE ED INVALIDITA' PERMANENTE TOTALE DA QUALSIASI CAUSA

Con decorrenza dalle ore 00,00 del 01/01/2016 la Società provvederà a fornire a tutti i propri Quadri e Impiegati, a proprio integrale ed esclusivo carico, le provvidenze elencate al successivo punto 1. Ai sensi del punto 2.2 della circolare del Ministero delle Finanze n. 55 del 04.03.1999, rimane in facoltà dell'Azienda di scegliere se garantirsi, nel suo esclusivo interesse, una copertura economica per tali pagamenti, stipulando una polizza assicurativa o iscrivendosi ad una Cassa di Assistenza.

1. Le provvidenze che la Società garantirà a tutti i Quadri e Impiegati, a proprio totale carico, sono:

QUADRI

In caso di morte dovuta a qualsiasi causa o, in caso di invalidità permanente per sopravvenuta infermità o difetto fisico o mentale che riduca la capacità di guadagno del dipendente con la qualifica di Quadro in occupazioni confacenti alle sue attitudini a meno di un terzo del normale: una somma pari a € 70.000.

IMPIEGATI

In caso di morte dovuta a qualsiasi causa o, in caso di invalidità permanente per sopravvenuta infermità o difetto fisico o mentale che riduca la capacità di guadagno del dipendente con la qualifica di Impiegato in occupazioni confacenti alle sue attitudini a meno di un terzo del normale: una somma pari a € 50.000.

Le provvidenze descritte nel presente articolo sono disciplinate nell'allegato B del presente accordo.

Art. 18 - Previdenza integrativa

Riconoscendo la fondamentale importanza sociale della previdenza integrativa, al fine di permettere ai Lavoratori di accedere ai benefici della stessa, l'Azienda verserà al Fondo di categoria (FON.TE) un importo pari all'1,55% della Retribuzione globale annua lorda di ciascun Dipendente aderente ad esso, come previsto dal C.C.N.L.

Per i Dipendenti che aderiscono al Fondo Aziendale AMUNDI l'Azienda s'impegna a versare a tali Fondi i contributi richiesti a carico di ciascun Dipendente, trattenendoli mensilmente dal cedolino, senza alcun aggravio supplementare, erogando inoltre l'1,70% della Retribuzione globale annua lorda a titolo di contributo aziendale.

Per i Dipendenti che aderiscono al Fondo Previp l'Azienda s'impegna a versare a tali Fondi i contributi richiesti a carico di ciascun Dipendente, trattenendoli mensilmente dal cedolino, senza alcun aggravio supplementare, erogando inoltre un contributo dell'1,70% della Retribuzione globale annua lorda a titolo di contributo aziendale con un contributo minimo di € 1.032.

Art. 19 - Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto reciprocamente che il presente accordo costituisce un complesso normativo inscindibile, migliorativo di tutti i precedenti trattamenti economici e normativi.

Art. 20 - Decorrenza e durata


Il presente accordo, che annulla e sostituisce qualsiasi precedente contratto o regolamento aziendale in essere alla data della stipula dello stesso, salvo diverse decorrenze indicate nel testo entrerà in vigore il 1° gennaio 2016 e avrà scadenza il 31 dicembre 2016.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30 settembre 2016, al fine di ridefinire e sottoscrivere l'eventuale rinnovo.

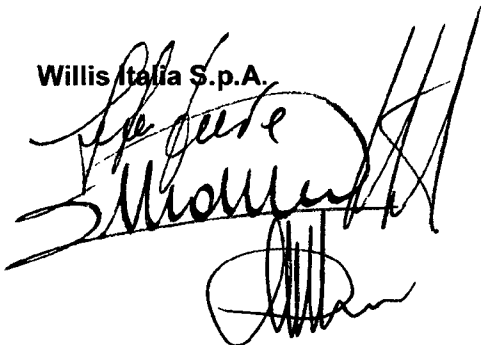
Il presente Contratto Integrativo Aziendale s'intenderà rinnovato per un'ulteriore annualità, a decorrere dal 1° gennaio 2017, se non disdetto almeno tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A. R.. In caso di disdetta, il presente C.I.A. resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto Integrativo Aziendale.

A cura dell'Azienda, il presente accordo sarà depositato presso la Direzione provinciale del lavoro di Milano, l'I.N.P.S. e l'I.NA.I.L., entro il termine e con le modalità stabilite dalla legge.

Il presente contratto è dedicato alla passione ed alla tenacia di Tiziana Di Michele, R.S.A. Fisac/CGIL della Willis Italia S.p.A., prematuramente scomparsa all'età di 39 anni.

Letto, confermato e sottoscritto in Milano, il 26/11/2015 15-12-2015 

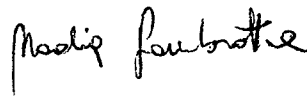
Willis Italia S.p.A.



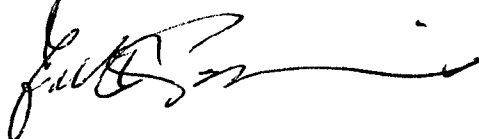
Confcommercio Unione



La R.S.A. Fisac-C.G.I.L.

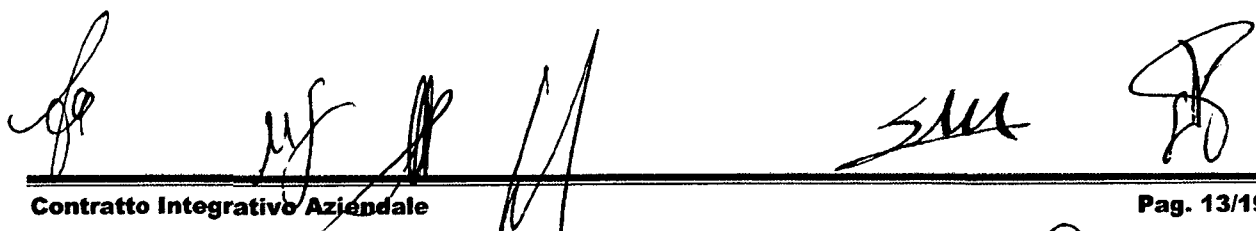


Fisac-C.G.I.L.



ALLEGATO A

GARANZIE	PROPOSTA WILLIS IMPORTO GARANZIA
A. RICOVERO OSPEDALIERO CON O SENZA INTERVENTO CHIRURGICO	<p align="center">€ 78.000,00</p> <p>In Network: nessuno scoperto/franchigia; Fuori network: scoperto 20% minimo € 1.500,00</p>
Grandi Interventi	<p align="center">€ 156.000,00</p>
Spese per accertamenti diagnostici antecedenti il ricovero	<p align="center">Compreso nel massimale A. Massimo 100 gg.</p>
Spese per gli onorari dei chirurghi, aiuto, assistente, anestesista ed ogni altro soggetto partecipante all'intervento, diritti di sala operatoria e materiale d'intervento (compresi apparecchi terapeutici e endoprotesi applicati durante l'intervento)	<p align="center">Compreso nel massimale A.</p>
Assistenza medica ed infermieristica, cure, trattamenti fisioterapici e rieducativi, medicinali ed esami post intervento riguardanti il periodo di ricovero	<p align="center">Compreso nel massimale A.</p>
Rette di degenza	<p align="center">Compreso nel massimale A. Limite di € 250,00</p>
Spese sostenute dopo la cessazione del ricovero per: esami, acquisto medicinali, prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, trattamenti fisioterapici, rieducativi e cure termali	<p align="center">Compreso nel massimale A. Massimo 100 gg.</p>
Parto naturale	<p align="center">Compreso nel massimale A. Limite di € 2.000,00</p>
Parto cesareo, aborto e malattie derivanti e conseguenti	<p align="center">Compreso nel massimale A. Limite di € 5.000,00</p>
Prelievo organi o parte di essi, nonché spese per il donatore per accertamenti diagnostici, assistenza medica ed infermieristica, intervento chirurgico di espianto, cure, medicinali e rette di degenza	<p align="center">Compreso nel massimale A.</p>
Day Hospital	<p align="center">Compreso nel massimale A. Limite di € 7.750,00 per degenza senza intervento chirurgico</p>
Interventi chirurgici ambulatoriali	<p align="center">Compreso nel massimale A.</p>
Trasporto assicurato in Italia e all'estero	<p align="center">Limite di € 1.550,00</p>
Retta accompagnatore	<p align="center">€ 50,00 al gg. massimo 40 gg.</p>
Diaria sostitutiva del rimborso (per ricoveri con pernottamento, con o senza intervento chirurgico, a totale carico del SSN)	<p align="center">€ 103,00 Massimo 100 gg.</p>
Interventi chirurgici finalizzati alla correzione di difetti visivi effettuati con metodiche laser ed altro fino ad ora utilizzate in caso di: - miopia superiore a 4 diottrie - anisometropia superiore a tre diottrie (presente prima della correzione laser di uno degli occhi)	<p align="center">Compreso nel massimale A. Limite di € 1.035,00 per occhio</p>



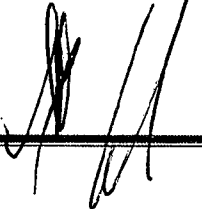


0

ALLEGATO A (segue)

GARANZIE	PROPOSTA WILLIS IMPORTO GARANZIA
<p>B. SPESE EXTRA-OSPEDALIERE</p>	<p align="center">€ 3.000,00</p> <ul style="list-style-type: none"> - In Network: franchigia € 50,00 - Fuori network: scoperto 30% - Rimborso integrale dei ticket SSN <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostica radiologica • Elettroencefalografia • Elettrocardiografia • T.A.C. • R.M.N. • Ecografia • Cobaltoterapia • Doppler • Chemioterapia • Laserterapia • Telecuore • Dialisi • Scintigrafia
<p>C. VISITE ed ESAMI SPECIALISTICI</p> <p>Onorari medici</p> <p>Trattamenti fisioterapici e rieducativi</p> <p>Noleggio apparecchiature per trattamenti fisioterapici</p> <p>Accertamenti diagnostici</p> <p>Agopuntura ed elettro-agopuntura, purché praticata da medico abilitato</p> <p>Spese sostenute in gravidanza</p> <p>Assistenza infermieristica</p> <p>Cure termali (escluse le spese di natura alberghiera)</p> <p>Medicinali prescritti dal medico curante, compresi i medicinali omeopatici, galenici, prodotti da banco che rientrano nel prontuario medico. Esclusi i parafarmaci, i prodotti per l'igiene, prodotti dietetici, gli integratori alimentari ed i cosmetici.</p> <p>Accertamenti diagnostici a scopo preventivo (andro test – gino test) da intendersi quali: DONNA: Un esame mammografico; Pap-test; Un esame elettrocardiografico. UOMO: Elettrocardiogrammi a riposo e da sforzo; Esame radiologico del torace; Esami del sangue: emocromo con formula leucocitaria; glicemia; VES; LDL; azotemia; creatinemia; HDL quadro lipidico: colesterolo, trigliceridi, lipoproteine</p>	<p align="center">€ 1.000,00</p> <ul style="list-style-type: none"> - In Network: franchigia € 30,00 - Fuori network: scoperto 30% - Rimborso integrale dei ticket SSN <p align="center">Compreso nel massimale C</p> <ul style="list-style-type: none"> - In Network: scoperto 15% - Fuori network: scoperto 30% <p align="center">Compreso nel massimale C</p> <p align="center">Compreso nel massimale C</p> <p align="center">Compreso nel massimale C</p> <p align="center">Compreso nel massimale C</p> <p align="center">Compreso nel massimale C</p> <p align="center">Compreso nel massimale C</p> <p align="center">Compreso nel massimale C</p> <p align="center">Compreso nel massimale C. Limite € 150,00 per anno/nucleo</p> <p align="center">Compreso nel massimale C. Limite di € 258,00 per biennio/persona Scoperto 20% Prestazione eseguibile solo in Network</p>








ALLEGATO A (segue)

GARANZIE	PROPOSTA WILLIS
	IMPORTO GARANZIA
E. CURE DENTARIE Cure odontoiatriche Acquisto e ribasamento di protesi odontoiatriche Cure ortodontiche Prestazioni di carattere conservativo e/o chirurgico effettuate da medico dentista anche in regime di Day Hospital, intervento chirurgico ambulatoriale e ricovero	€ 400,00 In Network: scoperto 15% Fuori network: scoperto del 50%
F. PROTESI E/O PRESIDI Ortopedici Acustici	€ 1.032,00 per anno/nucleo Per i presidi limite di € 258,00 per anno / persona Protesi franchigia assoluta di € 25,00 per evento Presidi: scoperto 30%
G. LENTI E/O LENTI A CONTATTO, MONTATURE (seguito modifica visus certificata da medico oculista)	€ 100,00 per anno/persona Franchigia € 30,00
H. RIMPATRIO SALMA per decesso all'estero	€ 1.000,00
DEFINIZIONE NUCLEO FAMILIARE	Il coniuge o convivente more uxorio, i figli conviventi risultanti dallo stato di famiglia. Si intendo altresì assicurati i figli del dipendente non conviventi purché fiscalmente a carico.









ALLEGATO B

In materia di provvidenze complementari delle forme di assistenza operanti in favore dei dipendenti con mansione di Quadro e Impiegato,

tra

La Società Willis Italia S.p.A e le sue controllate di seguito denominata Società, con sede in Milano, via Tortona 33, rappresentata da Giuseppe De Spirt

e

i suoi Quadri e Impiegati;

di comune accordo le parti convengono di modificare l'assetto delle provvidenze e decidendo di attuare quanto segue:

1. Con decorrenza dalle ore 00,00 del 01/01/2016 la Società provvederà a fornire a tutti i propri Quadri e Impiegati, a proprio integrale ed esclusivo carico, le provvidenze elencate al successivo punto 2. Ai sensi del punto 2.2 della circolare del Ministero delle Finanze n. 55 del 04.03.1999, rimane in facoltà dell'Azienda di scegliere se garantirsi, nel suo esclusivo interesse, una copertura economica per tali pagamenti, stipulando una polizza assicurativa o iscrivendosi ad una Cassa di Assistenza..

2. Le provvidenze che la Società garantirà a tutti i Quadri e Impiegati, a proprio totale carico, sono:

a) QUADRI

in caso di morte dovuta a qualsiasi causa o in caso di invalidità permanente, per sopravvenuta infermità o difetto fisico o mentale, superiore al 50% della totale e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro del dipendente con la qualifica di Quadro: una somma pari a € 70.000,00

b) IMPIEGATI

in caso di morte dovuta a qualsiasi causa o in caso di invalidità permanente, per sopravvenuta infermità o difetto fisico o mentale, superiore al 50% della totale e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro del dipendente con la qualifica di Impiegato: una somma pari a € 50.000,00

Beneficiari:

- in caso di morte: i soggetti formalmente indicati dallo stesso Dipendente, in mancanza di tale indicazione i beneficiari sono individuati ai sensi dell'art. 2122 del Codice Civile.
- in caso di invalidità permanente: il Dipendente stesso

la Società, al fine di potersi garantire una eventuale riserva economica per fare fronte all'impegno preso, potrà richiedere la compilazione di un questionario riguardante lo stato di salute del Dipendente e, qualora si renderà necessario, richiederà al Dipendente di sottoporsi ad alcuni accertamenti medici. Se il Dipendente dovesse rifiutarsi di effettuare tali accertamenti o qualora il Dipendente si sottoponesse agli accertamenti e dagli stessi risultasse impossibile per la Società

ALLEGATO B (segue)

crearsi una riserva economica per far fronte all'impegno preso, l'impegno dell'azienda cesserà per le provvidenze oggetto del presente documento.

Le provvidenze non opereranno in caso di:

- attività dolosa degli aventi diritto alle provvidenze;
- partecipazione del Dipendente a delitti dolosi;
- uso, da parte del Dipendente, di veicoli o natanti in competizioni – non di regolarità pura – e alle relative prove o allenamenti;
- partecipazione del Dipendente a fatti di guerra, salvo che non derivi da obblighi verso lo Stato italiano: in questo caso la provvidenza può essere prestata solo alle condizioni stabilite dal competente Ministero e su richiesta del Dipendente interessato;
- incidente di volo, se il Dipendente viaggia a bordo di aeromobile non autorizzato al volo o con pilota non titolare di brevetto idoneo e, in ogni caso, se viaggia in qualità di membro dell'equipaggio.

3. Il diritto alle somme previste maturerà previa consegna di:

In caso di Morte:

- certificato di morte;
- relazione medica sulle cause del decesso, redatta su apposito modulo, nonché l'ulteriore documentazione di carattere sanitario (cartelle cliniche, esami medici, ecc.) che venisse richiesta dalla Società o dalla compagnia di assicurazione / Cassa di Assistenza alla quale la Società avesse deciso di trasferire il rischio per garantirsi una copertura economica per tali pagamenti;
- eventuale atto notorio dal quale risulti se il Dipendente ha lasciato o meno testamento e l'indicazione degli eredi legittimi;
- eventuale copia del testamento pubblicato.

In caso di invalidità permanente, per sopravvenuta infermità o difetto fisico o mentale, superiore al 50% della totale e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro:

Verificatasi l'invalidità il Dipendente dovrà far pervenire

- dettagliata denuncia dell'evento;
- specifica certificazione medica con quantificazione dell'invalidità;
- eventuale ulteriore documentazione di carattere sanitario (cartelle cliniche, esami medici, ecc.)

La Società, o la Compagnia di Assicurazione / Cassa di Assistenza alla quale la Società avesse deciso di trasferire il rischio, si impegna ad accertare l'invalidità permanente entro sette mesi dalla data in cui il Dipendente ha richiesto gli accertamenti.

In caso di divergenza sulla natura o sulle conseguenze delle lesioni o sul grado di Invalidità Permanente, il Dipendente e la Società, o la Compagnia di Assicurazione / Cassa di Assistenza da essa incaricata, si obbligano a conferire mandato, con scrittura privata, ad un Collegio di tre medici di decidere a norma e nei limiti delle condizioni espresse nel presente accordo o nella eventuale

ALLEGATO B (segue)

