



**HDI**

Assicurazioni

Al tuo fianco,  
ogni giorno

[www.hdiassicurazioni.it](http://www.hdiassicurazioni.it)

Contratto Integrativo  
Aziendale  
1 Gennaio 2014



**Il giorno 20 dicembre 2013**

HDI Assicurazioni SpA, rappresentata dal Vice Direttore Generale Gianni Spulcioni, assistito da Maria Sciarra, Davide Pulci e Alessandra Vitale e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FIBA – CISL rappresentata da Maurizio Renna e Alfredo Sofra

la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FISAC – CGIL rappresentata da Alessandro Ariaudo e Andrea Tresalti

la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FNA rappresentata da Claudia Di Vita e Gualtiero Federici

la Rappresentanza Sindacale Aziendale della SNFIA rappresentata da Angelo D'Ascenzi

la Rappresentanza Sindacale Aziendale della UILCA – UIL, rappresentata da Roberto Moise

convengono e stipulano il seguente

## **CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

Decorrenza 1° gennaio 2014

Scadenza 31 dicembre 2017



## Indice

### Contratto Integrativo Aziendale

Pag. 5	Art. 1 - ORARIO DI LAVORO
Pag. 6	Art. 2 - PART TIME
Pag. 10	Art. 3 - PERMESSI
Pag. 12	Art. 4 - FERIE
Pag. 13	Art. 5 - ASPETTATIVA
Pag. 14	Art. 6 - TUTELA DELLA SALUTE
Pag. 15	Art. 7 - MISSIONI
Pag. 17	Art. 8 - TRATTAMENTO DI MISSIONE
Pag. 20	Art. 9 - TRASFERIMENTI
Pag. 21	Art. 10 - FORME ASSISTENZIALI
Pag. 23	Art. 11 - AGEVOLAZIONI
Pag. 28	Art. 12 - ASSUNZIONI E PROMOZIONI
Pag. 29	Art. 13 - FORMAZIONE PROFESSIONALE
Pag. 30	Art. 14 - STRAORDINARIO
Pag. 30	Art. 15 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI
Pag. 31	Art. 16 - ORARI DIFFERENZIATI
Pag. 34	Art. 17 - REPERIBILITA'
Pag. 35	Art. 18 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE
Pag. 36	Art. 19 - BUONO PASTO
Pag. 37	Art. 20 - FESTIVITA' COINCIDENTI CON DOMENICHE
Pag. 37	Art. 21 - PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'
Pag. 39	Art. 22 - DECORRENZA E DURATA
Pag. 41	ALLEGATO 1 - COPERTURA SANITARIA 2014 - 2015
Pag. 49	ALLEGATO 2 - VERBALE DI ACCORDO 09/04/2002
Pag. 55	ALLEGATO 3 - VERBALE DI ACCORDO 26/09/2002
Pag. 61	ALLEGATO 4 - VERBALE DI ACCORDO 04/04/2007
Pag. 65	ALLEGATO 5 - "NORME TRANSITORIE" EX C.I.A. BNC ASSIC. 1/10/'97

Contratto Integrativo Aziendale  
Decorrenza 1° gennaio 2014  
Scadenza 31 dicembre 2017

## **ARTICOLO 1 - ORARIO DI LAVORO**

I dipendenti di tutte le sedi della Compagnia osserveranno la seguente articolazione in conformità a quanto stabilito dal vigente CCNL:

### **Orario di Riferimento:**

Dal Lunedì al Giovedì: 8.00 – 13.00 e 13.45 – 16.45;

Il Venerdì: 8.00 – 13.00 (per i commessi 13.30).

### **Flessibilità:**

Dal Lunedì al Giovedì: in entrata 7.55 – 9.15 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (16.40 – 18.00); il Venerdì in entrata 7.55 – 9.15 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (12.55 – 14.15, per i commessi dalle 13.25 alle 14.45).

### **Intervallo Pasto:**

La pausa pranzo si effettua tra le ore 13.00 e le ore 14.00 per una durata complessiva di 45 minuti; all'interno della suddetta fascia è possibile estendere la pausa pranzo fino ad un massimo di ulteriori 15 minuti, da recuperare al minuto giornalmente in uscita. Il rientro in ogni caso dovrà avvenire entro e non oltre le ore 14.00. Viene convenzionalmente ripristinato l'Orario di Riferimento in caso di richiesta di permesso.

### **Ritardi:**

Fatto salvo quanto previsto al comma successivo, verranno considerati ritardi gli ingressi in azienda oltre le ore 9.15 e i rientri, dopo la pausa pranzo, successivi alle ore 14.00.

### **Permessi a compensazione:**

E' possibile utilizzare i primi 30 minuti eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero, che non determinano la maturazione della banca ore e dello straordinario, per giustificare l'eventuale ritardo dell'entrata in azienda dopo le ore 9.15 e del rientro dalla pausa pranzo dopo le ore 14.00, fino ad un massimo di 30 minuti al mese e per la sola parte eccedente le fasce di flessibilità. La richiesta di compensazione del ritardo dovrà essere effettuata entro la giornata e dovrà essere autorizzata dal proprio responsabile.

Tali minuti non possono essere usufruiti sommati ad altri giustificativi o per altre forme di permesso diverse dal ritardo.

Eventuali minuti maturati ma non goduti nel corso del mese solare si azzerano e

## Contratto Integrativo Aziendale

non possono quindi essere goduti nei mesi successivi. La maturazione mensile, pertanto, non può superare il limite di 30 minuti.

Viene data, inoltre, la possibilità di godere i suddetti minuti anticipatamente rispetto alla loro maturazione, previo accordo con il proprio Responsabile, purché il saldo sia riequilibrato entro e non oltre la fine del mese solare. Nel caso in cui ciò non avvenisse i minuti di saldo negativo determineranno la relativa trattenuta economica.

Viene convenzionalmente ripristinato l'Orario di Riferimento nelle giornate di ferie, malattia e assenza retribuita e nei casi si sia usufruito in concomitanza con l'inizio o la fine dell'orario di lavoro di:

Mezza giornata di ferie o ex festività;

Permessi retribuiti per Legge, CCNL e CIA;

Sciopero;

Malattia.

Tutte le richieste (permessi retribuiti per Legge, CCNL, CIA e ferie) devono essere autorizzate entro il giorno lavorativo precedente.

## ARTICOLO 2 - PART TIME

1) Le Parti condividono il valore del principio della non discriminazione tra dipendenti ad orario Full Time e dipendenti ad orario Part Time su tutti gli aspetti caratterizzanti il rapporto di lavoro. Le Parti concordano, inoltre, sull'importanza che tale strumento contrattuale riveste nel coniugare le esigenze personali dei dipendenti con quelle organizzative e lavorative della Compagnia.

2) Si hanno le seguenti diverse tipologie di rapporto di lavoro a Part Time

### 2.a) Part Time orizzontale

L'orario di lavoro si può articolare come segue:

	Forma 1	Forma 2	Forma 3
Ore giornaliere	5	6 (lun - giov), 5 (ven)	7 (lun - giov), 5 (ven)
Ore settimanali	25	29	33
% su orario intero	67,57	78,38	89,19

	<b>Flex. ingresso</b>	<b>Flex. uscita</b>	<b>Pausa pranzo</b>
Forma 1	7.55 – 9.15	12.55 – 14.15	-
Forma 2 (l-g)	7.55 – 9.15	13.55 – 15.15	-
Forma 2 (ven)	7.55 – 9.15	12.55 – 14.15	-
Forma 3 (l-g)	7.55 – 9.15	15.40 – 17.00	Come Full Time
Forma 3 (ven)	7.55 – 9.15	12.55 – 14.15	-

## 2.b) Part Time verticale

Totale ore settimanali 24 su orario intero 64,86% così articolate:

Forma 4 - lunedì, martedì e mercoledì giornate intere

Forma 5 - martedì, mercoledì e giovedì giornate intere

L'articolazione dell'orario di lavoro per le giornate di presenza è la stessa di quella applicata per i dipendenti Full Time; le flessibilità per l'ingresso al mattino, per l'uscita e per l'intervallo pasto sono, pertanto, quelle contenute nell'Art.1.

3) In caso di assunzione di nuovo personale direttamente a Part Time si applicheranno le Forme di cui al punto 2 oppure altre formulazioni concordate con l'Azienda previa informazione alle rappresentanze sindacali.

4) La quota del personale dipendente con rapporto di lavoro Part Time rispetto alla totalità dell'organico al mese precedente a quello di decorrenza del PT stesso (esclusi i dirigenti e ogni tipologia di contratti a tempo determinato e i Part Time), non può superare l'8% per il Part Time orizzontale e il 3% per il Part Time verticale.

5) La trasformazione del rapporto di lavoro da Full Time a Part Time, in qualunque forma, è esclusa per:

ogni tipologia di lavoro subordinato che preveda un termine (Tempo Determinato, Inserimento etc.);

i primi 3 anni dall'assunzione o dalla trasformazione a tempo indeterminato salvo casi di comprovata urgenza;

chi ha funzioni esterne (tecnico commerciali o di carattere ispettivo);

i dipendenti inquadrati nell'Area Professionale A sez.A – 7° livello – Funzionari;

personale con orario differenziato di cui all'Art. 16 e in regime di reperibilità;

i commessi e gli addetti al centralino.

6) Fermo restando quanto previsto al precedente punto 5, la trasformazione del rapporto di lavoro da Full Time a Part Time, in qualunque forma, è prevista, per i dipendenti aventi responsabilità di Unità organizzativa, per una durata massima

## **Contratto Integrativo Aziendale**

di un anno, rinnovabile per non più di 5 anni complessivamente, previa autorizzazione del proprio responsabile gerarchico ed esclusivamente per le seguenti motivazioni:

assistenza di figli con età compresa tra 0 e 5 anni;

assistenza di figli disabili.

7) Tutti gli istituti economici propri del rapporto di lavoro sono riproporzionati in base alla medesima percentuale, rispetto all'orario Full Time, della forma di Part Time attivato.

8) L'accoglimento delle richieste di passaggio al tempo parziale resta subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali ed alla valutazione delle motivazioni presenti al punto 10. In caso la valutazione organizzativa non consentisse la trasformazione o la proroga dell'orario a Part Time, l'Azienda potrà prendere in considerazione la possibilità di inserire il dipendente in altra unità organizzativa, con mansioni equivalenti e comunque nella stessa sede di lavoro. In caso anche questa seconda possibilità non fosse realizzabile, l'Azienda ne darà comunicazione alle Rappresentanze Sindacali Aziendali al fine di verificare la possibilità di trovare altre soluzioni e venire, così, incontro alle esigenze personali del dipendente. In ogni caso l'Azienda darà comunicazione scritta al dipendente illustrando le motivazioni che impediscono in quel momento l'accoglimento della sua richiesta entro il primo termine utile previsto al successivo punto 10.

9) La durata del rapporto a tempo parziale non potrà essere inferiore ad un anno e potrà essere rinnovata anno per anno tramite una richiesta preventiva da presentare almeno un mese prima del termine della scadenza.

10) I rapporti di lavoro Part Time hanno di norma decorrenza 1° gennaio di ciascun anno; l'Azienda, in caso di richieste in corso d'anno, consentirà, inoltre, la decorrenza del 1° luglio di ciascun anno. Tali trasformazioni, a cui comunque si applica quanto previsto al punto 7, termineranno il 31 dicembre dell'anno in corso o, in caso di decorrenza 1° luglio, il 30 giugno dell'anno successivo. In casi di particolare urgenza, la decorrenza potrà essere diversa dal 1° gennaio o 1° luglio. In questi casi, il part time terminerà alla prima scadenza prevista dalle abituali durate (31 dicembre o 30 giugno). La Compagnia nel mese di dicembre (o giugno) valuterà le diverse richieste di passaggio a Part Time; secondo quanto previsto nei punti 4 e 8 e rispetto alle sotto riportate motivazioni personali accoglierà o meno le diverse richieste, darà comunicazione alle RSA e ai dipendenti interessati. Fermo restando quanto previsto al punto 8, le diverse richieste di trasformazione entre-

ranno a far parte di una graduatoria e verranno accolte nel rispetto delle seguenti motivazioni in ordine decrescente di importanza:

- a) assistenza a figli disabili;
- b) assistenza a figli di età fino a 3 anni; a familiari entro il secondo grado disabili o malati; a familiari conviventi anziani o malati cronici;
- c) assistenza a figli di età superiore a 3 anni e fino a 10 anni;
- d) gravi motivi di salute del dipendente;
- e) gravi motivi personali del dipendente;
- f) proseguimento degli studi (fino alla prima laurea);
- g) partecipazione attiva ad Associazioni di Volontariato;
- h) altre motivazioni (per es. dipendente con età anagrafica superiore a 55 anni).

In caso di superamento delle percentuali indicate al punto 4 e a parità di motivazione, che il richiedente sarà tenuto ad indicare nella domanda, verranno accolte le richieste dei dipendenti che non hanno in passato usufruito del contratto Part Time o che ne hanno usufruito per un numero inferiore di anni.

11) Ai dipendenti in regime di Part Time è consentito, per esigenze straordinarie e comunque con l'autorizzazione del proprio responsabile ed entro il limite massimo di 60 ore annue, di effettuare ore supplementari di lavoro nel rispetto della legislazione nazionale vigente. Il riconoscimento delle ore supplementari avviene nel rispetto degli stessi criteri previsti all'Art. 14 per il riconoscimento della Banca Ore e dello Straordinario.

12) In deroga a quanto previsto dall'art. 32 – Nota a verbale n.1 del vigente CCNL - per il personale con contratto di lavoro Part Time, i premi di anzianità spettanti al compimento del 25° e 35° anno di servizio effettivo verranno computati secondo le modalità previste dall'art. 32 del CCNL stesso, senza operare alcuna riduzione in relazione alla durata dell'orario di lavoro.

13) Al momento del ritorno a tempo pieno il lavoratore potrà essere assegnato ad una diversa unità organizzativa, ed essere adibito a mansioni diverse purché equivalenti a quelle fino a quel momento svolte.

14) I dipendenti in Part-Time non subiranno alcuna discriminazione nella partecipazione ai corsi di formazione che la Compagnia promuove ogni anno; la partecipazione ai corsi, oltre l'orario di lavoro, non sarà considerata straordinario né banca ore e né orario supplementare.

15) Le Parti si impegnano ad incontrarsi in caso di evoluzione legislativa in materia.

### ARTICOLO 3 - PERMESSI

A) E' riconosciuto un monte ore annuo individuale di permessi retribuiti pari a 17 ore al dipendente con contratto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova e, riproporzionato, al dipendente con contratto a tempo determinato (purché di durata superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno):

- A.1) l'accredito delle ore avviene in dodicesimi per gli assunti e cessati in corso d'anno e per coloro che abbiano usufruito di periodi di aspettativa e congedo parentale;
- A.2) per i dipendenti a tempo parziale l'accredito è in proporzione alle ore lavorate;
- A.3) le ore sono fruibili anche a minuti;
- A.4) la fruizione di tali permessi deve essere autorizzata di norma con 24 ore di anticipo dal proprio responsabile gerarchico;
- A.5) il monte ore se non fruito in corso d'anno verrà azzerato a fine anno solare.

B) Viene riconosciuta al dipendente la possibilità di usufruire di permessi retribuiti per l'effettuazione di visite mediche, accertamenti diagnostici e day hospital, previa autorizzazione del proprio responsabile gerarchico.

- B.1) le visite e gli accertamenti devono di norma svolgersi al di fuori del normale orario di lavoro del dipendente; tuttavia qualora sussista l'impossibilità dichiarata di sottoporsi a visite ed accertamenti al di fuori dell'orario, viene riconosciuto il permesso retribuito per l'orario effettivo della visita, quando questo è indicato nell'attestazione medica, e per i tempi ragionevoli degli spostamenti. Nei casi in cui, invece, nell'attestazione non è presente l'indicazione dell'orario effettivo della visita, viene riconosciuto un permesso retribuito per il tempo strettamente necessario e comunque per non più di 3 ore complessive, comprensive dei tempi necessari per gli spostamenti. Nel caso di visite mediche eseguite al di fuori della provincia della sede effettiva di lavoro, viene riconosciuto identico trattamento con esclusione del permesso retribuito per il tempo necessario per gli spostamenti;
- B.2) il dipendente fornirà documentazione della avvenuta effettuazione della visita/accertamento a Risorse Umane;
- B.3) il permesso retribuito di cui al presente punto B non spetta per le seguenti fattispecie:
  - a) visite ed interventi odontoiatrici, ad eccezione di quelli con impatto chirurgico;
  - b) visite e terapie cicliche in genere, a meno che non siano finalizzate alla cura di gravi malattie di cui al D.M. 278/2000 o di disabilità;
  - c) visite e terapie fisioterapiche, a meno che non siano conseguenti ad infortuni professionali.

C) Vengono riconosciute le seguenti tipologie di ulteriori permessi retribuiti annui individuali (per evento, con l'eccezione del seguente punto d):

- a) per nascita figlio/a: 2 giorni lavorativi entro 15 giorni a partire dal giorno dell'evento;
- b) per decesso di un parente entro il 2° grado o del convivente purché la stabile convivenza risulti da idonea certificazione: 3 giorni lavorativi entro 7 giorni a partire dal giorno dell'evento;
- c) altre evenienze (decesso nipote *ex fratre*, suocero/a, cognato/a, zio/a): 1 giorno entro 7 giorni a partire dal giorno dell'evento;
- d) traslochi: 1 giorno a ridosso dell'evento;
- e) primo inserimento di figli presso asili nido: 4 ore complessive, per ogni figlio, da fruire in concomitanza con l'effettivo inserimento e comunque nel corso della mattinata. Per la fruizione è necessaria l'autorizzazione del proprio responsabile gerarchico e la presentazione tempestiva della documentazione attestante l'iscrizione o la frequenza, allegandola all'apposita modulistica aziendale. In caso di dipendenti genitori dello stesso figlio le ore spettano in ogni caso ad uno solo dei due. In alternativa, qualora non si usufruisse di questo permesso, è possibile usufruirne, nel rispetto delle regole sopra indicate, per l'inserimento alla scuola materna presentando la medesima documentazione.

Per i punti C.b e C.c è necessario consegnare al rientro idonea certificazione rilasciata dal Comune competente. Nel caso in cui ciò non avvenisse, l'assenza sarà considerata non giustificata. Per il punto C.c. è possibile consegnare un'autocertificazione attestante l'evento e il grado di parentela, laddove il dipendente abbia oggettive difficoltà nel reperire la certificazione di cui sopra. In questi casi, la Compagnia si riserva la possibilità di richiedere comunque la certificazione rilasciata dal Comune competente entro un mese dall'evento.

I trattamenti sopra previsti sulle singole fattispecie sono sostitutivi di quanto disposto in materia dalla L. 53/2000. Le Parti si incontreranno qualora intervenissero significative modifiche legislative per valutarne i riflessi e le conseguenze.

D) Fermo restando quanto disposto in materia dall'art.10 della Legge 300/1970 e quale trattamento complessivamente più favorevole della vigente disciplina di legge, ai lavoratori studenti vengono riconosciuti per ogni anno di scuola i seguenti permessi retribuiti per motivi di studio:

- D.1) Scuole medie inferiori e superiori: la giornata di prova d'esame; ulteriori otto giorni annui, fruibili a giornata intera, per il numero degli anni – più due – di corso legale degli studi frequentati;

## Contratto Integrativo Aziendale

D.2) università (purché il corso di studi sia di interesse rispetto all'attività professionale della Compagnia): 3 giorni, fruibili a giornata intera, per ogni singolo esame sostenuto per la prima volta; 1 giorno comunque per ogni esame sostenuto; 8 giorni in occasione della preparazione della tesi di laurea, che potranno essere fruiti a giornata intera anche per un periodo non continuativo nei 30 giorni precedenti la data prevista di laurea, da indicare nell'apposita modulistica aziendale;

D.3) Master universitari riconosciuti di I e II Livello purché di interesse rispetto all'attività professionale della Compagnia: 2 giorni per ogni esame sostenuto.

Per tutti gli eventi di cui al punto D è necessario produrre tempestivamente adeguata documentazione.

E) Fermo restando quanto previsto all'Art. 115 del vigente CCNL in materia di Banca Ore e Straordinario, i dipendenti, a cui è applicabile la normativa nazionale in tema di straordinario, potranno utilizzare in anticipo, come permessi compensativi, fino a 20 ore annue di Banca Ore, con il massimo di 2 ore per ciascun mese, a prescindere dalla presenza di residui per le altre tipologie di permesso o di ferie. L'effettiva prestazione delle ore di lavoro necessarie a recuperare le suddette ore dovrà avvenire entro l'anno. Sia per l'utilizzo dei permessi compensativi che per il relativo recupero tramite ore di lavoro eccedenti l'orario di lavoro, è necessaria l'autorizzazione preventiva del proprio responsabile gerarchico che nel secondo caso verificherà la sussistenza di ragioni lavorative straordinarie. Il recupero potrà avvenire anche a fronte di esigenze in altre unità organizzative verificando la disponibilità della persona interessata. Se al termine dell'anno il dipendente non avesse recuperato le ore (in nessun caso comunque potrà riportare all'anno successivo un saldo negativo totale superiore a 5 ore), dovrà comunque riequilibrare il proprio saldo entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo; entro tale periodo non potrà usufruire di permessi compensativi tramite Banca Ore.

F) Come trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dall'art. 39 del CCNL vigente le 8 ore annue di permesso retribuito sono fruibili anche a minuti.

## ARTICOLO 4 - FERIE

1) Le Parti concordano nell'importanza di usufruire delle ferie spettanti e di quelle eventualmente residue dagli anni precedenti per permettere il recupero psico-fisico del lavoratore e per il rispetto della normativa nazionale vigente.

2) Al fine di rispettare la normativa nazionale in materia, per le prime 10 giornate intere, anche non consecutive, di assenza (venerdì compreso) verranno utilizzate altrettante giornate di ferie. Tale vincolo verrà riproporzionato per gli assunti in corso d'anno e per i contratti a termine. Per i dipendenti che hanno un residuo ferie inferiore o uguale a 10 giorni, al 31 dicembre dell'anno precedente, la norma, fermo restando quanto sopra previsto, non si applica limitatamente alle prime due giornate di assenza nella giornata del venerdì, a fronte delle quali il dipendente potrà pertanto utilizzare altre causali di permesso diverse dalle ferie.

3) Il dipendente, che abbia avuto diritto per l'anno precedente ad almeno 25 giorni di ferie e che abbia usufruito di almeno 10 giorni di ferie nel corso dello stesso, potrà richiedere la monetizzazione, nel rispetto della normativa nazionale, fino ad un massimo di 5 giorni di ferie. La richiesta dovrà pervenire a Risorse Umane entro il 31 gennaio utilizzando l'apposita modulistica.

4) Ogni anno entro il mese di gennaio le giornate ex festive maturate nel corso dell'anno precedente e non godute al termine dello stesso, verranno retribuite.

5) Entro il 31 marzo di ciascun anno il dipendente potrà richiedere la monetizzazione delle ore di Banca Ore maturate e non usufruite al termine dell'anno precedente. Il riconoscimento economico di tali ore avverrà nel rispetto di quanto previsto nel CCNL vigente.

6) Compatibilmente con le esigenze di servizio è prevista la possibilità di usufruire di mezze giornate di ferie.

### ARTICOLO 5 - ASPETTATIVA

1) Fermo restando quanto previsto all'Art. 37 del vigente CCNL, il periodo di aspettativa di cui al suddetto Articolo, viene elevato a 4 mesi e potrà essere usufruito a richiesta del dipendente con frazionamento in tre periodi. Nei casi di frazionamento in tre periodi il termine di cinque anni indicato nel suddetto Art. 37 decorrerà dall'inizio del primo periodo dell'aspettativa stessa.

2) Per quanto riguarda i congedi parentali, per maternità e paternità, per disabili, per la cura dei figli, per gravi motivi familiari e formativi si fa riferimento alla normativa nazionale vigente; il termine dei 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa società, previsto dall'Art. 5 comma 1 Legge 53/2000 per i congedi per la formazione, viene ridotto a 2 anni.

## **Contratto Integrativo Aziendale**

3) Il dipendente studente universitario, purché abbia superato il periodo di prova, ha diritto di ottenere, previa richiesta inoltrata con due mesi di preavviso, un'aspettativa non superiore a tre mesi per il conseguimento della laurea presso un'Università legalmente riconosciuta, frazionabile fino ad un massimo di tre periodi ognuno dei quali non inferiore comunque a 15 giorni.

4) L'Azienda, fermo quanto previsto dall'Art. 38 CCNL, si impegna ad accogliere ai sensi dello stesso articolo CCNL, le richieste di aspettative, per periodi non inferiori a 15 giorni di calendario, finalizzate all'assistenza dei figli ammalati fino al 14° anno di età.

## **Raccomandazioni delle Organizzazioni Sindacali**

Le Organizzazioni Sindacali rivolgono espressa raccomandazione alla Società affinché tenga in particolare considerazione le richieste di aspettativa per attività formative e per la partecipazione attiva ad Associazioni di Volontariato.

## **ARTICOLO 6 – TUTELA DELLA SALUTE**

1) Ad integrazione di quanto previsto all'Art. 44 del vigente CCNL, l'Impresa conserverà il posto di lavoro per 20 mesi al lavoratore/trice con anzianità di servizio oltre i 20 anni.

2) Nei casi previsti al secondo capoverso dell'Art. 44 CCNL, l'Impresa conserverà il posto di lavoro al dipendente, che abbia superato il periodo di prova, fino a 30 mesi indipendentemente dall'anzianità di servizio.

3) In caso il dipendente risultasse ancora gravemente malato al termine dei 30 mesi di cui al punto 2) e in caso ne facesse richiesta, la Compagnia accorderà l'aspettativa fino ad un anno ai sensi dell'Art. 38 del vigente CCNL; tale previsione anticipa e non sostituisce quanto previsto all'Art. 44-6° comma in merito all'ulteriore periodo di conservazione del posto sino a 12 mesi.

4) La Compagnia comunicherà in forma scritta al dipendente interessato la scadenza del periodo di comporta almeno due mesi prima del maturare della stessa.

5) In caso di interdizione dal lavoro disposta dagli organi competenti a norma dell'art. 17 del D.L.vo n. 151/2001 (c.d. maternità anticipata), la dipendente ha diritto a percepire dalla Compagnia un'integrazione dell'indennità prevista dall'Art. 22 del D.L.vo n. 151/2001, pari al 20% della retribuzione presa a base per

la determinazione dell'indennità di cui trattasi.

### Raccomandazioni delle Organizzazioni Sindacali

Le organizzazioni sindacali rivolgono alla Società espressa raccomandazione affinché, al rientro dall'aspettativa, il lavoratore/trice venga assegnato ad una posizione di lavoro che non vanifichi o diminuisca l'esperienza professionale precedentemente acquisita, anche con l'individuazione a cura del responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione, di un idoneo percorso formativo di aggiornamento. Analoga raccomandazione viene rivolta per i casi di rientro in servizio dopo malattie di lungo periodo.

## ARTICOLO 7 - MISSIONI

1) Ai fini del presente articolo si distingue tra personale dipendente amministrativo adibito a funzioni interne e personale dipendente amministrativo adibito a funzioni esterne, che svolge abitualmente e prevalentemente la propria attività professionale all'esterno sul territorio. Appartengono a tale tipologia di personale: gli ispettori amministrativi, gli ispettori commerciali, gli ispettori tecnici, i capi area e capi zona commerciali, altre figure professionali la cui attività sia comunque ed indubitabilmente esterna, come sopra definita.

2) Salvo diverso accordo tra l'Azienda e l'interessato, le missioni per il personale dipendente amministrativo con funzioni interne non possono superare complessivamente il periodo di sei mesi nell'arco dell'anno; le Parti potranno procedere ad un riesame della norma qualora in sede di rinnovo del CCNL di settore venissero introdotte variazioni in merito.

- 3) a) A tutti i dipendenti inviati in missione per servizio (la missione si ha quando la prestazione avviene al di fuori del comune della propria sede di lavoro) spetta il rimborso delle spese effettivamente sostenute secondo i criteri e le modalità previste al successivo articolo 8 – TRATTAMENTO DI MISSIONE. Le spese devono riguardare esclusivamente la missione e non sono ammesse a rimborso quelle sostenute per ragioni personali (acquisti riguardanti la sfera personale, telefonate personali, invio raccomandate e pacchi postali, acquisto cancelleria ecc.). In ogni caso ogni spesa deve essere sempre regolarmente comprovata dalla pertinente documentazione fiscale originale, che il dipendente avrà cura di allegare sempre alla propria richiesta di rimborso. Non sono pertanto rimborsate spese senza idonei giustificativi fiscali.
- b) Coerentemente con quanto previsto dal D.M. 19/11/2008 le spese per mo-

## Contratto Integrativo Aziendale

tivi di rappresentanza devono avere finalità promozionali, devono rispondere a criteri di ragionevolezza in funzione dell'obiettivo di generare anche potenzialmente benefici economici per la Compagnia e non possono essere erogate esclusivamente in favore di colleghi dipendenti della Compagnia.

4) Al personale dipendente amministrativo adibito a funzioni esterne viene assegnata carta di credito aziendale con la quale effettua il pagamento delle spese sostenute, allorché sia in missione per servizio. Il dipendente provvede a comprovare con la adeguata documentazione fiscale, le spese effettuate con carta di credito secondo le modalità previste dalle procedure aziendali. Non è ammesso l'uso della carta di credito aziendale per nessun altro scopo se non quello del pagamento delle spese di missione.

5) Ogni missione per servizio deve essere preventivamente autorizzata dal responsabile gerarchico.

6) La durata della missione deve essere strettamente correlata all'incarico affidato e deve essere limitata il più possibile, anche per ragioni di contenimento dei costi. Circa l'utilizzo dei mezzi di trasporto, nell'espletamento delle missioni:

a) il personale dipendente amministrativo adibito a funzioni esterne utilizza di norma l'autovettura fornita dalla Compagnia con la formula del noleggio a lungo termine, al fine di favorire al massimo la produttività. Tale autovettura, su richiesta del dipendente, può essere munita di Telepass aziendale da utilizzarsi esclusivamente in missione.

b) il personale dipendente amministrativo adibito a funzioni interne utilizza invece di norma i mezzi pubblici di trasporto, ancorché in via eccezionale, esclusivamente quando vi siano ragioni di oggettiva difficoltà di raggiungimento della località della missione mediante i mezzi pubblici, possa essere autorizzato dal dirigente della propria direzione di appartenenza l'uso dell'autovettura propria;

c) in ogni caso, in linea generale deve essere sempre prescelta la soluzione del mezzo di trasporto che, a seconda della tipologia di missione (durata, tempi, raggiungibilità, disagi, produttività aziendale nonché numero di dipendenti interessati) garantisca il miglior rapporto costi/benefici.

7) a) Qualora il dipendente venga inviato in missione per ragioni di servizio con partenza nella giornata di domenica, viene riconosciuto un riposo compensativo nella seguente misura:

- riposo compensativo per le ore antimeridiane di un successivo giorno lavorativo da usufruirsi entro due settimane dalla fine della missione, nel caso in cui la partenza per la missione sia avvenuta dopo le ore 15 della domenica ed entro le 19;

- riposo compensativo per un intero giorno lavorativo da usufruirsi entro due settimane dalla fine della missione, nel caso in cui la partenza per la missione sia avvenuta prima delle ore 15 della domenica.

b) Il momento di inizio e termine di una missione sono individuati dall'ora di partenza/arrivo dall'abitazione dell'interessato ovvero dalla sede di lavoro se la missione inizia o termina da essa.

## ARTICOLO 8 - TRATTAMENTO DI MISSIONE

### A) Personale dipendente amministrativo adibito a funzioni esterne

A.1) Il trattamento previsto per le spese di vitto è il seguente:

#### **Diaria**

con un pasto € 36,00

con due pasti € 72,00

Il secondo pasto sussiste allorché vi sia pernottamento fuori sede, o nel caso in cui il viaggio di rientro in sede sia superiore ai 200 km (per le vie più brevi), sempreché si sia in missione alle ore 21,00.

A.2) Le spese di albergo sono riconosciute fino ad un massimo di € 110,00 per ciascun pernottamento. Per missioni nelle città di Roma e Milano tale importo è incrementato fino a € 150,00.

A.3) La Compagnia assegnerà al personale dipendente amministrativo adibito a funzioni esterne, come definito all'Art. 7 p.to 1, un'autovettura secondo la formula del cosiddetto noleggio a lungo termine. L'utilizzo da parte del suddetto personale dell'autovettura assegnata è obbligatorio per l'espletamento della propria attività (salvo quanto disposto all'art. 7 punto 6.c) ed è ad essa strettamente legato; ne è ammesso comunque l'utilizzo anche per esigenze personali al di fuori dell'attività professionale (cosiddetto uso promiscuo).

L'autovettura assegnata sarà la OPEL Astra 1.7 CDTi Elective 110 cv o, a scelta del dipendente, la OPEL Astra Sports Tourer ST 1.7 CDTi Elective 110 cv; in caso uno o entrambi i modelli non venissero più prodotti o garantiti dall'attuale fornitore, verrà scelto un modello analogo in termini di rapporto qualità/prezzo. L'assegnazione verrà formalizzata attraverso la sottoscrizione da parte del dipendente di un Regolamento Interno atto a disciplinarne i diversi aspetti ed avrà durata pari a 36 mesi. L'utilizzo dell'autovettura da parte di persona diversa dall'assegnatario non è di norma ammesso; è concesso solamente l'eventuale utilizzo esclusiva-

## Contratto Integrativo Aziendale

mente da parte del coniuge (o convivente, purché risultante da Stato di Famiglia del dipendente), pur occasionale, a condizione che sia preventivamente e nominativamente autorizzato per iscritto dalla Compagnia al momento dell'assegnazione dell'auto. Per ogni sinistro, in cui non sia possibile rivalersi su un responsabile civile terzo, è prevista una penalità fissa. Nell'arco del noleggio di ciascun'auto aziendale, l'azienda si farà carico, fino a concorrenza, di un importo pari a € 200 per le penalità in caso di sinistro R.C. Auto e € 300 negli altri casi di sinistro, incendio, furto, kasko, ricorso terzi R.C. trasportati addebitati, mentre tratterrà direttamente dallo stipendio dell'utilizzatore le eventuali successive.

In relazione all'utilizzo dell'autovettura per ragioni di servizio viene riconosciuto un rimborso per le spese di carburante pari ad un litro di gasolio per ogni 13 km percorsi; il valore di un litro di gasolio viene calcolato mensilmente in base alle Tabelle ACI.

L'azienda si riserva comunque la facoltà di mutare il criterio di approvvigionamento delle autovetture, in dipendenza dell'eventuale evoluzione legislativa che detta la disciplina normativa e fiscale in materia, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali. L'azienda si riserva di scegliere il momento in cui assegnare l'autovettura ai neoassunti con funzioni esterne. In linea generale, fino all'effettiva consegna dell'autovettura è autorizzato l'utilizzo dell'autovettura propria durante la missione per ragioni di servizio; il rimborso della percorrenza effettuata avviene in base all'importo chilometrico unitario previsto dalle Tabelle ACI, aggiornate periodicamente, per una vettura Opel Astra 1.7 16v CDTI 110 cv, o modello Opel similare, con percorrenza annua di 40.000 km.

Il dipendente assegnatario di auto aziendale che utilizzi temporaneamente ed eccezionalmente l'auto privata per motivate ragioni di servizio ha diritto ad un rimborso per le spese di carburante pari ad un litro di gasolio per ogni 13 km percorsi; il valore di un litro di gasolio viene calcolato mensilmente in base alle Tabelle ACI.

A.4) Viene riconosciuta al personale dipendente con funzioni esterne un'indennità di funzione legata al numero di pernottamenti effettuati in missione nel corso dell'anno solare così strutturata:

Numero dei pernottamenti	Importo Euro
Fino a 10	700
Tra 11 e 24	1.500
Tra 25 e 49	1.600
Tra 50 e 74	1.900
Tra 75 e 99	2.200
Da 100 in poi	2.500

L'importo è annuale ed è considerato al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente; in caso di riconoscimento o venir meno delle funzioni esterne in corso d'anno verrà riconosciuto in proporzione. L'importo verrà riconosciuto in corso d'anno attraverso l'erogazione di € 50 mensili lordi su 14 mensilità. Entro il mese di marzo dell'anno successivo verrà riconosciuto l'importo effettivo legato al numero di pernottamenti effettuati al netto di quanto già percepito nell'anno precedente. Il riconoscimento di tale indennità è esclusivamente legato all'espletamento delle funzioni esterne (di cui all'art. 7 – MISSIONI, punto 1) ed all'effettiva assegnazione dell'autovettura secondo quanto disposto al precedente punto A.3.

A.5) Le spese di parcheggio sono rimborsabili solo se documentate, fino ad un massimo annuo di € 1.300,00.

Si precisa che tali spese, se effettuate all'interno del comune della sede di lavoro, sono rimborsabili esclusivamente per attività lavorativa svolta sul territorio.

A.6) Le spese per i pedaggi autostradali sono rimborsate solo se documentate.

A.7) Il personale con funzioni esterne, che utilizza l'autovettura aziendale con la formula del noleggio a lungo termine, non potrà avvalersi delle condizioni agevolate di finanziamento a cui possono accedere i dipendenti della Compagnia per l'acquisto di una propria autovettura.

### **B) Personale dipendente amministrativo adibito a funzioni interne**

B.1) Il trattamento previsto per le spese di vitto è il seguente:

#### **Diaria**

con un pasto € 36,00

con due pasti € 72,00

Il secondo pasto sussiste allorché vi sia pernottamento fuori sede, o nel caso in cui il viaggio di rientro in sede sia superiore ai 200 km (per le vie più brevi), sempreché si sia in missione alle ore 21,00.

B.2) Le spese di albergo sono riconosciute fino ad un massimo di € 110,00 per ciascun pernottamento. Per missioni nelle città di Roma e Milano tale importo è incrementato fino a € 150,00.

B.3) Le spese di parcheggio sono rimborsabili solo se documentate, fino ad un massimo annuo di € 1.300,00.

## **Contratto Integrativo Aziendale**

Si precisa che tali spese, se effettuate all'interno del comune della sede di lavoro, sono rimborsabili esclusivamente per attività lavorativa svolta sul territorio.

B.4) Per l'utilizzo in casi eccezionali della propria autovettura (come disciplinato all'art. 7 - MISSIONI punto 6), il rimborso della percorrenza effettuata avviene in base ad un importo di euro 0,40 per km.

B.5) Nel caso di missione che si protragga per almeno tre giornate lavorative continuative, è previsto un rimborso a forfait di spese non documentate inerenti la trasferta di € 17,00 per ogni giornata, dalla seconda in poi, a cui segue il pernottamento.

B.6) In caso di missione che preveda la partenza e il ritorno nel corso della stessa giornata (senza quindi pernottamento), che abbia durata complessiva di almeno 10 ore secondo quanto previsto all'art. 7 punto 7.b, e che non dia il diritto alla seconda diaria, è prevista una diaria pari a € 17,00.

B.7) Le spese per i pedaggi autostradali sono rimborsate solo se documentate.

B.8) Qualora il dipendente utilizzi l'autovettura propria, fatto comunque salvo quanto previsto dall'art. 7 - MISSIONI punto 6, per la durata del periodo di missione gli viene riconosciuta una copertura assicurativa "kasko" da collisione e ribaltamento.

B.9) Il personale che dovesse essere inviato in missione all'estero, potrà richiedere un anticipo spese nel limite massimo di 50 € per ciascuna giornata.

## **ARTICOLO 9 - TRASFERIMENTI**

1) Al dipendente che, venendo trasferito dalla Società ad una diversa sede di lavoro, trasferisca la propria residenza (o il domicilio, mantenendo la residenza originaria precedente al trasferimento), viene riconosciuto quanto segue:

- 1.1) il rimborso delle spese effettive di viaggio in treno 1<sup>a</sup> classe o in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dalla Società per raggiungere la città oggetto di trasferimento;
- 1.2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e della relativa assicurazione;
- 1.3) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione presso la città d'origine in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, con il massimo di un anno;

- 1.4) fornitura, ove possibile, da parte della Società di un alloggio presso la nuova sede di lavoro, così come previsto dal CCNL di tipo analogo a quello occupato nella sede di origine, stipulando con il dipendente interessato un contratto di locazione secondo la vigente normativa; qualora il dipendente trasferito mantenga la disponibilità dell'alloggio presso la città di origine (e fino a quando tale situazione permanga, pur nell'ambito dei limiti previsti dal successivo punto 2), il canone di locazione e i relativi costi accessori vengono compensati tramite l'erogazione di uno specifico contributo da parte della Società;
- 1.5) una indennità una tantum pari a 3 mensilità, ovvero 4 mensilità se vi sono familiari a carico trasferiti;
- 1.6) il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per i viaggi di rientro dalla città oggetto di destinazione alla propria città d'origine (con il mezzo a scelta del dipendente), sotto forma di plafond annuo di spesa con un tetto massimo di € 10.000.

2) Le provvidenze previste al punto 1.4) e 1.6) vengono erogate dalla Società per un massimo di 2 anni.

3) Per il trasferimento della città sede di lavoro è necessario il consenso del dipendente qualora siano passati almeno 14 anni dall'anno dell'assunzione, per gli assunti dopo la data dell' 1/08/2007 e 12 anni per gli assunti prima di tale data.

4) Per il trasferimento nell'ambito della stessa provincia non è necessario alcun consenso.

5) I trattamenti descritti ai punti precedenti sono sostitutivi di quanto previsto in materia dal vigente CCNL.

### ARTICOLO 10 - FORME ASSISTENZIALI

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto dalla data di assunzione, o dalla data di eventuale trasformazione, alle seguenti Coperture Assistenziali:

- Copertura Sanitaria
- Copertura Infortuni Professionali ed Extraprofessionali
- Copertura Invalidità Permanente da Malattia

Per quanto riguarda le condizioni della Copertura Sanitaria si fa riferimento a quanto previsto all'Allegato 1.

## **Contratto Integrativo Aziendale**

Per quanto riguarda la Copertura Infortuni Professionali ed Extraprofessionali le condizioni saranno le seguenti:

- a. Il pagamento del relativo premio sarà interamente a carico dell'Azienda sia per gli Impiegati, fermo quanto previsto al punto successivo, che per i Funzionari.
- b. L'adesione a tale copertura è obbligatoria per tutti i dipendenti che ne hanno diritto. Il contributo a carico dell'azienda (cosiddetto 0,50%) previsto dal vigente CCNL è utilizzato a copertura di tale garanzia.

E' previsto il riconoscimento di 5 e 6 volte la Retribuzione Annuale Lorda.

Per Retribuzione Annuale Lorda si intende quella indicata sul LUL (Libro Unico del Lavoro) nel totale elementi retributivi (nel caso del personale Part Time, sarà riproporzionata in base alla relativa percentuale) maggiorata dell'eventuale Premio Aziendale di Produttività percepito nei 12 mesi precedenti la data dell'infortunio in caso, rispettivamente, degli eventi Morte e Invalidità Permanente.

- a. A carico dei soli Infortuni Extraprofessionali graverà una franchigia relativa pari ai primi 5 punti di Invalidità Permanente.
- b. Si intendono Infortuni Professionali quelli subiti dal dipendente nell'esercizio delle attività professionali, compresi quelli avvenuti durante il tempo necessario per compiere il percorso per via ordinaria dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa anche con l'uso di mezzi di locomozione (purché non espressamente esclusi dal contratto).
- c. Per quanto non espressamente previsto si farà riferimento alle condizioni di polizza.

Per quanto riguarda la Copertura in caso di Invalidità Permanente derivante da Malattia le condizioni saranno le seguenti:

- a. Il pagamento del relativo premio sarà interamente a carico dell'Azienda.
- b. L'adesione a tale copertura è obbligatoria per tutti i dipendenti che ne hanno diritto.
- c. E' previsto il riconoscimento di 3 volte la Retribuzione Annuale Lorda.

Per Retribuzione Annuale Lorda si intende quella indicata sul LUL (Libro Unico del Lavoro) nel totale elementi retributivi (nel caso del personale Part Time, sarà riproporzionata in base alla relativa percentuale) maggiorata dell'even-

tuale Premio Aziendale di Produttività percepito nei 12 mesi precedenti la data dell'infortunio in caso di Invalidità Permanente pari o superiore al 66%.

d. Per quanto non espressamente previsto si farà riferimento alle condizioni di polizza.

## **ARTICOLO 11 - AGEVOLAZIONI**

**A) Nascita figlio.** Al momento della nascita del figlio di un dipendente con contratto a tempo indeterminato la Compagnia stipulerà una Polizza Vita con termine fisso 18 anni e premi rivalutabili; il premio annuale iniziale è pari a € 450. Si precisa che tale importo subirà il trattamento contributivo e fiscale in base alla normativa vigente. La Compagnia sosterrà i premi rivalutabili per i primi 3 anni della durata della polizza. Dal 4° anno in poi, il dipendente potrà pagare il premio anche mensilmente tramite cedolino paga. Le condizioni della Polizza vengono determinate dalla Direzione Rami Vita. Tale agevolazione verrà garantita anche ai dipendenti che siano inizialmente assunti con contratto a tempo determinato al momento della nascita del figlio, nel caso in cui la trasformazione a tempo indeterminato avvenga entro il primo anno di vita del bambino.

**B) Centralino.** Al personale addetto in via esclusiva ai centralini telefonici è corrisposta la specifica indennità prevista per 12 mensilità di importo pari a € 30,00.

### **C) Assegni di studio.**

- C.1) Al dipendente con contratto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, che frequenti corsi di studio - presso scuole o facoltà universitarie legalmente riconosciute e che abbiano attinenza con le attività di core business della Società - vengono riconosciuti i seguenti assegni di studio, su richiesta e dietro presentazione di idonea documentazione:
- conseguimento della laurea: € 750,00 vecchio ordinamento; in caso di conseguimento della Laurea di 1° livello verranno riconosciuti € 450 (pari ai 3/5 del precedente) e i rimanenti € 300 (cioè i 2/5) verranno riconosciuti in caso del conseguimento della laurea specialistica o di 2° livello.
  - conseguimento del diploma di scuola media superiore: € 250,00.

C.2) Ai figli dei dipendenti vengono riconosciuti i seguenti assegni di studio, su richiesta e dietro presentazione dell'attestato di frequenza che attesti

## Contratto Integrativo Aziendale

il superamento dell'anno scolastico (si precisa che a tale scopo non si accettano le schede di valutazione, nell'uso più comune definite "pagelle"):

- frequenza di scuole medie inferiori: € 90,00 annue per la durata prevista del ciclo di studi da erogarsi solo in caso di superamento dell'anno scolastico;
- frequenza di scuole medie superiori: € 240,00 annue per la durata prevista del ciclo di studi da erogarsi solo in caso di superamento dell'anno scolastico;
- frequenza di corsi universitari: € 265,00 annue per un numero massimo di anni corrispondente al corso legale di laurea, ove siano stati superati tutti gli esami indicati nel piano di studi o, qualora non previsto, si sia raggiunto il numero di crediti necessario per il passaggio al successivo anno accademico in corso. Si fa presente che il superamento degli esami potrà avvenire entro la sessione di luglio dell'anno accademico successivo;
- conseguimento della laurea con votazione almeno pari al 95% dei pieni voti: € 580,00; conseguimento della laurea a pieni voti: € 710,00. I suddetti importi verranno riconosciuti nella misura dei 3/5 per il conseguimento della laurea di 1° livello e dei rimanenti 2/5 per il conseguimento della laurea specialistica o di 2° livello.

Tutti gli assegni di studio, esclusi quelli universitari, verranno corrisposti entro il mese di ottobre successivo al superamento dell'anno scolastico.

Per quanto riguarda le erogazioni connesse agli studi universitari, la liquidazione avverrà nel mese di marzo dell'anno successivo a quello accademico di riferimento nel caso in cui la documentazione completa pervenga entro il 15 febbraio ovvero nel mese di ottobre qualora la stessa pervenga successivamente a tale data. Si precisa che non saranno erogati arretrati riferiti ad annualità pregresse.

C.3) Al dipendente che abbia figli che frequentano l'asilo nido vengono riconosciuti, su richiesta e dietro presentazione di idonea documentazione, i seguenti importi:

- € 200,00 per ogni anno di frequenza presso strutture pubbliche o private convenzionate, purchè il bambino abbia frequentato per almeno 6 mesi.
- € 400,00 per ogni anno di frequenza presso strutture private, purchè il bambino abbia frequentato per almeno 6 mesi.

La liquidazione di tali importi avviene nel mese di luglio e la relativa documentazione deve essere presentata entro il 31 maggio di ciascun anno.

**D) Finanziamenti a condizioni agevolate.**

Per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato ed un'anzianità di servizio non inferiore a 6 mesi, è prevista la possibilità di accedere a finanziamenti a condizioni agevolate di seguito specificate.

Si può accedere ai finanziamenti agevolati per l'acquisto di beni finalizzati al soddisfacimento di particolari necessità del dipendente (spese mediche, acquisto autoveicoli, mobili etc) escludendo l'acquisto di beni di lusso, abbigliamento, hobbistica in genere, viaggi e turismo, attività finanziarie, nonché finanziamento dell'attività dei familiari etc. L'acquisto effettivo del bene deve essere tempestivo rispetto alla richiesta. La richiesta per l'accensione di un finanziamento deve essere accompagnata dalla presentazione del preventivo e, una volta riconosciuto il finanziamento, da un documento che attesti l'effettivo pagamento; tale documentazione giustificativa deve essere intestata al dipendente e/o al coniuge (o convivente more uxorio) e/o ai figli a carico fiscalmente o risultanti da stato di famiglia.

Il finanziamento non può essere estinto anticipatamente; in caso di cessazione del rapporto di lavoro la Società provvederà a recuperare sulle ultime competenze del dipendente che ha in essere tale forma di finanziamento, la quota interessi eventualmente anticipata e calcolata in proporzione fino al termine della durata del finanziamento. Non è possibile accedere contemporaneamente a più di un prestito a condizioni agevolate includendo anche quelli disciplinati da altre Convenzioni in essere per il personale dipendente rispetto alle quali è previsto un onere a carico della Compagnia.

L'importo minimo richiedibile è pari a 3.000 € mentre quello massimo varia in funzione della qualifica e degli anni di anzianità aziendali, calcolati al momento della richiesta, nel rispetto del seguente prospetto:

<b>Qualifica</b>	<b>Anzianità Aziendale</b>	<b>Importo massimo</b>
Impiegato	Minore di 8 anni	10.000 Euro
Impiegato	Maggiore di 8 anni	15.000 Euro
Funzionario	Minore di 8 anni	15.000 Euro
Funzionario	Maggiore di 8 anni	20.000 Euro

La durata è a scelta tra un minimo di 12 ed un massimo di 72 mesi. L'importo massimo concedibile è comunque vincolato al rispetto della misura del quinto dello stipendio così come indicato nella Legge n° 180 del 5/1/50 e nella Legge n. 895 del 28/7/50. Qualora superi detta misura non è possibile accedere a tale forma di finanziamento.

Le condizioni economiche applicate a tale forma di finanziamento, sono contenute in una convenzione che la Società firma con un intermediario esterno. Co-

## **Contratto Integrativo Aziendale**

munque la Compagnia si impegna a ricercare sul mercato il miglior tasso possibile e a parteciparvi per una quota. Per tutto quello non espressamente previsto in tale articolo, vale quanto indicato nella suddetta convezione.

Il contenuto di questo articolo annulla e sostituisce quanto previsto nel Verbale di Accordo del 24 giugno 2003.

### **E) Vendita mezzi ritrovati.**

I mezzi oggetto di furto totale e successivamente rinvenuti di proprietà dell'Azienda, saranno oggetto di bando interno per la vendita ai dipendenti purché il ritrovamento sia avvenuto nell'area del Lazio, Toscana, Umbria, Abruzzo, Molise e Campania. Per quanto riguarda le altre zone del territorio nazionale, i veicoli ritrovati saranno messi in vendita ai dipendenti solamente a condizione che il valore commerciale, così come valutato da Eurotax blu, sia pari o superiore a 5.000 euro per gli autoveicoli e pari o superiore a 3.000 euro per i motoveicoli. Tali importi potranno essere annualmente rivisti previo accordo tra le Parti.

Il prezzo sarà pari al valore di Eurotax blu scontato del 20% al momento del ritrovamento decurtato dei danni riscontrati sul mezzo ed al netto delle spese per il rientro in possesso del veicolo. L'acquisto del veicolo da parte dell'aggiudicatario avverrà nel rispetto della condizione "visto e piaciuto".

Possono presentare la richiesta di assegnazione del veicolo tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato ed assunti da almeno due anni.

Il meccanismo di assegnazione è il sorteggio, con le seguenti modalità: vengono effettuati due sorteggi, in presenza di un rappresentante sindacale o di un delegato, uno tra i richiedenti con età anagrafica fino a 42 anni, alla data di pubblicazione del relativo Comunicato, e uno tra i richiedenti con età anagrafica superiore a 42 anni. Tra i due estratti viene effettuato il sorteggio finale che porterà all'individuazione dell'assegnatario del veicolo.

Nel caso in cui tra gli aventi diritto che presentano la domanda di assegnazione, siano presenti sia dipendenti che non hanno avuto un'assegnazione nei 5 anni precedenti che dipendenti che, invece, l'hanno ottenuta nel medesimo arco temporale, questi ultimi saranno esclusi dal sorteggio di cui al punto precedente.

Ogni dipendente non può acquistare più di tre veicoli complessivamente.

I suddetti limiti non saranno applicati nel caso in cui i mezzi siano stati oggetto di furto, incendio totale o demolizione da incidente.

Il passaggio di proprietà è a carico del dipendente e viene effettuato in favore dei soggetti rientranti nel nucleo familiare del dipendente assegnatario che, oltre al dipendente, comprende il coniuge o convivente e i figli, questi ultimi se presenti nello stato di famiglia o a carico fiscale.

Le spese necessarie per rendere legalmente vendibile il bene sono a carico dell'azienda.

**F) Polizze personali**

I dipendenti con contratto a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova, possono sottoscrivere coperture assicurative della Compagnia secondo quanto di seguito specificato.

Le condizioni di sottoscrizione sono estese al nucleo familiare che, oltre al dipendente comprende il coniuge o convivente, i figli e altri familiari (escludendo quelli oltre il primo grado) purché risultanti dallo stato di famiglia. Analoga opportunità verrà estesa, dietro specifica richiesta, al personale esodato anticipatamente e al personale in quiescenza.

RE: viene applicato lo sconto del 50%.

RCA: è previsto un meccanismo di riduzione del premio rispetto alla tariffa calcolata legato al numero di sinistri penalizzanti avvenuti nell'anno di copertura.

Lo schema è il seguente:

<b>N° Sinistri</b>	<b>Riduzione Premio</b>
0	60%
1	50%
2	40%
3	30%
4	10%
Oltre 4	-

Alla fine di ciascun anno di copertura si conteggeranno i sinistri avvenuti in ambito RCA e, in caso di sinistri penalizzanti ai fini della classe di merito universale (C.U.) si provvederà ad una riduzione del premio pari al numero dei punti percentuali indicati nello schema a valere sulla copertura annuale successiva.

Qualora intervengano provvedimenti legislativi che comportino variazioni in materia di agevolazioni tariffarie, le Parti si incontreranno sull'argomento.

ARD: per le garanzie a tasso viene applicato lo sconto del 50%; con le seguenti eccezioni: per le sole garanzie kasko collisione e eventi socio politici viene applicato uno sconto uguale a quello per l'RCA; per la copertura kasko totale viene applicato lo sconto del 50%, solamente nel caso in cui si sia verificato al massimo un sinistro RCAuto negli ultimi 5 anni, altrimenti non ci sarà il riconoscimento di alcuno sconto.

Con riferimento alle garanzie RCAuto e ARD e fino ad un massimo di tre polizze, il dipendente che ne faccia richiesta, potrà pagare il relativo premio tramite ritenute mensili sul proprio cedolino paga.

Per le garanzie a premio fisso (ad esempio Tutela Legale, Assistenza etc) non sono previsti sconti.

Sulle coperture Furto e Incendio non si applicano né scoperto e né franchigia a

## **Contratto Integrativo Aziendale**

favore di quelle polizze in cui il dipendente risulta essere sia il contraente di polizza che il proprietario del veicolo assicurato. Ricorrendo le stesse condizioni gli scoperti e le franchigie sulle coperture Kasko vengono ridotti del 50%.

### **Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali**

Le Rappresentanze sindacali chiedono all'Azienda di voler valutare con favore la richiesta di non applicazione di franchigie e/o scoperti relativi alle garanzie ARD per quei contratti in cui il proprietario non sia il dipendente, ma il coniuge non separato o divorziato.

### **G) Provvidenza natalizia.**

La Società in occasione della festa di Natale riconoscerà al dipendente (con contratto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova) che abbia figli di età fino a 13 anni un importo lordo pari a € 110 per ciascun figlio.

## **ARTICOLO 12 - ASSUNZIONI E PROMOZIONI**

1) Possono essere assunti il coniuge superstite (con un massimo di età pari a 55 anni) o, in caso di rinuncia, un orfano del dipendente deceduto, in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione, in base alle disposizioni di legge. L'Azienda si riserva, inoltre, la possibilità di esaminare di volta in volta, a fronte di particolari situazioni, di estendere le previsioni citate anche al fratello o alla sorella del dipendente deceduto.

2) La facoltà di cui sopra, relativamente all'orfano, può essere esercitata entro un anno dal decesso del dipendente, ovvero entro il compimento del 20° anno di età per l'orfano che al momento del decesso del dipendente frequenta gli studi medi inferiori o superiori.

3) L'Azienda può valutare ai fini dell'applicazione della presente norma, situazioni eccezionali relative alle condizioni dell'orfano nel caso in cui il coniuge superstite, al momento del decesso del dipendente, non possa beneficiare della predetta assunzione.

4) Le disposizioni che precedono trovano altresì applicazione nei confronti del coniuge o, a scelta, di un figlio dei dipendenti ai quali sia riconosciuta l'inabilità in forza delle disposizioni di legge relative all'A.G.O. per situazioni determinate da infortunio e/o malattia per cause di servizio.

5) A giudizio dell'Azienda tale previsione potrà essere estesa al coniuge o in caso di sua rinuncia, ad un figlio dei dipendenti collocati a riposo come definito dal comma precedente per inabilità connessa a malattie di carattere oncologico ovvero a gravi malattie croniche.

6) Oltre il merito costituisce elemento di orientamento per le promozioni l'anzianità di grado e di servizio.

### Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le RSA raccomandano che in caso di assunzione di personale, ferme restando le priorità sovra esposte, vengano valutate le candidature di figli di ex dipendenti.

## ARTICOLO 13 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

1) La Società nel dichiarare che la risorsa umana è al centro di una attenzione gestionale e formativa che ne valorizzi e ne accresca il contributo al conseguimento dei risultati aziendali, conferma che come nel passato verranno prestati interventi formativi finalizzati all'istruzione e alla qualificazione dei dipendenti anche sotto l'aspetto della crescita personale. Nel contesto delle normali e corrette relazioni industriali verrà data particolare rilevanza alla discussione sui temi inerenti la formazione professionale (iniziative, contenuti, partecipazioni). La formazione non deve essere fattore di discriminazione fra dipendenti ma cogliendo i reali fabbisogni esistenti deve costituire fattore di sviluppo e di miglioramento delle competenze per supportare la crescita della Società; ai corsi potranno partecipare tutti i dipendenti, inclusi quelli a tempo parziale e dovrà essere preservato il principio delle pari opportunità uomo-donna nel rispetto delle vigenti normative. Ad integrazione di quanto previsto all'Art. 10 p.to 4 vigente CCNL, verrà organizzato entro il mese di giugno di ciascun anno uno specifico incontro tra le Parti avente ad oggetto il tema della Formazione in Compagnia sia con specifico riferimento a quella erogata che a quella in programma; l'Azienda nel corso di tale incontro valuterà con attenzione le osservazioni e le indicazioni che verranno dalle Rappresentanze Sindacali. Le Parti si impegnano eventualmente ad incontrarsi in caso di cambiamento del dettato contrattuale nazionale in materia.

### 2) Funzionari

La Società, riconoscendo che l'attività propria del Funzionario comporta competenze professionali significative, ne favorirà lo sviluppo ed il miglioramento, anche con riferimento ai compiti di gestione e formazione verso i propri collaboratori, attraverso iniziative formative e di aggiornamento professionale di natura tecnica e gestionale, con lo scopo di valorizzarne la professionalità. Tali iniziative saranno

## **Contratto Integrativo Aziendale**

a totale carico della Società e verranno organizzati direttamente dall'Azienda o attraverso primari Istituti specializzati.

La Società potrà promuovere corsi di lingue straniere in quanto connesse con l'attività svolta dai singoli Funzionari o finalizzati a costituire bagaglio professionale necessario per l'attribuzione di nuove mansioni.

Le parti concordano altresì sull'opportunità che – per quanto riguarda la formazione e l'addestramento dei collaboratori del Funzionario – vi sia un fattivo coinvolgimento del Funzionario stesso sia per evidenziare le necessità di interventi formativi sia per la miglior finalizzazione dei programmi di apprendimento.

La Società si impegna a promuovere iniziative di Formazione interna che valorizzino il ruolo di docenza del Funzionario.

### **ARTICOLO 14 - STRAORDINARIO**

1) L'effettuazione di lavoro straordinario, e quindi la maturazione delle relative ore di banca ore e straordinario, è consentita unicamente previa autorizzazione aziendale, nel pieno rispetto delle norme di legge e di contratto che disciplinano la materia.

2) La prestazione sarà considerata straordinaria qualora superi i 30 minuti dopo la fine del normale orario di lavoro.

3) Nella giornata del venerdì, la prestazione sarà considerata straordinaria a partire da 30 minuti dopo la fine del normale orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto al precedente punto 2). Pertanto i primi 30 minuti eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero nella giornata del venerdì non danno diritto né alla maturazione di banca ore e straordinario né dei permessi di cui all'art. 1 del presente CIA.

4) La partecipazione ai corsi, oltre l'orario di lavoro, non sarà considerata straordinario né banca ore.

### **ARTICOLO 15 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

1) L'Azienda provvede al rimborso delle spese di iscrizione agli Albi ed Ordini professionali degli Avvocati, Ingegneri ed Architetti, Geometri, Attuari, riconoscendone la funzione rispettivamente per quei dipendenti incaricati, avvocati e procuratori, ai quali vengano affidate e svolgano prevalentemente mansioni di carattere giudiziale con rappresentanza dell'Azienda in giudizio ed a quei dipendenti ingegneri, architetti e geometri espressamente designati a firmare progetti ed elaborati in nome e per conto dell'Azienda, nonché degli attuari espressamente incaricati dalla Compagnia.

2) Al coniuge e a ciascun figlio o persona equiparata a carico di dipendenti, secondo il criterio seguito per la corresponsione degli assegni familiari, che per grave menomazione fisica o psichica risulti disabile o che risulti affetto da handicap grave viene corrisposta una provvidenza annuale di € 2.100,00. Tale provvidenza viene corrisposta nel mese di giugno di ciascun anno solare previa presentazione da parte degli interessati di idonea certificazione medica rilasciata dalla competente ASL attestante, per l'anno di corresponsione, la sussistenza di grave handicap.

3) Fermo restando quanto previsto dall'art. 98 del vigente CCNL, anche le posizioni organizzative 2 e 3 (purché non responsabili) dell'area professionale B, al fine di arricchire le loro capacità professionali o per motivate ragioni personali, possono chiedere dopo 6 anni di essere adibite ad altre mansioni nell'ambito dell'area professionale e nella posizione organizzativa di appartenenza.

4) Costituiscono parte integrante del presente Contratto Integrativo Aziendale le disposizioni contenute nelle "Norme Transitorie" e relativa "Appendice 1" (per quanto di attinenza) della Normativa Integrativa Aziendale della ex BNC Assicurazioni 1/10/97, applicabili al personale originariamente inquadrato nel CCNL Aziende di Credito, riportate all'Allegato 5.

5) In caso di morte del dipendente, al coniuge o, in mancanza di esso, ai figli minorenni, nonché ai maggiorenni a carico, spetta un'indennità pari ad un'annualità di stipendio percepita dall'interessato al momento del decesso, con un minimo di un'annualità di stipendio di un appartenente al 6° livello al biennio iniziale. Al coniuge superstite spetta inoltre una maggiorazione del 10% per ogni figlio convivente. Agli eredi viene inoltre corrisposto il trattamento economico fino al termine del mese in cui si è verificato il decesso.

6) In caso di riposi giornalieri ai sensi del Capo VI del D.Lgs. 151/2001, laddove viene richiesto dal dipendente di utilizzare interamente in uscita, dal lunedì al giovedì, le ore di permesso, l'articolazione dell'orario di lavoro non prevederà la pausa pranzo. La richiesta di tali riposi dovrà avvenire tempestivamente tramite la compilazione di apposita modulistica.

### ARTICOLO 16 - ORARI DIFFERENZIATI

1) Nel rispetto di quanto previsto all'Art. 106 vigente CCNL e ad integrazione di quanto previsto all'art. 1 del presente CIA, vengono introdotte diverse distribuzioni nell'orario di lavoro per alcune strutture della Compagnia a fronte di esigenze organizzative specifiche.

## **Contratto Integrativo Aziendale**

2) Le funzioni coinvolte sono le seguenti: Finanza, Sinistri (Gestione e Controllo Apertura Sinistri e altre strutture), Staff di Segreteria di Alta Direzione e Sistemi Informativi (Assistenza Sistemi Periferici, c.d. Help Desk). All'interno di tali strutture potranno anche essere svolti orari di lavoro diversamente articolati rispetto a quanto previsto nell'Art. 1. In particolare le articolazioni potranno essere le seguenti, a seconda dell'esigenza organizzativa:

### **Orario 1. (Gestione e Controllo Apertura Sinistri)**

Dal Lunedì al Giovedì: 7.30 – 13.00 e 13.45 – 16.15;

Il Venerdì: 7.30 – 12.30.

Flessibilità:

Dal Lunedì al Giovedì: in entrata 7.30 – 8.00 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (16.15 – 16.45); il Venerdì: in entrata 7.30 – 8.00 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (12.30 - 13.00).

### **Orario 2. (per le altre suindicate funzioni aziendali)**

Dal Lunedì al Giovedì: 9.30 – 13.00 e 13.45 – 18.15;

Il Venerdì: 9.30 – 14.30.

Flessibilità:

Dal Lunedì al Giovedì: in entrata 9.30 – 10.00 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (18.15 – 18.45); il Venerdì: in entrata 9.30 – 10.00 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (14.30 - 15.00).

Agli impiegati, in servizio alla data di decorrenza del presente Contratto e che lavorano all'interno delle suddette strutture, la Compagnia potrà richiedere, a seconda delle diverse esigenze organizzative, di effettuare una delle due suddette articolazioni. In caso il dipendente accetti tale richiesta, la diversa articolazione avrà durata annuale, eventualmente rinnovabile alle stesse condizioni, e a fronte della stessa la Compagnia riconoscerà un importo, per la durata di un anno, per diversa articolazione dell'orario di lavoro pari a € 600 lordi annuali; in caso la diversa articolazione sarà inferiore a 12 mesi, tale misura verrà riconosciuta rispetto agli effettivi mesi (il mese intero viene considerato qualora il dipendente effettui tale diversa articolazione il 15 del mese stesso).

Al personale che verrà assunto, a partire dalla decorrenza del presente Contratto, all'interno delle suindicate strutture, in caso di assegnazione, da parte della Compagnia, dell'Orario 1 o 2, a seconda delle diverse esigenze organizzative, l'Impresa riconoscerà, dalla data di assunzione, un importo pari a € 300 lordi annuali. A

partire dalla decorrenza del presente Contratto, tale importo verrà riconosciuto anche a coloro che, assunti all'interno di tali strutture dopo il 1° settembre 2007, sono tenuti ad osservare l'Orario 1 o 2.

3) Con particolare riferimento alle esigenze organizzative delle funzioni che garantiscono il presidio delle piattaforme tecnologiche e applicative del sistema informativo e la connettività aziendale (Sistemi e Reti Telematiche), vengono introdotte due diverse ulteriori articolazioni dell'orario di lavoro:

### **Orario 3.**

Dal Lunedì al Giovedì: 7.15 – 13.00 e 13.45 – 16.00;

Il Venerdì: 7.15 – 12.15.

Flessibilità:

Dal Lunedì al Giovedì: in entrata 7.15 – 7.45 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (16.00 – 16.30); il Venerdì in entrata 7.15 – 7.45 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (12.15 - 12.45).

### **Orario 4.**

Dal Lunedì al Giovedì: 9.30 – 13.00 e 13.45 – 18.15;

Il Venerdì: 9.30 – 14.30.

Flessibilità:

Dal Lunedì al Giovedì: in entrata 9.30 – 10.00 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (18.15 – 18.45); il Venerdì in entrata 9.30 – 10.00 da recuperare al minuto giornalmente in uscita (14.30 - 15.00).

Gli impiegati che svolgono le suddette attività saranno tenuti ad osservare, rispettivamente, l'articolazione dell'Orario 3 o dell'Orario 4. Tali articolazioni verranno alternate mensilmente tra le persone oggi in servizio e coinvolte. A fronte di tale diversa distribuzione nell'orario e per la durata della stessa, la Compagnia riconoscerà un importo per diversa articolazione dell'orario di lavoro pari a € 1.500 lordi annuali; in caso la diversa articolazione sia inferiore a 12 mesi, tale somma verrà riconosciuta rispetto agli effettivi mesi (il mese intero viene considerato qualora il dipendente effettui tale diversa articolazione entro il 15 del mese stesso). Analoghe condizioni verranno applicate a coloro i quali, in seguito a movimentazione orizzontale, presteranno servizio presso la suddetta funzione.

4) Resta inteso, nel caso in cui un dipendente che osserva una delle articolazioni contenute nel presente articolo dovesse essere oggetto di movimentazione orizzontale, che egli osserverà dalla decorrenza della stessa, l'articolazione dell'orario

## Contratto Integrativo Aziendale

così come prevista all'Art. 1 presente Contratto; con la stessa decorrenza non verrà, pertanto, più riconosciuto l'eventuale importo per diversa articolazione dell'orario di lavoro. Al personale che verrà assunto, a partire dalla decorrenza del presente Contratto, all'interno delle suindicate strutture, in caso di assegnazione, da parte della Compagnia, dell'Orario 3 o 4, a seconda delle diverse esigenze organizzative, l'Impresa riconoscerà, dalla data di assunzione, un importo pari a € 750 lordi annuali. A partire dalla decorrenza del presente Contratto, tale importo verrà riconosciuto anche a coloro che, assunti all'interno di tali strutture dopo il 1° settembre 2007, sono tenuti ad osservare l'Orario 3 o 4.

### ARTICOLO 17 - REPERIBILITA'

1) Le funzioni interessate alla reperibilità, nel rispetto di quanto previsto all'art. 108 vigente CCNL, sono quelle di *Esercizio Sistemi e Reti* e *Esercizio Applicazioni e Elaborazione Dati* interne alla struttura dei Sistemi Informativi.

2) La reperibilità si attua su base settimanale, dal venerdì alle ore 8 fino alla stessa ora del venerdì successivo, coprendo eventuali necessità di intervento (diretto o da remoto) al di fuori del normale orario di lavoro. Il personale appartenente alle sopra indicate strutture pertanto si alternerà in reperibilità ogni settimana.

3) Al personale in reperibilità settimanale spetta un compenso pari a € 400 lorde per ciascuna settimana; tale somma è a copertura anche di eventuali interventi cosiddetti da remoto. In caso di effettivo intervento (cosiddetto diretto) in Azienda, il dipendente avrà diritto ad un gettone orario lordo pari a:  
€ 20 per gli impiegati;  
€ 30 per i 6° livelli responsabili e i funzionari.

Il gettone spetta per ciascuna ora (o frazione superiore a 30 minuti) di effettiva presenza presso la sede della Compagnia atta ad assicurare il ripristino, la funzionalità e la sicurezza dei servizi informatici aziendali. Un gettone lordo di € 35 verrà inoltre riconosciuto forfetariamente a copertura degli spostamenti necessari per raggiungere e lasciare la sede di lavoro. Gli eventuali gettoni riconosciuti sono esclusi dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

4) In caso di chiamata il dipendente è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte, in tempo congruo e utile, all'intervento. Le modalità operative di accesso alla sede dell'Azienda, in caso di intervento diretto, verranno disciplinate da un'apposita procedura interna.

5) Le ore di reperibilità e di effettivo intervento non sono considerate ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

6) Per quanto riguarda le esclusioni vale quanto già disciplinato dall'art. 108 vigente CCNL.

## ARTICOLO 18 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1) Il tema della Previdenza Complementare è regolamentato dagli Accordi Collettivi del 9/4/2002 (Allegato 2), del 26/9/2002 (Allegato 3) e del 4/4/2007 (Allegato 4).

2) Il contributo a carico azienda è pari al 5,40% a favore di tutti i dipendenti che aderiscono alle forme previdenziali istituite dalla Compagnia definite nel punto d) delle premesse dell'Accordo del 4 aprile 2007; per i funzionari che aderiscono alle suddette forme previdenziali istituite dalla Compagnia tale contributo viene innalzato al 6,00%.

3) A favore di quegli impiegati e funzionari che aderiscono ai Fondi Multifond o Previp e che non si siano avvalsi della facoltà di cui all'Art. 2 dell'Accordo del 4 aprile 2007, il contributo a carico del datore di lavoro è pari al 4,25%.

4) Resta inteso che il contributo a carico azienda assorbirà e, quindi non si incrementerà, in conseguenza di possibili aumenti derivanti dalle disposizioni future in sede di contrattazione nazionale di settore.

5) Viene introdotto un meccanismo finalizzato a riconoscere un contributo lordo a carico azienda, a titolo di Una Tantum, legato all'andamento dell'utile ante imposte che la Compagnia raggiungerà negli esercizi 2014 – 2015 – 2016 e 2017. Il prospetto è il seguente:

Fasce utile ante imposte	UT Impiegati	UT Funzionari
inferiore a 22 mln di Euro	-	-
tra 22 mln e 26,99 mln di euro	200	250
tra 27 mln e 31,99 mln di euro	300	350
tra 32 mln e 36,99 mln di euro	400	450
uguale o superiore a 37 mln di euro	500	550

Il contributo verrà erogato a maggio dell'anno successivo a quello di riferimento a favore di tutti i dipendenti che, al 31 dicembre dell'anno di riferimento, risultano aderire alle forme previdenziali istituite dalla Compagnia definite nel punto d) delle premesse dell'Accordo del 4 aprile 2007 e a quelli che aderiscono ai Fondi Multifond o Previp. Il contributo viene riconosciuto a seconda della qualifica così come risulta al 31 dicembre dell'anno di bilancio per il quale viene erogato.

## Contratto Integrativo Aziendale

Eccezionalmente tale contributo verrà riconosciuto, nel rispetto nelle suddette norme, anche con riferimento al Bilancio 2013 erogazione maggio 2014.

6) Ad integrazione di quanto previsto nell'Accordo Sindacale del 26/09/2002 (Allegato 3) il contributo che ciascun dipendente potrà destinare a Previdenza Complementare sarà una delle seguenti percentuali: 2%, 3%, 4%, 5%, 6%, 8% o 10%. Eventuali modifiche del contributo a carico del dipendente potranno essere inviate per iscritto a Risorse Umane ed avranno decorrenza alla data più vicina tra il 1° gennaio e il 1° giugno successivi alla richiesta.

7) A modifica ed integrazione di quanto previsto al punto 8 comma 4 dell'Accordo Sindacale del 26/09/2002 (Allegato 3), il capitale garantito in caso di morte viene determinato sulla base della seguente regolamentazione:

Capitale Garantito = € 2.000,00 x (65 – età)

con capitale massimo e minimo rispettivamente pari a € 70.000,00 e € 30.000,00.

## ARTICOLO 19 - BUONO PASTO

1) Viene riconosciuto un buono pasto giornaliero al personale dipendente che nella giornata lavorativa sia effettivamente presente per almeno cinque ore.

2) Al personale dipendente con mansioni esterne, quando non sia in missione perché svolge la propria attività presso la sede di lavoro designata o sul territorio del comune della sede di lavoro, viene riconosciuto il buono pasto così come previsto per il personale dipendente adibito a mansioni interne.

3) Con decorrenza 1° gennaio 2014 il valore nominale del buono pasto, per i giorni dal lunedì al venerdì, è il seguente:

a) dipendenti inseriti con contratto Full Time e Part Time forma 3, 4 e 5, di cui all'Art. 2: € 11; con decorrenza 1° gennaio 2016: € 11,50.

b) per i dipendenti a Part Time forma 1 e forma 2 di cui all'Art. 2: € 10; con decorrenza 1° gennaio 2016: € 10,50.

4) Resta inteso che il valore del buono pasto così come sopra definito assorbirà i possibili aumenti derivanti dalle disposizioni future in sede di contrattazione nazionale di settore.

## **ARTICOLO 20 - FESTIVITA' COINCIDENTI CON DOMENICHE**

A fronte della rinuncia totale ed incondizionata a qualsiasi tipo di riconoscimento ed a completa compensazione di tutte le festività e semifestività nazionali, civili, religiose, contrattuali cadenti di domenica, vengono considerate non lavorative le mezze giornate semifestive del 2 novembre e del 24 dicembre. Nel caso in cui in tali giornate il dipendente fosse chiamato in via eccezionale a fornire la propria prestazione professionale, verrà corrisposto il normale trattamento retributivo con la maggiorazione prevista dall'art. 111 CCNL vigente per lo straordinario festivo. Nel caso in cui il 2 novembre e/o il 24 dicembre coincidessero con giornate non lavorative, sarà corrisposta la normale retribuzione (non utile per il calcolo del TFR) per l'equivalente di 4 ore. Resta inteso che gli importi verranno riproporzionati per il personale in part time. Il contenuto di questo Articolo annulla e sostituisce quanto sottoscritto fino al 31 luglio 2011 dalle Parti rispetto al tema delle festività coincidenti con la domenica. Le Parti procederanno ad un riesame della norma qualora in sede di rinnovo del CCNL di settore venissero introdotte variazioni che hanno un impatto formale e sostanziale sul presente articolo.

## **ARTICOLO 21 - PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'**

1) Così come previsto nell'art. 85 del vigente CCNL le variazioni del premio aziendale di produttività vengono correlate ai risultati dell'andamento economico dell'impresa.

2) Il premio varia in funzione dell'utile o della perdita conseguiti dall'Azienda (*voce 109 dello stato patrimoniale – voce 107 del conto economico del bilancio d'esercizio*) attraverso le percentuali di correlazione contenute nelle tab. 1 e 2: rispetto all'utile o perdita raggiunti nell'anno in esame corrisponde una percentuale in aumento o decremento del cosiddetto premio di riferimento.

3) Il premio viene riconosciuto a seconda del livello di appartenenza e degli anni di permanenza in azienda calcolati al 31 dicembre dell'anno di bilancio per il quale viene erogato (tab. 3); la posizione di riferimento è quella di un 4° livello tra 13 e 24 anni di permanenza in azienda.

4) Il Premio di riferimento è pari a € 3.800 per gli anni 2014 e 2015 e sarà pari a € 4.000 per gli anni 2016 e 2017.

## Contratto Integrativo Aziendale

**Tab. 1 Percentuale d'incremento del premio di riferimento rispetto all'utile conseguito**

Fasce di Utile (mln €)	% di incremento
oltre 16	30%
> 12 – 16	28%
> 8 – 12	24%
> 4 – 8	20%
0 – 4	16%

**Tab. 2 Percentuale di decremento del premio di riferimento rispetto alla perdita**

Fasce di Perdita (mln €)	% di decremento
0 - 3	- 2%
> 3 – 8	-16%
> 8 – 12	-20%
> 12 – 16	-24%
oltre 16	-28%

**Tab. 3 Percentuali di attribuzione del premio rispetto a livello e anni di permanenza**

Funzionari			
Anni Permanenza	7/3°	7/2°	7/1°
1 - 6	155%	145%	135%
7 - 10	161%	151%	141%
Oltre	167%	157%	147%

Impiegati					
Anni Permanenza	6B liv	6 liv	5 liv	4 liv	3 liv
1 - 6	114%	112%	102%	92%	82%
7 - 12	118%	116%	106%	96%	86%
13 - 24	122%	120%	110%	<b>100%</b>	90%
Oltre	127%	125%	115%	105%	95%

5) Se nel medesimo anno viene registrato un utile superiore a 16 milioni di euro ed il Combined Ratio Danni è inferiore al 97%, il premio di riferimento si incrementerà complessivamente del + 33%. Sempre con riferimento allo stesso anno, se viene registrata una perdita superiore a 8 milioni di euro ed il combined ratio danni è inferiore al 99%, il premio di riferimento si decreterà solamente del -16%.

6) Il premio viene erogato nell'anno successivo a quello di riferimento. Di norma

il 15 marzo si provvederà ad un anticipo di importo pari per ciascun dipendente a € 1.500; il 15 settembre verrà riconosciuto il conguaglio pari alla differenza tra il premio effettivamente spettante e quanto versato al momento dell'anticipo. Nel caso in cui il premio totale spettante risultasse inferiore a € 1.500, sarà erogato in un'unica soluzione in fase di anticipo.

7) In caso di cessazione e di assunzione nel corso dell'anno, il premio viene riconosciuto in proporzione ai mesi effettivamente lavorati (il mese intero viene considerato qualora il dipendente sia in forza al 15 del mese stesso); in caso di cessazione si farà riferimento al premio di competenza nell'anno precedente; il premio non viene erogato ai dipendenti che non abbiano superato il periodo di prova e con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 9 mesi nell'anno solare. Il premio non spetterà, inoltre, in caso di dimissioni del dipendente (per l'anno in cui cessa il rapporto di lavoro) qualora le dimissioni avvengano con decorrenza precedente il 1° luglio; in caso di cessazione successiva a tale data il premio verrà riconosciuto, come per le altre ipotesi, pro rata temporis.

8) Nel caso di assenza retribuita dal servizio nell'anno di riferimento per l'erogazione, il premio viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza (il mese intero viene considerato qualora il dipendente sia in forza al 15 del mese stesso). Tale riduzione non si applica:

per i periodi di ferie;

per i primi tre mesi di assenza continuativa per malattia;

per il periodo relativo al congedo obbligatorio per maternità.

9) Il premio di produttività non concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

10) Eccezionalmente, in deroga alle condizioni del CIA precedente, il Premio Aziendale di Produttività, calcolato in base ad un Premio di riferimento pari a € 3.800, verrà riconosciuto nel rispetto nelle suddette norme anche con riferimento al Bilancio 2013, erogazione marzo e settembre 2014.

## ARTICOLO 22 - DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale HDI Assicurazioni decorre dalla data del 1° gennaio 2014, salvo diverse indicazioni previste per specifici istituti, e scadrà il 31 dicembre 2017. Se non formalmente disdettato dall'Azienda o dalle RSA nel loro complesso almeno tre mesi prima della scadenza esso si intenderà tacitamente rinnovato.

### Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

Le Rappresentanze Sindacali invitano l'Azienda ad estendere il contenuto normativo ed economico del presente CIA a tutti i dipendenti delle Società del gruppo ai quali si applica il CCNL assicurativo.

Allegato 1  
Copertura Sanitaria spettante  
ad Impiegati e Funzionari

## Copertura Sanitaria spettante ad Impiegati e Funzionari

Le OOSS e la HDI Assicurazioni SpA, di seguito denominate Parti, manifestano il loro interesse ed impegno a costruire una formula di tutela sanitaria di alto livello da poter adottare per tutta la durata temporale del CIA.

Il nucleo familiare assicurato è costituito dal Dipendente, coniuge o convivente more-uxorio e figli, come rilevabile dallo Stato di Famiglia. Potrà essere ricompreso nella tutela il coniuge anche se non presente nello stato di famiglia e saranno sempre compresi i figli fiscalmente a carico del Dipendente (totalmente o parzialmente).

Nel caso in cui il rinnovo del CCNL introducesse nuovi elementi in ambito di coperture assistenziali, le parti si incontreranno per confrontarsi sul tema.

Per gli anni 2014 e 2015 la Copertura Sanitaria verrà garantita tramite la Mutua Basis Assistance alle condizioni qui di seguito riportate.

Il contributo annuale per gli Impiegati sarà pari a 100 € e verrà trattenuto in dieci mensilità. Per i Funzionari il contributo sarà a totale carico dell'azienda. Le modalità operative per l'adesione verranno illustrate tramite una comunicazione organizzativa.

Per i Funzionari, le condizioni previste migliorano e racchiudono quanto previsto in tema di assistenza sanitaria dal vigente CCNL; pertanto eventuali franchigie o limiti non previsti nel CCNL non verranno applicati ai Funzionari, mentre, per quanto riguarda i massimali delle due coperture (MBA e CCNL), gli stessi non si sommano, ma verrà preso a riferimento, per ciascuna voce di rimborso, quello dei due più elevato. Il nucleo, così come sopra definito, si applica anche alle condizioni da CCNL spettanti ai Funzionari.

Ai dipendenti in quiescenza o che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro, in quanto prossimi alla pensione, e che non abbiano in corso attività professionale di alcun tipo, nonché ai familiari di dipendenti deceduti in servizio, è garantita la possibilità di aderire, a totale proprio carico, alla copertura sanitaria, le cui condizioni sono, in tutto e per tutto, quelle già garantite nel 2013 e il cui premio è pari a € 1.820,00. La Compagnia si impegna a contattare gli aventi diritto, con la premessa che in mancanza di adesione per l'anno precedente non sarà possibile assicurarsi negli anni successivi.

I Funzionari che hanno diritto a quanto previsto dal vigente CCNL (art.10 dell'allegato 5), potranno aderire alla copertura prevista per i Pensionati anche alla scadenza temporale di cui al suddetto articolo.

## Allegato 1

Alla luce di quello che sarà l'andamento tecnico delle coperture sanitarie nel biennio 2014-2015, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 6 mesi dal termine del 2015, per discutere il tema con riferimento agli anni 2016-2017. Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi, nella seconda metà del 2014, per esaminare i dati relativi all'andamento tecnico dell'anno.

La Copertura Sanitaria verrà garantita, in sintesi, nel rispetto delle seguenti condizioni:

<b>Copertura IMPIEGATI e FUNZIONARI 2014/2015</b>	<b>Massimali/Franchigie</b>
<b>IMPIEGATI – FUNZIONARI</b>	
A) Ricovero con o senza Intervento/DH (€)	500.000*
Condizioni In/Out Network (€)	Franchigia € 258,00 in caso di ricovero senza intervento chirurgico, limitatamente ai ricoveri non superiori ai 3 giorni
Condizioni Fuori Network	scoperto: 10%; franchigia: € 500 min – € 2500 max
Retta Accompagnatore(€)	50 – max 40 gg
Pubblico/Diaria sostitutiva(€)	130 - max 100 gg
Sublimiti: parto naturale (€)	3.100
parto cesareo/aborto (€)	8.000
Chirurgia refrattiva (€)	1.035 ad occhio
Day Hospital	7.750
Tutte le spese sostenute	100gg pre/post

<b>GARANZIA EXTRAOSPEDALIERA</b>	
B) Alta diagnostica (€)	4.150
scoperto (%), min. (€)	scop. 20%, min. 50
C) Visite ed accertamenti (€)	1.300
scoperto (%), min. (€)	scop. 20%, min. 50
D) Spese Odontoiatriche (€)	900
scoperto (%), min. (€)	scop. 20%, min. 103
E) Lenti e Occhiali (€)	200 a nucleo
F) Protesi ortopediche e apparecchi acustici (€)	1.040 a persona*
*F) Protesi: franchigia € 25,00 per sinistro. Presidi: sottolimito di € 258,00 per persona, scoperto 30%	
G) Rimpatrio Salma (€)	1.300
H) Perdita di autosufficienza (€)	5.000
I) Ticket	100%
<b>GARANZIE AGGIUNTIVE</b>	
Assistenza H24	- Assistenza telefonica H24 - Invio medico a domicilio - Invio Ambulanza - Gestione appuntamento rete convenzionata
Home test Autodiagnosi	Donna/uomo
Check up annuale M.	Come da elenco che segue.
Check up annuale F.	Come da elenco che segue.
Check up ogni 2 anni	Come da elenco che segue.
Garanzie Aggiuntive Funzionari (condizioni come da CCNL)	Incluse

## Allegato 1

\*1) NOTA - I SEGUENTI INTERVENTI, QUALORA EFFETTUATI AL DI FUORI DELLE STRUTTURE CONVENZIONATE, SARANNO SOGGETTI AI LIMITI DI INDENNIZZO SPECIFICATI.

- 1) Interventi di artrodesi o stabilizzazione vertebrale € 1.100,00
- 2) Artroprotesi di anca o ginocchio € 18.000,00
- 3) Interventi per ernia del disco intervertebrale (qualsiasi metodica) € 10.200,00
- 4) intervento per emorroidectomia e/o per asportazioni di ragadi e/o di fistole (qualsiasi metodica) € 4.875,00
- 5) Riparazione della cuffia dei rotatori, compresa eventuale acromionoplastica € 6.375,00
- 6) Legatura e stripping di vene € 2.975,00
- 7) Isterectomia per fibroma, miomectomia, compresa eventuale annessiectomia (qualsiasi metodica) € 6.275,00
- 8) Ricostruzione dei legamenti del ginocchio € 7.225,00
- 9) Settoplastica funzionale per ostruzione respiratoria compresa turbinectomia € 2.975,00
- 10) Tiroidectomia € 8.500,00
- 11) Riparazione di ernia inguinale (qualsiasi metodica) € 2.000,00
- 12) Asportazione di neoplasie cutanee benigne (cisti in genere, lipomi e nevi) € 250,00
- 13) Parto cesareo (incluso qualsiasi intervento concomitante) € 8.600,00

### B) Spese Extra ospedaliere

- • • Chemioterapia
- • • Cobaltoterapia
- • • Diagnostica radiologica
- • • Dialisi
- • • Doppler
- • • Ecografia
- • • Elettrocardiografia
- • • Elettroencefalografia
- • • Laserterapia
- • • Risonanza magnetica nucleare
- • • Scintigrafia
- • • T.A.C.
- • • Telecuore

### C) Visite specialistiche

- • • onorari medici;
- • • trattamenti fisioterapici e rieducativi;
- • • noleggio apparecchiature per trattamenti fisioterapici;
- • • accertamenti diagnostici prescritti dal medico curante;
- • • agopuntura ed elettro-agopuntura (purché prescritta da medici iscritti all'Albo);
- • • spese sostenute in relazione a stato di gravidanza;
- • • cure termali (escluse spese di natura alberghiera);
- • • assistenza infermieristica a domicilio (richiesta medico) - con il limite di € 52,00 al giorno;
- • • medicinali prescritti dal medico curante e presenti nel Nomenclatore Farmacologico, compresi i prodotti omeopatici, galenici e da banco. Esclusi i parafarmaci, i prodotti per l'igiene, prodotti dietetici, gli integratori alimentari ed i cosmetici. Limite di € 258,00 per evento;
- • • accertamenti diagnostici a scopo preventivo con il limite di € 258,00 per persona e per biennio, da intendersi quali: DONNA (gine-test): un esame mammografico, pap-test, un esame elettrocardiografico. UOMO (andro-test): elettrocardiogrammi a riposo e da sforzo; esame radiologico del torace; esami del sangue (emocromo con formula leucocitaria, glicemia, VES, LDL, azotemia, creatinemia, HDL, quadro lipidico: colesterolo, trigliceridi, lipoproteine

## **CHECK UP BIENNALE**

**Solo in centri convenzionati- (In alternativa a quello annuale)**

**Solo in forma diretta**

### **UOMO (solo per il dipendente)**

#### **Esami di Laboratorio**

- Emocromo completo
- Alfafo proteina
- Creatininemia
- Ves
- Rame (cupremia)
- Elettroforesi proteica
- Esame urine completo
- PSA totale
- PSA Libero
- Ricerca sangue occulto nelle feci

#### **Esami immagini e strumentali**

- Elettrocardiogramma
- Ecografia prostatica

### **DONNA (solo per il dipendente)**

#### **Esami di Laboratorio**

- Emocromo completo
- Alfafo proteina
- Creatininemia
- Ves
- Rame (cupremia)
- Elettroforesi proteica
- Esame urine completo
- Pap test
- Ricerca sangue occulto nelle feci

#### **Esami immagini e strumentali**

- Elettrocardiogramma
- Ecografia mammaria

## **Allegato 1**

### **CHECK UP ANNUALE**

**Solo in centri convenzionati**

**Solo in forma diretta**

**+ UOMO E DONNA (solo per il dipendente)**

#### **Esami di Laboratorio**

- Calcio
- Cloruri nel siero
- Colesterolemia totale
- Creatininemia
- Emocromo: hb, gr, gb, hct,plt, form
- Ferritina
- Gamma gt
- Glicemia
- Ldl colesterolo
- Lipoproteine ad alta densità
- Potassio siero
- Prot. Tot + elettr.sieroproteica
- Sideremia
- Sodio
- Transaminasi glutammossalacet
- Transaminasi glutamm-piruvica
- Trigliceridi
- Esami urine completo

#### **Esami immagini e strumentali**

- Elettrocardiogramma

## ASSISTENZA SANITARIA – PENSIONATI

<b>A) Ricovero con o senza intervento chirurgico*:</b>	€ 500.000,00
Grandi Interventi Chirurgici:	€ 500.000,00
Retta accompagnatore:	€ 50,00
Diaria sostitutiva:	€ 130,00
<b>B) Spese extra ospedaliere (dialisi, ecografie, RX ...)</b>	€ 1.050,00
<b>C) Visite – esami specialistici:</b>	€ 775,00
<b>D) Protesi ortopediche e apparecchi acustici:</b>	€ 520,00
<b>E) Lenti, lenti a contatto, montature (per persona)</b>	€ 105,00
<b>F) Rimpatrio Salma:</b>	€ 780,00
<b>G) Perdita di autosufficienza</b>	€ 5.000,00

### FRANCHIGIE E SCOPERTI:

**garanzia A)** Franchigia € 258,00 per ricoveri senza intervento chirurgico non superiori ai 3 giorni

**garanzie B) e C)** scoperto 20% minimo € 36,00 solo per malattie

**garanzia D)** Protesi: franchigia € 25,00 per sinistro. Presidi: sottolimito di € 258,00 per persona, scoperto 30%

**(\*) NOTA - I SEGUENTI INTERVENTI , QUALORA EFFETTUATI AL DI FUORI DELLE STRUTTURE CONVENZIONATE, SARANNO SOGGETTI AI LIMITI DI INDENNIZZO SPECIFICATI.**

- 1) Interventi di artrodesi o stabilizzazione vertebrale € 1.100,00
- 2) Artroprotesi di anca o ginocchio € 18.000,00
- 3) Interventi per ernia del disco intervertebrale (qualsiasi metodica) € 10.200,00
- 4) intervento per emorroidectomia e/o per asportazioni di ragadi e/o di fistole (qualsiasi metodica) € 4.675,00
- 5) Riparazione della cuffia dei rotatori, compresa eventuale acromionplastica € 6.375,00
- 6) Legatura e stripping di vene € 2.975,00
- 7) Isterectomia per fibroma, miomectomia, compresa eventuale annessiectomia (qualsiasi metodica) € 6.275,00
- 8) Ricostruzione dei legamenti del ginocchio € 7.225,00
- 9) Settoplastica funzionale per ostruzione respiratoria compresa turbinectomia € 2.975,00
- 10) Tiroidectomia € 8.500,00
- 11) Riparazione di ernia inguinale (qualsiasi metodica) € 2.000,00
- 12) Asportazione di neoformazioni cutanee benigne (cisti in genere, lipomi e nevi) € 250,00
- 13) Parto cesareo (incluso qualsiasi intervento concomitante) € 8.000,00

**COSTO PER ANNO/NUCLEO:**

**€ 1.820,00**

**LIMITE DI ETÀ: 80 anni**

Allegato 2  
Rif. Art. 18 - Previdenza  
Complementare  
Accordo Collettivo 09/04/2002

## VERBALE DI ACCORDO

Allegato 2

Il giorno 9 aprile 2002

tra la

HDI Assicurazioni S.p.A.

e

le R.S.A. FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA, UILCA/UIL della HDI Assicurazioni S.p.A.

di seguito definite "le Parti"

### PREMESSO CHE

- a) la contrattazione nazionale di lavoro del settore assicurativo prevede a favore dei lavoratori del settore stesso un trattamento pensionistico complementare, istituito con il CCNL del 29/10/1987 e confermato dai successivi Contratti Collettivi Nazionali;
- b) all'interno della Compagnia è attualmente presente un regime pensionistico complementare denominato "Fondo Pensione Dipendenti HDI Assicurazioni ex CCNL Credito", di seguito definito "Fondo Interno", a prestazione definita e con contribuzione analogamente definita, ex Protocollo 25/5/1992 e Accordo 17/12/1996, al quale risultano iscritti i lavoratori in servizio della Compagnia originariamente assunti presso la ex BNC Assicurazioni S.p.A. con CCNL Credito;
- c) il finanziamento della suddetta forma pensionistica complementare risulta disciplinato dal citato Accordo 17/12/1996;
- d) per tale forma, istituita ai sensi dell'art. 2117 del Codice Civile, e per la quale sono state attivate le procedure previste dal D.Lgs. 124/93 e dal D.M. Lavoro 211/97 ai fini della relativa iscrizione nella III Sezione Speciale dell'Albo delle forme pensionistiche complementari di cui all'art. 18, comma 6, del medesimo D.Lgs. 124/1993, la Legge 27/12/1997, n. 449 ha ridotto i requisiti di accesso alle prestazioni;
- e) l'attuale Regolamento del Fondo Interno inibisce peraltro ai lavoratori iscritti la possibilità di conseguire un'anticipazione dei contributi accumulati ove ricorrano le condizioni previste all'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 124/1993;
- f) l'ISVAP - Istituto di Vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo ha inviato recentemente alla Compagnia varie richieste di informazioni, essendo la forma pensionistica sopra evidenziata assoggettata alla vigilanza del predetto Istituto ai sensi dell'art. 18, comma 3 del D.Lgs. 124/1993;

- g) il Regolamento del Fondo Interno ha mantenuto la duplice forma di contribuzione e prestazione definita, risultando pertanto alla data odierna non in linea con la normativa vigente;
- h) le vigenti normative di legge prevedono la possibilità di trasformazione delle forme pensionistiche complementari a prestazione definita in forme a contribuzione definita mediante accordi stipulati con le rappresentanze dei lavoratori di cui all'art. 19 della legge 20/05/1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero, in mancanza, con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del personale dipendente;
- i) all'interno della Compagnia è presente una ulteriore forma pensionistica denominata "Progefond - Fondo Pensione", di seguito definito "Progefond", a contribuzione definita, istituito come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'art. 36 del codice civile, al quale la HDI Assicurazioni S.p.A. (ex BNC Assicurazioni S.p.A.) ha aderito su base contrattuale collettiva, ed al quale risultano iscritti i lavoratori assunti nella ex BNC Assicurazioni S.p.A. con CCNL Assicurativo o assunti in HDI Assicurazioni S.p.A., purché abbiano manifestato la volontà di aderire al Fondo medesimo;
- j) HDI Assicurazioni S.p.A. con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione del 1/12/2000, ha istituito un proprio Fondo Pensione Aperto a contribuzione definita multicomparto - denominato AZIONE DI PREVIDENZA - operativo a far data dal 3/12/2001;
- k) Le Parti, concordando sul venir meno dei requisiti per il corretto funzionamento del Fondo Interno rispetto all'evoluzione della normativa di settore, hanno conseguentemente valutato - in riferimento anche all'art. 23 dello Statuto del Fondo Interno medesimo - l'opportunità di trasferire collettivamente le posizioni individuali presenti nel predetto Fondo Interno a scelta del lavoratore iscritto alternativamente nella forma pensionistica Progefond o nel Fondo Pensione Aperto AZIONE DI PREVIDENZA, procedendo conseguentemente allo scioglimento del Fondo Interno;

TUTTO CIO PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE :

Art. 1

Con decorrenza dal 20/5/2002 per i lavoratori in servizio già iscritti al Fondo interno di cui al punto b) della premessa si procederà al trasferimento della propria posizione individuale, previa preventiva iscrizione, alternativamente - a scelta del lavoratore stesso - nel Fondo Pensione Progefond, di cui al precedente punto i), o al Fondo Pensione Aperto AZIONE DI PREVIDENZA di cui al precedente punto j),

Art. 2

Indipendentemente dalla forma pensionistica prescelta, il lavoratore in servizio già iscritto al Fondo Interno manterrà a termini di Legge sia la qualifica di c.d. "vecchio iscritto", ovvero di

aderente alla data del 28/04/1993 ad una forma pensionistica complementare istituita prima del 15/11/1992, sia l'anzianità di iscrizione alla predetta forma pensionistica.

#### Art. 3

Il trasferimento della posizione individuale verrà effettuato per ciascun lavoratore mediante accredito, alternativamente - a scelta del lavoratore stesso - nel Fondo Pensione Progefond o nel Fondo Pensione Aperto AZIONE DI PREVIDENZA, di un apposito "zainetto", calcolato con riferimento al 30/04/2002 per i lavoratori in servizio alla data odierna, che le Parti hanno congiuntamente quantificato come segue:

- prendendo a riferimento l'accantonamento globale al 31/12/2001 nel bilancio di HDI Assicurazioni S.p.A. (riserva matematica e avanzo tecnico) del Fondo Interno;
- escludendo dal predetto ammontare le somme dovute ai lavoratori cessati dal servizio aventi titolo;
- includendo l'ammontare degli accantonamenti mensili relativi all'esercizio 2002 già effettuati o da effettuarsi entro la predetta data del 30/04/2002;
- quantificando per eccesso, e quindi escludendo, l'ammontare dell'imposta sostitutiva dovuta alla predetta data di cessazione del Fondo Interno del 20/05/2002;
- correlando l'entità dei singoli importi all'anzianità di iscrizione nel predetto Fondo Interno, all'ultima retribuzione utile ai fini dello stesso, al sesso, ed alla situazione contributiva nel regime pensionistico obbligatorio.

#### Art. 4

Perfezionatosi il trasferimento della posizione individuale alternativamente - a scelta del lavoratore stesso - nel Fondo Pensione Progefond o nel Fondo Pensione Aperto AZIONE DI PREVIDENZA, al lavoratore iscritto verrà applicata a partire dall'anno 2002 (convenzionalmente, dal 01/01/2002) la misura della contribuzione annua a carico azienda del 4,00%, senza applicazione della misura minima di contribuzione a carico del lavoratore prevista dal CCNL.

Conseguentemente per il solo anno 2002:

- il contributo a carico azienda dovuto per il periodo compreso tra maggio e dicembre sarà pari al 6,00% su base annua;
- la contribuzione a carico del lavoratore nella nuova forma di previdenza complementare alla quale avrà aderito, che come minimo sarà comunque pari allo 0,82% annuo, sarà invece dovuta dal lavoratore esclusivamente a partire dal mese di maggio.

Si precisa che le misure contributive sopra evidenziate continueranno ad essere applicate alla retribuzione presa a riferimento dall'attuale Regolamento del Fondo Interno.

A decorrere dal predetto mese di maggio 2002 il lavoratore potrà inoltre destinare volontariamente alla forma pensionistica prescelta, in aggiunta alla quota contributiva a suo carico, una quota dell'accantonamento annuale del TFR per un importo pari alla misura della contribuzione a suo carico, nel limite massimo del 2,00%.

## Allegato 2

### Art.5

La Direzione Risorse Umane di HDI Assicurazioni S.p.A, renderà noto ad ogni lavoratore in servizio avente titolo, con apposita informativa scritta individuale da inviarsi entro il 30/04/2002, l'importo corrispondente alla posizione pensionistica individuale come sopra definita da versare nella forma pensionistica prescelta. Con detta informativa verrà altresì messo a disposizione di ciascun lavoratore avente titolo il modulo per l'esercizio dell'opzione di scelta, copia della documentazione informativa delle due forme pensionistiche complementari e relativa domanda di iscrizione.

Tale documentazione dovrà essere restituita alla Direzione Risorse Umane di HDI Assicurazioni S.p.A. entro il termine perentorio del 10/05/2002, debitamente sottoscritta, documentazione che la medesima Direzione Risorse Umane provvederà a trasmettere alla forma pensionistica prescelta.

Non saranno considerate idonee, ai fini di cui trattasi, comunicazioni formulate in termini e modalità diverse da quelle sopra descritte. Si precisa altresì che il lavoratore potrà farsi assistere dalle Organizzazioni sindacali o da persona delegata dalla Direzione Risorse Umane di HDI Assicurazioni S.p.A.

### Art.6

La validità del presente accordo è subordinata sia all'approvazione da parte dei lavoratori nella relativa assemblea da tenersi entro il 23/04/2002, sia a quella dei competenti Organi di Vigilanza.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'Azienda



R.S.A.

FIBA CISL

FISAC CGIL

FNA

SNFLA

UILCA UIL





Allegato 3  
Rif. Art. 18 - Previdenza  
Complementare  
Accordo Collettivo 26/09/2002

1) approvazione del bilancio d'esercizio;

17

1) CONVOCAZIONE

2

1) Approvazione Servizio Assistenza di EM Assurances S.p.A.

17

2) Approvazione del bilancio d'esercizio e quello preventivo del 2011, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011.

**CONDIVISIONE**

1) Approvazione del bilancio d'esercizio del 2010, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011.

1) EMERGENZA DI CREDITO IN OTTOBRE 2010 (Cassa di Credito di San Marino) - Bilancio d'esercizio

1) Approvazione del bilancio d'esercizio del 2010, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011.

1) Approvazione del bilancio d'esercizio del 2010, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011.

1) Approvazione del bilancio d'esercizio del 2010, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011.

1) Approvazione del bilancio d'esercizio del 2010, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011.

1) Approvazione del bilancio d'esercizio del 2010, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011.

1) Approvazione del bilancio d'esercizio del 2010, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011.

1) Approvazione del bilancio d'esercizio del 2010, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011.

1) Approvazione del bilancio d'esercizio del 2010, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011, con allegato di legge approvato dall'Assemblea straordinaria convocata il 27/01/2011.



Comitato di gestione della società e saranno in carica fino al 31 dicembre 2010. Quest'ultima qualifica in futuro potrà essere rinnovata a forma postumo, a seconda delle circostanze.

Art. 4

La Direzione Generale della IRI Assicurazioni S.p.A. ha autorizzato la sottoscrizione, presso la Sede Legale, di un numero limitato di titoli emessi dalla IRI Assicurazioni S.p.A. in favore di persone fisiche, in base alle quali, in sede di sottoscrizione, il sottoscrittore dovrà versare il corrispettivo in contanti, in un'unica soluzione, e dovrà sottoscrivere il presente Regolamento.

Il presente regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della IRI Assicurazioni S.p.A. in una riunione straordinaria convocata in data 12/12/2007 e pubblicata sul sito della IRI Assicurazioni S.p.A. in data 12/12/2007, per essere conosciuta.

Ne risulta il numero di azioni autorizzate a essere emesse in un numero limitato di titoli, in favore di una ristretta cerchia di persone fisiche, in base alle quali, in sede di sottoscrizione, il sottoscrittore dovrà versare il corrispettivo in contanti, in un'unica soluzione, e dovrà sottoscrivere il presente Regolamento.

Art. 4

Le azioni autorizzate sono in circolazione e possono essere acquistate dai sottoscrittori, in base alle quali, in sede di sottoscrizione, il sottoscrittore dovrà versare il corrispettivo in contanti, in un'unica soluzione, e dovrà sottoscrivere il presente Regolamento.

Le azioni autorizzate sono in circolazione e possono essere acquistate dai sottoscrittori, in base alle quali, in sede di sottoscrizione, il sottoscrittore dovrà versare il corrispettivo in contanti, in un'unica soluzione, e dovrà sottoscrivere il presente Regolamento.

Art. 5

Le azioni autorizzate sono in circolazione e possono essere acquistate dai sottoscrittori, in base alle quali, in sede di sottoscrizione, il sottoscrittore dovrà versare il corrispettivo in contanti, in un'unica soluzione, e dovrà sottoscrivere il presente Regolamento.

Art. 6

Le azioni autorizzate sono in circolazione e possono essere acquistate dai sottoscrittori, in base alle quali, in sede di sottoscrizione, il sottoscrittore dovrà versare il corrispettivo in contanti, in un'unica soluzione, e dovrà sottoscrivere il presente Regolamento.

Le azioni autorizzate sono in circolazione e possono essere acquistate dai sottoscrittori, in base alle quali, in sede di sottoscrizione, il sottoscrittore dovrà versare il corrispettivo in contanti, in un'unica soluzione, e dovrà sottoscrivere il presente Regolamento.

Le azioni autorizzate sono in circolazione e possono essere acquistate dai sottoscrittori, in base alle quali, in sede di sottoscrizione, il sottoscrittore dovrà versare il corrispettivo in contanti, in un'unica soluzione, e dovrà sottoscrivere il presente Regolamento.

Le azioni autorizzate sono in circolazione e possono essere acquistate dai sottoscrittori, in base alle quali, in sede di sottoscrizione, il sottoscrittore dovrà versare il corrispettivo in contanti, in un'unica soluzione, e dovrà sottoscrivere il presente Regolamento.

### Allegato 3

Art. 6 - Società di gestione del FIO

La società di gestione del FIO è costituita dalla Compagnia di Assicurazione Vita S.p.A. (di seguito "Società")

- dipendente dalla Compagnia di Assicurazione Vita S.p.A. (di seguito "Società")

La Società di gestione del FIO è costituita dalla Compagnia di Assicurazione Vita S.p.A. (di seguito "Società")

La Società di gestione del FIO è costituita dalla Compagnia di Assicurazione Vita S.p.A. (di seguito "Società")

La Società di gestione del FIO è costituita dalla Compagnia di Assicurazione Vita S.p.A. (di seguito "Società")

#### Art. 7

La Società di gestione del FIO è costituita dalla Compagnia di Assicurazione Vita S.p.A. (di seguito "Società")

La Società di gestione del FIO è costituita dalla Compagnia di Assicurazione Vita S.p.A. (di seguito "Società")

La Società di gestione del FIO è costituita dalla Compagnia di Assicurazione Vita S.p.A. (di seguito "Società")

La Società di gestione del FIO è costituita dalla Compagnia di Assicurazione Vita S.p.A. (di seguito "Società")

#### Art. 8

La Società di gestione del FIO è costituita dalla Compagnia di Assicurazione Vita S.p.A. (di seguito "Società")

La Società di gestione del FIO è costituita dalla Compagnia di Assicurazione Vita S.p.A. (di seguito "Società")

La Società di gestione del FIO è costituita dalla Compagnia di Assicurazione Vita S.p.A. (di seguito "Società")

Al fine di assicurare in futuro la sopravvivenza della Società, le somme per ammortamento vengono versate in un conto di deposito presso un istituto di credito, con l'obiettivo di assicurare, nel caso di insolvenza, l'effettiva disponibilità del capitale investito e conseguentemente la copertura degli obblighi nei confronti dei creditori privilegiati. Per la determinazione dell'ammontare del capitale garantito per ogni azione di 100.000,00, si riportano i risultati della simulazione di ammortamento effettuata sulla base della seguente ipotesi:

Capitale garantito € 1.128,00 (100 azioni)

per capitale investito in ammortamenti pari a € 800,00 (€ 8.000,00) il cui costo è accantonato in un conto di deposito con il 10% annuo S y A.

Art. 9

In caso di scioglimento della Società o in caso di liquidazione, la durata di validità dell'Assemblea straordinaria convocata in assemblea straordinaria della rispettiva società di cui è azionista, è di sei mesi dalla data di convocazione, prorogando automaticamente il termine di validità del presente articolo per un periodo di sei mesi per ogni proroga. In caso di assemblee straordinarie, il presente articolo non si applica.

Art.10

Le assemblee straordinarie vengono convocate presiedendo secondo la modalità prevista dall'articolo 2382 del codice di procedura civile, per il numero di azioni di cui è azionista, e per il numero di azioni di cui è azionista, e per il numero di azioni di cui è azionista.

Le Assemblee straordinarie vengono convocate sulla base del presente Articolo e secondo le modalità di cui sopra.

Il presente articolo non si applica all'approvazione delle parti del bilancio della Società e delle relative note contabili.

Art.11

Le deliberazioni prese dalla Società ed i fatti che esse producono sono validi e producono i loro effetti anche nei confronti dei terzi, anche se non sono stati approvati dalla maggioranza delle azioni.

Il presente articolo è valido.

19/04/2011  
  
 [Illegible text]

19/04/2011  
  
 [Illegible text]

Allegato 4  
Rif. Art. 18 - Previdenza  
Complementare  
Accordo Collettivo 04/04/2007

Il giorno aprile 2007

tra

HD Assicurazioni S.p.A.

e

le ASSICURAZIONI FIDUCIARIE ITALIANE S.p.A. (FIDUCI) della HD Assicurazioni S.p.A.

#### PREMESSO CHE

- a) L'Ente della Previdenza Complementare si è ad oggi regolato con il solo contratto degli Accordi Sindacali del 9 aprile 2007 e del 26 settembre 2007;
- b) L'Ente si è concesso nel 2005, n° 252 decreto di favore fatto di precedenza per l'ingresso di 10.000 tanti pensionisti e comprendente nel sistema previdenziale;
- c) Le Parti intere del contratto di lavoro piano presidenza e assemblea di ratificando il contratto a carico del datore di lavoro e consentendo ai dipendenti interessati di aderire a favore di un'adesione volontaria iscritto da HD Assicurazioni S.p.A. in rispetto della anzianità maturata in generale;
- d) La Circonferenza in materia di servizi del D.Lgs. n° dicembre 2007, n° 75 in successive modificazioni ed integrazioni, che fanno di previdenza complementare e conosciuta: "Avanzi di Previdenza - Fondo Pensione Aperto" e "Previdenza HD - Piano Individuale Pensionistico di tipo assicurativo - Fondo Pensione" Avanzi di Previdenza - Fondo pensione aperto" è un fondo pensione aperto multi-imparsi a contributo a rate del 10% sulla base del 10% del reddito lordo annuo previdenza HD - Fondo pensionato Pensionato di tipo assicurativo - Fondo pensione" è una lettera per assicurazione completamente individuale a contribuzione definita (art. 10 comma 1 del D.Lgs. n° 13 del Decreto ed è realizzato mediante un contratto assicurativo sulla vita a premio fisso con versamenti delle prestazioni;

#### SI CONVIENE QUANTOSUOGGI

##### Art. 1. Premesse.

Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

##### Art. 2. Trasferimento posizioni previdenziali.

Come previsto dal D.Lgs. n° 2009 in materia di lavoro n° luglio 2007 in materia per essere il Mediatore e il Piano di un manifesto esortato volontaria al verso, per trovare e nel rispetto della normativa vigente, e con finalità di deflazione e trasferimento di una propria posizione individuale maturata nelle precedenti forme pensionistiche in un atto del due conti di cui il reddito lordo pensione. Direzione Risorse, con tutti gli aspetti operativi e la gestione della dismissione come necessario a finalizzare il servizio trasferimenti. I lavoratori aventi titolo, che si avvalgono della validità fiscale, mantenendo il contributo e carico fiscale definitivo trasferimento delle posizioni individuali una entrale nel presente ma con accordi con Mediatore e Direzione per il contratto di attuazione del trasferimento.

##### Art. 3. Nuove adesioni.

Per coloro che non sono nel presente Accordo non riacquiriti negli ultimi posizioni previdenziali, complementare ai sensi del presente Accordo e del D.Lgs. n° 2009 in materia, la scelta è ancora, al fine del trasferimento del sistema di lavoro, a partire dal 1° luglio 2007 es. assicurativa e del contratto di lavoro previdenziale, che al punto di della presente. Colore, aprile





Allegato 5  
Disposizioni Particolari  
Norme Transitorie ex CIA BNC  
Assicurazioni 01/10/1997

Al Personale già assunto in data 23/7/92 con rapporto di lavoro regolato dal CCNL per le Aziende di Credito e Finanziarie applicata la seguente previsione:

Il Personale già assunto e nella 3a area professionale 1° e 2° livello retributivo del CCNL, risulta mantenersi al collocamento del settore economico per l'assimilazione, in mancanza del precedente assetto contrattuale, a tutte le successive modalità.

\* Personale già assunto in data 23/7/92 professionale 1° livello retributivo dopo 5 anni venivano collocati al 2° livello 28, i tempi intercorrenti quali assegno 1/2 (Pensione non assorbibile);

\* Personale assunto nella 3a area professionale 2° livello retributivo dopo ulteriori 5 anni venivano collocati al 3° livello 31 in anzianità quale assegno 2/2 (Pensione non assorbibile).

In ogni caso, i benefici di cui sopra non possono essere fruiti durante l'assenza dalla carriera.

Leute al Personale di cui sopra dopo 33 anni di carriera saranno verine attribuite il trattamento regolato al 1° livello del CCNL Assicurative.

Al Personale che consegua il 5° livello, 6° livello di cui alla ver. B) dell'art. 37 del CCNL Assicurative viene riconosciuta l'assegno integrativo di cui all'Appendice I.

Adi effetti del trattamento economico speciale in materia agli assegni integrativi di cui all'Appendice I, per il personale appartenente al 5° livello, 6° livello, 6° livello di cui alla ver. B) dell'art. 37 del CCNL Assicurative vengono riconosciute le seguenti anzianità convenzionali:

a) 1 anno a chi abbia conseguito o conseguito dopo l'assunzione una o più lauree presso Università statali o riconosciute dallo Stato;

b) un anno agli exvalidi civili e del lavoro con percentuale di invalidità superiore al 34% ed inferiore al 40%, due anni se il grado di invalidità del lavoro con percentuale di invalidità non è inferiore al 50%.

- Ai fini della determinazione del trattamento di Fine Rapporto, ed in aggiunta a le voci in contrassegno contenute nella costituzione della retribuzione di riferimento, oltre al "Conguaglio ex Assando", anche gli assegni integrativi previsti per gli appartenenti al 5° livello, 6° livello, 6° livello di cui alla ver. B) dell'art. 37 del CCNL Assicurative.

## TRATTAMENTO ECONOMICO

Importo in lire (art. 47 c. 1)  
 Importo in euro (art. 47 c. 2)  
 Importo in lire (art. 47 c. 3)  
 Importo in euro (art. 47 c. 4)  
 Importo in lire (art. 47 c. 5)  
 Importo in euro (art. 47 c. 6)

ASSUNTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE GLIA IN SERVIZIO AL 31 LUGLIO 1997 INQUADRATO NEL 5° LIVELLO (inquadramento della fascia professionale al livello retributivo del CCNL) art. 47 c. 1 LIVELLO, 6° LIVELLO DI CLT ALLA SEZ. 95 DELL'ART. 63 e 7° LIVELLO DEL CCNL ASSICURATIVO per 14 migliaia 9999

/

Anni di servizio

in comprese (giugno) contemporaneamente

Importo

Dal 1° anno	£ 48.000
da 11° a 17° anno	£ 125.000
da 18° al 21° anno	£ 170.000
dal 22° al 25° anno	£ 210.000
dal 26° anno	£ 260.000

Gli averaggi di cui sopra producono effetti sul conteggio del compenso per la parte straordinaria.





**HDI Assicurazioni Spa**  
**(Società Capogruppo del Gruppo Assicurativo**  
**"HDI Assicurazioni" iscritto all'Albo**  
**dei Gruppi Assicurativi al n. 015)**

Via Abruzzi, 10 - 00187 Roma

Tel. +39 06 421 031

Fax +39 06 4210 3500

[hdi.assicurazioni@hdia.it](mailto:hdi.assicurazioni@hdia.it)

[www.hdiassicurazioni.it](http://www.hdiassicurazioni.it)