



ASSET MANAGEMENT  
& INSURANCE SOLUTIONS

# CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

## CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

il giorno 03 settembre 2019

TRA

**AMISSIMA ASSICURAZIONI, AMISSIMA VITA e AMISSIMA HOLDINGS** rappresentate dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Dott. Alessandro Santoliquido, dal Direttore del Personale, Dott. Dario Barberio e dal responsabile del Servizio Personale, rag. Jonathan Furiosi

E

Le rappresentanze sindacali di seguito indicate:

- **FIRST/CISL** rappresentata da Monica Regattieri, Giuseppe Abbondanza, Daniele Balbi, Paolo De Tomasi e Domenico Lamanna.
- **FISAC/CGIL** rappresentata da Gianni Chierchia, Silvia Traversone, Aurelio Migliardi, Dario De Santis e Marco Marchese.
- **F.N.A.** rappresentata da Cinzia Viziano, Mario Tauro, Stefano Venuti, Massimo Pola e Maurizio Putignano.
- **S.N.F.I.A** rappresentata da Mario Speranza.
- **UIL.C.A.** rappresentata da Gabriella Dimundo, Bruno Oliveri e Giuseppe Trecroci.

Si è stipulato, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 81, 82 e 83 del vigente CCNL che disciplina i rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente, il seguente Contratto Integrativo Aziendale, da valere nei confronti di tutti i dipendenti delle Società Amissima Assicurazioni Spa, Amissima Vita Spa e Amissima Holdings Srl, che sostituisce a tutti gli effetti quelli precedentemente in vigore in ciascuna società.

## ART. 1 SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale dipendente di AMISSIMA ASSICURAZIONI S.P.A., AMISSIMA VITA S.P.A e AMISSIMA HOLDINGS S.R.L. ed ai dipendenti della I, II e III SEZIONE SPECIALE DEL C.C.N.L. il cui rapporto di lavoro è regolato dal C.C.N.L in vigore.

L'Accordo scadrà il 31 dicembre 2022.

## ART. 2 RELAZIONI SINDACALI

Le parti si danno reciprocamente atto sull'importanza di mantenere corrette relazioni fra Società e Sindacati. Sarà fra i compiti della Commissione consultiva di cui al seguente articolo 4 studiare, discutere e proporre migliori pratiche relazionali fra Società e Sindacati.

In via di principio ogni singola RSA è riconosciuta con pari dignità d'interlocuzione verso le Società e sarà cercata ogni soluzione per favorire la partecipazione delle RSA periferiche, cioè dislocate all'esterno delle Direzioni Generali delle Società, agli incontri con l'azienda, anche attraverso tecnologie che permettono il collegamento a distanza.

## ART. 3 DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Ad integrazione e precisazione di quanto stabilito dal vigente C.C.N.L., le Società si impegnano ad informare semestralmente - con due incontri annuali - le Rappresentanze Sindacali Aziendali sulle tematiche relative alle prospettive di mercato, alla gestione ed allo sviluppo delle imprese nonché all'organizzazione del lavoro in essere ed alle proiezioni future.

Le Società si impegnano altresì ad informare le R.S.A. sulle modifiche dell'assetto proprietario e su eventuali integrazioni, collegamenti, sinergie con altre Società.

Le Società forniranno annualmente alle R.S.A. le informazioni necessarie su:

1. Composizione del portafoglio delle Aziende suddiviso per rami con relativo andamento;
2. Adozione di nuove procedure lavorative con particolare riferimento a quelle relative ai processi di meccanizzazione;
3. Motivazioni e numero delle missioni compiute dal personale non itinerante;
4. Programmi e criteri di incentivazione e sul sistema premiante eventualmente adottati e da adottare;
5. Piani per lo sviluppo dell'organizzazione commerciale con particolare riguardo alla rete agenziale;
6. Tutte le assunzioni fatte con contratto di inserimento, apprendistato, interinale, atipico e comunque effettuate;
7. Corsi di formazione effettuati dal personale dipendente;
8. Quanto previsto dagli articoli 10 e 11 del C.C.N.L.;
9. Le Aziende oltre quanto indicato agli Art. 10 e 11 del vigente CCNL, informeranno, inoltre su:
  - a. il ricorso alla fungibilità delle mansioni secondo lo schema del CCNL;
  - b. l'utilizzo di nuove figure contrattuali;
  - c. l'andamento economico semestrale dell'Impresa;
  - d. i progetti di ristrutturazione che incidano sui livelli occupazionali o sulla mobilità, intesa come cambiamento di sede di lavoro di lavoratori/trici e che interessino più unità organizzative;
  - e. i processi di riorganizzazione anche legati a innovazioni tecnologiche, tali da comportare mobilità interna di più lavoratori/trici con mutamento di mansioni o ruoli professionali e che interessino più unità organizzative;
  - f. i processi di ristrutturazione che prevedano scorpori di attività e/o distacchi di persone.

Le Società, fermo restando il proprio diritto alla piena decisionalità, riconoscono alle R.S.A. la possibilità di prospettare soluzioni alternative o integrative alle problematiche organizzative delle società in relazione alle informazioni ricevute relativamente alla eventuale riorganizzazione delle Aziende e alle sinergie di Gruppo. Le Società renderanno noti, con cadenza annuale, i passaggi di livello nominativi del personale intervenuti nel periodo, nonché, la nomina dei nuovi funzionari e dei dirigenti, con l'indicazione del grado attribuito e l'ufficio di pertinenza. Le Società forniranno anche statistiche sul personale con disaggregazioni sul livello, classi, genere e fasce età.

#### ART. 4 COMMISSIONE

Verrà costituita una COMMISSIONE CONSULTIVA composta da rappresentanti delle imprese e un rappresentante sindacale, per ogni società del gruppo e per ogni sigla, che progetti e realizzi interventi sui seguenti temi:

- Occupazione e pari opportunità
- Agevolazioni sede di lavoro applicazione Legge 104 limitatamente a profili collettivi
- Agevolazioni dipendenti per la locazione di locali di proprietà delle Aziende
- Medicina preventiva e socio sanitaria
- Locali di lavoro disagiati
- Concessione finanziamenti per acquisto prima casa
- Relazioni Azienda – Sindacati
- Corsi di formazione e aggiornamento professionali

In tema di occupazione e pari opportunità, la commissione avrà il compito di ricercare e analizzare le cause di eventuali discriminazioni suggerendo i correttivi più opportuni. Le proposte della commissione potranno riguardare inquadramenti e formazione professionale oltre a quegli aspetti ritenuti utili per promuovere pari opportunità. In caso di decesso o di grave invalidità di un dipendente, che comporti la risoluzione del rapporto di lavoro, la commissione verificherà la possibilità di assunzione di un familiare, coniuge e/o figlio, in occasione di programmate nuove assunzioni.

La Commissione si incontrerà ogni 6 mesi su richiesta delle parti, fatti salvi i casi di urgenza, e annualmente redigerà una relazione sui propri lavori che sarà resa pubblica in azienda e potrà essere predisposto un piano di lavoro la cui attuazione verrà verificata nel corso degli incontri successivi.

Nota a verbale:

Entro due mesi dalla stipula del presente Contratto Integrativo Aziendale le parti dovranno comunicare i nominativi dei componenti della commissione.

#### ART. 5 RIENTRO DALLA MATERNITA'

Fermo quanto previsto dalle norme di legge in vigore, la lavoratrice che rientri dal periodo di assenza per maternità avrà diritto a svolgere le stesse mansioni, o in caso di impossibilità, mansioni equivalenti comunque nella propria sede di lavoro.

#### ART. 6 TRASFERIMENTI E MISSIONI

I trasferimenti dovranno avvenire, in linea di massima con il consenso del lavoratore, ed essere propedeutici ad avanzamenti di carriera.

Fermo restando che il ricorso alle missioni deve essere rapportato ad effettive esigenze tecnico-organizzative, le Aziende potranno far ricorso all'utilizzo della missione ricercando il consenso del lavoratore:

- sempre per missioni superiori ai 90 giorni;
- non vincolante per le missioni inferiori ai 15 giorni fino a concorrenza di 90 giorni nell'arco dell'anno solare.

Nota a verbale:

Per i dipendenti della sede di Milano e Genova di 3° e 4° livello in forza alla data del 19/12/1995 le aziende si impegnano a richiedere il loro consenso per le missioni, secondo le modalità di cui ai punti precedenti, riportando i giorni rispettivamente a 60 giorni e 10 giorni.

#### ART. 7 CORSI DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le Società concordano sulla necessità dell'istruzione professionale dei dipendenti per arrivare, anche attraverso il cambiamento delle mansioni, ad una maggiore qualificazione del personale. Confermano inoltre la propria disponibilità ad istruire i propri dipendenti con interventi di addestramento attraverso corsi di formazione aziendali o indetti da altri istituti. Per il raggiungimento di tale scopo viene istituito un monte ore complessivo, peraltro previsto dall'Art. 64 del CCNL vigente, finalizzato al miglioramento ed anche all'avanzamento professionale dei dipendenti.

Al dipendente che, per iniziativa personale e sostenendone direttamente i costi, voglia partecipare a corsi che abbiano attinenza con la materia assicurativa e/o all'attività tecnico- amministrativa, verranno concessi al massimo 15 giorni all'anno di permesso retribuito in corrispondenza della durata dei corsi, dietro presentazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuta partecipazione.

Le Società si riservano di inviare il personale a quei corsi che saranno considerati opportuni per il conseguimento di una più elevata professionalità specifica e/o generale.

#### ART. 7 bis RICOMPOSIZIONE E ROTAZIONE DELLE MANSIONI

Il personale ha diritto ad accrescere le proprie conoscenze e capacità professionali, non solo mediante la partecipazione ai corsi di formazione, ma anche attraverso la rotazione delle mansioni come disposto dall'art. 92 del C.C.N.L. La rotazione delle mansioni, la ricomposizione delle stesse, la partecipazione ai corsi di formazione per accrescere la propria professionalità, nonché l'anzianità costituiscono titolo preferenziale per il passaggio di livello.

Qualora le Imprese abbiano necessità di particolari figure professionali cureranno di ricercare le stesse, in via privilegiata e prioritaria, tra il personale interno. Al fine di rendere più fluida e tempestiva la comunicazione, le Società si impegnano ad informare tutti i Dipendenti attraverso la Intranet Aziendale, dopo averlo preannunciato alle R.S.A..

Resta comunque impregiudicata la valutazione, di pertinenza strettamente aziendale, della figura professionale da ricercare.

#### ART. 8 MOBBING

Le parti riconoscono la rilevanza delle problematiche relative al mobbing nell'ambito dell'attività lavorativa e l'opportunità di azioni ed iniziative volte all'informazione, ed alla tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psicofisica dei lavoratori/trici.

Per quanto riguarda la normativa, le Parti si impegnano a recepire e a dare attuazione alla legislazione in materia ed attenersi a quanto statuito all'Art. 51 del vigente CCNL ANIA in tema di monitoraggio dei fenomeni

di mobbing. In questo quadro opererà la Commissione paritetica aziendale, costituita a norma del CIA che si riunirà con le modalità previste dal relativo regolamento.

#### ART. 9 NUOVE ASSUNZIONI

Le aziende si impegnano a segnalare attraverso gli opportuni strumenti di comunicazione aziendale (eventualmente anche attraverso job posting) eventuali ricerche del personale per fabbisogni di figure professionali.

#### ART. 10 PART TIME

Per i dipendenti già in servizio a tempo pieno e tenuti all'osservanza dell'orario di lavoro settimanale di cui alla lettera A) dell'articolo 95 del C.C.N.L. 22.02.2017, con esclusione dei funzionari e dei 6° livelli responsabili di unità organizzativa, del personale con mansioni esterne, e comunque di quello con orario di lavoro a turni settimanali, che chiedessero di essere ammessi a prestazioni di lavoro a tempo parziale (orizzontale e verticale), varranno le seguenti norme:

10.1 – Sarà ammesso con priorità chi avesse necessità di assistere i genitori, il coniuge e/o convivente, i figli e gli affini di primo grado, gravemente malati o diversamente abili, oppure per necessità di curare i figli di età inferiore ai 14 anni.

10.2 - Il ticket verrà riconosciuto ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time nelle giornate lavorative con un minimo di 4 ore di presenza, distribuite su due turni, che prevedano il rientro pomeridiano.

10.3 – Escludendo dal computo i rapporti di lavoro a tempo parziale, saranno ammessi rapporti part time per non più del 10% del personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

10.4 – La durata del rapporto part-time va concordata inizialmente tra le parti e non potrà essere superiore agli otto anni continuativi. Esso sarà rinnovato automaticamente di anno in anno se il lavoratore non manifesta formalmente l'intenzione di rientrare a tempo pieno almeno tre mesi prima della scadenza.

Qualora trascorso un periodo di un anno dall'inizio del rapporto a part-time, venissero a cadere le condizioni che hanno determinato il rapporto di lavoro a part-time, il dipendente con preavviso di almeno tre mesi avrà diritto di rientrare a tempo pieno. Il dipendente che rientra a tempo pieno, qualora sussistano particolari esigenze organizzative, si rende disponibile ad una eventuale assegnazione diversa di ufficio e/o mansioni diversi purché equivalenti. Qualora a fronte di nuove richieste di part-time la percentuale di cui al punto 10.3 venga superata le parti si incontreranno per concordare una soluzione condivisa. Ulteriori prolungamenti agli otto anni non entreranno a far parte del computo della percentuale prevista al punto 10.3.

10.5 - La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa non comporterà novazione del rapporto di lavoro in essere.

10.6 - La retribuzione nelle sue varie articolazioni, nessuna esclusa, sarà corrisposta proporzionalmente all'orario di lavoro stabilito nella lettera di part-time sottoscritta con l'azienda.

10.7 - Al rapporto di lavoro a tempo parziale saranno applicate integralmente le norme di Legge e di Contratto che regolano la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, il congedo matrimoniale, le ferie e le festività infrasettimanali; con riferimento ai predetti istituti, la retribuzione se dovuta, sarà corrisposta in proporzione all'orario di lavoro stabilito nella lettera di part-time sottoscritta con l'azienda.

10.8 - Il preavviso sarà applicabile nella misura prevista per il lavoro a tempo pieno. L'indennità sostitutiva di preavviso sarà invece corrisposta proporzionalmente all'orario di lavoro stabilito nella lettera di part-time sottoscritta con l'azienda.

10.9 - Il lavoro straordinario, di norma, non sarà ammesso.

10.10 - Sarà vietato il doppio lavoro, anche in forma autonoma od associativa.

10.11 - L'azienda accoglie tendenzialmente le richieste di attivazione, modifica e cessazione dei rapporti di lavoro part-time; resta salva la facoltà di denegare il consenso, nei casi previsti dalla normativa vigente, previa consegna al dipendente di nota motivata scritta.

10.12 – Le percentuali di lavoro dei rapporti di lavoro part-time devono comunque rientrare nella fascia dal 54,05% (20 ore settimanali) al 86,49% (32 ore settimanali) dell'orario intero.

#### ART. 11 ASPETTATIVA

A parziale modifica del primo comma dell'Art. 37 del C.C.N.L. vigente, si precisa che il lavoratore in servizio effettivo da almeno 2 anni ha diritto ad un periodo di aspettativa della durata massima di 3 mesi. Tale aspettativa potrà essere frazionata fino a 6 periodi di 15 giorni ciascuno.

#### ART. 12 LAVORATORI STUDENTI

Fermo restando quanto disposto dall'Art. 10 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, vengono concessi ai lavoratori studenti, che ne facciano richiesta, i seguenti permessi:

##### Studenti Scuola Media Superiore

- a) 12 giorni lavorativi retribuiti per la preparazione degli esami di maturità;
- b) 150 ore lavorative retribuite per ogni anno scolastico;
- c) contributo dell'Impresa all'acquisto dei libri di testo nella misura di € 300,00= per anno scolastico.

##### Studi Universitari

- a) 5 gg. lavorativi retribuiti annui per la preparazione di ciascun esame per un massimo di 25 giorni annui, per un massimo di 4 anni per le lauree triennali e 6 anni per quelle quinquennali;
- b) 25 gg. lavorativi retribuiti per la preparazione della tesi di laurea più la possibilità di usufruire di 5 giorni del monte ferie;
- c) rimborso a carico dell'Impresa per l'acquisto dei libri di testo fino a concorrenza di € 600,00= per anno solare;
- d) rimborso a carico dell'Impresa pari al 75% dell'importo della tassa d'iscrizione, per un massimo di 4 anni per i corsi di laurea di durata triennale o di 6 anni per i corsi di laurea di durata quinquennale, la cui richiesta di rimborso deve essere presentata entro due mesi dal pagamento della tassa di iscrizione.

Il lavoratore studente per avere diritto ai permessi e ai rimborsi di cui sopra, dovrà fornire alle Società la relativa documentazione in originale, che verrà restituita a seguito delle attività amministrative svolte dall'Impresa.

Il lavoratore studente dovrà altresì fornire la documentazione attestante l'avvenuta iscrizione iniziale al corso di laurea.

Le agevolazioni riguardanti i lavoratori universitari sono fruibili esclusivamente per il conseguimento della 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> laurea (il cui corso legale è di norma fissato in 3 anni di base + 2 di specializzazione) – soltanto in caso di iscrizione ad una delle seguenti facoltà aventi attinenza con la materia assicurativa e/o all'attività tecnico-amministrativa:

- Giurisprudenza
- Economia e discipline attinenti
- Ingegneria
- Informatica
- Matematica, statistica, chimica e fisica
- Scienze statistiche e attuariali

- Scienze economiche bancarie e assicurative

L'azienda si riserva, discrezionalmente, di valutare richieste di dipendenti per corsi di laurea diversi da quelli sopra elencati per la concessione di rimborsi o permessi sopra riportati.

Per i corsi di laurea diversi da quelli sopra elencati saranno concessi solamente permessi studio nei seguenti limiti:

- a) 2 gg. lavorativi retribuiti annui per la preparazione di ciascun esame per un massimo di 10 giorni annui;
- b) 8 gg. lavorativi retribuiti per la preparazione della tesi di laurea più la possibilità di usufruire di 5 giorni del monte ferie.

#### ART. 13 PERMESSI

In deroga all'Art. 39, quarto comma del C.C.N.L. in vigore, a tutti i dipendenti verranno riconosciuti 5 gg. lavorativi di permesso retribuito;

Verranno riconosciuti a tutti i dipendenti 4 giorni di permesso retribuito per la nascita dei figli anche in caso di adozione.

Saranno concessi permessi non retribuiti per malattia dei figli fino al compimento del 14° anno di età.

In caso di assenze non retribuite per malattia dei figli, fino al compimento del 14° anno di età, che superino i 15 giorni continuativi, comprovati da idonea certificazione medica, le società riconosceranno la retribuzione pari a 3 giorni lavorativi. Tale facoltà è esercitabile una sola volta all'anno indipendentemente dal numero di figli.

Ai dipendenti con incarichi presso gli Organi Collegiali Scolastici e Prescolastici vengono riconosciute 50 ore annuali di permesso retribuito, purché documentate, per la partecipazione a riunioni e/o assemblee.

Le Società, in relazione a quei permessi brevi a cui fanno riferimento gli artt. 39 e segg. del C.C.N.L. 22/02/2017, intende a titolo esemplificativo definire meglio la casistica nella quale riconoscerà permessi retribuiti ai propri dipendenti:

- A) Chiamata in giudizio in qualità di teste purché documentabile (atto di intimazione a teste);
- B) Atti pubblici nei quali sia richiesta la presenza fisica del dipendente (certificato rilasciato da pubblico ufficiale);
- C) Effettuazione di visite mediche, visite specialistiche, analisi, cure terapeutiche, cure dentarie (dichiarazione medica).

Fermo il concetto che il "permesso breve" non deve essere superiore di norma a quattro ore e non deve essere sistematico si precisa che: "la concessione di permessi retribuiti per visite mediche è subordinata alla presentazione di relativa documentazione, che indichi, oltre al nome del dipendente, la data e il tempo di permanenza nella struttura dove viene effettuata la visita o prestazione".

#### Nota a verbale relativa al punto C

In casi eccezionali, supportati da idonea documentazione, l'impresa ed il dipendente si incontreranno per valutare modalità di utilizzo di permessi più estese.

- D) in deroga al 1° comma dell'Art. 39 C.C.N.L. è possibile usufruire del monte ore in un'unica soluzione o a mezze giornate, con esclusione del venerdì anche per i dipendenti non identificati dallo stesso, ad esclusione dei funzionari – 7° livello.



#### Permessi speciali con recupero

E' data facoltà ai dipendenti, per la durata massima di 12 ore mensili, di utilizzare i saldi di flessibilità per permessi in conto recupero, la cui autorizzazione dovrà essere richiesta di norma almeno 24 ore prima dell'effettuazione del permesso stesso, ad eccezione dei casi aventi carattere di urgenza.

Il suddetto monte ore potrà essere usufruito a ore per un minimo di 1 ora e un massimo di 3 ore; inoltre non potrà essere usufruito, nella medesima giornata, consecutivamente ad altri permessi o istituti di diversa natura.

Sono, inoltre, previsti permessi retribuiti di 3 ore annue per visite mediche documentate per parenti di 1° grado (genitori/figli) e coniuge, o comunque, facenti parte del nucleo familiare; tale tipologia di permesso potrà essere usufruita solo nel caso in cui il dipendente abbia esaurito tutte le altre forme di permesso (ad esclusione delle ore di flex) e ferie a disposizione.

#### ART. 14 AGEVOLAZIONI AI DIPENDENTI ASSEGNAZIONE IN LOCAZIONE DI ALLOGGI DI PROPRIETA' DELL'IMPRESA

Ai dipendenti potranno essere concessi in locazione, nel rispetto delle vigenti Leggi, gli appartamenti che eventualmente si rendessero liberi negli immobili di proprietà delle Società, le quali si adopereranno a dare la priorità a coloro che fossero colpiti da un provvedimento di sfratto.

Il dipendente cui sarà affittato l'appartamento sarà esentato dal versamento del deposito cauzionale.

Sarà a carico delle imprese la messa in ordine (sgombero locali e tinteggiatura) dell'appartamento.

#### Nota a verbale

Le aziende si impegnano a dare informativa ai dipendenti ed alla Commissione di cui all'Art. 4 e ad applicare agli stessi canoni di locazione agevolati.

#### ART. 15 PRESTITI AI DIPENDENTI

Premesso che ai dipendenti potranno essere riconosciute dalle Banche del Gruppo Carige le condizioni di miglior favore ad oggi praticate (all'unica condizione di titolarità di conto corrente con accredito dello stipendio) e fatti salvi eventuali futuri accordi con altri Istituti di credito, le Aziende confermano il precedente impegno a concedere ai propri dipendenti che ne facciano richiesta un prestito nella misura di:

- € 10.000,00= pro capite

Il prestito sarà concesso solo ai dipendenti che abbiano maturato almeno dodici mesi di anzianità. Per i dipendenti che non abbiano maturato un accantonamento del T.F.R. pari all'importo richiesto, non sarà possibile l'erogazione del finanziamento salvo che non si rilasci idonea garanzia, tramite cambiale a spese e cura del richiedente, per l'importo richiesto. Ai dipendenti i quali abbiano in corso la restituzione di un prestito non sarà concesso ulteriore prestito se non estinto il precedente. L'estinzione anticipata, finalizzata alla richiesta di un nuovo prestito, non potrà essere effettuata prima di 12 mesi dalla data di erogazione del prestito di cui si chiede l'estinzione anticipata.

I prestiti saranno rimborsabili alle seguenti condizioni:

- A. Erogazione unitamente alle competenze di fine mese, per richieste pervenute entro il 15 del mese, salvo casi di urgenza, al tasso di interesse pari al T.U.R. (Tasso Ufficiale di Riferimento) meno 1 punto percentuale, **con il minimo del 0,5%**;
- B. mediante trattenute dirette sullo stipendio;

- C. il numero delle rate di rimborso potrà essere al massimo di 48 mensilità. E' data la possibilità di estinguere anticipatamente il prestito senza alcuna penalizzazione e con sgravio degli interessi passivi residui, ossia con il solo pagamento della quota capitale residua;
- D. la prima trattenuta non verrà effettuata nello stesso mese solare in cui è stato concesso il prestito;
- E. in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il debito residuo, relativo alla sola quota capitale residua, sarà trattenuto dalle spettanze di fine rapporto;
- F. in caso di morte del lavoratore il debito residuo resterà a carico delle Società.

Le richieste di prestito dovranno essere rivolte direttamente all'Ufficio del Personale.

Il prestito sarà concesso esclusivamente ai dipendenti che non hanno in corso pignoramenti o cessioni di stipendi. L'unica deroga sarà concessa ai dipendenti che vorranno chiudere pignoramenti o cessioni, dietro presentazione di idonea documentazione.

Nota a verbale:

Per i prestiti in corso alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo non sarà possibile chiedere l'estinzione anticipata, finalizzata alla richiesta di un nuovo prestito con il tasso indicato nel presente contratto, prima dei 2 anni dalla data di erogazione del prestito di cui si chiede l'estinzione anticipata.

Eventuali deroghe, rispetto a quanto normato dal presente articolo, saranno concesse dalla Direzione del Personale dietro presentazione di motivate giustificazioni che verranno valutate dalla medesima funzione.

#### ART. 16 ANTICIPI SULLO STIPENDIO

In caso di necessità del Dipendente verranno concessi acconti sullo stipendio alle seguenti condizioni:

- le richieste dovranno pervenire all'Ufficio del Personale entro il giorno 10 del mese cui si riferiscono e gli acconti verranno erogati, di norma, entro i tre giorni successivi alla richiesta;
- l'importo non dovrà essere superiore a € 800,00=;
- gli acconti non potranno essere concessi più di tre volte all'anno.

#### ART. 17 FINANZIAMENTO ACQUISTO PRIMA CASA

Premesso che ai dipendenti potranno essere riconosciute dalle Banche del Gruppo Carige le condizioni di miglior favore ad oggi praticate (all'unica condizione di titolarità di conto corrente con accredito dello stipendio) e fatti salvi eventuali futuri accordi con altri Istituti di credito, le Aziende comunque confermano il precedente impegno a concedere ai propri dipendenti che ne facciano richiesta un finanziamento, esclusivamente per l'acquisto e/o ristrutturazione della prima casa. I dipendenti potranno chiedere alle Società un finanziamento al tasso di interesse fisso, per l'intera durata del finanziamento, alle seguenti condizioni:

- Durata del finanziamento da 5 a 10 anni: IRS 10 ANNI
- Durata del finanziamento da 11 a 20 anni: IRS 20 ANNI
- Durata del finanziamento da 21 a 25 anni: IRS 25 ANNI

Il tasso IRS verrà fissato in base a quanto rilevato il penultimo giorno lavorativo del mese precedente la data di stipula diffuso dal circuito Bloomberg.

L'importo globale annuo che l'impresa metterà a disposizione per i finanziamenti sarà di € 520.000,00=. I finanziamenti da concedere ai singoli lavoratori non potranno superare l'importo di € 90.000,00=; l'eventuale residuo dell'importo globale annuo non verrà riportato agli anni successivi. Il finanziamento potrà essere rimborsato al massimo in 25 anni e in 50 rate.

Il finanziamento dovrà essere garantito da cambiali ipotecarie, a spese e a cura del richiedente.

#### Nota a verbale 1

Qualora pervenissero domande di finanziamento, dopo avere esaurito il massimale previsto, le Società si impegnano ad accogliere le domande dei dipendenti in particolare difficoltà (ad es. ingiunzione di sfratto, abitazioni disagiate).

Ai fini dell'erogazione del finanziamento, il dipendente provvederà a stipulare una polizza vita con capitale decrescente in relazione al finanziamento erogato e si conviene che, in caso di decesso del dipendente, le rate residue rimarranno a carico del beneficiario della Polizza. Copia di detta polizza dovrà essere consegnata all'ufficio del personale contestualmente alla consegna delle cambiali. Annualmente il dipendente dovrà altresì fornire all'ufficio del personale copia della quietanza di pagamento dell'annualità di riferimento.

#### Nota a verbale 2

Le Società informeranno le RSA e i dipendenti in merito alle condizioni praticate dalle Banche del Gruppo Carige o, in caso di accordi futuri, da altri Istituti di credito, per la concessione di mutui e alle eventuali variazioni, che dovessero intervenire.

#### ART. 18 ANTICIPO TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Con riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa, identificati i criteri di assegnazione, le percentuali indicate nell'Art. 1 comma 7 della Legge 297 del 29/5/1982 vengono elevate al 20% per gli aventi diritto ed al 6% del numero totale dei dipendenti relativamente agli anticipi richiesti per l'acquisto della prima casa e/o spese sanitarie per sé o per i figli. Per numero totale dei dipendenti, si intende quello della propria Compagnia di appartenenza. Per quanto sopra si precisa che l'anzianità necessaria per poter accedere all'anticipazione del T.F.R. viene ridotta a 6 anni di servizio.

L'anticipazione viene concessa anche per le necessità conseguenti alla ristrutturazione anche parziale della prima casa comprovata da idonea documentazione rilasciata dagli Enti competenti. Per tutti i dipendenti, che abbiano conferito al Fondo Pensione Aziendale il TFR, per le anticipazioni vale quanto previsto dalla legge n. 252 del 2005 e dallo Statuto del Fondo stesso.

#### Nota a verbale

Esclusivamente in casi eccezionali, di particolare e comprovata gravità, potranno essere erogati anticipi sul Trattamento di Fine Rapporto per far fronte a spese sanitarie per il dipendente o per i figli, anche per quei dipendenti che abbiano già richiesto l'anticipazione, ma che non abbiano esaurito il tetto massimo a loro disposizione (75%). Sarà ammessa la richiesta di una seconda erogazione per l'acquisto o ristrutturazione della prima casa, solo nel caso in cui la prima richiesta di anticipazione sia stata riconosciuta per far fronte a spese sanitarie, sempre nel limite del tetto massimo del 75%.

#### ART. 19 LAVORO IN LOCALI INTERRATI E/O DISAGIATI

Al personale che dovesse prestare servizio normalmente in locali interrati e/o disagiati, verrà corrisposta un'indennità annua di € 600,00=. Tale indennità, erogata in cifra fissa non soggetta a variazione per il costo della vita, verrà assorbita nel caso in cui fosse stabilita analoga indennità con contratto collettivo del settore. Cesserà inoltre, di essere corrisposta qualora, per qualsiasi motivo, nei confronti del personale interessato non dovessero più sussistere le condizioni ambientali che ne avevano giustificata la corresponsione.

#### ART. 20 PRESTITO PER CAMBIO AUTOVETTURA

Al personale itinerante che ne farà richiesta, verrà concesso un prestito, garantito da cambiale, per l'acquisto di un'autovettura destinata prevalentemente ad usi di servizio; tale prestito non potrà essere superiore alla somma di € 18.000,00=, al tasso di interesse pari al T.U.R. (Tasso Ufficiale di Riferimento) meno 2 punti percentuali con un minimo dello 0,5%.

Il prestito autovettura sarà rimborsabile in 60 rate, con trattenuta sulle 12 mensilità solari. Il prestito è rinnovabile alla sua naturale scadenza o in caso di incidente che renda inutilizzabile l'auto.

Il richiedente il prestito si impegna a fornire evidenza documentale (copia del libretto di circolazione) della nuova autovettura a lui intestata.

L'estinzione anticipata, finalizzata alla richiesta di un nuovo prestito, potrà essere effettuata non prima di 12 mesi dalla data di erogazione del prestito di cui si chiede l'estinzione anticipata, fatti salvi i casi di usura dell'autovettura tali da giustificare la sua sostituzione.

In caso di morte del lavoratore il 50% del capitale residuo resterà a carico delle Società.

#### Nota a verbale

La presente norma è valida anche per il personale non itinerante che svolga attività esterna con carattere di continuità e abbia una percorrenza annua per servizio non inferiore a 10.000 Km.

In presenza di sostanziali modifiche delle strutture organizzative "non itineranti" le aziende si impegnano a valutare eventuali deroghe a tale limite in accordo con le RSA.

#### ART. 21 ACQUISTO BENI DISPONIBILI E RECUPERATI

Le Società si impegnano a privilegiare i propri dipendenti nell'assegnazione di beni che si rendessero disponibili. L'eventuale disponibilità di tali beni verrà divulgata ai dipendenti in un apposito spazio sull'Intranet aziendale.

#### ART. 22 MEDICINA PREVENTIVA

Con riferimento all'art. 4, la Commissione si occuperà di medicina preventiva e socio sanitaria e a tal proposito potrà indire specifiche assemblee e/o riunioni contribuendo alla proposizione di eventuali programmi di check-up preventivi coerentemente con le politiche di welfare della società.

Alla Commissione sarà garantita la piena agibilità in tutti gli ambienti Aziendali. Alla Commissione è riconosciuta ogni facoltà di accertamento, di analisi e di controllo, in ordine alla ricerca, elaborazione, attuazione di tutte le misure idonee al conseguimento della più ampia tutela della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro. I risultati statistici di detti interventi elaborati dagli Istituti di medicina del lavoro o dagli specifici fiduciari cui siano state affidate le visite devono costituire materia d'informazione per le RSA/Aziendali e per l'Impresa, al fine di eliminare eventuali carenze di strutture ambientali.

Ad integrazione di quanto previsto dall'Art. 50 del vigente CCNL, è facoltà della lavoratrice richiedere l'esonero totale dall'utilizzo del video terminale nel periodo di gravidanza.

## ART. 23 TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Al personale, in caso di trasferta temporanea fuori dal Comune sede di lavoro, per missione che richieda o meno il pernottamento, verrà riconosciuto il seguente trattamento in base alle sotto indicate specifiche:

### PERSONALE NON ITINERANTE

#### A. Personale non itinerante per missione che non richieda il pernottamento:

A.1. Rimborso A PIÈ DI LISTA delle spese documentate di vitto fino ad un massimo di:

a decorrere dal 2019 1 pasto € 39,00

A.2. Rimborso A PIÈ DI LISTA di altre spese documentate, imprescindibilmente attinenti la missione:

a decorrere dal 2019 di euro 10,00

#### B. Personale non itinerante per missione che richieda il pernottamento:

B.1. Rimborso A PIÈ DI LISTA delle spese documentate di vitto fino ad un massimo di:

a decorrere dal 2019 € 62,00= (pranzo + cena)

B.2. Indennità di trasferta per ogni pernottamento:

a decorrere dal 2019 € 20,00=

Le parti si danno atto che eventuali situazioni di particolare disagio verranno valutate caso per caso al fine di trovare la migliore soluzione.

Per le risorse che rientreranno dalle missioni/servizi esterni, raggiungendo la propria abitazione dopo le ore 21.30, sarà riconosciuto, previa evidenza giustificativa documentale, un importo massimo di € 15,00 per le spese sostenute per la cena.

### PERSONALE ITINERANTE

Per personale itinerante, ai fini del trattamento di trasferta, si intendono le risorse chiamate, per mansione, a svolgere in maniera ricorrente attività lavorativa al di fuori della propria sede di lavoro.

#### C. Personale itinerante per missioni che non richiedono il pernottamento:

Indennità di trasferta giornaliera

a decorrere dal 2019 € 30,00

#### D. Personale itinerante per missioni che richiedono il pernottamento:

Indennità di trasferta giornaliera per il pernottamento da aggiungersi agli importi di cui al punto C:

a decorrere dal 2019 € 38,00=

Le indennità di trasferta o i rimborsi a piè di lista di cui ai punti B.2 e D. verranno corrisposti a condizione che il dipendente pernotti fuori dal comune della sede di lavoro. In caso di missione che decorre dalla fascia oraria pomeridiana, così come stabilito dall'art. 26, che prevede il pernottamento, sarà corrisposto solo quanto previsto al punto D., unitamente al buono pasto.

In caso di pernottamento verranno rimborsate a piè di lista le spese documentate in albergo di categoria non superiore alla 2° (tre stelle). Solo in comprovati casi di forza maggiore, in caso di indisponibilità di alberghi di 2° categoria (tre stelle) il dipendente potrà usufruire di un albergo di categoria superiore.

L'opzione per il sistema dell'indennità di trasferta o per quello del rimborso a piè di lista è annuale e riservata esclusivamente al personale itinerante, e dovrà essere esercitata entro il 30 settembre dell'anno precedente a quello di riferimento. Al personale non itinerante compete solamente il rimborso a piè di lista.

In caso di missione fuori dalla zona assegnata, sarà concesso ai lavoratori interessati che hanno optato per il trattamento di cui ai punti C. e D. (indennità di trasferta) di usufruire delle forme di cui ai punti A.1 e B.1 (rimborso a piè di lista delle spese di vitto).

Eventuali eccedenze occasionali al tetto previsto per rimborso a piè di lista saranno considerate accettate se le stesse avranno carattere di eccezionalità e risulteranno motivate (ad es. presenza di ospiti ecc.) e comunque autorizzate dal diretto superiore/dirigente.

In caso di pagamento da parte della compagnia del pranzo e/o della cena, verranno riconosciute solo le diarie dei pasti effettivamente risultanti a carico del dipendente e/o le eventuali indennità di pernottamento previste.

**Qualora un dipendente (non itinerante, ispettore amministrativo e altra figura assimilata appartenente all'area commerciale) abbia** svolto nel corso dell'anno solare trasferte/missioni fuori dal comune sede di lavoro per **40** giornate con pernottamento, è riconosciuta allo stesso dietro richiesta in nota spese, per ogni giornata eccedente la **40esima**, una ulteriore indennità giornaliera di:

- **€ 15,00** per missioni/trasferte che richiedano il pernottamento.

Il riconoscimento dell'indennità supplementare, sulla base delle nuove regole, decorrerà dall'anno successivo alla sottoscrizione del presente accordo.

Nota a verbale

Gli importi di cui ai punti A, B, C e D decorreranno dal mese successivo alla firma del presente accordo.

#### ART. 24 SPESE DI LOCOMOZIONE

Compete per tutti i dipendenti il rimborso a piè di lista delle seguenti spese:

- Biglietto mezzi pubblici (autobus, tram, metropolitana)
- Biglietto ferroviario (Prima Classe)
- Pedaggio autostradale;
- Taxi in via eccezionale e/o giustificato;
- Biglietto aereo e/o navale, solo se preventivamente autorizzati.
- Noleggio autovettura, solo se preventivamente autorizzato.

Al personale che utilizza la propria autovettura per ragioni di servizio viene riconosciuto, oltre che il rimborso del pedaggio autostradale e delle spese di parcheggio, il seguente rimborso omnicomprendente per ogni chilometro:

a decorrere dal mese successivo alla data di stipula: **€ 0,44**

In considerazione del fatto che il rimborso chilometrico è composto per il 30% dal costo del carburante e per il 70% da altri fattori (manutenzione, pneumatici, quota capitale ecc..) si conviene che tale rimborso chilometrico sarà ricalcolato annualmente, con decorrenza 1° gennaio,

- per il 70% sulla base della variazione dell'indice ISTAT rilevato al mese di ottobre dell'anno precedente, in riferimento allo scostamento percentuale rispetto all'indice dell'ottobre dell'anno precedente ancora;
- per il restante 30% sarà calcolato sulla base della variazione del costo del carburante prendendo come indice di riferimento il prezzo del gasolio.

Qualora l'incremento/decremento del rimborso, come sopra calcolato, sia uguale o superiore ad euro 0,006 si procederà all'arrotondamento per eccesso al centesimo di euro superiore.

Resta inteso che il calcolo della variazione per l'annualità successiva sarà effettuato dalla cifra esatta risultante nell'annualità precedente (non arrotondata).

Qualora dovessero insorgere in corso d'anno modifiche del prezzo del carburante pari almeno al 10%, le Parti si incontreranno automaticamente per l'aggiornamento del costo chilometrico secondo il metodo di calcolo sopra concordato.

I parcheggi, strettamente correlati alla trasferta fuori dal comune sede di lavoro, saranno rimborsati se debitamente documentati da regolare scontrino/ricevute.

Saranno ammessi i rimborsi di parcheggi nel comune sede di lavoro, sole se necessari ai fini dello svolgimento di una missione / servizio esterno.

Sono in tutti i casi esclusi i rimborsi dei parcheggi nei pressi delle proprie sedi di lavoro, se non per transiti temporanei durante lo svolgimento di un servizio esterno/missione.

In caso un dipendente non itinerante utilizzi il proprio veicolo per servizio, viene attivata automaticamente la copertura Kasko completa a totale carico dell'azienda, e in caso di sinistro non verranno applicati alcuna franchigia e degrado d'uso, quest'ultimo in caso di sinistri parziali.

Il chilometraggio da utilizzare come riferimento per il computo del rimborso spese deve intendersi quello dalla sede di lavoro salvo che il percorso effettivo sia più breve.

Le società si riservano di specificare le modalità operative, relative alle trasferte, nella travel policy aziendale.

#### ART. 25 UNITA' PERIFERICHE

L'Organizzazione Esterna opererà su fasce territoriali che, in linea di massima, non comportino spostamenti superiori ai 300 chilometri giornalieri (andata e ritorno), salvo i casi in cui esigenze particolari lo richiedano e comunque per un periodo di tempo limitato.

Nota a verbale

Il presente articolo si applica esclusivamente al personale esterno al quale è stata affidata una zona con itinerario fisso settimanale.

#### ART. 26 ORARIO

##### ORARIO UFFICIALE DELLE SOCIETÀ

lunedì/giovedì	mattino:	ore 08.30 - 12.30
	pomeriggio:	ore 13.30 - 17.30
venerdì		ore 08.00 - 13.00
semifestivi*	chiusura	ore 12.00

\* Per i rapporti di lavoro part-time l'uscita anticipata sarà riproporzionata in base alle percentuali part-time sulle ore settimanali.

##### ORARIO FLESSIBILE:

lunedì/giovedì	entrata	dalle ore 08.00 alle ore 09.15
	intervallo in uscita	dalle ore 12.30 alle ore 13.00
	entrata pomeridiana	dalle ore 13.30 alle ore 14.00
	uscita	dalle ore 17.00 alle ore 18.30
venerdì	entrata	dalle ore 08.00 alle ore 09.15
	uscita	dalle ore 12.00 alle ore 14.00
semifestivi	entrata	dalle ore 8.00 alle ore 9.15

Esisteranno pertanto fasce di rigidità in cui tutti i dipendenti dovranno essere presenti, salvo quanto riportato nella disciplina applicabile ai funzionari inquadrati al settimo livello retributivo. La fascia di rigidità è la seguente:

da lunedì a giovedì	ore 09.15 – 12.30 ore 14.00 – 17.00
venerdì	ore 09.15 – 12.00 con minimo 4 ore di presenza

Il venerdì pomeriggio viene concessa la facoltà di recuperare eventuali saldi negativi di flessibilità fino alle ore 16.00, previa sosta di almeno 1/2 ora da effettuarsi con timbratura dopo le 4 ore minime di presenza. In caso di mancata timbratura della pausa pranzo, il sistema provvederà al conteggio della mezz'ora di pausa al termine delle prime cinque ore lavorate. Eventuali eccezioni saranno valutate singolarmente dalla Direzione del Personale.

N.B.: Al personale con orario part-time viene concessa la possibilità di usufruire della flessibilità in uscita del venerdì fino alle ore 16.00 con intervallo.

Ed inoltre:

1. Il tempo di lavoro decorre e termina con la transazione effettuata mediante l'inserimento del "badge" nell'apposito lettore.
2. La compensazione delle ore di lavoro dovrà avvenire mensilmente nell'ambito delle ore di flessibilità. Potranno essere riportate al mese successivo non più di 12 ore in eccesso e 10 ore in difetto, rispetto al normale orario contrattuale mensile di ogni dipendente. Le ore eccedenti il saldo positivo di 12 ore non saranno considerate ad alcun effetto (straordinari, ferie etc).
3. Le ore eccedenti il saldo negativo di 10 ore verranno addebitate sul cedolino paga.
4. Le ore straordinarie non potranno essere utilizzate a compensazione di saldi negativi.
5. Laddove si verificassero dei ritardi superiori ai 29 minuti mensili oltre la fascia di flessibilità gli stessi verranno interamente addebitati. I ritardi fino a 29 minuti saranno scalati a fine mese sul monte ore.
6. Per le giornate semifestive l'orario di lavoro avrà contrattualmente termine alle ore 12.00, pertanto la flessibilità avrà luogo solo in entrata.
7. E' prevista l'automatica applicazione dell'orario ufficiale, solamente per le fasce orarie di flessibilità interessate (es: se permesso dalle 11.30 alle 12.30 il rientro pomeridiano può essere effettuato entro le ore 14.00), al verificarsi di una delle seguenti condizioni:
  - Sciopero, nel caso in cui l'inizio o il termine del medesimo coincidano rispettivamente con l'ora d'inizio o di termine dell'orario;
  - Mezze giornate di ferie e/o ore di ex festività;
  - Permessi retribuiti e non retribuiti, previsti da norme di Legge, contratto e/o accordo integrativo aziendale, se coincidono con l'entrata o con l'uscita.

Nei casi di cui al presente punto l'orario ufficiale (rigido) in entrata decorrerà dalle ore 8,30, dal lunedì al giovedì, dalle ore 8.00 il venerdì.

8. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale varranno le fasce di flessibilità indicate nell'accordo individuale di trasformazione del contratto a part time e che, di norma, saranno uguali al restante personale in entrata e in pausa pranzo (ove prevista).
9. La prestazione di lavoro straordinario, fatte salve le norme di legge e di contratto nazionale o aziendale che disciplinano la materia, nel rispetto delle vigenti procedure aziendali di preventiva autorizzazione del dirigente/responsabile, tramite sistema di rilevazione presenze, decorrerà dal lunedì al giovedì al termine della fascia di flessibilità. Lo straordinario del venerdì decorrerà solo dopo il raggiungimento



delle 5 ore di lavoro ordinario e successiva pausa pranzo di almeno ½ ora e comunque dopo le ore 14.00; le prestazioni svolte dopo le ore 14.00 saranno quindi prioritariamente considerate come flessibilità positiva. La prestazione di lavoro autorizzata come straordinario, non dà luogo ad accredito sul monte ore mensile del dipendente ma retribuita in base alle percentuali di maggiorazione previste dal CCNL.

10. Quanto previsto al presente articolo è valido anche per le risorse operanti presso i Centri Liquidazioni Sinistri fermo restando che dovrà essere garantita la presenza durante gli orari dediti al servizio all'utenza, a seconda delle necessità di piazza ed in linea con le disposizioni aziendali ufficiali. Non sarà ammesso l'ingresso in tutte le sedi prima delle ore 7.50, salvo per esigenze organizzative espressamente autorizzate dall'ufficio del personale. Le società si impegnano a fissare gli orari di servizio all'utenza all'interno dell'orario ufficiale della società. Di norma, tale disposizione si intende applicabile anche ai funzionari.

Per il personale itinerante si rinvia a quanto previsto dall'articolo 95 del vigente CCNL.

Dal presente accordo sono esclusi i seguenti Lavoratori:

- Addetti al centralino telefonico;
- Autisti;
- Custodi;
- Portieri.

Nota a verbale 1

Per le unità periferiche e per il personale esterno, solo in casi di particolari necessità operative, così come previsto dalla nota a verbale all'Art. 95 CCNL, qui richiamato integralmente, potranno essere adottati dalle Aziende, previa comunicazione alle R.S.A. e consenso delle stesse, orari particolari di piazza, anche per soddisfare maggiormente le esigenze dell'utenza.

Nota a verbale 2

Come da precedente CIA viene confermata l'eliminazione degli orari dei turni degli operatori CED.

Gli operatori che alla data dell'01/01/2008 percepivano l'indennità di turno, la manterranno quale assegno *ad personam* non assorbibile.

## ART. 27 FERIE E FESTIVITA' ABOLITE

Il piano ferie dovrà essere inserito nel sistema di rilevazione presenze entro il 31 maggio di ogni anno e prevedere l'inserimento di tutte le ferie spettanti di periodo. Entro il 30 settembre dello stesso anno i dipendenti dovranno confermare o modificare le ferie per il periodo che va dal 1° ottobre al 30 giugno, il piano ferie è comunque modificabile compatibilmente con le esigenze organizzative delle singole funzioni aziendali di volta in volta interessate.

Circa la tempistica entro cui esaurire le ferie si rimanda al CCNL.

Compatibilmente con quanto sopra stabilito le ferie e le festività abolite potranno essere usufruite a giornate intere o a mezze giornate; inoltre 2 giornate di festività abolite potranno essere usufruite anche a ore con il minimo di 1 ora e con il massimo di 4 ore o a giornata intera.

Si è inoltre concordato quanto segue:

- A. I periodi di ferie dovranno essere stabiliti nell'ambito delle singole unità organizzative, rispettando, per quanto possibile, le esigenze di lavoro concordate con ciascun capo-servizio e le vigenti disposizioni contrattuali.

- B. I turni di ferie già stabiliti potranno essere modificati soltanto nei seguenti casi:
1. Per particolari motivate esigenze del lavoratore potranno essere concordate eventuali deroghe per il personale con giorni 25 di ferie rispettando le esigenze del personale con giorni 20 di ferie.
  2. Per particolari motivate esigenze del lavoratore, fermo restando l'impegno da parte dello stesso di preavvisare le Società di norma, con 24 ore di anticipo e notificare entro i 5 giorni lavorativi successivi il nuovo periodo.
  3. Per malattia (in questo caso il lavoratore che si trovi già in ferie è tenuto a darne l'immediata comunicazione con certificato medico pena la decadenza dal trattamento di malattia).
  4. Per richiamo da parte delle Società per gravi ed imprescindibili esigenze di servizio motivate per iscritto, ferme restando le disposizioni del CCNL.
  5. Nel caso delle lavoratrici in maternità la distribuzione delle ferie viene lasciata a discrezione della lavoratrice stessa secondo le esigenze della particolare situazione, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente.
  6. Nel caso di pianificazioni inferiori ai 3 giorni lavorativi, fermo restando l'impegno a notificare entro i 5 giorni lavorativi successivi il nuovo periodo e sempre nel rispetto delle esigenze dell'ufficio.
  7. Le ferie di ciascun anno dovranno essere esaurite entro e non oltre il 30 Giugno dell'anno successivo a quello di maturazione con eccezione delle lavoratrici di cui al punto 5. Le ex-festività dovranno, invece, essere smaltite secondo le disposizioni del vigente CCNL.
- C. Per quanto concerne la giornata di venerdì, sarà consentito l'utilizzo di mezza giornata di ferie o festività abolita per un massimo di 12 venerdì all'anno, purché il giorno immediatamente precedente e successivo vi sia prestazione lavorativa, unitamente a:
- 1 ora di permesso in conto recupero o 1 ora di ex festività o 1 ora di Art. 39 per il personale interno e CLS;
  - 1 ora di ex festività o 1 ora di Art. 39 per il personale itinerante.
- Solo per 2 venerdì, dei 12 sopra richiamati, sarà consentito l'utilizzo di ½ giornata di ferie o festività abolita anche se il venerdì è preceduto o seguito esclusivamente da altre giornate di ferie e/o festività abolite e/o Art. 39 CCNL. In tutti gli altri casi il venerdì conterà come una giornata intera di ferie e/o festività abolita intera.
- D. Si conviene di estendere la facoltà di utilizzare i venerdì a mezza giornata di ferie o festività abolita (come da punto C) anche per i lavoratori in part-time con le seguenti modalità: mezza giornata di ferie e l'eccedenza rimanente regolarizzata con il monte ore.

#### Nota a verbale

Nel caso in cui il dipendente avesse già esaurito le ferie di competenza dell'anno e avesse necessità – per giustificati motivi – di ulteriore periodo, le Parti si incontreranno per la risoluzione del problema.

#### ART. 28 LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE

Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L., in particolare dagli artt. 95 e 103 e fermo restando che ogni autorizzazione ad effettuare il lavoro straordinario dovrà preventivamente essere rilasciata dal capo-servizio, ogni tre mesi l'Ufficio del Personale consegnerà alle RSA un elenco dei servizi autorizzati ad effettuare lavoro straordinario ed un elenco analitico dei nominativi e delle ore effettivamente prestate dai singoli all'interno dei suddetti servizi.

#### ART. 29 POLIZZA KASKO PER ITINERANTI

I lavoratori itineranti potranno stipulare una polizza Kasko con franchigia fissa a carico del dipendente di € 100,00= ed applicazione di un tasso di tariffa del 5 x 1.000. In caso di sinistro occorso in servizio non verranno applicati nessuna franchigia e, in caso di sinistro parziale, nessun degrado d'uso.

#### ART. 30 POLIZZE PERSONALI DIPENDENTI

Si conviene che per i premi delle polizze R.C.A. e Rami non auto stipulate in proprio dai dipendenti e dai soli familiari conviventi (la cui convivenza dovrà essere attestata di volta in volta con autocertificazione) le Imprese si impegnano ad applicare le seguenti condizioni:

1. Per quanto concerne le garanzie R.C.A., saranno concesse polizze scontate ai sensi del presente articolo per un massimo di tre per dipendente con applicazione dello sconto 50% sul premio di tariffa e di ulteriori tre polizze con l'applicazione dello sconto 30%. Le polizze potranno riguardare soltanto autoveicoli, motoveicoli, ciclomotori, natanti e camper.
2. Le garanzie C.V.T. e Kasko – nel limite di cui al precedente punto 1 - potranno essere stipulati solo unitamente a una polizza R.C.A. relativa al medesimo veicolo.
3. Garanzia Incendio e furto per veicoli in genere: sconto del 50% sul premio e sconto del 75% sullo scoperto della tariffa in vigore.
4. Garanzia Kasko per autovetture: sconto del 50% sul premio e sconto del 75% sullo scoperto della tariffa in vigore.
5. Altre garanzie CVT: sconto del 50% sulla tariffa in vigore.
6. Altre polizze: Il dipendente ed i familiari conviventi potranno contrarre con le società polizze di qualsiasi altro rischio non disciplinato in precedenza con premio a carico del dipendente. In tali casi verranno applicate le condizioni vigenti ed i premi base della tariffa in vigore alla data di stipula della polizza, scontati del 50% per determinare il premio imponibile da indicare in polizza ed aumentati in relazione alle imposte di legge.
7. L'azienda si riserva e ha la facoltà di disdettare tutte le polizze dei dipendenti accertate sinistrate così come indicate nelle procedure aziendali.
8. Al dipendente che opti per il pagamento diretto all'agenzia, in caso di frazionamento del premio si conviene che non verrà applicato alcun interesse di frazionamento.
9. Per i dipendenti in quiescenza, ultra attività delle polizze nel limite di una polizza scontata del 50% per quelle prevista al punto 1, fatta salva la possibilità della compagnia di disdire la polizza per sinistrosità.

#### Nota a verbale

Per i contratti assicurativi attualmente in essere disciplinati dal presente articolo saranno tenute ferme le attuali condizioni fino alla prima scadenza annuale delle singole polizze.

#### Nota a verbale 2

In occasione di rinnovo o nuove emissioni delle polizze a condizioni dipendenti, le aziende si impegnano a far sì che il dipendente possa valutare i prodotti alle migliori condizioni praticabili rispetto ai fabbisogni dello stesso.

#### ART. 31 POLIZZA FURTO BAGAGLIO

Al personale "itinerante" e/o al dipendente che utilizza il veicolo per esigenze di servizio, verrà stipulata polizza furto per il solo bagaglio di viaggio fino alla concorrenza della somma assicurata di € 5.000,00= per dipendente.

#### ART. 32 POLIZZE INDIVIDUALI VITA

A tutti i dipendenti che stipulassero polizze vita individuali, intestate al dipendente o ad uno stretto familiare convivente del dipendente, commercializzate dal canale agenziale, si applicheranno le seguenti condizioni particolari

- tassi di premio puro, ovvero senza costi di gestione ed eventuali costi accessori, delle tariffe in vigore;
- relativamente ai prodotti collegati ai fondi di gestione separata (comprese le polizze miste) che prevedano un'aliquota di retrocessione, tale aliquota sarà pari al 90% del tasso di rendimento realizzato; in caso di prodotti che prevedano un minimo trattenuto lo stesso sarà ridotto del 50%
- non verrà applicato nessun minimo trattenuto né penalità in caso di riscatto anticipato;
- nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la polizza, su richiesta del lavoratore, potrà essere riscattata senza penalizzazioni ed il valore di riscatto, laddove previsto, sarà pari alla riserva matematica al momento dell'operazione.

Qualora il lavoratore non intendesse riscattare la polizza, la stessa proseguirà alle normali condizioni applicate alla clientela ad esclusione dei lavoratori posti in quiescenza.

#### ART. 33 MODALITA' DI PAGAMENTO

Per le sole polizze di durata annuale emesse dalle agenzie indicate dalla società, rientranti tra quelle previste dall'art. 30 al 32, è prevista, su richiesta del dipendente, la possibilità di pagamento del premio in unica soluzione o rateizzato in 12 mensilità, mediante trattenuta sullo stipendio dal mese successivo a quello di rilascio della relativa quietanza.

Le eventuali appendici contrattuali effettuate nel corso della durata della polizza, che comporteranno un conguaglio, dovranno essere regolate in unica soluzione al momento dell'emissione dell'appendice.

#### ART. 34 FONDO PENSIONE

Quota a carico dell'Azienda aumentata di 0,15 punti percentuali dal 1° al 6° livello quadro a regime come segue:

Incremento dello 0,10% dal 2020 (tot. Contributo 6,35%)

Incremento dello 0,02% dal 2021 (tot. Contributo 6,37%)

Incremento dello 0,03% dal 2022 (tot. Contributo 6,40%)

Nel caso in cui il ROE di ogni società assicurativa presenti un indice superiore al 4% e il ROE aggregato presenti un indice superiore al 10% (indici da verificare per ogni singolo anno) verrà riconosciuto un contributo aziendale aggiuntivo pari a:

- 0,25% qualora l'incremento del risultato dell'esercizio sia compreso tra 0% e 1% rispetto al budget;
- 0,50% qualora l'incremento del risultato dell'esercizio sia compreso tra 1% e 3% rispetto al budget;
- 1,00% qualora l'incremento del risultato dell'esercizio sia superiore al 3% rispetto al budget.

Il contributo aggiuntivo eventualmente spettante per l'anno di rilevazione verrà calcolato e versato con riferimento all'inquadramento al 1° di gennaio dell'anno successivo con applicazione delle medesime regole di maturazione del contributo aziendale.

In caso di cessazione il contributo aggiuntivo verrà calcolato e versato pro-quota nel mese di conguaglio delle competenze di fine rapporto.

Le imprese si impegnano a comunicare annualmente il piano ORSA non appena ufficialmente approvato.

In deroga a quanto previsto nell'allegato 13 del vigente C.C.N.L., viene stabilito quanto segue: aliquota di partecipazione al rendimento netto non inferiore al 98%.

## ART. 35 CASSA DI ASSISTENZA

### ASSISTENZA SANITARIA

#### **FORMA "A"**

valida dal 1° al 6° livello con premio di polizza a carico della società

#### 1. Garanzie prestate:

- interventi di alta chirurgia resi necessari da infortunio o da malattia elencati nell'allegato 1 del presente accordo;
- ricoveri, day hospital e day surgery resi necessari dalle gravi malattie elencate nell'allegato 2 del presente accordo;
- spese sostenute dall'Assicurato per chemioterapia e radioterapia praticate per la cura delle neoplasie maligne, anche senza ricovero o senza intervento di chirurgia.

La Società rimborsa:

- quanto speso a qualsiasi titolo per il ricovero e/o l'intervento;
- le spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero, nonché le spese rese necessarie dall'intervento chirurgico – sostenute nei 120 giorni successivi al termine del ricovero – per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche;  
Per trattamenti fisioterapici e rieducativi il periodo di validità è quello stabilito dal medico curante con apposita certificazione e comunque non oltre 180 giorni dalla data dell'intervento;
- diaria di accompagnamento con un importo giornaliero di 52 euro, per i grandi interventi, per un massimo di 5 giorni di ricovero, sempreché la distanza del ricovero sia almeno a 50 chilometri dalla residenza o usuale domicilio.
- spese di trasporto in ambulanza con un limite di spesa annua pari € 1.000,00.

*Somma assicurata: € 150.000,00 per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare.*

#### 2. Prestazioni odontoiatriche e specialistiche:

*Somma rimborsabile sino alla concorrenza massima di: € 2.200,00 per anno assicurativo, per dipendente o, in alternativa, per tutti i componenti rientranti nella copertura, sino ad un massimo di 4 componenti, più € 140,00 per ogni componente eccedente il quarto e, comunque, fiscalmente a carico.*

La suddetta somma assicurata potrà essere:

- utilizzata integralmente per il rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche con uno scoperto del 20% o usufruita fino ad un massimo del 30% dell'importo totale per il rimborso degli onorari dei medici specialistici per visite rese necessarie da infortuni, malattia o prescrizione medica (sono

comunque escluse le visite effettuate dal pediatra come medico di base), con uno scoperto del 20%, e per la differenza a copertura delle spese odontoiatriche come stabilito al precedente comma.

- Rimborso per occhiali da vista, lenti, per un limite massimo di € 300,00=. Il rimborso avviene esclusivamente dietro presentazione del visus e sarà valido per un solo rimborso annuo tra i componenti rientranti nella copertura. La metà dell'importo previsto per gli occhiali può essere usato per l'acquisto di lenti a contatto ad eccezione di quelle per uso cosmetico. Eventuali eccezioni alla copertura unica e comunque entro il massimale di € 300, saranno valutate dalla Direzione del Personale.

### **FORMA "A"**

valida per il 6° livello quadro con premio di polizza a carico della società

#### 1. Garanzie prestate:

- interventi di alta chirurgia resi necessari da infortunio o da malattia elencati nell'allegato 1 del presente accordo;
- ricoveri, day hospital e day surgery resi necessari dalle gravi malattie elencate Nell'allegato 2 del presente accordo;
- spese sostenute dall'Assicurato per chemioterapia e radioterapia praticate per la cura delle neoplasie maligne, anche senza ricovero o senza intervento di chirurgia.

La Società rimborsa:

- quanto speso a qualsiasi titolo per il ricovero e/o l'intervento;
- le spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero, nonché le spese rese necessarie dall'intervento chirurgico – sostenute nei 120 giorni successivi al termine del ricovero – per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche;  
Per trattamenti fisioterapici e rieducativi il periodo di validità è quello stabilito dal medico curante con apposita certificazione e comunque non oltre 180 giorni dalla data dell'intervento;
- diaria di accompagnamento con un importo giornaliero di 52 euro, per i grandi interventi, per un massimo di 5 giorni di ricovero, sempreché la distanza del ricovero sia almeno a 50 chilometri dalla residenza o usuale domicilio.
- spese di trasporto in ambulanza con un limite di spesa annua pari € 1.000,00.

*Somma assicurata: € 160.000,00 per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare.*

#### 2. Prestazioni odontoiatriche e specialistiche:

*Somma rimborsabile sino alla concorrenza massima di: € 2.500,00 per anno assicurativo, per dipendente o, in alternativa, per tutti i componenti rientranti nella copertura, sino ad un massimo di 4 componenti, più € 140,00 per ogni componente eccedente il quarto e, comunque, fiscalmente a carico.*

La suddetta somma assicurata potrà essere:

- utilizzata integralmente per il rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche con uno scoperto del 20% o usufruita fino ad un massimo del 30% dell'importo totale per il rimborso degli onorari dei medici specialistici per visite rese necessarie da infortuni, malattia o prescrizione medica (sono comunque escluse le visite effettuate dal pediatra come medico di base), con uno scoperto del 20%, e per la differenza a copertura delle spese odontoiatriche come stabilito al precedente comma.
- Rimborso per occhiali da vista, lenti, per un limite massimo di € 300,00=. Il rimborso avviene esclusivamente dietro presentazione del visus e sarà valido per un solo rimborso annuo tra i componenti rientranti nella copertura. La metà dell'importo previsto per gli occhiali può essere usato per l'acquisto di lenti a contatto

ad eccezione di quelle per uso cosmetico. Eventuali eccezioni alla copertura unica e comunque entro il massimale di € 300, saranno valutate dalla Direzione del Personale.

### **FORMA "B"**

Valido dal 1° al 6° livello, con premio a carico del dipendente.

Per la stipula della forma "B" viene stabilito il seguente premio a carico del dipendente, che identifica anche il beneficiario della prestazione:

- Dipendente Euro 130,00
- 1° Carico familiare Euro 100,00
- 2° Carico familiare Euro 50,00
- Altri Carichi familiari Euro 50,00

Con la sottoscrizione della presente Forma verranno prestati i rimborsi sotto indicati in aggiunta a quanto previsto nella Forma "A".

Garanzie prestate:

#### **1. Altri ricoveri**

Relativamente ai ricoveri diversi da quelli indicati alla Forma "A", compresi gli interventi chirurgici ambulatoriali, anche in day hospital o day surgery, resisi necessari per malattia, infortunio o prescrizione medica, la Società provvederà a rimborsare quanto pagato dal dipendente, a qualsiasi titolo per:

- ricovero e/o intervento chirurgico (a titolo di esempio: retta di degenza, onorari del chirurgo, onorari dell'aiuto chirurgo, onorari dell'anestesista, spesa camera operatoria, assistenza infermieristica, medicinali, medicazioni, esami, etc);
- spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari dei medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei giorni precedenti il ricovero;
- le spese sostenute nei **120 giorni** successivi al termine del ricovero per esami diagnostici, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche;
- spese sostenute nei **90 giorni** successivi al termine del ricovero per trattamenti fisioterapici e rieducativi, così come prescritto dal medico curante e comunque non oltre **120 giorni** dalla data dell'intervento.

*Somma assicurata: € 30.000,00* per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare.

Alle prestazioni di cui sopra verrà applicato uno scoperto del **20%**.

Al fine di ottenere il rimborso, il dipendente presenterà idonea documentazione.

#### **2. Parto:**

##### *Parto naturale*

La Società provvederà a rimborsare dietro presentazione del giustificativo di spesa:

- le spese di degenza, entro il limite giornaliero di € 130,00;
- tutte le altre spese (a titolo di esempio: onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica,...)

*Somma assicurata: € 1.200,00* per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare.

Alle prestazioni di cui sopra verrà applicato uno scoperto del 20%.

##### *Parto cesareo e gravidanza extra uterina*

La Società provvederà a rimborsare dietro presentazione del giustificativo di spesa:

- le spese di degenza, entro il limite giornaliero di € 130,00
- tutte le altre spese (a titolo di esempio: onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica,...).

Somma assicurata: € 1.500,00 per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare.  
Alle prestazioni di cui sopra verrà applicato uno scoperto del 20%.

### **3. Spese ambulatoriali e di prima medicazione**

La Società rimborsa gli onorari dei medici, le fasciature, le ingessature, gli apparecchi protesici e ortopedici, spese sostenute per accertamenti diagnostici, esami di laboratorio, rese necessarie da prescrizione medica, onorari di medici specialistici rientranti nelle prestazioni che non richiedono intervento chirurgico o ricovero.  
Somma assicurata: **€ 500,00=** per anno assicurativo per persona e per nucleo familiare.  
Alle prestazioni di cui sopra verrà applicato uno scoperto del **20%**.

### **FORMA "B"**

Valido per il 6° livello quadro, con premio a carico del dipendente.

Per la stipula della forma "B" viene stabilito il seguente premio a carico del dipendente, che identifica anche il beneficiario della prestazione:

- Dipendente Euro 130,00
- 1° Carico familiare Euro 100,00
- 2° Carico familiare Euro 50,00
- Altri Carichi familiari Euro 50,00

Con la sottoscrizione della presente Forma verranno prestati i rimborsi sotto indicati in aggiunta a quanto previsto nella Forma "A".

Garanzie prestate:

### **1. Altri ricoveri**

Relativamente ai ricoveri diversi da quelli indicati alla Forma "A", compresi gli interventi chirurgici ambulatoriali, anche in day hospital o day surgery, resisi necessari per malattia, infortunio o prescrizione medica, la Società provvederà a rimborsare quanto pagato dal dipendente, a qualsiasi titolo per:

- ricovero e/o intervento chirurgico (a titolo di esempio: retta di degenza, onorari del chirurgo, onorari dell'aiuto chirurgo, onorari dell'anestesista, spesa camera operatoria, assistenza infermieristica, medicinali, medicazioni, esami, etc);
- spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari dei medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei giorni precedenti il ricovero;
- le spese sostenute nei **120 giorni** successivi al termine del ricovero per esami diagnostici, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche;
- spese sostenute nei **90 giorni** successivi al termine del ricovero per trattamenti fisioterapici e rieducativi, così come prescritto dal medico curante e comunque non oltre **120 giorni** dalla data dell'intervento.

Somma assicurata: **€ 40.000,00** per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare.

Alle prestazioni di cui sopra verrà applicato uno scoperto del **20%**.

Al fine di ottenere il rimborso, il dipendente presenterà la documentazione come da condizioni contrattuali allegate al presente CIA.

### **2. Parto:**

*Parto naturale*

La Società provvederà a rimborsare dietro presentazione del giustificativo di spesa:

- le spese di degenza, entro il limite giornaliero di € 130,00;



- tutte le altre spese (a titolo di esempio: onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica,...)

Somma assicurata: € **1.500,00** per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare.

Alle prestazioni di cui sopra verrà applicato uno scoperto del 20%.

#### *Parto cesareo e gravidanza extra uterina*

La Società provvederà a rimborsare dietro presentazione del giustificativo di spesa:

- le spese di degenza, entro il limite giornaliero di € 130,00
- tutte le altre spese (a titolo di esempio: onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica,...).

Somma assicurata: € 1.800,00 per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare.

Alle prestazioni di cui sopra verrà applicato uno scoperto del 20%.

### **3. Spese ambulatoriali e di prima medicazione**

La Società rimborsa gli onorari dei medici, le fasciature, le ingessature, gli apparecchi protesici e ortopedici, spese sostenute per accertamenti diagnostici, esami di laboratorio, rese necessarie da prescrizione medica, onorari di medici specialistici rientranti nelle prestazioni che non richiedono intervento chirurgico o ricovero.

Somma assicurata: € **700,00=** per anno assicurativo per persona e per nucleo familiare.

Alle prestazioni di cui sopra verrà applicato uno scoperto del **20%**.

#### **FORMA "C"**

Valido dal 1° al 6° livello quadro, a fronte del pagamento di un premio di € 200,00, è previsto:

- un aumento della somma assicurata di € **900,00** per spese odontoiatriche e specialistiche di cui alla forma A.

La suddetta somma assicurata potrà essere utilizzata integralmente per il rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche e specialistiche di cui alla forma A con uno scoperto del 20%.

#### **CONDIZIONI PARTICOLARI**

1. Sono in tutti i casi escluse dai rimborsi previsti dalle garanzie "Assistenza sanitaria" le spese relative a:
  - Malattie mentali in tutti i casi in cui esse diano luogo a trattamento sanitario obbligatorio ai sensi degli articoli 34 e 35 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
  - Malattie tubercolari in fase attiva assistibili dall'INPS;
  - Intossicazioni conseguenti ad abuso di alcolici o ad uso di allucinogeni nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o stupefacenti; sono comunque rimborsabili le spese per cure di disintossicazione e relativi ricoveri nei limiti previsti dalla Forma "B" punto 1;
  - Psicoterapia non curata da medico specialista e psicoanalisi;
  - Chirurgia plastica a scopo estetico (salvo quella a scopo ricostruttivo);
  - Agopuntura non effettuata da medico;
  - Infortuni sofferti in caso di ubriachezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili;
  - In caso di ricovero, le spese sostenute per l'uso del telefono, della radio e della televisione;
  - In caso di prestazioni effettuate all'estero, le spese di viaggio e quelle sostenute dall'eventuale accompagnatore.
2. Agli effetti del rimborso di cui alle presenti garanzie gli esami di laboratorio, radiologia e terapia fisica, le prestazioni di riabilitazione nonché i ricoveri od interventi chirurgici ambulatoriali debbono essere prescritti dal medico.

3. Gli aventi diritto all'assistenza di cui alle presenti garanzie debbono regolare direttamente le prestazioni sanitarie ad essi rese e debbono, entro 180 giorni da quello di fine malattia, presentare per il rimborso la documentazione giustificativa delle spese sostenute. In caso di decesso del dipendente la documentazione deve essere presentata dagli eredi entro 180 giorni da quello del decesso.
4. La documentazione delle spese deve essere intestata al dipendente assistito od al familiare facente parte del nucleo qualora ne abbia diritto.

#### MODALITA' RIMBORSO

Tutte le richieste di rimborso devono essere presentate dal dipendente direttamente agli uffici liquidativi preposti di sede allegando la documentazione fiscale in originale, tramite il modulo previsto nel portale aziendale. La trasmissione dovrà avvenire entro il giorno 5 del mese successivo alla spesa sostenuta.

#### ANTICIPO PER SPESE SANITARIE

Si conviene che, in relazione al rimborso per le spese relative ai grandi interventi, nonché quelli che comportino una singola spesa superiore a € 5.000,00 e purché non vi siano contestazioni circa l'efficacia della garanzia, l'assicurato potrà ottenere, dietro richiesta, il versamento di un anticipo pari all' 80% dell'importo preventivato dall'Istituto di Cura.

La corresponsione di detto anticipo potrà avvenire se lo stesso sia espressamente richiesto dall'Istituto di Cura o l'assicurato allegghi il preventivo analitico di spesa dell'Istituto e la prescrizione medica di esecuzione dell'intervento.

L'assicurato si impegna a restituire immediatamente l'anticipo ottenuto qualora risultassero insussistenti o cessati i presupposti del versamento effettuato.

In casi di particolare rilevanza l'azienda si riserva di derogare su detto limite, anticipando l'intero importo.

#### INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRAPROFESSIONALI DEL DIPENDENTE:

Da 1° al 7° livello a fronte del pagamento di un premio di € 120,00 a carico del dipendente.

##### Garanzie prestate

Morte

Invalità permanente da infortunio come da tabelle INAIL.

##### Somma assicurata:

7 VOLTE LA RETRIBUZIONE ANNUALE LORDA, in essere al momento di accadimento del sinistro, con il massimo di **€500.000,00=**.

Per i soli rischi extra-professionali è stabilita per il caso di Invalità Permanente una franchigia fissa del 4% da calcolarsi sul capitale eccedente € 100.000,00=.

Sono esclusi dalla presente garanzia gli infortuni occorsi in caso di ubriachezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili.

Nota a verbale:

Per rischio professionale, così come qualificato dall'INAIL, si intende anche l'infortunio subito dal Dipendente nel tragitto casa/ufficio e viceversa o di viaggio in caso di missione.

A seguito dell'iscrizione alla Cassa di Assistenza Aziendale, effettuabile trascorso l'eventuale periodo di prova, i dipendenti potranno presentare le richieste di adesione alle coperture di cui al presente articolo direttamente all'Ufficio del Personale, che provvederà ad effettuare i relativi addebiti sul cedolino paga; ovviamente la posizione assicurativa dovrà far comunque capo al dipendente.

Le opzioni di adesione e/o di rinuncia alle coperture dovranno essere esercitate annualmente entro il 30 novembre di ciascun anno, in caso di assenza di comunicazione le medesime coperture si intenderanno tacitamente rinnovate e saranno operative dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno successivo.

#### POLIZZA VITA PURO RISCHIO DEL DIPENDENTE

Assicurazione temporanea caso morte di Gruppo a premi puri ad adesione volontaria del dipendente da effettuarsi entro il mese di gennaio di ogni anno o trascorso l'eventuale periodo di prova in caso di assunzione in corso d'anno.

Contributo azienda: in misura dello 0,30 % dello stipendio annuo tabellare riferito al mese di gennaio dell'anno di effetto della copertura.

Contributo minimo del dipendente: pari al 50 % del contributo Azienda con pagamento a mezzo trattenuta sullo stipendio in 12 mensilità.

Capitale massimo assicurabile: € 250.000,00=.

#### ART. 36 PERSONE ASSICURABILI (dal 1° al 6° livello quadro)

Le persone assicurabili sono:

Polizze Cassa di Assistenza: i familiari (coniuge e figli compresi i figli in affidato congiunto) e fiscalmente a carico del dipendente, intendendosi per tali quelli per i quali il dipendente ha diritto alle detrazioni per i carichi di famiglia ai sensi dell'Art. 12.T.U.I.R.

Su richiesta del dipendente ed a fronte del pagamento di un premio di € 200,00, le sole prestazioni di cui al punto 1 della forma A Art. 35 del presente accordo, sono estese al coniuge del dipendente anche se non fiscalmente a carico, purché lo stesso sia convivente, o al convivente more uxorio che non godano di un reddito annuo lordo superiore a quanto comunicato annualmente da ANIA, inoltre le sole prestazioni di cui al punto 2 della forma A e la forma B dell'Art. 35 sono estese al coniuge del dipendente anche se non fiscalmente a carico, purché lo stesso sia convivente, o al convivente more uxorio che non godano di un reddito annuo lordo superiore a quanto comunicato annualmente da ANIA.

Si precisa che la forma B è subordinata alla adesione in primo luogo del dipendente ed al pagamento anche dei relativi premi così come previsti all'Art. 35 forma B del presente accordo.

Agli effetti dell'applicazione dei precedenti commi si fa riferimento al reddito annuo lordo percepito nell'anno precedente a quello in cui vengono prestate le garanzie; il dipendente dovrà annualmente rilasciare apposita dichiarazione della quale si assume tutte le responsabilità.

Ogni variazione delle persone assicurate ed assicurabili deve essere comunicata tempestivamente all'Ufficio del Personale, che provvederà immediatamente all'aggiornamento della posizione assicurativa e all'eventuale regolazione del premio. Le variazioni delle persone assicurate così come del premio avranno decorrenza dalla data di comunicazione della variazione.

La definizione "per persona e per nucleo familiare" si deve intendere "per dipendente o, in alternativa, per tutti i componenti rientranti nella copertura".

Nota a verbale:

I massimali di cui sopra verranno aggiornati annualmente con le stesse modalità con cui vengono aggiornati quelli dei funzionari (Art. 3 allegato 5 vigente CCNL). Per le persone assicurabili, per gli aderenti alla Cassa Assistenza ex Levante, vale quanto stabilito dagli accordi del 26/05/1989 e 16/01/1998.

## ART. 37 PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Al personale dipendente cui si applica il presente Contratto Integrativo aziendale viene corrisposto un premio di produttività determinato secondo i principi dell'art. 83 del vigente CCNL e costituito dalle componenti che seguono.

Il premio di aziendale di produttività e il premio di risultato (ex pap parte variabile) spetta in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato nei casi di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico e in caso di assunzione o cessazione nel corso dell'anno di effettiva corresponsione del premio.

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale il valore del premio sarà altresì riproporzionato al tempo lavorato.

### A. PAP PARTE FISSA

Il premio Aziendale di produttività verrà corrisposto ai dipendenti con le mensilità di marzo e settembre di ogni anno, come da importi annuali riportati nell'allegato 3.

### B. PARTE CONSOLIDATA

Per i dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto viene stabilito che, quanto previsto come premio di produzione variabile Minimo del Contratto Integrativo Aziendale del 15/04/2014, viene congelato e suddiviso in 14 mensilità in un elemento retributivo non assorbibile denominato "ex PAP MIN 2015"; a ogni dipendente verrà riconosciuto l'importo previsto, in relazione all'inquadramento, livello e classe al momento della sottoscrizione del presente contratto, così come riportato alla tabella dell'allegato 4 del presente contratto. Il consolidamento di tale importo, per i soggetti aventi diritto, si considera a tutti gli effetti decorrente dall'1/1/2020.

## ART. 37 bis PREMIO DI RISULTATO (ex PAP PARTE VARIABILE)

A decorrere dall'anno successivo a quello della stipula del presente accordo il Premio di Risultato (ex Premio di produzione variabile) sarà erogabile solo in presenza di ROE positivo aggregato ed individuale (nel caso di ROE negativo in una delle due compagnie assicurative il premio potrà essere erogato al massimo nella misura "Base"), altresì dovrà rispettare i parametri di erogabilità previsti dalle politiche remunerative, ossia:

- le imprese devono possedere i requisiti di solvibilità sia attuale che prospettico (soglie minime come definite nel Risk Appetite Framework d'impresa).
- devono possedere i requisiti anche a fronte di potenziali scenari avversi di mercato.
- devono essere in condizioni di redditività positiva.

Il Premio di Risultato sarà determinato secondo i due indici riportati nella tabella "A" che verranno individuati sulla base dei risultati dedotti dal bilancio consolidato rispetto al consuntivo dell'anno precedente, dai quali verrà determinata la fascia di premio applicabile.

Gli importi erogabili corrispondenti alla fascia di premio applicabile avranno come riferimento le tabelle dell'allegato 5.

### TABELLA "A"

Tabella premi

incremento premi rispetto anno precedente	<=0%	> 0% OR <= 4%	> 4% OR <= 8%	> 8%
	NULLO	BASE	MEDIO	ALTO

Tabella combined

combined ratio		Danni			
		>96%	<=96% OR >94%	<=94% OR >90%	<=90%
Vita	>96%	NULLO	NULLO	BASE	BASE
	<=96% OR >94%	NULLO	BASE	BASE	MEDIO
	<=94% OR >90%	BASE	BASE	MEDIO	MEDIO
	<=90%	BASE	MEDIO	MEDIO	ALTO

TABELLA "B"

Gli Importi di seguito indicati si riferiscono al 4° livello 7^ classe.

Tabella premio	2020			
	NULLO	BASE	MEDIO	ALTO
Quota premi	0	255	270	345
Quota combined	0	595	630	805

Tabella premio	2021			
	NULLO	BASE	MEDIO	ALTO
Quota premi	0	270	285	360
Quota combined	0	630	665	840

Tabella premio	2022			
	NULLO	BASE	MEDIO	ALTO
Quota premi	0	285	300	375
Quota combined	0	665	700	875

L'importo erogabile sarà costituito dalla somma della quota premi e della quota combined in base a quanto applicabile per ogni singolo anno.

In caso di vacanza contrattuale successiva alla scadenza del presente contratto integrativo si procederà applicando gli importi tabellari dell'ultimo anno di riferimento applicabile rispetto ai range previsti dalla tabella "A" dell'anno di erogazione.

Il Premio di Risultato sarà determinato con riferimento all'inquadramento del mese di luglio dell'anno di pagamento e corrisposto in un'unica rata unitamente alla mensilità di settembre di ciascun anno con applicazione della normativa contributiva e fiscale tempo per tempo vigente.

L'importo lordo del premio spettante verrà corrisposto ai dipendenti in servizio alla data del 1° luglio di ogni anno.

Il premio di Risultato potrà essere convertito in Welfare aziendale, come previsto nel successivo capitolo, solo in presenza di un ROS (Return on Sales) in aumento rispetto all'esercizio precedente e comunque in rispetto alle determinazioni indicate nel presente articolo.

Ai dipendenti inquadrati nella disciplina speciale – Parte terza Sezione Prima del CCNL verrà corrisposto sia il premio di produttività fisso sia il Premio di Risultato, qualora spettante, per l'importo con riferimento al 4° livello 7ª classe.

Il premio di risultato definito con il presente accordo, in relazione alla sua particolare natura, si deve intendere omnicomprensivo di qualunque riflesso su istituti retributivi e nomativi e/o contratto, ivi compreso il TFR.

Gli importi relativi al presente articolo sono indicati nell'allegato 5.

#### WELFARE AZIENDALE

Le parti riconoscono che il benessere individuale e familiare dei lavoratori rappresenta un valore importante per l'azienda e contribuiscono ai risultati dell'intera organizzazione.

Le parti riconoscono fin da ora la piena conformità alle vigenti normative fiscali e contributive degli indicatori previsti nel presente articolo e riconoscono, quindi, che i lavoratori beneficiari del premio, in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente, potranno esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, Legge 28/12/2015, n. 208 ("legge di stabilità 2016") e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni e nei termini di seguito stabiliti.

Il predetto diritto di opzione di conversione dell'intero Premio di Risultato in denaro in servizi welfare dovrà essere esercitato da ciascun lavoratore beneficiario del premio, per ogni singola annualità di corresponsione del premio, entro e non oltre il 31 luglio del 2020, 2021, 2022.

Il mancato esercizio del diritto di opzione entro i termini previsti comporterà la corresponsione della somma dovuta a titolo di premio in denaro, con applicazione degli oneri fiscali e contributivo come da normativa vigente alla data di pagamento.

Al fine di consentire una più ampia realizzazione degli obiettivi del welfare aziendale, ai dipendenti che decideranno di esercitare il diritto di opzione per convertire integralmente il proprio premio, l'azienda incrementerà il valore individualmente convertito del 10%.

Le somme, i beni, le opere e/o servizi di cui il lavoratore potrà in concreto fruire ai sensi della normativa tempo per tempo vigente, nonché i termini e le modalità di fruizione, nell'esercizio del diritto di opzione, saranno indicati nel Regolamento pubblicato sul portalino aziendale e specificati in dettaglio nel portale del provider che l'azienda metterà a disposizione dei dipendenti.

Per coloro che risultano avere, al 31 dicembre dell'anno precedente, un reddito da lavoro dipendente superiore ai limiti stabiliti dalle disposizioni normative man mano vigenti (per l'anno 2019 pari a € 80.000), per i quali non trovano applicazione né le disposizioni riguardanti il particolare trattamento contributivo e fiscale disposto dalla normativa di legge per i premi di risultato, né la facoltà di esercitare il diritto di opzione, il premio sarà corrisposto in busta paga secondo quanto previsto dalla tabella dell'allegato 5.

Le parti si incontreranno periodicamente per verificare l'applicazione del presente articolo, anche in riferimento ad eventuali successive modifiche normative e/o chiarimenti che dovessero intervenire, al fine di apportare le opportune modifiche o integrazioni.

#### FLEXIBLE BENEFIT

L'azienda, ogni anno, a partire dall'esercizio 2019, metterà a disposizione per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato, rientrante nel CCNL delle Imprese di Assicurazione (ANIA), in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo e alla data del 1 gennaio di ogni anno, una somma pari a 400 euro per dipendente da destinare a un piano welfare (flexible benefit) concordato.

Per le assunzioni in corso d'anno la prima erogazione della somma welfare verrà effettuata a partire dall'anno successivo all'assunzione.

Il piano di flexible benefit verrà strutturato mettendo a disposizione i servizi disciplinati dagli Art. 51 e 100 del TuIR (testo unico delle imposte sui redditi).

Tra i servizi rientrano, a titolo esemplificativo:

Istruzione, assistenza ai familiari, mutui, prestiti, previdenza integrativa, spese di trasporto pubblico e fringe benefit.

Successivamente alla fase di iscrizione nella piattaforma welfare resa disponibile, il dipendente potrà scegliere liberamente ed in maniera completamente autonoma e flessibile, di utilizzare il proprio conto welfare per una o più delle categorie di servizi attivati secondo le proprie specifiche esigenze e durante tutta la durata del piano, senza vincoli di scelta preventiva all'avvio del piano. La scelta avverrà sul portale del fornitore che l'azienda metterà a disposizione di tutti i dipendenti per la gestione del welfare di ogni risorsa. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si farà riferimento al regolamento della piattaforma gestionale prescelta che sarà considerato parte integrante del presente accordo. Allo scopo le Parti si incontreranno in data successiva alla stipula del presente accordo per la definizione del regolamento. Nel caso il dipendente, alla data del 31 dicembre di ogni anno, non avesse usufruito dell'intero importo messo a disposizione, il residuo verrà destinato come quota contributiva al fondo pensione a cui aderisce.

Resta inteso che, in caso di variazione della normativa riguardante la tassazione dei flexible benefits, l'importo previsto nel presente articolo non potrà essere convertito in nessun tipo di erogazione in busta paga.

#### ART. 38 BUONI PASTO

A tutti i dipendenti, quando presenti nella propria sede di lavoro sarà corrisposto, ai sensi dell'Art. 96 del vigente C.C.N.L. "per ogni giornata intera di effettiva presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì e con almeno 4 ore di presenza al venerdì" un buono pasto omnicomprensivo, per il quale le Società stipuleranno apposita convenzione con una società emittente il cui valore è stabilito in **€ 7,00**.

In deroga a quanto previsto dall'Art. 96 del CCNL, il buono pasto dal lunedì al giovedì sarà riconosciuto a fronte di una prestazione lavorativa di almeno 5 ore distribuita su due turni (mattina e pomeriggio). Tale norma sarà applicata anche ai lavoratori con rapporto a part-time verticale.

Nota a verbale

Gli aumenti, che derivassero dal rinnovo del CCNL, verranno redistribuiti su cinque giorni settimanali.

#### CONCLUSIONI

Per quanto non considerato nel presente accordo, che riguardi problematiche relative alle singole Aziende, le stesse verranno affrontate dalle parti nelle sedi interessate e non costituiranno vincolo di applicazione sull'altra Azienda.

## DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER I FUNZIONARI

### TRATTAMENTO DI TRASFERTA

#### PERSONALE NON ITINERANTE

##### A. Personale non itinerante per missione che non richieda il pernottamento:

A.1. Rimborso A PIÈ DI LISTA delle spese documentate di vitto fino ad un massimo di:

a decorrere dal 2019 1 pasto € 39,00

A.2. Rimborso A PIÈ DI LISTA di altre spese documentate, imprescindibilmente attinenti la missione:

a decorrere dal 2019 di euro 15,49

##### B. Personale non itinerante per missione che richieda il pernottamento:

B.1. Rimborso A PIÈ DI LISTA delle spese documentate di vitto fino ad un massimo di:

a decorrere dal 2019 € 62,00= (pranzo + cena)

B.2. Indennità di trasferta per ogni pernottamento:

a decorrere dal 2019 € 27,00=

Le parti si danno atto che eventuali situazioni di particolare disagio verranno valutate caso per caso al fine di trovare la migliore soluzione.

Per le risorse che rientreranno dalle missioni/servizi esterni, raggiungendo la propria abitazione dopo le ore 21.30, sarà riconosciuto, debitamente giustificato, un importo massimo di € 15,00 per le spese sostenute per la cena.

#### PERSONALE ITINERANTE

Per personale itinerante, ai fini del trattamento di trasferta, si intendono le risorse chiamate, per mansione, a svolgere in maniera ricorrente attività lavorativa al di fuori della propria sede di lavoro.

##### C. Personale itinerante per missioni che non richiedono il pernottamento:

Indennità di trasferta giornaliera

a decorrere dal 2019 € 30,00=.

##### D. Personale itinerante per missioni che richiedono il pernottamento:

Indennità di trasferta giornaliera per il pernottamento da aggiungersi agli importi di cui al punto C:

a decorrere dal 2019 € 38,00=

Le indennità di trasferta o i rimborsi a piè di lista di cui ai punti B2. e D. verranno corrisposti a condizione che il dipendente pernotti fuori dal comune della sede di lavoro. In caso di missione che decorre dalla fascia oraria pomeridiana, così come stabilito dall'art. 26, che prevede il pernottamento, sarà corrisposto solo quanto previsto al punto D., unitamente al buono pasto.



#### ART. 40 FONDO PENSIONE

Quota a carico dell'Azienda aumentata di 0,15 punti percentuali a 6,90% per il 7° livello (funzionari) a regime come segue:

Incremento dello 0,10% dal 2020 (tot. Contributo 6,85%)

Incremento dello 0,02% dal 2021 (tot. Contributo 6,87%)

Incremento dello 0,03% dal 2022 (tot. Contributo 6,90%)

Nel caso in cui il ROE di ogni società assicurativa presenti un indice superiore al 4% e il ROE aggregato presenti un indice superiore al 10% (indici da verificare per ogni singolo anno) verrà riconosciuto un contributo aziendale aggiuntivo pari a:

- 0,25% qualora l'incremento del risultato dell'esercizio sia compreso tra 0% e 1% rispetto al budget;
- 0,50% qualora l'incremento del risultato dell'esercizio sia compreso tra 1% e 3% rispetto al budget;
- 1,00% qualora l'incremento del risultato dell'esercizio sia superiore al 3% rispetto al budget.

Il contributo aggiuntivo eventualmente spettante per l'anno di rilevazione verrà calcolato e versato con riferimento all'inquadramento al 1° di gennaio dell'anno successivo con applicazione delle medesime regole di maturazione del contributo aziendale.

In caso di cessazione il contributo aggiuntivo verrà calcolato e versato pro-quota nel mese di conguaglio delle competenze di fine rapporto.

Le imprese si impegnano a comunicare annualmente il piano ORSA non appena ufficialmente approvato.

In deroga a quanto previsto nell'allegato 13 del vigente C.C.N.L., viene stabilito quanto segue: aliquota di partecipazione al rendimento netto non inferiore al 98%.

#### ART. 41 – ASSISTENZA SANITARIA FUNZIONARI

*A PARZIALE MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELL' "ACCORDO PER L'ASSISTENZA SANITARIA DEI FUNZIONARI DELLE IMPRESE ASSICURATRICI" - ALLEGATO 5 AL C.C.N.L. DEL 22/2/2017*

ART. 4 dell'Allegato 5 al C.C.N.L. del 22/2/2017 – Accordo per l'assistenza sanitaria dei Funzionari delle imprese assicuratrici

Lettera A) Ricoveri di chirurgia o medicina ed interventi chirurgici ambulatoriali

*punto 1) - Ricoveri per c.d. "grandi interventi"*

Intendendosi interventi di alta chirurgia resi necessari da infortunio o malattia nonché le spese sostenute dall'Assicurato per chemioterapia e radioterapia praticate per la cura delle neoplasie maligne, anche senza ricovero o intervento di alta chirurgia.

Il 2° comma della Lettera A Punto 1 deve intendersi così modificato: rimborso delle spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 180 giorni precedenti il ricovero, nonché delle spese rese necessarie dall'intervento chirurgico - sostenute nei 180 giorni successivi al termine del ricovero - per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi, incluso il noleggio dei macchinari per la fisioterapia e dei supporti ortopedici.

il massimale viene elevato a **€ 280.000,00** per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare;

*punto 2) - Altri ricoveri per malattia, infortunio o prescrizione medica (diversi da quelli di cui al punto 3), interventi chirurgici ambulatoriali anche in day hospital e day surgery*

Il 2° comma della Lettera A Punto 2 deve intendersi così modificato: in caso di ricovero, anche giornaliero, con o senza intervento chirurgico, rimborso delle spese per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei **90** giorni precedenti il ricovero, nonché delle spese rese necessarie dall'intervento chirurgico - sostenute nei 180 giorni successivi al termine del ricovero - per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi, incluso l'acquisto di piccoli supporti ortopedici o il noleggio di altri supporti o apparecchiature rese necessarie dalla patologia.

Il massimale giornaliero per la retta di degenza in caso di ricovero, viene elevato a **€ 370,00** mentre il massimale per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare viene elevato a **€ 130.000,00**.

*punto 3) - "Parto"*

a) Parto normale:

Rimborso spese di degenza nel limite massimo giornaliero di **€ 400,00**;

Rimborso di tutte le altre spese (onorario medico ostetrico, assistenza pediatrica, ostetrica, ecc.) nel limite massimo di **€ 2.700,00**.

b) Parto cesareo o gravidanza extra uterina:

Rimborso delle spese sostenute nella stessa misura e con gli stessi limiti previsti per i ricoveri di chirurgia di cui al precedente punto 2).

*punto 4) - "Altre prestazioni"*

Il limite massimo per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare viene elevato a **€ 3.900,00**;

Il limite massimo per l'effettuazione di Check-up diagnostico preventivo da parte del Funzionario viene elevato a € 750,00 (in alternativa si potrà optare per un percorso specifico di check up stabilito dall'azienda);

Il limite di rimborso integrale delle spese sostenute per terapie relative a malattie oncologiche per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare, viene elevato a € 25.000,00.

Lettera B) Prestazioni odontoiatriche

Il limite massimo per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare di 3 componenti al massimo, viene elevato a € 3.400,00 più € 500,00 per ciascuno dei carichi familiari eccedente il terzo.

In aggiunta a quanto sopra viene previsto il rimborso per occhiali da vista, lenti, per un limite massimo di € 300,00=. Il rimborso avviene esclusivamente dietro presentazione del visus e sarà valido per un solo rimborso annuo tra i componenti rientranti nella copertura. La metà dell'importo previsto per gli occhiali può essere usato per l'acquisto di lenti a contatto ad eccezione di quelle per uso cosmetico. Eventuali eccezioni alla copertura unica e comunque entro il massimale di € 300, saranno valutate dalla Direzione del Personale.

#### ASSISTENZA SANITARIA (EX CIA 2009 -DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER FUNZIONARI)

In relazione a quanto previsto dall'accordo per l'assistenza sanitaria dei Funzionari delle Imprese assicuratrici del vigente C.C.N.L., si conviene che in aggiunta alle garanzie ivi previste il funzionario avrà diritto, senza il pagamento di alcun premio, al rimborso delle spese mediche specialistiche fino alla concorrenza dell'importo di € 800,00 per anno, per persona e per nucleo familiare con uno scoperto del 20%.

#### ANTICIPO PER SPESE SANITARIE

Si conviene che, in relazione al rimborso per le spese relative ai grandi interventi, nonché quelli che comportino una singola spesa superiore a € 5.000 e purché non vi siano contestazioni circa l'efficacia della garanzia, l'assicurato potrà ottenere, dietro richiesta, il versamento di un anticipo pari al 80% dell'importo preventivato dall'Istituto di Cura.

La corresponsione di detto anticipo potrà avvenire se lo stesso sia espressamente richiesto dall'Istituto di Cura o l'assicurato alleggi il preventivo analitico di spesa dell'Istituto e la prescrizione medica di esecuzione dell'intervento. L'assicurato si impegna a restituire immediatamente l'anticipo ottenuto qualora risultassero insussistenti o cessati i presupposti del versamento effettuato.

In casi di particolare rilevanza l'azienda si riserva di derogare su detto limite, anticipando l'intero importo.

#### COPERTURA INTEGRATIVA

- Rimborso per occhiali, lenti, lenti a contatto, apparecchi acustici e protesi, ortesi o ausili per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare, per un limite massimo di € 600,00=;
- Rimborso per visite e prestazioni mediche e paramediche per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare, per un limite massimo di € 700,00=;
- Rimborso per accertamenti diagnostici, trattamenti fisioterapici e rieducativi, per anno assicurativo, per un limite massimo di € 600,00=.
- Rimborso delle spese sostenute per onorari dei medici, per fasciature, per ingessature, per apparecchi protesici e ortopedici, per accertamenti diagnostici (radiografie, radioscopie, esami di laboratorio) rese necessarie da prescrizione medica, rientranti nelle prestazioni che non richiedono intervento chirurgico, per un limite massimo per anno assicurativo, persona e nucleo familiare di € 250.

Resta inteso che a tutte le sopraelencate garanzie si applicherà uno scoperto del 20%.

- Rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche entro i limiti previsti per ciascuna prestazione dalla tabella allegata (all. 2) all'Accordo per l'Assistenza Sanitaria dei Funzionari (C.C.N.L.), con il limite massimo, per anno assicurativo per il complesso delle prestazioni riferite al nucleo familiare di € 1.400,00=; in alternativa, al Funzionario che ne faccia esplicita richiesta all'atto della presentazione della prima notula di rimborso nell'anno, saranno rimborsate, sempre entro il limite di € 1.400,00=, le spese effettivamente sostenute con uno scoperto del 20%.

A fronte delle garanzie di cui sopra il Funzionario verserà un premio di polizza pari a € 280,00= lordi.

Le garanzie sono prestate a secondo rischio e ad integrazione del C.C.N.L.

#### ULTRA ATTIVITÀ COPERTURE SANITARIE

In riferimento a quanto riportato nel CCNL e più precisamente all'Art. 10 dell'“Accordo per l'Assistenza Sanitaria dei Funzionari delle Imprese Assicuratrici” si conviene che l'ultra attività viene estesa di un ulteriore anno oltre ai DUE già previsti dal citato Articolo, limitatamente a quanto indicato nell'ultimo comma del punto 4) dell'art. 4 dell'allegato 5 del CCNL del 22/2/2017 (rimborso per spese oncologiche).

#### ART. 42 - AGEVOLAZIONI A CARATTERE SOCIALE

Ai Funzionari che ne facciano richiesta, producendo idonea documentazione attestante gli importi pagati e la relativa causale, verrà riconosciuto l'importo di € 600,00 per anno a titolo di rimborso delle spese per la retta scolastica dell'Asilo nido.

Le Società si impegnano a tener conto delle precedenti raccomandazioni dell'ANIA (ex art 125 CCNL 2007) in merito alla preferenza nell'assunzione dei figli dei funzionari in caso di nuove assunzioni di personale purché gli stessi siano in possesso dei requisiti richiesti. A tal fine, fornirà annualmente elenco dei nuovi assunti evidenziando gli eventuali figli di funzionari nonché elenco dei figli di funzionari non assunti perché non in possesso dei requisiti richiesti.

#### ART. 43 - ORARIO DI LAVORO FUNZIONARI

Ferme le disposizioni del CCNL e del CIA in materia di orario di lavoro applicabile ai Funzionari, e riconfermato il rapporto fiduciario tra l'azienda e tale categoria di dipendenti, anche rispetto a tale tema, si concorda che i Funzionari, rileveranno la loro presenza/assenza, in occasione di ciascun ingresso/uscita dalle sedi, tenuto conto dei vincoli della sicurezza sul lavoro ed altre disposizioni vigenti in quanto applicabili.

#### COMUNICAZIONE ASSENZA FUNZIONARI

Con riferimento all' articolo 130 del C.C.N.L. ANIA, viene confermato per il quadriennio 2019 – 2022, un giustificativo retribuito ed automaticamente autorizzato dal sistema di rilevazione presenze in vigore in azienda denominato "Comunicazione assenza funzionari" per le assenze che eccedano la mezz'ora nella fascia oraria di rigidità della Società di cui all'articolo 26 del presente CIA.

Tale giustificativo avrà un monte ore annuo pari a 40 ore, con azzeramento alla fine di ogni anno, e potrà essere utilizzato fino ad un massimo di 3 ore giornaliere.

Non sarà cumulabile con altri permessi o istituti di diversa natura fatta salva l'eccezione di 12 venerdì all'anno per l'abbinamento a mezza giornata di ferie o festività di cui solo 2 anche se precedenti o successive ad altre giornate di ferie.

Tale comunicazione dovrà essere inserita nel sistema di rilevazione presenze con un preavviso, di norma, di almeno 24 ore e comunque dovrà essere data informazione preventiva al proprio responsabile, salvo casi di forza maggiore.

#### ART. 44 - RUOLO DEI FUNZIONARI

Le Società riconoscono l'importante ruolo dei funzionari e dei quadri nell'ambito della propria organizzazione anche sotto il profilo della professionalità connessa alle funzioni, ed intende, in ordine alle legittime aspettative della categoria, valorizzarne e svilupparne la crescita professionale.

Si rende quindi sempre più indispensabile, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, un crescente coinvolgimento della categoria nella gestione dei processi aziendali.

Le Società, per il conseguimento di quanto indicato nei precedenti commi, individuano in particolare i seguenti strumenti:

- La partecipazione, intesa anche per i preposti ad uffici o reparti aziendali, a specifici corsi di formazione e aggiornamento professionale, compresi quelli orientati alla gestione delle risorse.

- Le Società a proprie spese, si riservano di inviare i funzionari a quei corsi che considererà opportuni per il conseguimento di una più elevata professionalità specifica e/o generale.
- Potranno inoltre essere concessi permessi retribuiti a quei funzionari che chiedessero di frequentare corsi di formazione, per propria scelta e a proprie spese, che saranno giudicati utili al conseguimento dei fini di cui sopra.
- L'individuazione condivisa di obiettivi aziendali chiaramente predefiniti, anche in termini di riconoscimenti collegati al raggiungimento dei risultati.

Le Società forniranno semestralmente l'elenco nominativo aggiornato dei funzionari in servizio, suddiviso per gradi di appartenenza.

#### ART. 45 – PERSONE ASSICURABILI (7° livello)

Le persone assicurabili sono i familiari fiscalmente a carico del dipendente (ivi incluso il convivente more uxorio), intendendosi per tali quelli per i quali il dipendente ha diritto alle detrazioni per i carichi di famiglia ai sensi dell'Art. 12. T.U.I.R..

Su richiesta del Funzionario e a fronte del pagamento di un premio aggiuntivo di € 200,00, le prestazioni previste dalla "Assistenza Sanitaria e della Copertura integrativa", sono estese al coniuge del Funzionario anche se non fiscalmente a carico, purché lo stesso sia convivente, o al convivente more uxorio, che non godano di un reddito annuo lordo superiore a quanto indicato annualmente dall'associazione di categoria (ANIA).

Si precisa che tale estensione è subordinata alla adesione ed al pagamento del premio così come previsto dalla "Copertura integrativa".

Agli effetti dell'applicazione dei precedenti commi si fa riferimento al reddito annuo lordo percepito nell'anno precedente a quello in cui vengono prestate le garanzie, il Funzionario dovrà annualmente rilasciare apposita dichiarazione della quale si assume tutte le responsabilità.

Con decorrenza 01/01/2020, si prevede l'estensione di copertura ai figli del funzionario, purché conviventi, fiscalmente NON a carico del dipendente e con un reddito inferiore a 10.000 € a fronte del pagamento di un premio di € 400, per ogni figlio a carico dell'assicurato. Restano fermi i limiti di copertura già previsti per il funzionario.

La definizione "per persona e per nucleo familiare" si deve intendere "per dipendente o, in alternativa, per tutti i componenti rientranti nella copertura".

Le opzioni di adesione per le coperture integrative dovranno essere esercitate annualmente entro il 30 novembre di ciascun anno, in caso di assenza di comunicazione le medesime coperture si intenderanno tacitamente rinnovate e saranno operative dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno successivo.

**INTERVENTI DI ALTA CHIRURGIA**

**CARDIOCHIRURGIA**

- Ablazione transcatetere
- Intervento per cardiopatie congenite o malformazioni grossi vasi non escluse dalla garanzia
- Commissurotomia per stenosi mitralica
- Interventi per corpi estranei o tumori cardiaci
- Pericardiectomia totale
- Resezione cardiaca
- Sostituzione valvolare con protesi
- Sutura del cuore per ferite
- Valvuloplastica

**CHIRURGIA GENERALE**

*Collo*

- Resezioni e plastiche tracheali

*Esofago*

- Intervento per fistola esofago-tracheale o esofago-bronchiale
- Resezione di diverticoli dell'esofago toracico con o senza miotomia
- Esofago cervicale: resezione con ricostruzione con auto trapianto di ansa intestinale
- Esofagogastropastica, esofagodigiunoplastica, esofagocolonoplastica
- Esofagectomia per via toracoscopica
- Interventi per lesioni traumatiche o spontanee dell'esofago
- Miotomia esofago-cardiale extramucosa e plastica antireflusso per via tradizionale o laparoscopica per acalasia cardiale
- Enucleazione di leiomiomi dell'esofago toracico per via tradizionale o toracoscopica
- Deconnessioni azygos portali per via addominale e/o transtoracica per varici esofagee

*Torace*

- Asportazione chirurgica di cisti e tumori del mediastino
- toracoscopica
- Pleurectomie e pleuropneumectomie
- toracoscopica
- Trattamento chirurgico di fistole post chirurgiche
- Toracoplastica: I e II tempo

*Peritoneo*

- Intervento di asportazione di tumori retroperitoneali

*Stomaco - Duodeno - Intestino tenue*

- Intervento di plastica antireflusso per ernia iatale per via laparoscopica
- Intervento di riconversione per dumping syndrome
- Resezione intestinale per via laparoscopica

*Colon - Retto*

- Colectomia totale con ileorettoanastomosi senza o con ileostomia
- Resezione rettocolica con anastomosi colo- anale per via tradizionale o laparoscopica
- Proctocolectomia con anastomosi ileoanale e reservoir ileale per via tradizionale o laparoscopica
- Amputazione del retto per via addomino-perineale

- Microchirurgia Endoscopica transanale
- Ricostruzione sfinteriale con gracileplastica

#### *Fegato e vie biliari*

- Resezioni epatiche maggiori e minori
- Colectomia laparoscopica con approccio operatorio sul coledoco con colangiografia intraoperatoria
- Anastomosi bilio-digestive
- Reinterventi sulle vie biliari
- Chirurgia dell'ipertensione portale:
  - a) interventi di derivazione
    - anastomosi porto-cava
    - anastomosi spleno-renale
    - anastomosi mesenterico-cava
  - b) interventi di devascularizzazione
    - legatura delle varici per via toracica e/o addominale
    - transezione esofagea per via toracica
    - transezione esofagea per via addominale
    - deconnessione azygos portale con anastomosi gastro digiunale
    - transezione esofagea con devascularizzazione paraesofago-gastrica

#### *Pancreas - Milza - Surrene*

- Duodenocefalo-pancreatectomia con o senza linfadenectomia
- Derivazioni pancreato-Wirsung digestive
- Interventi per tumori endocrini funzionali del pancreas

#### **CHIRURGIA GINECOLOGICA**

- Exenteratio pelvica
- Laparotomia per ferite o rotture uterine
- Isterectomia

#### **CHIRURGIA OCULISTICA**

- Vitrectomia anteriore e posteriore
- Trapianto corneale a tutto spessore
- Iridocicloretrazione
- Intervento per distacco di retina

#### **CHIRURGIA ORO - MAXILLO - FACCIALE**

- Condilectomia monolaterale e bilaterale con condiloplastica per anchilosi dell'articolazione temporo-mandibolare
- Terapia chirurgica delle fratture del mascellare superiore (orbito-zigomatiche comprese)
- Terapia chirurgica dei fracassi dello scheletro facciale
- Trattamento chirurgico semplice o combinato delle anomalie della mandibola e del mascellare superiore
- Ricostruzione della mandibola con innesti ossei
- Ricostruzione della mandibola con materiale allo plastico

## **CHIRURGIA ORTOPEDICA**

- Artrodesi grandi segmenti
- Artrodesi vertebrale per via anteriore
- Artroprotesi totale di ginocchio
- Artroprotesi di spalla
- Artroprotesi di anca parziale e totale
- Disarticolazione interscapolo toracica
- Ricostruzione-osteosintesi frattura emibacino
- Emipelvectomia
- Riduzione cruenta e stabilizzazione spondilolistesi
- Osteosintesi vertebrale
- Trattamento cruento dei tumori ossei

## **CHIRURGIA OTORINOLARINGOIATRICA**

- Parotidectomia con conservazione del facciale
- Asportazione tumori parafaringei
- Chirurgia dell'otite colesteatomatosa
- Neurectomia vestibolare
- Interventi per recupero funzionale del VII nervo cranico
- Exeresi di neurinoma dell'VIII nervo cranico
- Exeresi di paraganglioma timpano-giugulare
- Petrosectomia
- Exeresi fibrangioma rinofaringeo

## **CHIRURGIA PEDIATRICA**

- Trattamento dell'atresia dell'esofago
- Trattamento di stenosi tracheali
- Trattamento di ernie diaframmatiche
- Trattamento delle atresie delle vie biliari
- Intervento per megacolon
- Intervento per atresia anale
- Intervento per megauretere

## **CHIRURGIA UROLOGICA**

- Nefrolitotrissia percutanea (PVL)
- Nefrectomia polare
- Nefrectomia allargata
- Nefroureterectomia
- Derivazione urinaria con interposizione intestinale
- Estrofia vescicale e derivazione
- Fistola vescico-vaginale, uretero-vescico-vaginale, vaginointestinale
- Plastica antireflusso bilaterale e monolaterale
- Enterocistoplastica di allargamento
- Plastiche per incontinenza urinaria femminile
- Resezione urerale e uretrorrafia



## **CHIRURGIA VASCOLARE**

- Interventi sull'aorta toracica e/o addominale
- Interventi sull'aorta addominale e sulle arterie iliache
- Interventi sull'arteria succlavia, vertebrale o carotide extracranica
- Interventi sulle arterie viscerali o renali
- Interventi sulle arterie dell'arto superiore o inferiore
- Interventi di rivascolarizzazione extraanatomici
- Trattamento delle lesioni traumatiche dell'aorta
- Reinterventi per ostruzione di TEA o by-pass
- Intervento per fistola aorto-enterica
- Interventi sulla vena cava superiore o inferiore
- Trombectomia venosa iliaco-femorale
- Trattamento dell'elefantiasi degli arti

## **NEUROCHIRURGIA**

- Craniotomia per lesioni traumatiche cerebrali
- Craniotomia per malformazioni vascolari non escluse dalla garanzia
- Craniotomia per ematoma intracerebrale spontaneo
- Craniotomia per ematoma intracerebrale da rottura di malformazione vascolare non esclusa dalla garanzia
- endovascolare di malformazioni aneurismatiche o artero venose non escluse dalla garanzia
- Microdecompressioni vascolari per: nevralgie trigeminali, emispasmo facciale, ipertensione arteriosa essenziale
- Craniotomia per neoplasie endocraniche sopra e sotto tentoriali
- Craniotomia per neoplasie endoventricolari
- Approccio transfenoidale per neoplasie della regione ipofisaria
- Biopsia cerebrale per via stereotassica
- Asportazione di tumori orbitali per via endocranica
- Derivazione ventricolare interna ed esterna
- Craniotomia per ascesso cerebrale
- Intervento per epilessia focale
- Cranioplastiche ricostruttive
- Intervento per ernia discale cervicale e mielopatie e radiculopatie cervicali
- Interventi per ernia discale toracica
- Laminectomia decompressiva ed esplorativa
- Trattamento endovasale delle malformazioni vascolari midollari

Si considerano "Interventi di alta chirurgia" anche:

- il trapianto e l'espianto di organi
- gli interventi che per complessità siano assimilabili e riconducibili agli interventi previsti dall'elenco precedente
- il ricovero in reparto di terapia intensiva (rianimazione).

Per quanto non previsto dal precedente elenco rimane ferma l'applicazione dell'allegato 1 all'allegato 5 del C.C.N.L. "Prestazioni per grandi interventi"

**GRAVI MALATTIE**

**INFARTO DEL MIOCARDIO**

(attacco cardiaco)

Morte di una porzione di muscolo cardiaco in seguito a fornitura insufficiente di sangue nell'area interessata. La diagnosi deve essere basata e dimostrata dai seguenti parametri:

- ripetuti dolori al torace
- cambiamenti elettrocardiografici tipici dell'infarto
- aumento degli enzimi cardiaci.

**CORONAROPATIA**

che necessita di intervento chirurgico o tecniche cardiologiche interventistiche.

Malattia che determina intervento chirurgico al cuore per correggere il restringimento o il blocco di due o più arterie coronarie, con innesto di by-pass in persone affette da una forma grave di angina pectoris, incluse le tecniche non chirurgiche (propriamente dette) quali l'insufflazione angioplastica o la terapia con il laser finalizzato alla disostruzione. La diagnosi deve essere basata e dimostrata da angiografia o esami diagnostici similari.

**ICTUS CEREBRALE**

(colpo apoplettico)

Accidente cerebro-vascolare che produca un deficit neurologico permanente risultante da infarto e morte del tessuto cerebrale dovuto all'ostruzione di un vaso intracranico, da trombosi o embolia o risultante da emorragia cerebrale. Le patologie ischemiche reversibili, pur se prolungate e gli attacchi ischemici transitori non sono rimborsabili. La natura permanente del deficit neurologico deve essere confermata da certificazione specialistica neurologica dopo almeno un mese dall'evento, da T.A.C. o R.M.N., E.E.G. (elettroencefalogramma).

**CANCRO**

Tumore maligno caratterizzato dalla crescita incontrollata e dalla diffusione di cellule maligne e dall'invasione dei tessuti. Ciò include la leucemia (ad eccezione della leucemia linfatica cronica) ma esclude il cancro localizzato e non invasivo (cancro in situ), i tumori dovuti alla presenza del virus di immunodeficienza (A.I.D.S.) ed il cancro della pelle che non sia il melanoma maligno. La diagnosi deve essere basata e dimostrata da esame istopatologico o da altra certificazione ospedaliera.

**PARALISI**

Perdita completa e permanente dell'uso di due o più arti (braccia o gambe) diagnosticata e dimostrata da evidente deficienza neurologica permanente.

ALLEGATO 3

TABELLA PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° Livello		
							7° Livello Business	Business ex II grado	7° Livello Senior
1^	€ 3.214,78	€ 3.497,45	€ 3.785,62	€ 4.286,04	€ 4.738,91	€ 5.252,63	€ 6.571,26	€ 6.995,82	€ 7.433,11
2^	€ 3.321,93	€ 3.612,28	€ 3.909,76	€ 4.434,99	€ 4.899,92	€ 5.429,54	€ 6.803,78	€ 7.314,32	€ 7.666,19
3^	€ 3.431,84	€ 3.729,86	€ 4.047,74	€ 4.585,58	€ 5.048,74	€ 5.607,53	€ 7.036,87	€ 7.461,98	€ 7.899,27
4^	€ 3.540,08	€ 3.847,42	€ 4.174,64	€ 4.723,99	€ 5.213,58	€ 5.787,18	€ 7.268,85	€ 7.693,40	€ 8.130,70
5^	€ 3.649,98	€ 3.965,00	€ 4.313,72	€ 4.876,22	€ 5.389,52	€ 5.979,57	€ 7.488,64	€ 7.925,93	€ 8.351,04
6^	€ 3.759,33	€ 4.097,50	€ 4.442,80	€ 5.029,56	€ 5.556,01	€ 6.161,95	€ 7.721,17	€ 8.159,02	€ 8.583,57
7^	€ 3.870,32	€ 4.216,71	€ 4.584,07	€ 5.182,34	€ 5.722,50	€ 6.356,53	€ 7.953,15	€ 8.390,44	€ 8.815,00
8^	€ 3.981,29	€ 4.335,38	€ 4.724,24	€ 5.336,22	€ 5.887,88	€ 6.551,11	€ 9.114,70	€ 9.539,81	€ 9.964,37
9^	€ 4.092,31	€ 4.468,43	€ 4.866,61	€ 5.491,74	€ 6.068,76	€ 6.734,59			
10^	€ 4.217,14	€ 4.603,12	€ 4.996,79	€ 5.646,17	€ 6.235,79	€ 6.932,30			
11^	€ 4.330,32	€ 4.722,89	€ 5.139,16	€ 5.814,98	€ 6.417,77	€ 7.129,22			
12^	€ 4.455,14	€ 4.858,67	€ 5.284,27	€ 5.972,15	€ 6.600,82	€ 7.329,27			
13^	€ 4.569,43	€ 4.994,46	€ 5.442,12	€ 6.130,41	€ 6.771,71	€ 7.541,52			

## ALLEGATO 4

**TABELLA PAP PARTE CONSOLIDATA**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° Livello Business	7° Livello Business ex II grado	7° Livello Senior
1^	231,80	258,40	285,00	315,40	349,60	383,80	535,80	608,00	684,00
2^	239,40	266,00	292,60	326,80	361,00	395,20	554,80	627,00	703,00
3^	247,00	273,60	304,00	338,20	368,60	406,60	573,80	646,00	722,00
4^	254,60	281,20	311,60	345,80	380,00	418,00	592,80	665,00	741,00
5^	262,20	288,80	323,00	357,20	395,20	433,20	608,00	684,00	756,20
6^	269,80	300,20	330,60	368,60	406,60	444,60	627,00	703,00	775,20
7^	277,40	307,80	342,00	<b>380,00</b>	418,00	459,80	646,00	722,00	794,20
8^	285,00	315,40	353,40	391,40	429,40	475,00	741,00	813,20	885,40
9^	292,60	326,80	364,80	402,80	444,60	486,40			
10^	304,00	338,20	372,40	414,20	456,00	501,60			
11^	311,60	345,80	383,80	429,40	471,20	516,80			
12^	323,00	357,20	395,20	440,80	486,40	532,00			
13^	330,60	368,60	410,40	452,20	497,80	551,00			

## ALLEGATO 5

### ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA PREMI BASE 2020

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	158,19	172,09	186,27	210,90	233,18	258,46	323,34	365,75
2^	163,46	177,74	192,38	218,23	241,10	267,16	334,78	377,22
3^	168,87	183,53	199,17	225,64	248,43	275,92	346,25	388,69
4^	174,19	189,31	205,42	232,45	256,54	284,76	357,67	400,08
5^	179,60	195,10	212,26	239,94	265,19	294,23	368,48	410,92
6^	184,98	201,62	218,61	247,48	273,39	303,20	379,92	422,36
7^	190,44	207,49	225,56	<b>255,00</b>	281,58	312,78	391,34	433,75
8^	195,90	213,32	232,46	262,57	289,72	322,35	448,49	490,30
9^	201,36	219,87	239,46	270,22	298,62	331,38	-	-
10^	207,51	226,50	245,87	277,82	306,84	341,11	-	-
11^	213,08	232,39	252,88	286,13	315,79	350,80	-	-
12^	219,22	239,07	260,02	293,86	324,80	360,64	-	-
13^	224,84	245,76	267,78	301,65	333,21	371,08	-	-

### ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA COMBINED BASE 2020

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	369,10	401,55	434,64	492,09	544,09	603,07	754,47	853,42
2^	381,40	414,74	448,89	509,19	562,57	623,38	781,16	880,18
3^	394,02	428,24	464,73	526,48	579,66	643,82	807,92	906,94
4^	406,45	441,73	479,30	542,38	598,59	664,44	834,56	933,51
5^	419,07	455,23	495,27	559,85	618,79	686,53	859,79	958,81
6^	431,62	470,45	510,09	577,46	637,90	707,47	886,49	985,51
7^	444,36	484,13	526,31	<b>595,00</b>	657,02	729,81	913,12	1.012,08
8^	457,10	497,76	542,40	612,67	676,01	752,15	1.046,49	1.144,04
9^	469,85	513,03	558,75	630,52	696,77	773,22	-	-
10^	484,18	528,50	573,70	648,25	715,95	795,92	-	-
11^	497,18	542,25	590,04	667,64	736,84	818,53	-	-
12^	511,51	557,84	606,70	685,68	757,86	841,50	-	-
13^	524,63	573,43	624,83	703,85	777,48	865,86	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA PREMI MEDIO 2020**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	167,49	182,22	197,23	223,30	246,90	273,66	342,36	387,27
2^	173,07	188,20	203,70	231,06	255,29	282,88	354,48	399,41
3^	178,80	194,33	210,89	238,91	263,04	292,15	366,62	411,55
4^	184,44	200,45	217,50	246,12	271,63	301,51	378,71	423,61
5^	190,16	206,58	224,74	254,05	280,79	311,54	390,16	435,09
6^	195,86	213,48	231,47	262,04	289,47	321,04	402,27	447,20
7^	201,64	219,69	238,83	<b>270,00</b>	298,14	331,18	414,36	459,26
8^	207,43	225,87	246,13	278,02	306,76	341,31	474,88	519,14
9^	213,21	232,81	253,55	286,12	316,18	350,87	-	-
10^	219,71	239,82	260,33	294,17	324,88	361,17	-	-
11^	225,61	246,06	267,75	302,96	334,37	371,43	-	-
12^	232,11	253,14	275,31	311,15	343,90	381,86	-	-
13^	238,07	260,21	283,53	319,39	352,81	392,91	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA COMBINED MEDIO 2020**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	390,81	425,17	460,20	521,04	576,09	638,54	798,85	903,62
2^	403,84	439,13	475,30	539,15	595,67	660,05	827,11	931,95
3^	417,20	453,43	492,07	557,45	613,76	681,69	855,45	960,29
4^	430,36	467,72	507,50	574,28	633,80	703,53	883,65	988,42
5^	443,72	482,01	524,40	592,79	655,19	726,92	910,37	1.015,21
6^	457,01	498,12	540,10	611,43	675,43	749,09	938,64	1.043,48
7^	470,50	512,61	557,27	<b>630,00</b>	695,67	772,74	966,84	1.071,61
8^	483,99	527,04	574,31	648,71	715,77	796,40	1.108,04	1.211,34
9^	497,49	543,21	591,62	667,61	737,76	818,70	-	-
10^	512,66	559,59	607,44	686,39	758,06	842,74	-	-
11^	526,42	574,15	624,75	706,91	780,19	866,68	-	-
12^	541,60	590,65	642,39	726,01	802,44	891,00	-	-
13^	555,49	607,16	661,58	745,25	823,21	916,80	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA PREMI ALTO 2020**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	214,02	232,83	252,02	285,33	315,48	349,68	437,46	494,84
2^	221,15	240,48	260,28	295,25	326,20	361,46	452,94	510,36
3^	228,46	248,30	269,47	305,27	336,11	373,31	468,46	525,87
4^	235,67	256,13	277,91	314,49	347,08	385,27	483,90	541,28
5^	242,99	263,96	287,17	324,62	358,79	398,07	498,54	555,95
6^	250,27	272,78	295,77	334,83	369,88	410,21	514,02	571,43
7^	257,66	280,72	305,17	<b>345,00</b>	380,96	423,17	529,46	586,83
8^	265,04	288,62	314,50	355,24	391,97	436,12	606,79	663,35
9^	272,43	297,47	323,98	365,60	404,01	448,34	-	-
10^	280,74	306,44	332,65	375,88	415,13	461,50	-	-
11^	288,28	314,41	342,13	387,12	427,25	474,61	-	-
12^	296,59	323,45	351,79	397,58	439,43	487,93	-	-
13^	304,20	332,49	362,29	408,12	450,81	502,06	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA COMBINED ALTO 2020**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	499,37	543,28	588,04	665,77	736,12	815,92	1.020,75	1.154,62
2^	516,01	561,11	607,32	688,91	761,13	843,40	1.056,87	1.190,83
3^	533,08	579,38	628,76	712,30	784,25	871,05	1.093,07	1.227,03
4^	549,90	597,64	648,47	733,80	809,85	898,95	1.129,11	1.262,98
5^	566,97	615,90	670,07	757,45	837,18	928,84	1.163,25	1.297,21
6^	583,96	636,49	690,12	781,27	863,04	957,17	1.199,37	1.333,33
7^	601,20	655,00	712,07	<b>805,00</b>	888,91	987,39	1.235,40	1.369,28
8^	618,44	673,44	733,84	828,90	914,60	1.017,62	1.415,83	1.547,82
9^	635,68	694,11	755,96	853,06	942,69	1.046,12	-	-
10^	655,07	715,03	776,18	877,05	968,64	1.076,83	-	-
11^	672,65	733,63	798,29	903,27	996,91	1.107,42	-	-
12^	692,04	754,72	820,83	927,69	1.025,34	1.138,49	-	-
13^	709,79	775,82	845,35	952,27	1.051,88	1.171,46	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA PREMI BASE 2021**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	167,49	182,22	197,23	223,30	246,90	273,66	342,36	387,27
2^	173,07	188,20	203,70	231,06	255,29	282,88	354,48	399,41
3^	178,80	194,33	210,89	238,91	263,04	292,15	366,62	411,55
4^	184,44	200,45	217,50	246,12	271,63	301,51	378,71	423,61
5^	190,16	206,58	224,74	254,05	280,79	311,54	390,16	435,09
6^	195,86	213,48	231,47	262,04	289,47	321,04	402,27	447,20
7^	201,64	219,69	238,83	<b>270,00</b>	298,14	331,18	414,36	459,26
8^	207,43	225,87	246,13	278,02	306,76	341,31	474,88	519,14
9^	213,21	232,81	253,55	286,12	316,18	350,87	-	-
10^	219,71	239,82	260,33	294,17	324,88	361,17	-	-
11^	225,61	246,06	267,75	302,96	334,37	371,43	-	-
12^	232,11	253,14	275,31	311,15	343,90	381,86	-	-
13^	238,07	260,21	283,53	319,39	352,81	392,91	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA COMBINED BASE 2021**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	390,81	425,17	460,20	521,04	576,09	638,54	798,85	903,62
2^	403,84	439,13	475,30	539,15	595,67	660,05	827,11	931,95
3^	417,20	453,43	492,07	557,45	613,76	681,69	855,45	960,29
4^	430,36	467,72	507,50	574,28	633,80	703,53	883,65	988,42
5^	443,72	482,01	524,40	592,79	655,19	726,92	910,37	1.015,21
6^	457,01	498,12	540,10	611,43	675,43	749,09	938,64	1.043,48
7^	470,50	512,61	557,27	<b>630,00</b>	695,67	772,74	966,84	1.071,61
8^	483,99	527,04	574,31	648,71	715,77	796,40	1.108,04	1.211,34
9^	497,49	543,21	591,62	667,61	737,76	818,70	-	-
10^	512,66	559,59	607,44	686,39	758,06	842,74	-	-
11^	526,42	574,15	624,75	706,91	780,19	866,68	-	-
12^	541,60	590,65	642,39	726,01	802,44	891,00	-	-
13^	555,49	607,16	661,58	745,25	823,21	916,80	-	-



**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA PREMI MEDIO 2021**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	176,80	192,34	208,19	235,71	260,61	288,87	361,38	408,78
2^	182,69	198,66	215,02	243,90	269,47	298,59	374,17	421,60
3^	188,73	205,12	222,60	252,18	277,65	308,38	386,99	434,42
4^	194,68	211,59	229,58	259,79	286,72	318,26	399,75	447,14
5^	200,73	218,05	237,23	268,17	296,39	328,84	411,83	459,26
6^	206,74	225,34	244,33	276,60	305,55	338,87	424,62	472,05
7^	212,85	231,90	252,10	<b>285,00</b>	314,71	349,57	437,38	484,78
8^	218,95	238,42	259,81	293,46	323,80	360,27	501,26	547,98
9^	225,05	245,74	267,64	302,02	333,75	370,37	-	-
10^	231,92	253,15	274,80	310,51	342,93	381,24	-	-
11^	238,14	259,73	282,63	319,79	352,94	392,07	-	-
12^	245,01	267,20	290,61	328,44	363,01	403,07	-	-
13^	251,29	274,67	299,29	337,14	372,41	414,74	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA COMBINED MEDIO 2021**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	412,52	448,79	485,77	549,99	608,10	674,02	843,23	953,82
2^	426,27	463,53	501,70	569,10	628,76	696,72	873,06	983,73
3^	440,37	478,62	519,41	588,42	647,86	719,56	902,97	1.013,64
4^	454,26	493,70	535,69	606,18	669,01	742,61	932,74	1.043,33
5^	468,37	508,79	553,54	625,72	691,59	767,30	960,95	1.071,61
6^	482,40	525,79	570,10	645,39	712,95	790,70	990,78	1.101,45
7^	496,64	541,09	588,23	<b>665,00</b>	734,31	815,67	1.020,55	1.131,14
8^	510,88	556,32	606,22	684,75	755,54	840,64	1.169,60	1.278,63
9^	525,13	573,39	624,49	704,70	778,75	864,19	-	-
10^	541,14	590,67	641,19	724,52	800,18	889,56	-	-
11^	555,67	606,04	659,46	746,18	823,53	914,82	-	-
12^	571,69	623,47	678,08	766,35	847,02	940,50	-	-
13^	586,35	640,89	698,33	786,66	868,95	967,73	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA PREMI ALTO 2021**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	223,32	242,96	262,97	297,74	329,20	364,88	456,48	516,35
2^	230,76	250,93	271,60	308,08	340,38	377,17	472,64	532,54
3^	238,40	259,10	281,18	318,55	350,72	389,54	488,83	548,74
4^	245,92	267,27	290,00	328,16	362,17	402,02	504,94	564,81
5^	253,55	275,44	299,66	338,73	374,39	415,38	520,21	580,12
6^	261,15	284,64	308,63	349,39	385,96	428,05	536,36	596,27
7^	268,86	292,92	318,44	<b>360,00</b>	397,52	441,57	552,48	612,35
8^	276,57	301,16	328,18	370,69	409,01	455,08	633,17	692,19
9^	284,28	310,41	338,07	381,49	421,58	467,83	-	-
10^	292,95	319,76	347,11	392,22	433,18	481,56	-	-
11^	300,81	328,08	357,00	403,95	445,82	495,24	-	-
12^	309,48	337,52	367,08	414,87	458,54	509,14	-	-
13^	317,42	346,95	378,05	425,86	470,41	523,88	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA COMBINED ALTO 2021**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	521,08	566,90	613,61	694,72	768,12	851,39	1.065,13	1.204,83
2^	538,45	585,51	633,73	718,86	794,22	880,07	1.102,82	1.242,60
3^	556,26	604,57	656,09	743,27	818,34	908,92	1.140,60	1.280,38
4^	573,81	623,62	676,66	765,71	845,06	938,04	1.178,20	1.317,90
5^	591,62	642,68	699,21	790,38	873,58	969,22	1.213,83	1.353,61
6^	609,35	664,16	720,13	815,24	900,57	998,78	1.251,52	1.391,30
7^	627,34	683,48	743,03	<b>840,00</b>	927,55	1.030,32	1.289,12	1.428,81
8^	645,32	702,72	765,75	864,94	954,36	1.061,86	1.477,39	1.615,11
9^	663,32	724,28	788,82	890,15	983,68	1.091,60	-	-
10^	683,55	746,11	809,92	915,18	1.010,75	1.123,65	-	-
11^	701,90	765,53	833,00	942,54	1.040,25	1.155,57	-	-
12^	722,13	787,54	856,52	968,02	1.069,92	1.187,99	-	-
13^	740,65	809,55	882,11	993,67	1.097,62	1.222,40	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA PREMI BASE 2022**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	176,80	192,34	208,19	235,71	260,61	288,87	361,38	408,78
2^	182,69	198,66	215,02	243,90	269,47	298,59	374,17	421,60
3^	188,73	205,12	222,60	252,18	277,65	308,38	386,99	434,42
4^	194,68	211,59	229,58	259,79	286,72	318,26	399,75	447,14
5^	200,73	218,05	237,23	268,17	296,39	328,84	411,83	459,26
6^	206,74	225,34	244,33	276,60	305,55	338,87	424,62	472,05
7^	212,85	231,90	252,10	<b>285,00</b>	314,71	349,57	437,38	484,78
8^	218,95	238,42	259,81	293,46	323,80	360,27	501,26	547,98
9^	225,05	245,74	267,64	302,02	333,75	370,37	-	-
10^	231,92	253,15	274,80	310,51	342,93	381,24	-	-
11^	238,14	259,73	282,63	319,79	352,94	392,07	-	-
12^	245,01	267,20	290,61	328,44	363,01	403,07	-	-
13^	251,29	274,67	299,29	337,14	372,41	414,74	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA COMBINED BASE 2022**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	412,52	448,79	485,77	549,99	608,10	674,02	843,23	953,82
2^	426,27	463,53	501,70	569,10	628,76	696,72	873,06	983,73
3^	440,37	478,62	519,41	588,42	647,86	719,56	902,97	1.013,64
4^	454,26	493,70	535,69	606,18	669,01	742,61	932,74	1.043,33
5^	468,37	508,79	553,54	625,72	691,59	767,30	960,95	1.071,61
6^	482,40	525,79	570,10	645,39	712,95	790,70	990,78	1.101,45
7^	496,64	541,09	588,23	<b>665,00</b>	734,31	815,67	1.020,55	1.131,14
8^	510,88	556,32	606,22	684,75	755,54	840,64	1.169,60	1.278,63
9^	525,13	573,39	624,49	704,70	778,75	864,19	-	-
10^	541,14	590,67	641,19	724,52	800,18	889,56	-	-
11^	555,67	606,04	659,46	746,18	823,53	914,82	-	-
12^	571,69	623,47	678,08	766,35	847,02	940,50	-	-
13^	586,35	640,89	698,33	786,66	868,95	967,73	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA PREMI MEDIO 2022**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	186,10	202,46	219,15	248,11	274,33	304,07	380,40	430,29
2^	192,30	209,11	226,33	256,74	283,65	314,31	393,86	443,79
3^	198,67	215,92	234,32	265,45	292,27	324,61	407,36	457,28
4^	204,93	222,72	241,67	273,47	301,81	335,01	420,79	470,68
5^	211,29	229,53	249,72	282,28	311,99	346,15	433,51	483,43
6^	217,62	237,20	257,19	291,16	321,63	356,71	446,97	496,89
7^	224,05	244,10	265,37	<b>300,00</b>	331,27	367,97	460,40	510,29
8^	230,47	250,97	273,48	308,91	340,84	379,24	527,64	576,83
9^	236,90	258,67	281,72	317,91	351,31	389,86	-	-
10^	244,13	266,47	289,26	326,85	360,98	401,30	-	-
11^	250,68	273,40	297,50	336,62	371,52	412,70	-	-
12^	257,90	281,26	305,90	345,72	382,11	424,28	-	-
13^	264,52	289,12	315,04	354,88	392,01	436,57	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA COMBINED MEDIO 2022**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	434,23	472,42	511,34	578,93	640,10	709,49	887,61	1.004,02
2^	448,71	487,93	528,11	599,05	661,85	733,39	919,02	1.035,50
3^	463,55	503,81	546,74	619,39	681,95	757,43	950,50	1.066,99
4^	478,17	519,69	563,89	638,09	704,22	781,70	981,83	1.098,25
5^	493,02	535,57	582,67	658,65	727,99	807,69	1.011,52	1.128,01
6^	507,79	553,47	600,11	679,36	750,47	832,32	1.042,93	1.159,42
7^	522,78	569,57	619,19	<b>700,00</b>	772,96	858,60	1.074,26	1.190,68
8^	537,77	585,60	638,12	720,78	795,30	884,88	1.231,16	1.345,93
9^	552,77	603,57	657,35	741,79	819,73	909,67	-	-
10^	569,63	621,76	674,94	762,65	842,29	936,37	-	-
11^	584,91	637,94	694,17	785,45	866,87	962,97	-	-
12^	601,77	656,28	713,77	806,68	891,60	990,00	-	-
13^	617,21	674,62	735,09	828,06	914,68	1.018,66	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA PREMI ALTO 2022**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	232,63	253,08	273,93	310,14	342,91	380,09	475,50	537,87
2^	240,38	261,39	282,91	320,92	354,56	392,89	492,33	554,73
3^	248,33	269,90	292,90	331,82	365,33	405,77	509,20	571,60
4^	256,16	278,40	302,08	341,83	377,26	418,77	525,98	588,35
5^	264,12	286,91	312,15	352,85	389,99	432,69	541,89	604,29
6^	272,03	296,50	321,49	363,94	402,04	445,89	558,71	621,12
7^	280,06	305,13	331,71	<b>375,00</b>	414,09	459,97	575,50	637,86
8^	288,09	313,71	341,85	386,13	426,05	474,05	659,55	721,03
9^	296,12	323,34	352,15	397,39	439,14	487,32	-	-
10^	305,16	333,09	361,57	408,56	451,23	501,63	-	-
11^	313,35	341,75	371,88	420,78	464,40	515,88	-	-
12^	322,38	351,58	382,38	432,15	477,64	530,35	-	-
13^	330,65	361,41	393,80	443,60	490,01	545,71	-	-

**ALLEGATO 5 - TABELLA PREMIO DI RISULTATO QUOTA COMBINED ALTO 2022**

classe	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	7° LIVELLO Business	7° LIVELLO Senior
1^	542,79	590,52	639,17	723,67	800,13	886,87	1.109,51	1.255,03
2^	560,88	609,91	660,13	748,81	827,32	916,74	1.148,77	1.294,38
3^	579,44	629,76	683,43	774,24	852,44	946,79	1.188,12	1.333,73
4^	597,72	649,61	704,86	797,61	880,27	977,12	1.227,29	1.372,81
5^	616,27	669,46	728,34	823,31	909,98	1.009,61	1.264,40	1.410,01
6^	634,74	691,83	750,13	849,20	938,09	1.040,40	1.303,66	1.449,27
7^	653,47	711,96	773,99	<b>875,00</b>	966,20	1.073,25	1.342,83	1.488,35
8^	672,21	732,00	797,65	900,98	994,13	1.106,11	1.538,95	1.682,41
9^	690,96	754,46	821,69	927,24	1.024,67	1.137,09	-	-
10^	712,03	777,20	843,67	953,31	1.052,87	1.170,47	-	-
11^	731,14	797,43	867,71	981,82	1.083,59	1.203,72	-	-
12^	752,22	820,35	892,21	1.008,35	1.114,50	1.237,49	-	-
13^	771,51	843,28	918,86	1.035,08	1.143,35	1.273,33	-	-

## Sommario

ART. 1 SFERA DI APPLICAZIONE .....	3
ART. 2 RELAZIONI SINDACALI.....	3
ART. 3 DIRITTO ALL'INFORMAZIONE.....	3
ART. 4 COMMISSIONE.....	4
ART. 5 RIENTRO DALLA MATERNITA' .....	4
ART. 6 TRASFERIMENTI E MISSIONI .....	4
ART. 7 CORSI DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE .....	5
ART. 7 bis RICOMPOSIZIONE E ROTAZIONE DELLE MANSIONI .....	5
ART. 8 MOBBING .....	5
ART. 9 NUOVE ASSUNZIONI .....	6
ART. 10 PART TIME .....	6
ART. 11 ASPETTATIVA .....	7
ART. 12 LAVORATORI STUDENTI.....	7
ART. 13 PERMESSI.....	8
ART. 14 AGEVOLAZIONI AI DIPENDENTI ASSEGNAZIONE IN LOCAZIONE DI ALLOGGI DI PROPRIETA' DELL'IMPRESA.....	9
ART. 15 PRESTITI AI DIPENDENTI .....	9
ART. 16 ANTICIPI SULLO STIPENDIO .....	10
ART. 17 FINANZIAMENTO ACQUISTO PRIMA CASA.....	10
ART. 18 ANTICIPO TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO .....	11
ART. 19 LAVORO IN LOCALI INTERRATI E/O DISAGIATI .....	11
ART. 20 PRESTITO PER CAMBIO AUTOVETTURA .....	12
ART. 21 ACQUISTO BENI DISPONIBILI E RECUPERATI .....	12
ART. 22 MEDICINA PREVENTIVA.....	12
ART. 23 TRATTAMENTO DI TRASFERTA .....	13
PERSONALE NON ITINERANTE.....	13
PERSONALE ITINERANTE .....	13
ART. 24 SPESE DI LOCOMOZIONE.....	14
ART. 25 UNITA' PERIFERICHE .....	15
ART. 26 ORARIO .....	15
ART. 27 FERIE E FESTIVITA' ABOLITE.....	17
ART. 28 LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE .....	18
ART. 29 POLIZZA KASKO PER ITINERANTI .....	19
ART. 30 POLIZZE PERSONALI DIPENDENTI.....	19
ART. 31 POLIZZA FURTO BAGAGLIO.....	20
ART. 32 POLIZZE INDIVIDUALI VITA .....	20
ART. 33 MODALITA' DI PAGAMENTO .....	20
ART. 34 FONDO PENSIONE .....	20

ART. 35 CASSA DI ASSISTENZA .....	21
ASSISTENZA SANITARIA .....	21
MODALITA' RIMBORSO .....	26
ANTICIPO PER SPESE SANITARIE.....	26
INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRAPROFESSIONALI DEL DIPENDENTE:.....	26
POLIZZA VITA PURO RISCHIO DEL DIPENDENTE.....	27
ART. 36 PERSONE ASSICURABILI (dal 1° al 6° livello quadro).....	27
ART. 37 PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' .....	28
A. PAP PARTE FISSA.....	28
B. PARTE CONSOLIDATA .....	28
ART. 37 bis PREMIO DI RISULTATO (ex PAP PARTE VARIABILE).....	28
WELFARE AZIENDALE .....	30
FLEXIBLE BENEFIT .....	30
ART. 38 BUONI PASTO .....	31
CONCLUSIONI .....	31
DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER I FUNZIONARI.....	32
TRATTAMENTO DI TRASFERTA .....	32
PERSONALE NON ITINERANTE.....	32
PERSONALE ITINERANTE .....	32
ART. 40 FONDO PENSIONE .....	33
ART. 41 – ASSISTENZA SANITARIA FUNZIONARI .....	33
ASSISTENZA SANITARIA (EX CIA 2009 -DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER FUNZIONARI) .....	35
ANTICIPO PER SPESE SANITARIE.....	35
COPERTURA INTEGRATIVA .....	35
ULTRA ATTIVITÀ COPERTURE SANITARIE .....	35
ART. 42 - AGEVOLAZIONI A CARATTERE SOCIALE .....	36
ART. 43 - ORARIO DI LAVORO FUNZIONARI.....	36
COMUNICAZIONE ASSENZA FUNZIONARI .....	36
ART. 44 - RUOLO DEI FUNZIONARI.....	36
ART. 45 – PERSONE ASSICURABILI (7° livello) .....	37
ALLEGATO 1 - ASSISTENZA SANITARIA FUNZIONARI - elenco coperture sanitarie.....	38
ALLEGATO 2 – ASSISTENZA SANITARIA FUNZIONARI – Elenco gravi malattie .....	42
ALLEGATO 3 .....	43
ALLEGATO 4 .....	44
ALLEGATO 5 .....	45