

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

22 giugno 2016

indice

degli argomenti

AMBITO DI APPLICAZIONE.....	6
ORARIO DI LAVORO.....	7
<i>ART. 1 - ORARIO DI LAVORO</i>	<i>7</i>
<i>ART. 2 - ORARIO DI LAVORO A TURNI</i>	<i>10</i>
<i>ART. 3 - RAPPORTI E ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE</i>	<i>10</i>
<i>ART. 4 - TOLLERANZA NELL'OSSERVANZA DELL'ORARIO DI LAVORO SU SCHEMI RIGIDI</i>	<i>13</i>
<i>ART. 5 - PERMESSI</i>	<i>13</i>
<i>ART. 6 - PERMESSI SPECIALI A LAVORATORI STUDENTI</i>	<i>16</i>
<i>ART. 7 - RECUPERI DI PERIODI DI LAVORO ATTINENTI PERMESSI NON MOTIVATI FRUITI DAL PERSONALE CHE OSSERVA UN ORARIO DI LAVORO ARTICOLATO SU SCHEMI RIGIDI</i>	<i>16</i>
<i>ART. 8 - MODALITA' PER IL GODIMENTO DELLE FERIE E DEI PERMESSI RETRIBUITI SOSTITUTIVI DELLE FESTIVITA' ABOLITE</i>	<i>17</i>
<i>ART. 9 - UTILIZZAZIONE IN VIA COLLETTIVA DEI PERMESSI RELATIVI A FESTIVITA' ABOLITE</i>	<i>17</i>
<i>ART. 10 - ASPETTATIVA</i>	<i>17</i>
INDENNITA' AL PERSONALE	19
<i>ART. 11 - BUONI PASTO</i>	<i>19</i>
<i>ART. 12 - INDENNITA' DI TURNO</i>	<i>19</i>
<i>ART. 13 - INDENNITA' VARIE</i>	<i>20</i>
<i>ART. 13 BIS - ASSEGNO AD PERSONAM SOSTITUTIVO DELLE INDENNITA' SPECIALI CESSATE</i>	<i>20</i>
<i>ART. 14 - INDENNITÀ PER LA REPERIBILITA'</i>	<i>21</i>
<i>ART. 15 - RICONOSCIMENTI A LAVORATORI STUDENTI</i>	<i>23</i>
<i>ART. 16 - INTEGRAZIONE DEL TFR IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DA PARTE DEL DIPENDENTE CON UN'ANZIANITA' TRA IL 20° E IL 25° ANNO DI SERVIZIO</i>	<i>23</i>
<i>ART. 17 - DIVISE AUTISTI</i>	<i>23</i>
TRASFERTE E MISSIONI	24
<i>ART. 18 - TRATTAMENTO DI TRASFERTA E DI MISSIONE TEMPORANEA</i>	<i>24</i>
<i>ART. 19 - RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO PER TRASFERTE EXTRAURBANE</i>	<i>26</i>
<i>ART. 19 BIS - AUTO AZIENDALE</i>	<i>26</i>
PREVIDENZA ED ASSISTENZA INTEGRATIVA.....	27

SEZIONE 1 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE	28
<i>ART. 20 – ADESIONE E CONTRIBUZIONE ALLA FORMA PENSIONISTICA</i>	<i>28</i>
<i>ART. 21 - MODALITA' DI CONTRIBUZIONE</i>	<i>29</i>
<i>ART. 22 – RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE</i>	<i>30</i>
<i>ART. 23 - COPERTURE ACCESSORIE – CASO MORTE E INVALIDITA' PERMANENTE DA MALATTIA</i>	<i>31</i>
SEZIONE 2 - ASSISTENZA INTEGRATIVA.....	33
<i>ART. 24 - INFORTUNIO RISCHIO PROFESSIONALE ED EXTRAPROFESSIONALE</i>	<i>33</i>
SEZIONE 3 - ASSISTENZA SANITARIA	34
<i>ART. 25 – ASSISTENZA SANITARIA IMPIEGATI SINO AL 6° LIVELLO</i>	<i>34</i>
<i>ART. 26 – ASSISTENZA SANITARIA FUNZIONARI</i>	<i>40</i>
AGEVOLAZIONI PER I DIPENDENTI.....	48
<i>ART. 27 - PRESTITO PER L'ACQUISTO DELLA PRIMA CASA DI ABITAZIONE</i>	<i>48</i>
<i>ART. 28 - ASSEGNAZIONE DI ALLOGGI IN LOCAZIONE AI DIPENDENTI</i>	<i>50</i>
<i>ART. 29 - PRELAZIONE DEL DIPENDENTE IN CASO DI VENDITA FRAZIONATA DELL'IMMOBILE DI PROPRIETÀ DELLA SOCIETÀ'</i>	<i>50</i>
<i>ART. 30 - ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO</i>	<i>51</i>
<i>ART. 31 – ALTRI PRESTITI</i>	<i>52</i>
<i>ART. 32 - CESSIONI DI STIPENDIO, PRESTITI BANCARI O SCOPERTI DI CONTO CORRENTE</i>	<i>54</i>
<i>ART. 33 - POLIZZE PERSONALI STIPULATE DAI DIPENDENTI CON LA SOCIETÀ'</i>	<i>54</i>
<i>ART. 34 - ASSUNZIONE DEI FIGLI O CONIUGE DEI DIPENDENTI</i>	<i>54</i>
<i>ART. 35 – MOBILITÀ'</i>	<i>54</i>
AREA PRODUTTIVITA'	56
<i>ART. 36 – PRODUTTIVITÀ AZIENDALE</i>	<i>56</i>
<i>ART. 37 - USO DI STRUMENTI INFORMATICI</i>	<i>56</i>
<i>ART. 38 - PREMIO AZIENDALE "SARA FAMILY WELFARE"</i>	<i>57</i>
<i>ART. 39 – PREMIO DI PRODUZIONE VARIABILE ANNUO - PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ VARIABILE (PAV) E PREMIO DI PARTECIPAZIONE</i>	<i>63</i>
TEMI PROGRAMMATICI.....	65
<i>ART. 40 - INFORMAZIONE</i>	<i>65</i>
<i>ART. 41 - ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE</i>	<i>67</i>
<i>ART. 42 - PARI OPPORTUNITÀ'</i>	<i>67</i>
<i>ART. 43 - MOBBING – BOSSING</i>	<i>67</i>
<i>ART. 44 - TUTELA DELLA SALUTE</i>	<i>68</i>
<i>ART. 45 - SMOKING POLICY</i>	<i>68</i>
<i>ART. 46 - STRUMENTI ECONOMICI ED INFORMATICI IN DOTAZIONE ALLE R.S.A.</i>	<i>68</i>
DECORRENZA E DURATA.....	70

ALLEGATI AL CONTRATTO.....	71
ALLEGATO NR. 1 - ORARIO DI LAVORO.....	72
ALLEGATO NR. 2 - ORARIO DI LAVORO PART TIME.....	73
ALLEGATO NR. 3 – PREMIO DI PRODUZIONE VARIABILE ANNUO - PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' VARIABILE (PAV) E PREMIO DI PARTECIPAZIONE.....	75
ALLEGATO NR. 4/A - CHECK UP DONNA.....	78
ALLEGATO NR. 4/B - CHECK UP UOMO.....	79
ALLEGATO NR. 5 - QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI OFFERTI DAL NETWORK SANITARIO CONVENZIONATO B.A./SARA PER EFFETTUARE IL CHECK UP AZIENDALE PREVISTO DAL VIGENTE C.I.A.....	80
ALLEGATO NR. 6 - MODELLO DI VARIAZIONE DEI FAMILIARI ASSICURATI.....	81
ACCORDI ALLEGATI.....	84
ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TERZIARIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' DELLA DIREZIONE SANITARIA – 17.1.2016.....	85
ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA VARIAZIONE DELLA PAUSA PRANZO/1° TUNO DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO HELP DESK DI ASSISTENZA ASSICURATIVA ALLE AGENZIE – 11.12.2015.....	87
ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TURNAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO HELP DESK DI ASSISTENZA E FORMAZIONE APPLICATIVA – 16.11.2015.....	88
RINNOVO ACCORDO SINDACALE DEL 10/4/13 IN MERITO AL TELELAVORO A DOMICILIO VOLONTARIO – 10.4.2015.....	90
ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TURNAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO HELP DESK DI ASSISTENZA ASSICURATIVA ALLE AGENZIE – 19.2.2015.....	91
VERBALE DI ACCORDO LOCAZIONI AGEVOLATE PER I DIPENDENTI SARA ASSICURAZIONI SPA & SARA VITA SPA PER GLI ALLOGGI E I RELATIVI POSTI AUTO DI PROPRIETA' SARA – 29.10.2014.....	93
REGOLAMENTO COMMISSIONE AFFITTI PER L'ASSEGNAZIONE DEGLI ALLOGGI E DEI RELATIVI POSTI AUTO PER I DIPENDENTI SARA ASSICURAZIONI SPA, SARA VITA SPA REVISIONE 3.0 – 29.10.2014.....	96
ACCORDO SINDACALE EX ART.4 STATUTO DEI LAVORATORI INSTALLAZIONE E UTILIZZO IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA – 15.1.2014.....	102
VERBALE D'INCONTRO - VALIDAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DELLE PERSONE INTERESSATE DAL PROTOCOLLO D'INTESA DEL 18.6.2013 (FUNZIONE FINANZA) – 15.1.2014.....	104
PROTOCOLLO D'INTESA SINDACALE FUNZIONE FINANZA - 18.6.2013.....	105
PROTOCOLLO D'INTESA SINDACALE FERIE PART-TIME E RITARDI IN INGRESSO - 18.6.2013.....	106
DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN MERITO AL TELELAVORO – 8.11.2012.....	108
PROTOCOLLO D'INTESA IN MERITO ALLA MODALITA' DI FRUIZIONE DELLE FERIE - 8.11.2012.....	109
ACCORDO PER LA SOPPRESSIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO PREVIDENZIALE FISSO PREVISTO DALL'ACCORDO DEL 13 MARZO 1992 - 10.3.2010.....	111
VERBALE D'INTESA PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDALE - 10.3.2010.....	112
ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALLA MODIFICA DELL'ORARIO DELLA PAUSA PRANZO - 8.1.2008.....	115
VERBALE DI ACCORDO CONTROLLO ACCESSI E PAUSA COLAZIONE – 15.3.2002.....	117
VERBALE DI ACCORDO FESTIVITA' SOPPRESSE – 8.5.2000.....	119

Il giorno 22 Giugno 2016 in Roma

SARA Assicurazioni S.p.A. e SARA Vita S.p.A.

rappresentate dal Direttore Generale Alessandro Santoliquido e dal Direttore Risorse Umane Michele Mannella, assistiti dal Responsabile Relazioni Industriali Stefano Romano

E

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FIRST – CISL rappresentata da Massimiliano Rossi, Emanuela Fisichella; la Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC – CGIL rappresentata da Marco Diana, Sabrina Grilli, Luca Masci, Massimiliano Cecati; la Rappresentanza Sindacale Aziendale FNA rappresentata da Angelo Ferraro, Tommaso Landi, Francesca Corsi; la Rappresentanza Sindacale Aziendale SNFIA rappresentata da Angelo Misino, Giorgio Sansoni; la Rappresentanza Sindacale Aziendale UILCA rappresentata da Adriana Candelotti, Sandro Carrarini

CONVENGONO E STIPULANO IL SEGUENTE

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ambito di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale è stipulato ai sensi dell' art. 84 vigente CCNL ANIA e si applica al Personale dipendente appartenente alle società appartenenti al Gruppo Sara denominate:

SARA Assicurazioni S.p.A.

SARA Vita S.p.A.

Alcune disposizioni previste dal seguente contratto, ovvero gli artt. 20, 21, dal 23 al 29, 31, 32, 38, 39, non sono applicabili al personale dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, salvo espressa previsione o in caso di trasformazione a tempo indeterminato senza soluzione di continuità.

capitolo primo

ORARIO DI LAVORO

ART. 1 - ORARIO DI LAVORO

Il Personale osserva l'orario di lavoro, stabilito dalle Società d'intesa con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, secondo l'articolazione di cui all'allegato n. 1) e le modalità di cui appresso.

Il Personale interno, che presta servizio presso gli Uffici di Direzione (eccettuato quello assoggettato all'osservanza di turni e quello con contratto a tempo parziale, rispettivamente di cui ai successivi artt. 2 e 3), attua un orario in forma flessibile disciplinato come segue.

Per quanto concerne l'orario di lavoro, i Funzionari si atterranno alle normative previste dal presente Contratto Integrativo Aziendale, in quanto a loro applicabili.

A) Flessibilità

L'ampiezza delle fasce di flessibilità è di 60 minuti rispetto all'orario ufficiale di inizio e di termine nell'ambito della medesima giornata; entro tali fasce ciascun dipendente potrà scegliere giornalmente l'inizio ed il termine dell'orario di lavoro.

Al termine del periodo di allattamento è prevista una flessibilità in ingresso dalle 8 alle 9.30 e con uscita invariata della durata massima di 6 mesi; la decorrenza di tale periodo potrà essere decisa dal dipendente entro il secondo anno di vita del bambino; il periodo di flessibilità non potrà essere frazionato e terminerà improrogabilmente al compimento del secondo anno di vita del bambino; il recupero complessivo dovrà essere effettuato nell'arco del secondo anno di vita del bambino.

E' prevista la possibilità di assentarsi dal lavoro per una o più pause giornaliere **complessivamente** - nella giornata - per **massimo 25 minuti** (frazionabili al minuto) dal lunedì al venerdì, digitando alla marcatempo il codice 36 in entrata e in uscita. Tali assenze andranno recuperate all'interno delle fasce di flessibilità al termine della medesima giornata oppure, in alternativa, nell'arco dell'anno solare. Il superamento di detti limiti (25 minuti giornalieri) sarà considerato ritardo e comporterà la corrispondente trattenuta in busta paga. Nei casi di reiterati ritardi, l'azienda potrà ricorrere alla normativa prevista dagli artt.26 e seguenti, CCNL ANIA vigente.

In pari data, l'art.4 del verbale di accordo "Controllo accessi e pausa colazione" del 15.3.2002 è abrogato.

La flessibilità rimane esclusa individualmente nei giorni di assenza, anche parziale, del Dipendente per:

- a) mezza giornata di ferie;
- b) permessi che interessino - anche parzialmente - la fascia di flessibilità all'inizio dell'orario di lavoro ad esclusione dei permessi per donazione sangue (con applicazione dell'orario flessibile in caso di mancata donazione che comporti il rientro in servizio), dei permessi per servizio e dei permessi sindacali che interessino l'inizio dell'orario di lavoro per i quali permane la flessibilità in uscita;
- c) in via generalizzata, in caso di manifestazioni sindacali (assemblee, scioperi o simili) che interessino - anche parzialmente - la fascia di flessibilità all'inizio dell'orario di lavoro.

Il recupero di debiti di flessibilità è consentito, eccetto che nella giornata del venerdì, anche oltre la fascia di flessibilità in uscita, per scorrimento e con il limite massimo delle 10 ore giornaliere di lavoro.

La compensazione di flessibilità può essere effettuata nell'arco dell'anno solare.

Entro il limite delle 12 ore sarà possibile riportare all'anno successivo eventuali saldi positivi o negativi di flessibilità dell'anno precedente.

Le eventuali ulteriori eccedenze per ciascun anno, non sono né monetizzabili se a credito del Dipendente, né recuperabili se a debito del medesimo; pertanto, in tale caso formeranno oggetto di corrispondente trattenuta da effettuarsi sulle retribuzioni del mese di Marzo dell'anno successivo a quello in cui si è determinata l'eccedenza. Ciò tuttavia non esime tutti i dipendenti dall'obbligo di offrire le proprie prestazioni per le quantità di orario prescritte dall'art. 101 del vigente CCNL ANIA.

La presenza al lavoro è obbligatoria durante l'orario non compreso nelle fasce di flessibilità.

Non sono ammesse compensazioni con ferie, permessi spettanti in sostituzione delle festività abolite, permessi individuali retribuiti, prestazioni di lavoro straordinario.

Eventuali prestazioni di lavoro straordinario vanno effettuate secondo le disposizioni di cui al successivo capo B).

Il personale interno, che presta servizio presso gli Uffici di Direzione e che è assoggettato alla osservanza di turni, attua un orario di lavoro articolato secondo gli accordi vigenti.

Il Personale esterno osserva l'orario di lavoro previsto dall'art. 101 punto 1, lettera a) del vigente CCNL ANIA, ferme le precisazioni di cui alla "nota a verbale" in calce al primo capoverso della lettera A del citato articolo.

B) Lavoro Straordinario - Banca Ore

Il dipendente autorizzato alla prestazione di lavoro straordinario è tenuto a svolgere le ore ordinarie giornaliere di lavoro e successivamente ricorrere alle ore di straordinario (Legge 66/2003). Il dipendente autorizzato alla prestazione di lavoro straordinario, deve osservare l'intervallo minimo stabilito dalle Società rispetto al termine individuale del lavoro ordinario come risultante in sede di rilevazione presenze; per la giornata del venerdì l'intervallo minimo è di trenta minuti.

I lavoratori possono consultare, tramite l'Intranet Aziendale, un riepilogo della propria posizione che evidenzia le timbrature e la conseguente posizione nella banca ore.

Le prime 50 ore annue di straordinario confluiscono nella banca ore e saranno recuperate secondo le disposizioni degli artt.109 e 115 del vigente CCNL ANIA.

Nota a verbale

Sensibili al tema, le Parti convengono di incontrarsi laddove dovessero sorgere delle reali necessità organizzative in merito al lavoro straordinario. In quella occasione si converrà, tra le soluzioni più adeguate, se azionare il seguente strumento:

- 1) BANCA ORE: nel quale confluiranno le prime 50 ore, così come previsto dall'art.115, vig. CCNL ANIA;*
 - 2) STRAORDINARIO: nel quale confluiranno le successive 40 ore, liquidate secondo artt.110 e segg., vig. CCNL ANIA;*
 - 3) PLAFOND SARA: nel quale confluiranno le successive 50 ore eccedenti a quelle ordinarie (limite massimo annuale previsto dall'art.109, vig. CCNL ANIA); in tal caso, le ore e la relativa maggiorazione verranno accantonate per 12 mesi (a partire dalla data della prima ora confluita) in un apposito contatore al fine di essere usufruite sottoforma di relativi permessi; al termine dei 12 mesi, le ore in giacenza non recuperate verranno liquidate con la relativa maggiorazione.*
- Il PLAFOND SARA può essere attivato solo previo consenso del lavoratore.*

C) Attività Esterna

In caso di attività svolta all'esterno delle sedi aziendali, che comporti l'uscita anticipata per motivi di servizio o l'assenza dell'intera giornata, l'orario di lavoro è convenzionalmente ripristinato nella formulazione rigida.

Esigenze organizzative che richiedessero nuove e/o ulteriori articolazioni dell'orario di lavoro saranno prospettate alle OO.SS. per la definizione di uno specifico accordo che regolamenti la materia.

Nota a verbale

In relazione a quanto previsto dall'art. 41 del vigente CCNL ANIA e compatibilmente con le esigenze di lavoro, i Dipendenti iscritti ad organizzazioni di volontariato potranno usufruire a richiesta di forme di flessibilità di orario previste dall'art. 17 della Legge 11 agosto 1991 n. 266.

ART. 2 - ORARIO DI LAVORO A TURNI

I Dipendenti attualmente assoggettati alla osservanza di turni di lavoro sono gli autisti.

Per detti Dipendenti l'orario, distribuito in due turni con rotazione settimanale alterna, è articolato come segue:

- a) antimeridiano, dal lunedì al venerdì,
- b) pomeridiano, dal lunedì al venerdì con termine non oltre le ore 21⁰⁰.

Nei giorni semifestivi i turni sono unificati al mattino.

Potranno essere stabiliti turni anche per altre categorie di Dipendenti; in tal caso, con modalità da concordarsi con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

ART. 3 - RAPPORTI E ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il lavoro part-time può essere prestato secondo la seguente formulazione:

1. **Part-Time Orizzontale** - La prestazione viene resa consecutivamente nella settimana nei giorni lavorativi previsti con modulazione a scelta del richiedente secondo quanto previsto nell'allegato nr. 2.
2. **Part-Time Verticale** - La prestazione viene resa, nell'ambito della settimana, nei giorni lavorativi previsti alternando giornate di presenza e di assenza, con modulazione a scelta del richiedente secondo quanto previsto nell'allegato 2;
3. **Part-Time Misto** - La prestazione viene resa, nell'ambito della settimana, nei giorni lavorativi previsti alternando giornate di presenza con orario ridotto e di assenza, con modulazione a scelta del richiedente secondo quanto previsto nell'allegato 2;
4. **Part-Time d'Urgenza** - A fronte di comprovate situazioni di particolare gravità, di salute, personali o familiari, sarà concesso un part-time a scadenza determinata con una durata fino a 6 mesi. L'Impresa si impegna a dare risposta di fattibilità entro 7-15 giorni dalla presentazione della richiesta. La/il lavoratrice/lavoratore potrà richiedere il ripristino dell'orario precedentemente in essere, in anticipo rispetto alla scadenza prevista.

1) Norme generali

I rapporti di lavoro a tempo parziale sono soggetti alla disciplina prevista dal DL 61/2000, dalla Legge 53/2000 e successive modifiche, dal DL 81/2015 e dal vigente CCNL ANIA, salvo quanto segue:

- a) la retribuzione, l'accantonamento relativo al trattamento di fine rapporto, nonché l'indennità sostitutiva del preavviso, in quanto spettante, sono ridotti in misura proporzionale, rispetto agli importi previsti per i rapporti di lavoro a tempo pieno;
- b) i periodi di riposo, di cui al Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001, Capo VI "Riposi e Permessi", competono in ragione di quanto ivi disciplinato;

- c) i permessi non motivati di cui all'art. 5 del presente Contratto Integrativo Aziendale sono riconosciuti con il massimo pari ad una giornata lavorativa e sono recuperabili nelle modalità previste dall'art. 7 del medesimo Contratto;
- d) l'orario part time sarà effettuato considerando una flessibilità secondo lo schema di cui all'allegato n.2 con un riporto mensile equivalente alla giornata lavorativa;
- e) in caso di part time orizzontale, è consentito prestare lavoro supplementare nel rispetto della normativa vigente;
- f) in caso di part time verticale e misto, è consentito prestare lavoro straordinario nel rispetto della normativa aziendale di cui all'art. 1 lettera B) e nei limiti previsti dalla normativa vigente;
- g) il lavoro supplementare così come definito dal DL 81/2015 è retribuito con una maggiorazione del 15% della paga oraria;
- h) è fatto divieto di svolgere altra attività professionale o lavorativa - ancorché non subordinata e/o saltuaria - che comporti la corresponsione di compensi o retribuzioni, pena la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della normativa vigente in materia, salvo preventiva autorizzazione della Società, concedibile solo eccezionalmente per motivi di particolare gravità;
- i) non è applicabile la normativa prevista dall'art. 6 del presente Contratto Integrativo Aziendale riguardante i Dipendenti studenti, salvo per questi ultimi la concessione di un permesso retribuito per il solo giorno antecedente gli esami.

2) Nuove assunzioni a tempo parziale

I nuovi assunti a tempo parziale non potranno essere in numero superiore al 25% delle nuove assunzioni.

Gli assunti a tempo parziale potranno chiedere la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro, purché siano trascorsi almeno tre anni dalla data di assunzione e con un preavviso di almeno sei mesi, salvo la facoltà della Società di anticipare la trasformazione stessa di propria iniziativa col consenso degli interessati. Le relative domande saranno accolte sempreché non ostino esigenze organizzative aziendali.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a quello parziale e viceversa non determinerà novazione del rapporto stesso, purché effettuata con le modalità previste nel presente articolo.

3) Passaggio del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

I Dipendenti in servizio a tempo pieno - esclusi quelli previsti al secondo comma del presente punto 3) - potranno chiedere la trasformazione del rapporto a tempo parziale per motivi personali con la precedenza per coloro che comprovino di trovarsi in una delle seguenti condizioni:

- a) abbiano necessità di assistere parenti stretti ai sensi della L.53/2000 (genitori, figli, coniuge, eventuali altri congiunti conviventi) affetti da infermità grave di carattere permanente o comunque a lunga degenza;

- b) abbiano necessità di assistere figli di età inferiore agli anni 17 compiuti;
- c) intendano dedicarsi al proseguimento degli studi (fino al conseguimento della prima laurea).

A parità di condizioni viene riservata la precedenza ai lavoratori con maggiore anzianità di servizio.

Non è consentito il passaggio al tempo parziale ai Dipendenti:

- a) inquadrati nell'area professionale A sezione A) Funzionari - 7° livello retributivo con responsabilità di funzione e/o con coordinamento di risorse;
- b) inquadrati nell'area professionale A sezione B) lavoratori/trici di cui alla descrizione della posizione organizzativa 3 - 6° livello dell'Area professionale B (cosiddetti "6 Super");
- c) con orario di lavoro articolato in turni;
- d) con anzianità di servizio inferiore a 18 mesi.

Nota a verbale

*Si fa presente che i dipendenti di cui ai precedenti punti a) e b) (Funzionari e 6Super) senza responsabilità di funzione e/o senza coordinamento di risorse (cosiddetti "specialist" o "professional") potranno – in via sperimentale per la durata di questo contratto integrativo - accedere al solo **part time verticale** compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative del settore di appartenenza.*

La durata del lavoro a tempo parziale dovrà essere precisata nella richiesta e non potrà comunque essere inferiore a 2 anni.

L'accoglimento delle richieste di passaggio al tempo parziale resta subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali, e in ogni caso il numero complessivo dei Dipendenti ammessi alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non potrà eccedere il 10% del numero complessivo dei Dipendenti in servizio esclusi quelli di cui al secondo comma del presente punto 3); per SARA VITA la percentuale di lavoratori a tempo parziale rispetto alla forza lavoro è dell'11% e comunque non potrà superare le tre unità.

In caso di accoglimento della richiesta, da comunicarsi dalla Società all'interessato entro un mese dalla ricezione della stessa, la trasformazione dell'orario dal tempo pieno al tempo parziale sarà attuata, se possibile, entro il primo giorno del mese successivo.

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

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

personali adottate per la richiesta iniziale. Le domande saranno accolte ove non ostino esigenze tecniche od organizzative aziendali.

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

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

ART. 4 - TOLLERANZA NELL'OSSERVANZA DELL'ORARIO DI LAVORO SU SCHEMI RIGIDI

Limitatamente al Personale che osserva un orario di lavoro articolato su schemi rigidi (cioè quello di cui al precedente art. 2) è tollerato un ritardo di non oltre 5 minuti al giorno; il superamento di detto limite giornaliero, che complessivamente assommi a più di 60 minuti mensili, comporta la perdita del beneficio della tolleranza per tutti i giorni in cui è stato fatto registrare un ritardo superiore al limite di tolleranza ed il conseguente obbligo di recuperare per intero i minuti di ritardo relativi a detti giorni.

Il Dipendente che persista nel far registrare ritardi oltre i limiti di tollerabilità consentiti è assoggettabile ai provvedimenti disciplinari come previsto dal vigente CCNL ANIA.

ART. 5 - PERMESSI

A) Permessi con recupero

I Dipendenti possono chiedere di fruire di permessi con recupero fino ad un massimo di 60 ore l'anno.

I permessi sono fruibili fino ad un massimo di 8 ore al mese. Nel caso di fruizione di intera giornata il permesso si intende richiesto per l'intero orario teorico (8 ore lun. - gio. e 5 ore il venerdì).

Non è consentito usufruire di detti permessi nel giorno precedente e in quello seguente le assenze dovute a permessi relativi a cure termali, nonché nel giorno seguente ad assenza dovuta a malattia.

Detti permessi non motivati hanno durata minima di 30 minuti ciascuno e vanno recuperati:

- a) per il Personale che fruisce dell'orario in forma flessibile, nell'ambito delle fasce di flessibilità e per "scorrimento" al di fuori delle stesse (fino ad un orario giornaliero massimo di 10 ore) tranne che al venerdì nel quale è consentito il recupero nella sola fascia di flessibilità;
- b) per il Personale che non fruisce dell'orario in forma flessibile, secondo le modalità indicate nel successivo art.7;

- c) eccezionalmente i permessi in argomento che dovessero interessare la fascia oraria che parte dalle 14.15 (rientro pausa pranzo) possono avere una durata di 15 minuti per un massimo di un ora al mese (n. 4 permessi);
- d) sono accordati compatibilmente con le esigenze di lavoro, e sono autorizzati direttamente dalla Direzione o dal Servizio cui è assegnato il Dipendente interessato, su richiesta scritta dello stesso.

Le richieste di permesso non motivato debbono essere presentate come sopra con almeno un giorno di anticipo, salvo casi di urgenza sopravvenuta nel corso della giornata durante il normale orario di lavoro; quando invece la sopravvenuta urgenza comporta la fruizione del permesso all'inizio dell'orario giornaliero di lavoro, l'interessato deve anzitutto darne tempestivo avviso telefonico esclusivamente alla Direzione Risorse Umane e quindi formalizzare al più presto la richiesta secondo le suindicate modalità.

Dei permessi di cui sopra può avvalersi anche il Personale amministrativo in servizio presso i Centri Liquidazione Danni della Società; gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta al proprio Responsabile, che la accoglierà compatibilmente con le esigenze del lavoro, concordando con il collaboratore le modalità di recupero di cui informerà per iscritto la Direzione Risorse Umane della Società.

B) Permessi retribuiti

Possono essere altresì concessi permessi retribuiti, oltre che nei casi stabiliti dalla normativa vigente (Legge 53/2000 sui congedi parentali, dal Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001, dalla Legge 104/1992 e dal DL 81/2015), quando la richiesta sia motivata da:

- a) visite mediche e/o analisi cliniche e/o diagnostiche e/o cure terapeutiche (ad esclusione del check up aziendale) - quando queste non possano aver luogo in orario diverso da quello di lavoro – che dovranno essere successivamente giustificati da idonea documentazione rilasciata dal personale medico o paramedico che ha effettuato la prestazione o in alternativa quello amministrativo della struttura sanitaria.

La suddetta certificazione dovrà riportare in dettaglio: orario di ingresso, orario di uscita e nome e indirizzo della struttura sanitaria presso la quale si è svolta la prestazione.

Il permesso complessivo che si evince dalla certificazione prodotta non potrà in ogni caso eccedere le 5 ore considerando sia la durata della prestazione sia il tempo di viaggio rispetto alla sede di lavoro.

Le ore eccedenti saranno considerate come debito di flessibilità e non saranno defalcate dal plafond annuo e dal plafond mensile di cui all'art.5. Potranno inoltre essere utilizzate, se disponibili, le varie tipologie di permesso a disposizione dei dipendenti (es.: permessi Banca Ore, art.39, ecc.).

In via del tutto eccezionale per cause da motivare, sarà possibile produrre un'autocertificazione sostitutiva e/o integrativa della suddetta assenza, in mancanza della quale l'assenza verrà imputata come permesso non retribuito.

Restano salvi casi particolari nei quali l'Azienda potrà comunque concedere permessi retribuiti di ampiezza maggiore.

- b) obbligo di rendere testimonianza davanti a pubbliche autorità, comprovato dalla relativa notifica.
- c) nr. 3 giorni di permesso retribuito per nascita figlia/o (compreso il giorno di nascita) con fruizione entro 15 giorni dalla nascita; stesso diritto per l'adozione;
- d) Malattia del Bambino
 - i. 5 giorni di permessi retribuiti – complessivamente nei 3 anni - come congedi per la malattia del bambino e/o per l'inserimento al nido/materna fino a 3 anni; fruizione a giornate intere, mezze giornate o a ore.
 - ii. 3 giorni di permessi retribuiti – complessivamente nei 5 anni - come congedi per la malattia del bambino dai 3 anni compiuti agli 8 anni compiuti; fruizione a giornate intere, mezze giornate o a ore.
 - iii. Stessi diritti per i genitori adottivi.
 - iv. I permessi non utilizzati nel periodo 0-3 anni non potranno essere cumulati con quelli del periodo successivo. I permessi non utilizzati al termine degli 8 anni saranno persi.
 - v. I genitori che esercitano tale astensione retribuita dovranno altresì produrre un certificato medico rilasciato da uno specialista del SSN o con esso convenzionato riguardante la malattia del bambino. Il genitore che si assenta non è tenuto a essere reperibile nelle fasce orarie, che riguardano esclusivamente il controllo della malattia del lavoratore (commi 4 e 5, art. 47 DLgs 151/2001);
- e) Check up aziendale con relativa giustificazione della struttura sanitaria.

Al fine di monitorare la qualità delle strutture convenzionate, le Parti hanno istituito un questionario di valutazione nominativo (allegato nr.5) da restituire – su base volontaria - alla Direzione Risorse Umane/Relazioni Industriali.

Le richieste di permessi retribuiti vanno presentate per iscritto alla Direzione Risorse Umane, per il tramite della Direzione o Servizio cui appartiene il richiedente, osservando i tempi indicati per i permessi con recupero di cui al precedente punto A).

C) Permessi non retribuiti con recupero

Permessi per visita medica non retribuiti: sono concessi per le cure odontoiatriche, le fisioterapiche e più in generale per le prestazioni cicliche.

Tali permessi possono essere recuperati fuori dal plafond delle 60 ore annue, secondo un piano da concordare con il responsabile dell'unità di appartenenza, approvato dalla Direzione Risorse Umane.

ART. 6 - PERMESSI SPECIALI A LAVORATORI STUDENTI

Ferme restando le disposizioni previste dall'art. 10 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, ai Dipendenti che frequentino corsi di studio previsti dal vigente ordinamento scolastico per i quali non abbiano già conseguito un diploma, una laurea di I° Livello o una laurea di II° Livello, seconda Laurea, master e corsi di specializzazione attinenti all'attività lavorativa aziendale, sono accordati i seguenti permessi retribuiti:

- 1) Studenti di scuola media superiore: 5 giorni lavorativi immediatamente precedenti quello di inizio degli esami;
- 2) Studenti universitari (comprese Laurea Triennale, Laurea Specialistica, corsi di specializzazione attinenti all'attività lavorativa aziendale ed esami di Stato):
 - 2.1) 7 giorni lavorativi immediatamente precedenti quelli dell'esame di Laurea Triennale, Laurea Specialistica ed esami di Stato;
 - 2.2) 3 giorni lavorativi immediatamente precedenti quelli di ciascuno degli altri esami;
 - 2.3) frequenza a corsi di specializzazione o master strettamente attinenti all'attività lavorativa aziendale, entro il limite massimo annuo di 170 ore.

I permessi di cui ai punti 2.1) e 2.2) sono accordati con l'obbligo del recupero per tutti gli esami per i quali il Dipendente abbia già usufruito di permesso retribuito.

Tutti coloro che richiedono i permessi previsti dal presente articolo debbono presentare la documentazione relativa all'iscrizione al corso di studio e al sostenimento degli esami per il quale è stata presentata la richiesta, nonché specificare i motivi inerenti ai permessi di cui al punto 2.3).

ART. 7 - RECUPERI DI PERIODI DI LAVORO ATTINENTI PERMESSI NON MOTIVATI FRUITI DAL PERSONALE CHE OSSERVA UN ORARIO DI LAVORO ARTICOLATO SU SCHEMI RIGIDI

Limitatamente al Personale che osserva un orario di lavoro articolato su schemi rigidi il recupero dei periodi di lavoro attinenti la fruizione di permessi non motivati avrà luogo per durate non inferiori ad un'ora né superiori a tre ore e trenta minuti al giorno, secondo le disposizioni che saranno rese note ai Dipendenti interessati dal Dirigente del settore di appartenenza, tenuto conto delle esigenze di lavoro.

Il recupero deve comunque essere ultimato entro il giorno 15 del mese successivo a quello in cui si sono verificate le circostanze che hanno determinato l'obbligo di effettuare il recupero medesimo.

Qualora il Dipendente ne faccia segnalazione sul modulo di richiesta del permesso, come pure in qualunque altro caso di mancato recupero entro il termine suddetto, sarà effettuata la corrispondente trattenuta sullo stipendio.

ART. 8 – MODALITA' PER IL GODIMENTO DELLE FERIE E DEI PERMESSI RETRIBUITI SOSTITUTIVI DELLE FESTIVITA' ABOLITE

In merito alla modalità di fruizione delle ferie si rimanda integralmente al Protocollo d'Intesa 8 novembre 2012 allegato al presente CIA.

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

Compatibilmente con le esigenze di servizio, è prevista la possibilità di concedere la fruizione di massimo cinque (5) giornate di ferie l'anno frazionate in mezza giornate della durata di 4 ore ciascuna; nel caso si utilizzi la mezza giornata di ferie il venerdì, si considererà anche un'ora di debito di flessibilità; pertanto si precisa che tale ora non sarà defalcata dal plafond annuo e dal plafond mensile di cui all'art. 5. Per il personale non soggetto a timbratura (personale rete liquidativa, commerciale, funzionari e 6Q) la giornata del venerdì sarà equiparata a mezza giornata di ferie.

I permessi retribuiti spettanti in sostituzione delle festività abolite ai sensi della Legge 5 marzo 1977 n. 54 vanno usufruiti entro e non oltre i 18 mesi successivi all'anno solare cui si riferiscono.

Si precisa che, in mancanza di accordo di cui al successivo punto 9, i permessi sostitutivi delle festività abolite potranno essere fruiti anche a mezza giornata.

ART. 9 - UTILIZZAZIONE IN VIA COLLETTIVA DEI PERMESSI RELATIVI A FESTIVITA' ABOLITE

Entro il mese di dicembre di ogni anno le Parti concorderanno date e modalità per l'utilizzazione collettiva, obbligatoria per tutto il Personale, di tutti o di parte dei permessi sostitutivi delle festività abolite relative all'anno successivo e delle 4 ore derivanti dall'accordo 8 maggio 2000 sulle festività cadenti di domenica.

Agli effetti di cui sopra le giornate semifestive saranno, in linea di massima, considerate per tutti i Dipendenti equivalenti a mezza giornata lavorativa, restando comunque inteso che le soluzioni da concordarsi dovranno tener conto delle esigenze della Società in ordine alla organizzazione del lavoro e di una ragionevole pianificazione delle assenze del Personale.

In caso di malattia intervenuta nei giorni di utilizzazione collettiva dei permessi sostitutivi delle festività abolite, il lavoratore conserverà il diritto ad usufruire di tali permessi, a patto che denunci immediatamente all'impresa la malattia secondo quanto previsto dall'art. 36 comma 2° e art. 43 comma 2° del vigente CCNL.

ART. 10 - ASPETTATIVA

L'aspettativa della durata massima di due mesi, disciplinata dal C.C.N.L. ANIA vigente, viene elevata a 12 mesi e potrà essere usufruita a richiesta del dipendente con frazionamento in tre periodi; in tal caso il termine di cinque anni previsto dal C.C.N.L., decorrerà dall'inizio del primo periodo della aspettativa stessa.

Tra i giustificati motivi personali di cui all'art. 38 del C.C.N.L. ANIA vigente, è da considerarsi anche la partecipazione a percorsi di studio.

Nota a verbale

Sensibile alla raccomandazione riportata in calce all'art. 38 del Vigente CCNL ANIA ed a quanto previsto dalla L.53/2000 e dal Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001, la Società esaminerà con particolare attenzione le domande di fruizione della aspettativa prevista dall'art. 7, 2° comma, Legge 30.12.1971 n. 1204, anche per malattie di bambini di età compresa tra il 3° ed il 6° anno e con disponibilità ad accoglierle nei casi di comprovata necessità. Lo stesso avverrà per le richieste di aspettativa che, in relazione a quanto previsto dall'art. 37 del VIGENTE CCNL ANIA siano riconosciute a casi di adozione nazionale ed internazionale.

capitolo secondo

INDENNITA' AL PERSONALE

ART. 11 - BUONI PASTO

Il buono pasto di cui all'art. 102 del vigente CCNL ANIA (€ 2,80) è riconosciuto agli aventi diritto con un'integrazione aziendale di € 6,80 per un valore nominale del buono di € 9,60.

A far data dal 1.1.2016, per la giornata del venerdì sarà corrisposto un buono pasto del valore nominale di € 5,7 (€ 6,1 a partire dal 1.1.2017; € 6,3 a partire dal 1.1.2018).

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

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

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

ART. 12 – INDENNITA' DI TURNO

Ai Dipendenti che effettuano l'orario di lavoro a turni di cui all'art. 2 del presente Contratto Integrativo Aziendale e a coloro interessati dagli accordi vigenti in materia è riconosciuta – a far data dal mese successivo alla firma del presente accordo - una indennità annua lorda di € 2.250 (€ 2.350 a partire dal 1.1.2017; € 2.400 a partire dal 1.1.2018) da erogare in quattordici mensilità, con criteri e alle scadenze previsti per la corresponsione della retribuzione tabellare del vigente CCNL ANIA.

L'indennità considerata nel presente articolo sarà assorbita, fino alla concorrenza, da quelle analoghe che fossero stabilite con Contratti Collettivi del settore e cesserà, in ogni caso, di essere erogata al Personale nei confronti del quale non dovessero più sussistere, per qualsiasi motivo, le condizioni in correlazione alle quali l'indennità stessa era riconosciuta.

Nota a verbale

Qualora la Società decidesse di istituire un terzo turno, le Parti si incontreranno per riesaminare la materia, limitatamente ai settori di lavoro che ne fossero interessati.

ART. 13 – INDENNITA' VARIE

1) Indennità Locali disagiati

Al Personale che presta servizio continuativo in locali disagiati è riconosciuta, una indennità annua lorda di € 800 da erogare in quattordici mensilità, con criteri ed alle scadenze previste per la corresponsione della retribuzione tabellare del vigente CCNL ANIA.

L'anzidetta indennità sarà assorbita, fino alla concorrenza, da quella analoga che fosse stabilita con Contratti Collettivi del settore e cesserà in ogni caso di essere erogata al Personale nei confronti del quale non dovessero più sussistere, per qualsiasi motivo, le condizioni in correlazione alle quali l'indennità stessa era riconosciuta.

Nota a verbale

Circa la definizione di locale disagiato si rimanda agli organi aziendali competenti in materia (attualmente l'Ufficio Sicurezza e Ambiente).

2) Indennità di Locomozione

Al personale appartenente alla Direzione Immobiliare che svolge la funzione di Responsabile Addetto alla Manutenzione degli stabili, viene riconosciuta una Indennità di Locomozione annua lorda di € 2.100. Tale indennità cesserà di essere erogata integralmente nel caso di cambio di mansione da parte del dipendente.

ART. 13 BIS - ASSEGNO AD PERSONAM SOSTITUTIVO DELLE INDENNITA' SPECIALI CESSATE

Nei casi di assegnazione a mansioni diverse da quelle per le quali è riconosciuto il riconoscimento di particolari indennità, si opera come segue:

1) se il cambiamento di mansioni non comporta passaggio di livello:

1.1) le indennità di cui ai precedenti artt. 12 e 13 del presente CIA nonché l'indennità di cui all'art.117 del vigente CCNL ANIA (indennità di cassa) si trasformano in assegno ad personam di importo pari al 50% di quello delle indennità cessate, assorbibile in caso di passaggio di livello;

1.2) nel caso in cui il cambiamento di mansione comporti il riconoscimento di un'indennità di importo inferiore a quello della indennità cessata, viene riconosciuto all'interessato un assegno ad personam pari al 50% della differenza, assorbibile in caso di passaggio di livello.

2) se il cambiamento di mansione comporta passaggio di livello, le indennità di cui ai precedenti artt. 12 e 13 del presente CIA nonché l'indennità di cui all'art.117 del vigente CCNL ANIA (indennità di cassa) si trasformano in un unico assegno ad personam di importo pari al 50% di quello complessivo delle indennità cessate, assorbibile con gli aumenti retributivi derivanti da passaggio di livello, compreso quello riconosciuto al cambiamento di mansione.

La previsione di cui ai punti 1 e 2 non è applicabile all'indennità di locomozione prevista al punto 2 dell'art. 13.

ART. 14 - INDENNITÀ PER LA REPERIBILITA'

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione di lavoro mediante il quale il lavoratore interessato si rende disponibile alla Direzione per sopperire ad esigenze non prevedibili ed assicurare il ripristino, la continuità, la funzionalità e la sicurezza dei servizi aziendali.

Attualmente le figure professionali interessate dalla reperibilità sono le figure inserite nelle aree dei Sistemi Informativi e Autisti di Direzione.

L'istituto è regolato secondo quanto disposto dall'art. 108 vigente CCNL ANIA.

A) REPERIBILITA' STRUTTURALE

1. Periodo di lavoro interessato

Il periodo interessato si basa sulla seguente articolazione settimanale:

- a) dal lunedì al venerdì dalle ore 20.00 alle ore 23.00;
- b) il sabato dalle ore 08.00 alle ore 13.00;
- c) la domenica dalle ore 14.00 alle ore 19.00.

2. Trattamento economico

2.1) Indennità di reperibilità: per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di una eventuale chiamata da parte dell'Azienda in quanto collocato in reperibilità, l'Azienda gli riconoscerà un compenso, di natura retributiva, pari a € 100 lorde alla settimana, ulteriore rispetto a quello dovuto per i casi di intervento.

In caso di reperibilità nei giorni prefestivi e festività nazionali l'indennità è maggiorata del 30%.

2.2) Indennità di intervento: le ore di intervento effettuato, comprese quelle cd " da remoto ", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno retribuite come di seguito:

- d) in caso di chiamata telefonica verranno riconosciuti 60 minuti forfetari per la soluzione del problema (in base alla retribuzione oraria ordinaria) maggiorata del 50% (70% nel caso in cui sia richiesto l'intervento in giornate di festività nazionale);
- e) nel caso in cui la chiamata non si concluda entro i primi 60 minuti, si procederà al riconoscimento di altri 30 minuti e così successivamente fino alla soluzione del problema;
- f) in caso di rientro in sede, verranno riconosciuti al Lavoratore 90 minuti forfetari per il raggiungimento della sede di lavoro più il tempo necessario alla risoluzione del problema (con un minimo di 60 minuti) quest'ultimo maggiorato del 50% (70% nel caso in cui sia richiesto l'intervento in giornate di festività nazionale), nonché le spese di trasporto effettivamente sostenute;

- g) in aggiunta alle indennità dovute l'Azienda compenserà ogni chiamata, seguita da intervento effettivo, con ulteriori € 10 lordi.

B) REPERIBILITA' OCCASIONALE

1. Trattamento economico - Indennità di intervento

Nel caso eccezionale in cui un lavoratore, non interessato da reperibilità, venisse contattato direttamente per una assistenza telefonica o per il rientro nella sede di lavoro, verranno riconosciute le ore di intervento effettuato, comprese quelle c.d. "da remoto", le quali rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e verranno retribuite come di seguito:

- a) in caso di chiamata telefonica verranno riconosciuti 90 minuti forfetari per la soluzione del problema (in base alla retribuzione oraria ordinaria) maggiorati del 50% (70% nel caso in cui sia richiesto l'intervento in giornate di festività nazionale);
- b) nel caso in cui la chiamata non si concluda entro i primi 90 minuti si procederà al riconoscimento di altri 45 minuti e così successivamente fino alla soluzione del problema;
- c) in caso di rientro in sede, verranno riconosciuti al Lavoratore 90 minuti forfetari per il raggiungimento della sede di lavoro più il tempo necessario alla risoluzione del problema (con un minimo di 120 minuti) quest'ultimo maggiorato del 50% (70% nel caso in cui sia richiesto l'intervento in giornate di festività nazionale), nonché le spese di trasporto effettivamente sostenute;
- d) in aggiunta alle indennità dovute l'Azienda compenserà ogni chiamata, seguita da intervento effettivo, con ulteriori € 15 lordi.

2. Modalità d'intervento

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, l'Azienda s'impegna ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero di Lavoratori possibile, dando la precedenza a coloro che ne abbiano avanzata richiesta.

Nessun lavoratore inquadrato nella c.d. reperibilità strutturale (Sistemi Informativi/Autisti di Direzione) può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità, nei limiti stabiliti dal vigente CCNL. ANIA.

Al fine di garantire l'efficienza ed efficacia dello strumento e consentire al Lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'Azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate (es: Blackberry; connessione ADSL, videocellulare UMTS, PC portatile ecc.) per evitare che il Lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il Lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata, è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte in tempo congruo all'intervento, in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 60 minuti dalla chiamata; dovrà inoltre informare l'Azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato a intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui agli artt. 26 e seguenti vigente CCNL ANIA.

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Cod. Civ., le Parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

ART. 15 - RICONOSCIMENTI A LAVORATORI STUDENTI

Ai Dipendenti che in costanza di rapporto di lavoro conseguono la licenza di scuola media superiore, il diploma di laurea, il diploma di specializzazione o master specialistico riconosciuto attinente all'attività lavorativa aziendale, la Società assegnerà un riconoscimento sotto forma di una tantum di € 800/1.000/1.300 lordi per le rispettive casistiche sopraccitate.

In caso di secondo titolo, verrà riconosciuto, ai fini del presente articolo, solo se coerente con l'attività lavorativa.

ART. 16 - INTEGRAZIONE DEL TFR IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DA PARTE DEL DIPENDENTE CON UN'ANZIANITA' TRA IL 20° E IL 25° ANNO DI SERVIZIO

Al Dipendente che abbia compiuto una anzianità tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo prestato nell'ambito delle Società del Gruppo Sara Assicurazioni e che risolva di propria iniziativa il rapporto di lavoro almeno ventiquattro mesi prima della data ultima sino alla quale avrebbe diritto al mantenimento in servizio, ancorché possa esercitare o abbia esercitato il diritto di opzione a sensi dell'art. 24 della Legge 214/2011, sarà riconosciuta una integrazione del Trattamento di Fine Rapporto di importo equivalente al premio di anzianità previsto per il caso di cui al 2° comma dell'art. 32 del vigente CCNL ANIA.

ART. 17 – DIVISE AUTISTI

Agli autisti, tenuti ad indossare la divisa in servizio di rappresentanza, di norma ogni anno, vengono forniti i seguenti capi di vestiario:

- n. 2 paia di scarpe,
- n. 4 camicie,
- n. 2 cravatte,
- n. 1 abito invernale completo di due paia di pantaloni,
- n. 1 abito estivo completo di due paia di pantaloni,
- n. 1 impermeabile, di norma ogni due anni,
- n. 1 paio di guanti, di norma ogni tre anni.

capitolo terzo

TRASFERTE E MISSIONI

ART. 18 - TRATTAMENTO DI TRASFERTA E DI MISSIONE TEMPORANEA

E' riconosciuto il seguente trattamento di trasferta e di missione temporanea:

Al Personale esterno, che effettui trasferte per motivi di servizio nell'ambito della zona di rispettiva assegnazione, spetta il rimborso delle spese come di seguito specificato:

1) Rimborsi a piè di lista

- 1.1) di vitto, con il limite massimo di € 43,90 per un pasto e di € 83,13 per due pasti ed eventuale prima colazione quando vi sia pernottamento. Qualora per motivi di servizio il dipendente sia ancora in viaggio alle ore 19,30 fuori dal comune sede di lavoro è ammesso il rimborso per il secondo pasto;
- 1.2) di pernottamento, in albergo al massimo con quattro stelle, nonché delle eventuali spese per il ricovero in autorimessa della propria autovettura, in quanto ne sia autorizzato l'uso per motivi di servizio.

Per le missioni temporanee effettuate dal Personale interno, nonché per quelle effettuate dal Personale esterno fuori della zona di rispettiva assegnazione, spetta il trattamento di cui al punto 1) con l'aumento dei limiti indicati al punto 1.1) rispettivamente a € 48,62 per un pasto e a € 92,54 per due pasti ed eventuale prima colazione quando vi sia pernottamento.

Si precisa che, anche nel caso di rimborso per due pasti, il limite massimo rimborsabile per ciascuno dei due pasti non potrà superare il limite massimo previsto per un pasto. (Esempio: se un dipendente in trasferta spende € 10 per il pranzo, potrà spendere al massimo € 43,90 o 48,62 per la cena a seconda che sia rispettivamente personale esterno o di sede).

I limiti di rimborso suindicati saranno automaticamente rivalutati annualmente, a partire dal 1° luglio 2016 in base alla differenza registrata dall'indice ISTAT dei prezzi al consumo per "Servizi ricettivi e di ristorazione" tra il mese di luglio dell'anno di rivalutazione ed il mese di luglio dell'anno precedente.

2) Indennità forfetaria di trasferta

In alternativa al trattamento di cui al punto 1) è possibile richiedere l'indennità forfetaria di trasferta pari ad € 21,20 per un pasto.

Qualora per motivi di servizio il dipendente sia ancora in viaggio alle ore 19,30 fuori dal comune sede di lavoro è ammesso il rimborso per il secondo pasto in base alle modalità e al plafond previsti al precedente punto 1) ovvero rimborso analitico a piè di lista con limite massimo di € 43,90 (rivalutabile).

A seguito della prima scelta di regime, eventuali variazioni andranno effettuate entro il 15 gennaio di ciascun anno e sono impegnative per l'intero anno.

3) Indennità di viaggio e di pernottamento

Al Personale interno ed esterno che effettua trasferte e/o missioni temporanee è riconosciuta un'indennità di viaggio - che si intende compensativa del disagio riconnesso con il viaggio medesimo, di eventuali splafonamenti d'orario, nonché di eventuali piccole spese non documentabili - nella misura di € 11 a far data dalla firma di questo contratto (€ 12 dal 1.1.2017) per ogni giorno di trasferta o di missione temporanea.

In caso di pernottamento reso necessario da esigenze di lavoro e documentato, sarà riconosciuta un'indennità supplementare di € 11 a far data dalla firma di questo contratto (€ 12 dal 1.1.2017) per ogni pernottamento.

4) Indennità speciale di missione

Al Personale in servizio presso gli Uffici di Direzione Generale, quando sia incaricato di svolgere missioni che comportino una permanenza fuori sede superiore a due giorni **nonché**, per l'urgenza degli interventi, un particolare impegno oltre il normale orario di lavoro, compete - in aggiunta alle indennità di cui al precedente punto 2 - un'indennità speciale di missione nella misura di € 33,60 per ogni giornata che comporti pernottamento, indennità che si intende compensativa, in via forfetizzata, anche delle eventuali maggiori prestazioni lavorative.

La medesima indennità speciale di missione sarà riconosciuta anche al Personale esterno, quando sia incaricato di svolgere, fuori della propria zona di competenza, missioni aventi le stesse caratteristiche di cui sopra.

Non è considerata missione agli effetti del presente punto la partecipazione a corsi di formazione e di addestramento in qualità di discente.

Nota a verbale

Nel rispetto delle norme circa la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori, si conviene con le OO.SS. la raccomandazione di usufruire del pernottamento per tutto il personale che sia autorizzato ed effettui trasferte giornaliere con auto - propria o aziendale - superiori a 300 Km.

ART. 19 - RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO PER TRASFERTE EXTRAURBANE

Con decorrenza dal mese successivo alla firma del presente accordo, al Personale autorizzato ad utilizzare la propria autovettura per trasferite extra-urbane effettuate per motivi di servizio è riconosciuto per dette trasferite un rimborso di spesa commisurato al costo chilometrico indicato nelle tabelle edite dall'A.C.I. per il tipo di autovettura **Fiat 500 X 1.4 Multiair – 140cv**, riferito ad una percorrenza annua di ventimila chilometri. Sono inoltre ammesse a rimborso le eventuali correlative spese di pedaggio autostradale regolarmente documentate.

Al personale esterno ed equiparato, autorizzato ad utilizzare la propria autovettura per trasferite extra urbane, viene applicato per il complesso delle garanzie Collisione e Danni Accidentali riferite esclusivamente a tale veicolo il tasso del 10 per mille con franchigia e minimo di scoperto ridotti ad € 150.

Nota a verbale n.1

Qualora l'A.C.I. sospendesse per sei mesi consecutivi la pubblicazione ufficiale delle summenzionate tabelle, le Società si procureranno di ottenere dall'Ente, in via ufficiosa, il dato relativo al tipo di autovettura presa a riferimento, aggiornato alla scadenza di detti sei mesi, e lo applicherà per il periodo successivo.

Nota a verbale n. 2

Ove l'autovettura di cui all'art. 19 uscisse di produzione, durante la vigenza del presente contratto, sarà adottata a riferimento altra autovettura avente le stesse caratteristiche da individuare nelle tabelle edite dall'ACI.

ART. 19 BIS – AUTO AZIENDALE

Le Società si riservano di fornire autovetture aziendali al personale che utilizzi l'autovettura per ragioni di servizio, previa accettazione esplicita da parte del dipendente dell'assegnazione dell'auto aziendale e del regolamento di utilizzo, formalizzando l'eventuale rifiuto.

capitolo quarto

PREVIDENZA ED ASSISTENZA INTEGRATIVA

Nel presente capitolo sono disciplinate le forme integrative al CCNL ANIA vigente, relativamente alle coperture di natura previdenziale ed assistenziale, riservate al personale dipendente come previsto dagli artt. 86, 87, allegato nr. 5 e 13 del contratto nazionale di lavoro di settore.

I trattamenti disciplinati nel presente capitolo oltre a quelli previsti dal CCNL ANIA vigente saranno erogati e garantiti per il tramite di forme di natura associativa costituite a norma del contratto collettivo di lavoro e rispettivamente:

- a. le coperture relative a previdenza complementare, premorienza e invalidità permanente da malattia, tramite il Fondo Pensione dei dipendenti delle società assicuratrici del gruppo Sara Assicurazioni S.p.A. – brevemente denominato "FONDSARA";
- b. le coperture relative a invalidità permanente da infortunio e sanitario assistenziali, dal Fondo Assistenza Integrativa dei dipendenti delle società del gruppo Sara Assicurazioni S.p.A. - brevemente denominato "FAISARA".

Le coperture saranno garantite agli aventi diritto previa associazione alle rispettive forme.

Il fondo pensione FONDSARA, iscritto all'Albo COVIP nella sezione I° fondi preesistenti al n. 1011, ha lo scopo esclusivo di garantire ai lavoratori associati una prestazione di previdenza complementare da fruire secondo le regole definite dalla normativa di riferimento e dallo statuto del fondo stesso. Il fondo opera senza fini di lucro.

La gestione delle risorse economiche avviene attualmente attraverso l'utilizzo di polizze assicurative di ramo I° in forma collettiva, con il riconoscimento di particolari condizioni tariffarie agevolate. La convenzione è operante con la società SARA vita S.p.A..

In sede di rinnovo del presente CIA, le Parti hanno convenuto di confermare l'attuale aliquota di rendimento retrocesso da applicare sulle rivalutazioni determinate pari al 98%.

SEZIONE 1 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART. 20 – ADESIONE E CONTRIBUZIONE ALLA FORMA PENSIONISTICA

L'attivazione delle coperture in oggetto avviene previa adesione al FONDSARA, la quale avviene di norma attraverso la manifestazione di volontà del dipendente. L'adesione può avvenire anche secondo il principio del silenzio assenso, come disciplinato dalla normativa di riferimento vigente.

Il finanziamento della forma previdenziale integrativa avviene tramite il versamento di apposita contribuzione da parte dell'aderente che può essere differenziata a seconda del soggetto e delle scelte esercitate da quest'ultimo.

1. Base di calcolo dei contributi

I contributi destinati al finanziamento della forma pensionistica complementare sono determinati in funzione della sola retribuzione tabellare annua o frazione, riferita al livello, classe e grado di appartenenza al momento della determinazione, ovvero quella risultante al 1° gennaio dell'anno di contribuzione per la ricorrenza ordinaria ed al mese di adesione per le nuove iscrizioni.

2. Contributo aziendale

Il contributo riconosciuto dalle Società aderenti è fissato nella seguente misura:

dal 1° gennaio 2016 nella misura del **7,40 %**

dal 1° gennaio 2017 nella misura del **7,60%**

dal 1° gennaio 2018 nella misura del **7,70%**

3. Contributo dipendente

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

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

4. Contributo TFR

Il Trattamento di Fine Rapporto in caso di adesione sarà devoluto mensilmente alla forma pensionistica, secondo le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

Fatte salve le condizioni riservate a coloro già scritti al FONDSARA alla data del 01.01.2007 come previsto dall'Accordo del 26 giugno 2007, le quote di conferimento del T.F.R. sono le seguenti:

- a) **Nuovo Iscritto Post:** lavoratore non iscritto o iscritto successivamente al 29/04/1993 ad una forma di previdenza complementare. Obbligo di versamento del T.F.R. nella misura del 100% delle quote mensilmente maturate;
- b) **Nuovo Iscritto Ante:** lavoratore non iscritto ad una forma di previdenza complementare alla data del 29/04/1993, ma con antecedente iscrizione a previdenza obbligatoria. Obbligo di versamento del T.F.R. nella misura minima del 50% delle quote mensilmente maturate;

- c) **Vecchio Iscritto:** lavoratore che possa far valere una iscrizione, per la quale non abbia esercitato il riscatto, ad una forma di previdenza complementare alla data del 29/04/1993. Facoltà di versamento del T.F.R. nella misura minima del 20% delle quote mensilmente maturate;

Nel caso in cui il dipendente non eserciti alcuna scelta esplicita in materia di destinazione del Trattamento di Fine Rapporto decorsi 6 mesi dalla data di assunzione, dal mese successivo le quote di TFR saranno destinate automaticamente al FONDSARA – Fondo Pensione dei dipendenti delle società assicuratrici del gruppo Sara Assicurazioni S.p.A.

Nel caso in cui vi sia l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro da parte di un dipendente proveniente da altro rapporto lavorativo che intenda aderire al FONDSARA – Fondo Pensione, la percentuale di TFR da destinare dovrà essere almeno uguale a quella versata nel precedente rapporto (sempre nel rispetto dei limiti minimi di legge) salvo il caso di riscatto della precedente posizione previdenziale. Il neo dipendente è tenuto a dichiarare la propria situazione "previdenziale" al momento dell'assunzione, al fine di una corretta applicazione della normativa di riferimento.

E' inoltre previsto che qualora i dipendenti optino per il versamento del proprio TFR e per la contestuale adesione ad altre forme pensionistiche complementari, diverse da FONDSARA, non avranno diritto ad alcun versamento contributivo aziendale a favore di queste ultime.

La stessa previsione riguarderà i lavoratori che risultino iscritti a FONDSARA e inoltrino richiesta di trasferimento ad altro fondo. Infatti, ferma restando la disposizione di cui all'art.14, comma 6, del Decreto Legislativo n.252 del 2005 non sarà riconosciuto per il futuro a tali lavoratori nessun contributo a carico dell'azienda.

L'adesione al FONDSARA realizzata tramite il solo conferimento del TFR maturando, non comporta l'obbligo di versamento della contribuzione a carico del lavoratore né del datore di lavoro.

ART. 21 - MODALITA' DI CONTRIBUZIONE

1. Contribuzione ordinaria annua

Per coloro che risultino iscritti al FONDSARA ad inizio anno, la Società provvederà a determinare per l'intera annualità la contribuzione spettante, anticipando sia il contributo annuo a proprio carico che a carico del dipendente, con unico versamento al fondo.

La Società provvederà a recuperare nelle dodici mensilità solari, mediante trattenuta stipendiale con decorrenza dal mese di gennaio, le contribuzioni anticipate per conto del dipendente. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, le somme anticipate ma non maturate (contributo azienda e dipendente), saranno recuperate in un'unica soluzione, intendendo per tali quelle determinate dalla data di cessazione sino al 31/12 dell'anno. La cessazione avvenuta dopo il 15 del mese incluso, dà diritto alla contribuzione del mese per intero.

2. Contribuzione per iscritti in corso d'anno

Per coloro che si iscrivono al FONDSARA nel corso dell'anno, la Società provvederà a determinare la contribuzione spettante dal mese di adesione sino al 31/12 dell'anno. Sia il contributo aziendale che quello a carico del dipendente così determinato, sarà anticipato e versato al fondo in unica soluzione. La Società provvederà a recuperare mediante trattenuta stipendiale, nelle mensilità di paga residue, le contribuzioni anticipate per conto del dipendente.

L'adesione avvenuta entro il 15 del mese incluso, dà diritto alla contribuzione del mese per intero.

L'adesione al FONDSARA può essere perfezionata anche durante il periodo di prova. Nel caso di mancato superamento del predetto periodo la Società provvederà al recupero della contribuzione non maturata anticipata a proprio carico e di quella residua anticipata per conto del dipendente.

3. Modalità di versamento

- a) **TFR** - Tutte le quote di TFR destinate, saranno versate al FONDSARA con cadenza mensile a maturazione avvenuta, di norma entro il 15 del mese successivo alla maturazione.
- b) **Contribuzione ordinaria** – I contributi ordinari annui saranno versati al fondo anticipatamente dalla Società di norma entro il 15 del mese di febbraio.
- c) **Contribuzione neo iscritti** - I contributi pro rata saranno versati al fondo anticipatamente dalla Società di norma entro il 15 del mese successivo alla determinazione.

4. Consultazione posizione Fondo Pensione

Il Fondo Pensione mette a disposizione la possibilità di consultare in un'area web dedicata tutta la documentazione inerente al rapporto previdenziale e la propria situazione di conto individuale. L'accesso è garantito mediante portale aziendale "Mondosara" dall'area Fondi Integrativi previa registrazione individuale. E' inoltre accessibile tramite internet all'indirizzo:

<https://fondipensione2-f.previnet.it/fondi-pensione/ecol-saradip/default-function.do>

con le medesime modalità di cui sopra.

ART. 22 – RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE

E' data facoltà d'iscrizione anche a coloro che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato, con una durata maggiore di 6 mesi, i quali potranno contribuire a FONDSARA tramite conferimento esplicito del Trattamento di Fine Rapporto ed un eventuale contributo a proprio carico nelle misure previste all'art. 20 punto 3.

E' da intendere che in caso di adesione non spetterà la contribuzione prevista, da parte della Società datrice di lavoro, se non in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza soluzione di continuità.

Qualora il rapporto di lavoro a termine venga trasformato a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il contributo aziendale previsto sarà riconosciuto retroattivamente, sino ad un massimo di 36 mesi calcolati tra, la data di trasformazione del rapporto di lavoro e quella di adesione esplicita al FONDSARA avvenuta durante il suddetto rapporto.

Nel caso in cui il dipendente, al momento della trasformazione del contratto a tempo indeterminato risulti iscritto con il solo versamento del TFR, al fine di aver diritto al contributo aziendale il dipendente dovrà versare almeno il contributo individuale minimo (pari allo 0,75%).

ART. 23 - COPERTURE ACCESSORIE – CASO MORTE E INVALIDITA' PERMANENTE DA MALATTIA

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

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

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

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro con mantenimento della qualità d'iscritto la copertura è garantita per l'intera annualità al 31.12. Il Fondo Pensione provvederà ad impiegare per intero le risorse per stipulare una polizza di gruppo Temporanea Caso Morte di durata annuale ed una polizza per la copertura del caso di Invalidità Permanente Totale da Malattia, da stipularsi con Impresa scelta dal Consiglio di Amministrazione del predetto Fondo alle condizioni particolari di tariffa previste dal vigente CCNL ANIA.

A decorrere dal 1.1.2016 le polizze in essere – consultabili sul portale Mondosara - prevedranno l'erogazione di un capitale base uguale per tutti gli iscritti al Fondo Pensione pari ad € 100.000 in caso morte ed € 130.000 in caso di invalidità permanente totale da malattia. Detti importi base saranno aumentati in funzione della composizione del nucleo familiare a carico e/o il coniuge anche se non a carico e della RAL annua del dipendente (quella risultante al 1° gennaio), secondo i moltiplicatori/valori riportati nella seguente tabella:

TABELLA VALORI INDENNIZZO TCM

ETA' ASSICURATO	A CAPITALE BASE (*)	B RAL DIP. ANNUA	C COEFF. RAL	D CAPITALE INDIVIDUALE	E CONIUGE	F FAMILIARI	H CAPITALE ASSICURATO
SINO A 35	100.000	€. X	150%	$D = A + (B \times C)$	70.000	40.000	$H = D + E + (F \times nr.)$
DA 36 A 40	100.000	€. X	130%	$D = A + (B \times C)$	70.000	40.000	$H = D + E + (F \times nr.)$
DA 41 A 45	100.000	€. X	110%	$D = A + (B \times C)$	60.000	35.000	$H = D + E + (F \times nr.)$
DA 46 A 50	100.000	€. X	100%	$D = A + (B \times C)$	60.000	35.000	$H = D + E + (F \times nr.)$
DA 51 A 55	100.000	€. X	85%	$D = A + (B \times C)$	50.000	30.000	$H = D + E + (F \times nr.)$
DA 56 A 60	100.000	€. X	70%	$D = A + (B \times C)$	50.000	25.000	$H = D + E + (F \times nr.)$
DA 61 A 65	100.000	€. X	60%	$D = A + (B \times C)$	40.000	20.000	$H = D + E + (F \times nr.)$
DA 66 A 70	100.000	€. X	50%	$D = A + (B \times C)$	40.000	15.000	$H = D + E + (F \times nr.)$

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

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

A prescindere dalla somma spettante determinata in funzione della tabella di cui sopra, l'indennizzo per il Caso Morte sarà erogato nella misura massima di €. 300.000. Tale massimale sarà elevato a € 320.000 nel caso in cui i familiari di cui alla colonna F siano maggiori di 3 unità.

A prescindere dalla somma spettante determinata in funzione della tabella di cui sopra, l'indennizzo per IPM sarà erogato nella misura massima di €. 330.000. Tale massimale sarà elevato a € 350.000 nel caso in cui i familiari di cui alla colonna F siano maggiori di 3 unità.

La copertura IPM dovrà prevedere un indennizzo pari al 100% del valore, nel caso di IP riconosciuta maggiore al 60%, adottando per la valutazione le tabelle previste dal TU per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al DPR 30.06.1965 n. 1124. Per il resto si rimanda alle normali previsioni contenute nelle polizze di mercato.

SEZIONE 2 - ASSISTENZA INTEGRATIVA**ART. 24 - INFORTUNIO RISCHIO PROFESSIONALE ED EXTRAPROFESSIONALE**

L'assicurazione è prestata a favore dei dipendenti assicurati per il rischio d'infortunio professionale ed extraprofessionale mediante polizza assicurativa cumulativa da stipularsi a cura del FAISARA.

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

La polizza dovrà prevedere le seguenti coperture:

- 1) il riconoscimento di un capitale in caso di morte dell'assicurato pari a 5 volte la retribuzione annua lorda con i seguenti sottolimiti:

INQUADRAMENTO	CASO MORTE CAPITALE MASSIMO
SINO AL 4° LIVELLO	€ 190.000
SINO AL 5° LIVELLO	€ 205.000
SINO AL 6° LIVELLO	€ 225.000
SINO AL 7° LIVELLO	€ 290.000

- 2) il riconoscimento di un capitale in caso d'invalidità permanente dell'assicurato pari a 6 volte la retribuzione annua lorda con i seguenti sottolimiti:

INQUADRAMENTO	CASO INVALIDITA' CAPITALE MASSIMO
SINO AL 4° LIVELLO	€ 228.000
SINO AL 5° LIVELLO	€ 246.000
SINO AL 6° LIVELLO	€ 270.000
SINO AL 7° LIVELLO	€ 348.000

- 3) una franchigia fissa ed assoluta di grado pari al 3% in caso d'invalidità permanente non superiore all'8%, integralmente assorbita in caso di superamento di detto limite;
- 4) equiparazione al 100% nel caso d'invalidità permanente di grado pari o superiore al 60%.

Il grado d'invalidità è determinato in base alle tabelle di cui al D.P.R. n. 1124 del 30.06.1965, mentre le erogazioni economiche devono intendersi al netto di quanto eventualmente erogato per la copertura obbligatoria di legge I.N.A.I.L. per i lavoratori dipendenti.

Nota a verbale

Nel corso del primo incontro semestrale di ogni anno e comunque entro il 31 luglio, di cui al successivo art. 40, saranno fornite notizie sull'andamento generale della copertura infortuni, anche allo scopo di verificare la possibilità di introdurre per il futuro miglioramenti delle prestazioni assicurate.

SEZIONE 3 - ASSISTENZA SANITARIA

ART. 25 – ASSISTENZA SANITARIA IMPIEGATI SINO AL 6° LIVELLO

L'assicurazione è prestata a favore dei dipendenti inquadrati sino al 6° livello contrattuale mediante polizze assicurative cumulative da stipularsi a cura del FAISARA (già 41/MIR e successive modifiche ed integrazioni intervenute per effetto dei rinnovi dei CIA).

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

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

A. Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali

L'assicurazione è prestata a favore del dipendente e del suo nucleo familiare – figli, coniuge o convivente more uxorio – fiscalmente a carico e prevede il rimborso delle spese sostenute con un massimale annuo di € 140 mila per:

- 1) intervento chirurgico reso necessario da malattia o da infortunio ed effettuato in istituto di cura (pubblico o privato) od in ambulatorio per le spese documentate relative a:
 - a) accertamenti diagnostici (compresi onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura o ambulatorio, nei 90 giorni precedenti all'intervento;
 - b) per gli onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento (ivi compresi gli apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento o in un momento successivo all'intervento);
 - c) per l'assistenza medica, per le cure, per i trattamenti fisioterapici e rieducativi, per i medicinali e per gli esami post-intervento riguardanti il periodo di ricovero;
 - d) per le rette di degenza;
 - e) per il trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura od all'ambulatorio;
 - f) per le spese rese necessarie dall'intervento ovvero dalla malattia o infortunio che ha determinato l'intervento stesso e, in caso di ricovero, sostenute dopo la cessazione di quest'ultimo: per esami, per acquisto di medicinali, per prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, effettuate nei 60 giorni successivi all'intervento, nonché per trattamenti fisioterapici o rieducativi o per cure termali (escluse in ogni caso le spese di natura alberghiera) effettuate nei 90 giorni successivi all'intervento stesso; il limite temporale delle spese post rimborsabili viene esteso per ulteriori 24 mesi (a cominciare dal termine dei 90 giorni) all'interno di un plafond complessivo di € 2.000 denominato "Sara Extra". Le spese rimborsabili con il suddetto plafond sono da

intendersi solo ed esclusivamente quelle previste all'art.4, lettera A), voce "grandi interventi", vigente CCNL ANIA;

g) sono ricomprese nella copertura di cui al punto A anche i seguenti accertamenti medici: angiografia digitale, endoscopia (limitatamente a gastro, retto, istero, colon e colposcopia), amniocentesi/villocentesesi (e, nel caso, il costo della relativa iniezione di immunoglobuline anti-D), agoaspirato;

h) per l'insieme delle prestazioni di cui alle precedenti lettere a) e f) non potrà superare il 10% del massimale assicurato (ad esclusione del plafond "Sara Extra");

2) in caso di ricovero con o senza pernottamento (day hospital) in Istituto di cura (pubblico o privato), reso necessario da malattia od infortunio e che non comporti intervento chirurgico, le spese documentate di trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura, per gli accertamenti diagnostici, l'assistenza medica, le cure, i trattamenti fisioterapici o rieducativi, i medicinali e le rette di degenza, riguardanti il periodo di ricovero;

3) le spese sostenute per patologie tumorali quali, cobaltoterapia, chemioterapia e radioterapia che saranno rimborsate entro il massimale annuo di € 20.000 aggiuntivo al massimale di cui sopra. Non sono rimborsabili i farmaci prescrittibili dal Servizio Sanitario Nazionale;

B. Parto

L'assicurazione è prestata a favore del dipendente e del suo nucleo familiare - figli, coniuge o convivente more uxorio – fiscalmente a carico e prevede:

- 1. Parto naturale** comportante ricovero in istituto di cura (pubblico o privato): le spese documentate di cui al precedente punto A.2), comprese quelle ostetriche, fino all'importo massimo di € 8.000 per evento e il rimborso delle spese per le visite specialistiche ed i relativi accertamenti diagnostici (compresi onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti al parto e le spese per le visite specialistiche, gli esami diagnostici, l'acquisto di medicinali e per le prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, effettuate nei 60 giorni successivi al parto entro il limite di € 1.000 annue (per parti plurimi tale limite è aumentato del 50% per il secondo nato e del 25% per ciascuno dei successivi nati).
- 2. Parto cesareo** avvenuto in istituto di cura (pubblico o privato): le spese documentate di cui al precedente punto A.1) ed alle condizioni ivi stabilite;

Rimborsi in comune ai punti 1. (Parto naturale) e 2. (Parto cesareo)

Durante il periodo di gravidanza, in aggiunta a quanto già previsto ai punti 1 e 2, sono riconosciuti, nel limite di € 1.000 annue, i seguenti esami:

- n.2 eco (compresa morfologica) se eseguite prima dei 90 gg. precedenti il parto;
- n.2 visite specialistiche se eseguite prima dei 90 gg. precedenti il parto;
- n.1 screening sul neonato (tipicamente audiologico e visivo) in aggiunta alle post parto.

Le stesse previsioni sono da intendersi anche in caso di **aborto terapeutico**.

Norme in comune ai punti A. (Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali) e B. (Parto)

1. è prevista la possibilità di un'**anticipazione dell'indennizzo** nella misura massima pari al 95% dell'importo indennizzabile, dietro presentazione della documentazione medica che attesti la necessità della prestazione ed il costo della stessa.
2. nel solo caso di ricovero in luogo di cura e sempreché questo sia documentato, è data facoltà all'Assicurato di chiedere, in sostituzione integrale del trattamento di cui ai precedenti punti A.1) e A.2) nonché delle pre e post relative al parto naturale, la corresponsione di una **indennità giornaliera sostitutiva** per ogni giorno di ricovero (contando sia il giorno di ingresso sia quello di uscita), con un massimo di 60 giorni, pari ad € 110;
3. è prevista l'applicazione di uno scoperto pari al 10% per le prestazioni rese al di fuori del Servizio Sanitario Nazionale e per il network sanitario e/o medici non rientrante nel circuito convenzionato con l'impresa di assicurazione.

C. Altre Prestazioni

1. **Check up Sanitario annuale:** sono previsti a favore del dipendente una serie di accertamenti clinici suddivisi per sesso ed età dell'assicurato, presso il network sanitario convenzionato individuato dall'assicuratore, da svolgersi secondo quanto previsto dall'allegato nr. 4.
2. **Acquisto di protesi ortopediche ed acquisto o noleggio ausili medico chirurgici**
Fino alla concorrenza di un importo massimo pari ad € 1.500 per annualità assicurativa provvede al rimborso delle spese sostenute dall'Assicurato, in conseguenza di malattia od infortunio indennizzabili a termini di polizza, per:
 - acquisto apparecchi protesici ortopedici sostitutivi di parti anatomiche;
 - acquisto amplificatori acustici;
 - acquisto o noleggio di carrozzelle ortopediche;
 - plantari;
 - acquisto o noleggio di erogatori portatili di ossigeno;
 - noleggio di apparecchiature per emodialisi.
3. **Acquisto lenti oculistiche anche a contatto,** con un plafond di € 200 ogni tre anni dietro certificazione medica.
4. **Cure Fisioterapiche, Rieducative e Riabilitative (es.: logopedia, prestazioni sanitarie eseguite all'interno di strutture termali, terapie iniettive di farmaci nelle articolazioni) effettuate in centri autorizzati:** è previsto il rimborso delle spese sostenute entro il limite complessivo di € 800 annuali, oltre che per l'assicurato, anche per il coniuge o convivente more uxorio che non goda di un reddito complessivo lordo annuo superiore ad € 28.000 ed i figli fiscalmente a carico;

5. **Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio e Prestazioni Odontoiatriche:** è previsto il rimborso delle spese sostenute, (ad eccezione delle visite pediatriche di controllo) entro i limiti di seguito previsti, oltre che per l'assicurato, anche per il coniuge o convivente more uxorio che non goda di un reddito complessivo lordo annuo superiore ad € 28.000 ed i figli fiscalmente a carico (ai fini dell'individuazione della situazione reddituale del nucleo familiare deve essere fatto riferimento al reddito fiscale dell'anno precedente il periodo di riferimento dell'indennizzo).

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

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

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

PRESTAZIONE	LIMITI PLAFOND (PER ANNO)
Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio	€ 700 anno 2016
	€ 750 anno 2017
	€ 800 anni 2018 e successivi
Prestazioni Odontoiatriche	€ 1.000 anno 2016
	€ 1.050 anno 2017 e successivi

"Bonus Plafond"

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

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

N.B.: il risparmio è calcolato sempre sul plafond nominale; il bonus plafond non può essere cumulato e dovrà essere fruito entro l'anno di assegnazione, al termine del quale sarà perso;

l'eventuale riassegnazione avverrà di anno in anno in base al risparmio sul plafond annuo stabilito per prestazione.

Il bonus plafond sarà comunicato - a ciascun dipendente titolato - nel mese di marzo dell'anno successivo attraverso avviso sul portale Mondo Sara. Il dipendente che accetta il bonus plafond s'impegna a non inviare richieste di rimborso attinenti ai 2 anni precedenti; viceversa verrà revocato il bonus plafond e, nel caso fosse già stato speso, si procederà a conguagliare la differenza con il plafond dell'anno successivo. Si ricorda che le spese per le quali si è richiesto il rimborso sono da imputare al plafond dell'anno relativo alla data della fattura.

Per le visite specialistiche e gli esami diagnostici effettuati al di fuori del network sanitario e/o da medici non convenzionati con l'impresa di assicurazione è prevista l'applicazione di una **franchigia fissa pari ad € 25,82**.

La suddetta franchigia non verrà applicata per visite specialistiche ed esami diagnostici effettuate presso il S.S.N..

Sistemi per il rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche

Per le prestazioni odontoiatriche sostenute, all'atto della presentazione della prima notula di rimborso nell'anno, il dipendente dovrà scegliere tra rimborso con applicazione di uno scoperto pari al 20% oppure mediante l'indennizzo previsto per le relative prestazioni dal tariffario per l'assistenza odontoiatrica di cui all'Allegato nr. 2 del Vigente CCNL ANIA. La scelta è vincolante per il solo anno e dovrà essere ripetuta ogni anno. Tutti i limiti suindicati (sia scoperto che sottolimiti) sono validi anche in caso di utilizzo di professionisti rientranti nel circuito convenzionato con l'impresa di assicurazione.

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

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

Ai dipendenti collocati in quiescenza dal 1° aprile 2001 e che godano di una copertura malattia con polizza della Sara Assicurazioni S.p.a., viene data facoltà di stipulare una nuova polizza malattia, alle normali tariffe Sara Assicurazioni S.p.a., Sara Vita S.p.a., beneficiando delle condizioni riservate al personale in quiescenza (cf. art. 33). Per dette polizze sono escluse le carenze contrattuali nel caso in cui la sottoscrizione avvenga senza soluzione di continuità, rispetto alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Polizza a contribuzione

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

La medesima polizza potrà essere sottoscritta al costo 500 euro pro-capite l'anno per i propri figli non fiscalmente a carico e non conviventi fino a 35 anni.

L'Azienda, a seguito di apposita richiesta di sottoscrizione da parte del dipendente, anticiperà al Fondo l'importo complessivo e provvederà alla trattenuta in busta paga dello stesso in n.12 rate da € 25 al mese (€ 41,67 al mese per la polizza da 500 euro) a partire dal mese della sottoscrizione.

Ai fini dell'individuazione della situazione reddituale del nucleo familiare di cui sopra deve essere fatto riferimento al reddito fiscale dell'anno precedente il periodo di riferimento dell'indennizzo.

Per **aggiornare e/o variare tempestivamente la situazione di copertura del proprio nucleo familiare** (familiari fiscalmente a carico e/o coniuge o convivente more uxorio non fiscalmente a carico ma entro il limite di reddito), utilizzare il modello ALLEGATO NR. 6 – VARIAZIONE FAMILIARI ASSICURATI.

Nel caso di **coniugi entrambi dipendenti Sara Assicurazioni o Sara Vita**, la copertura assicurativa potrà essere fruita:

- a) da entrambi i coniugi per i figli fiscalmente a carico se risultano a carico per entrambi per il 50%;
- b) dal coniuge non fiscalmente a carico se rientrante nei limiti di reddito previsti.

Esclusioni

La copertura non è operante per i casi non espressamente previsti in questo articolo nonché nei seguenti casi:

1. cure e/o gli interventi per l'eliminazione o la correzione di difetti fisici o di malformazioni congenite;
2. prestazioni mediche aventi finalità estetiche (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resi necessari da infortuni o da interventi demolitivi avvenuti durante l'operatività del contratto);
3. trattamento delle malattie conseguenti all'abuso di alcool e di psicofarmaci, nonché all'uso non terapeutico di stupefacenti o di allucinogeni.

Si fa presente che le nuove coperture non hanno carattere di retroattività e decorreranno dalla data di sottoscrizione del presente CIA ad eccezione dell'elevazione dei massimali e dei plafond ove previsto.

Le condizioni di polizza dei contratti sottoscritti per attivare le coperture sopraindicate sono disponibili e consultabili sul portale aziendale "Mondo Sara".

ART. 26 – ASSISTENZA SANITARIA FUNZIONARI

L'assicurazione è prestata a favore dei dipendenti inquadrati al livello contrattuale di Funzionario, mediante polizze assicurative cumulative da stipularsi a cura del FAISARA (già 41/MIR e successive modifiche ed integrazioni intervenute per effetto dei rinnovi dei CIA).

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

L'assistenza sanitaria di cui al presente articolo ed è **fare valere prioritariamente in termini di utilizzo rispetto a quello previsto dall'Allegato nr. 5, CCNL vigente, che opera ad integrazione ed a secondo rischio.**

La copertura comporta il rimborso delle spese sostenute per le seguenti prestazioni, con le modalità e nei limiti di seguito indicati.

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

L'assicurazione è prestata a favore del dipendente e del suo nucleo familiare - figli, coniuge o convivente more uxorio - fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 35.000 ed ai figli fiscalmente a carico fino alla concorrenza del massimale di € 90.000 per annualità assicurativa.

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

Per **aggiornare e/o variare tempestivamente la situazione di copertura del proprio nucleo familiare** (familiari fiscalmente a carico e/o coniuge o convivente more uxorio non fiscalmente a carico ma entro il limite di reddito), utilizzare il modello ALLEGATO NR. 6 – VARIAZIONE FAMILIARI ASSICURATI.

Nel caso di **coniugi entrambi dipendenti Sara Assicurazioni o Sara Vita**, la copertura assicurativa potrà essere fruita:

- a) da entrambi i coniugi per i figli fiscalmente a carico se risultano a carico per entrambi per il 50%;
- b) dal coniuge non fiscalmente a carico se rientrante nei i limiti di reddito previsti.

L'assicurazione è prestata in caso di:

- 1) intervento chirurgico reso necessario da malattia o da infortunio ed effettuato in istituto di cura (pubblico o privato) od in ambulatorio per le spese documentate relative a:
 - a) accertamenti diagnostici (compresi onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura o ambulatorio, nei 90 giorni precedenti all'intervento;

- b) per gli onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all' intervento, per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento (ivi compresi gli apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento o in un momento successivo all'intervento);
 - c) per l'assistenza medica, per le cure, per i trattamenti fisioterapici e rieducativi, per i medicinali e per gli esami post-intervento riguardanti il periodo di ricovero;
 - d) per le rette di degenza;
 - e) per il trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura od all'ambulatorio;
 - f) per le spese rese necessarie dall'intervento ovvero dalla malattia o infortunio che ha determinato l'intervento stesso e, in caso di ricovero, sostenute dopo la cessazione di quest'ultimo: per esami, per acquisto di medicinali, per prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, effettuate nei 60 giorni successivi all'intervento, nonché per trattamenti fisioterapici o rieducativi o per cure termali (escluse in ogni caso le spese di natura alberghiera) effettuate nei 90 giorni successivi all'intervento stesso; il limite temporale delle spese post rimborsabili viene esteso per ulteriori 24 mesi (a cominciare dal termine dei 90 giorni) all'interno di un plafond complessivo di € 2.000 denominato "Sara Extra". Le spese rimborsabili con il suddetto plafond sono da intendersi solo ed esclusivamente quelle previste all'art.4, lettera A), voce "grandi interventi", vigente CCNL ANIA;
 - g) sono ricomprese nella copertura di cui al punto A anche i seguenti accertamenti medici: angiografia digitale, endoscopia (limitatamente a gastro, retto, istero, colon e colpo scopia), amniocentesi/villocentesesi (e, nel caso, il costo della relativa iniezione di immunoglobuline anti-D), agoaspirato;
 - h) per l'insieme delle prestazioni di cui alle precedenti lettere a) e f) non potrà superare il 10% del massimale assicurato (ad esclusione del plafond "Sara Extra").
- 2) in caso di ricovero con o senza pernottamento (day hospital) in Istituto di cura (pubblico o privato), reso necessario da malattia od infortunio e che non comporti intervento chirurgico, le spese documentate: di trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura, per gli accertamenti diagnostici, l'assistenza medica, le cure, i trattamenti fisioterapici o rieducativi, i medicinali e le rette di degenza, riguardanti il periodo di ricovero.
- 3) le spese sostenute per patologie tumorali quali, cobaltoterapia, chemioterapia e radioterapia che saranno rimborsate entro il massimale annuo di € 20.000 aggiuntivo al massimale di cui sopra. Non sono rimborsabili i farmaci prescrittibili dal Servizio Sanitario Nazionale;

B. Parto

L'assicurazione è prestata a favore del dipendente e del suo nucleo familiare - figli, coniuge o convivente more uxorio – fiscalmente a carico e prevede:

1. **Parto cesareo** avvenuto in istituto di cura (pubblico o privato): le spese documentate di cui al precedente punto A.1) ed alle condizioni ivi stabilite;
2. **Parto naturale** comportante ricovero in istituto di cura (pubblico o privato): le spese documentate di cui al precedente punto 2), comprese quelle ostetriche, fino all'importo massimo di € 8.000 per evento e il rimborso delle spese per le visite specialistiche ed i relativi accertamenti diagnostici (compresi onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti al parto e le spese per le visite specialistiche, gli esami diagnostici, l'acquisto di medicinali e per le prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, effettuate nei 60 giorni successivi al parto entro il limite di € 1.000 annue (per parti plurimi tale limite è aumentato del 50% per il secondo nato e del 25% per ciascuno dei successivi nati).

Rimborsi in comune ai punti 1. (Parto cesareo) e 2. (Parto naturale)

Durante il periodo di gravidanza, in aggiunta a quanto già previsto ai punti a) e b), sono riconosciuti, nel limite di € 1.000 annue, i seguenti esami:

- n.2 eco (compresa morfologica) se eseguite prima dei 90 gg. precedenti il parto;
- n.2 visite specialistiche se eseguite prima dei 90 gg. precedenti il parto;
- n.1 screening sul neonato (tipicamente audiologico e visivo) in aggiunta alle post parto.

Le stesse previsioni sono da intendersi anche in caso di **aborto terapeutico**.

Norme in comune ai punti A. (Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali) e B. (Parto)

1. Le coperture previste ai punti A (Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali) e B (Parto) sono estese con le stesse modalità al coniuge o al convivente more uxorio del dipendente assicurato, che sia fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 35.000;
2. Nel solo caso di ricovero in luogo di cura e sempreché questo sia documentato, è data facoltà all'Assicurato di chiedere, in sostituzione integrale del trattamento di cui ai precedenti punti A.1) e A.2) nonché delle pre e post relative al parto naturale, la corresponsione di una **indennità giornaliera sostitutiva** per ogni giorno di ricovero (contando sia il giorno di ingresso sia quello di uscita), con un massimo di 60 giorni, pari ad € 194; tale facoltà non è però riconosciuta relativamente al rimborso delle spese per parto non cesareo.
3. In caso di ricovero, intervento chirurgico o parto in Istituto di cura, il dipendente ha diritto di richiedere un'**anticipazione sull'indennizzo** in misura pari al 95% delle spese rimborsabili. La stessa previsione è valida anche per il coniuge del dipendente assicurato - o al convivente more uxorio - fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 35.000 ed ai figli fiscalmente a carico a condizione che il dipendente assicurato fornisca la

documentazione di costo e la certificazione medica necessaria all'accertamento dell'indennizzabilità del sinistro.

C. Altre prestazioni

Check up sanitario annuale

Per i funzionari è prevista la possibilità di eseguire una volta l'anno un check up gratuito presso il network sanitario convenzionato individuato dall'assicuratore con le prestazioni specificate nell'allegato nr. 4.

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

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

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

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

Visite specialistiche, esami diagnostici e prestazioni odontoiatriche

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

Le coperture di cui sopra sono estese al coniuge o al convivente more uxorio del dipendente assicurato, con reddito annuo lordo non superiore ad € 35.000 ed ai figli fiscalmente a carico (ai fini dell'individuazione della situazione reddituale del nucleo familiare deve essere fatto riferimento al reddito fiscale dell'anno precedente il periodo di riferimento dell'indennizzo).

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

In aggiunta al limite massimo su indicato, viene data **al solo dipendente** la possibilità, dietro prescrizione medica, di effettuare presso il network sanitario e/o medici convenzionati con l'impresa di assicurazione, l'esame diagnostico di colonscopia, a totale carico della Società.

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

PRESTAZIONE	LIMITI PLAFOND (PER ANNO)
Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio	€ 1.170 anno 2016
	€ 1.220 anno 2017
	€ 1.250 anni 2018 e successivi
Prestazioni Odontoiatriche	€ 1.330 anno 2016 e successivi

I limiti di cui sopra sono da intendere per annualità e per l'intero nucleo familiare.

“Bonus Plafond”

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

SISTEMA BONUS PLAFOND

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

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

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

Il bonus plafond sarà comunicato - a ciascun dipendente titolato - nel mese di marzo dell'anno successivo attraverso avviso sul portale Mondo Sara. Il dipendente che accetta il bonus plafond s'impegna a non inviare richieste di rimborso attinenti ai 2 anni precedenti; viceversa verrà revocato il bonus plafond e, nel caso fosse già stato speso, si procederà a conguagliare la differenza con il plafond dell'anno successivo. Si ricorda che le spese per le quali si è richiesto il rimborso sono da imputare al plafond dell'anno relativo alla data della fattura.

Per le visite specialistiche e gli esami diagnostici effettuati al di fuori del network sanitario e/o da medici non convenzionati con l'impresa di assicurazione è prevista l'applicazione di una franchigia fissa pari ad € 25,82. La suddetta franchigia non verrà applicata per visite specialistiche ed esami diagnostici effettuate presso il S.S.N..

Sistemi per il rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche

Per le prestazioni odontoiatriche sostenute, all'atto della presentazione della prima notula di rimborso nell'anno, il dipendente dovrà scegliere tra rimborso con applicazione di uno scoperto pari al 20% oppure mediante l'indennizzo previsto per le relative prestazioni dal tariffario per l'assistenza odontoiatrica di cui all'Allegato nr. 2 del Vigente CCNL ANIA. La scelta è vincolante per il solo anno e dovrà essere ripetuta ogni anno. Tutti i limiti suindicati (sia scoperto che sottolimiti) sono validi anche in caso di utilizzo di professionisti rientranti nel circuito convenzionato con l'impresa di assicurazione).

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

Lenti oculistiche

E' previsto il rimborso delle spese relative alle lenti oculistiche anche a contatto, con il limite massimo di € 750 ogni tre anni e dietro presentazione di certificazione medica.

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

Cure Fisioterapiche, Rieducative e Riabilitative (es.: logopedia, prestazioni sanitarie eseguite all'interno di strutture termali, terapie iniettive di farmaci nelle articolazioni) effettuate in centri autorizzati

E' previsto il rimborso delle spese per prestazioni fisioterapiche entro il limite massimo di € 800 per annualità assicurativa (limite per l'intero nucleo familiare), dietro presentazione di prescrizione medica.

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

Rimborso spese extra-ospedaliere sostenute per prestazioni sanitarie e specialistiche di cui al punto 4), art.4, all. n.5, vig. CCNL ANIA 17.9.2007 denominato "4) Altre prestazioni"

La percentuale di rimborso delle spese extra-ospedaliere sostenute per le prestazioni sanitarie e specialistiche elencate al punto 4) (con esclusione delle prestazioni odontoiatriche) è elevato del 15% rispetto alla previsione del CCNL vigente (quindi: 95%). Tale aumento sarà garantito anche in caso di incremento della percentuale a livello di contrattazione nazionale entro il limite del 100%. Fermo il limite massimo per anno assicurativo, per nucleo familiare, di € 3.500 previsto dal CCNL ANIA vigente.

E' previsto il rimborso integrale (al 100%) nel caso in cui le suddette prestazioni sanitarie e specialistiche siano effettuate nel network sanitario e/o da medici convenzionati con l'impresa di assicurazione oppure effettuate presso il S.S.N..

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

Polizza a contribuzione

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

La medesima polizza potrà essere sottoscritta al costo 500 euro pro-capite l'anno per i propri figli non fiscalmente a carico e non conviventi fino a 35 anni.

L'Azienda, a seguito di apposita richiesta di sottoscrizione da parte del dipendente, anticiperà al Fondo l'importo complessivo e provvederà alla trattenuta in busta paga dello stesso in n.12 rate da € 25 al mese (€ 41,67 al mese per la polizza da 500 euro) a partire dal mese della sottoscrizione.

Pensionati

Ai Funzionari collocati in quiescenza dal 1° gennaio 2002, per un periodo di due anni solari successivi alla data della risoluzione del rapporto e comunque non oltre il sessantanovesimo (69) anno di età, le coperture di cui sopra sono garantite ad eccezione di quelle previste per prestazioni odontoiatriche. La copertura si estenderà ai tre anni solari dalla risoluzione del rapporto per i funzionari collocati in quiescenza al sessantacinquesimo anno di età.

Esclusioni

La copertura non è operante per i casi non espressamente previsti in questo articolo nonché nei seguenti casi:

1. cure e/o gli interventi per l'eliminazione o la correzione di difetti fisici o di malformazioni congenite;
2. prestazioni mediche aventi finalità estetiche (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resi necessari da infortuni o da interventi demolitivi avvenuti durante l'operatività del contratto);
3. trattamento delle malattie conseguenti all'abuso di alcool e di psicofarmaci, nonché all'uso non terapeutico di stupefacenti o di allucinogeni.

Si fa presente che le nuove coperture non hanno carattere di retroattività e decorreranno dalla data di sottoscrizione del presente CIA ad eccezione dell'elevazione dei massimali e dei plafond ove previsto.

Le condizioni di polizza dei contratti sottoscritti per attivare le coperture sopraindicate sono disponibili e consultabili sul portale aziendale "Mondo Sara".

Nota a verbale

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



capitolo quinto

AGEVOLAZIONI PER I DIPENDENTI

ART. 27 - PRESTITO PER L'ACQUISTO DELLA PRIMA CASA DI ABITAZIONE

1) Definizioni

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

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

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

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

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

- i. alla costruzione, al completamento dell'alloggio già di proprietà del Dipendente o del proprio coniuge, ovvero alla permuta dell'alloggio medesimo qualora esso non risultasse più rispondente alle esigenze del nucleo familiare, sempreché si tratti in ogni caso della prima casa di abitazione;
- ii. all'acquisto da terzi (anche familiari) della relativa quota di comproprietà della unità immobiliare atta a consolidare la proprietà da parte del Dipendente;
- iii. all'acquisto della porzione immobiliare contigua ed adiacente alla unità immobiliare già di proprietà, a condizione che le stesse di per sé autonome siano funzionalmente fondibili in un'unica abitazione in relazione alle maggiori sopravvenute esigenze familiari; si precisa che per porzione immobiliare contigua ed adiacente si intende non solo quella che si

sviluppa sullo stesso piano ma anche quella sopra o sottostante l'appartamento già di proprietà ferma restandone la possibilità di ricongiungimento mediante l'abbattimento di un tramezzo o la costruzione di una scala interna, lavori tutti comunque da documentare a cura dell'interessato e da eseguire in armonia con le norme di leggi vigenti;

- iv. al rifacimento di strutture murarie della unità abitativa di proprietà del Dipendente che sia resa necessaria da sopravvenute maggiori esigenze del nucleo familiare del richiedente.

2) Importo del prestito

Entro l'esposizione massima complessiva delle Società, stabilita in € 2.000.000 per la durata del presente Contratto Integrativo Aziendale, ai Dipendenti che ne facciano richiesta – con anzianità di servizio minima di 8 anni compresa la durata di eventuali contratti di somministrazione e/o contratti a termine stipulati con una delle Società del Gruppo Sara - può essere concesso un prestito non superiore ad € 50.000.

Il prestito è contratto al tasso di interesse pari al TUR in vigore al momento della erogazione maggiorato dello 0,7% in ragione d'anno a scalare, con modalità di rimborso a scelta del Dipendente rimborsabile in massimo 15 anni (180 rate) se l'età anagrafica del dipendente è minore o uguale a 52 anni; da 53 anni in poi il numero massimo di anni utili per la restituzione del prestito concesso decresce proporzionalmente fino all'età massima di 67 anni raggiunta la quale il prestito non è più concedibile.

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

I prestiti potranno essere garantiti:

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

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

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

3) Ripetizione del prestito

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

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

ART. 28 - ASSEGNAZIONE DI ALLOGGI IN LOCAZIONE AI DIPENDENTI

Le Società - compatibilmente con le disposizioni di legge in vigore e con l'esigenza di fornire di alloggio i propri Dipendenti assunti o trasferiti con provenienza da altre località - riserveranno ai dipendenti, nel limite più avanti indicato, la precedenza nella locazione di alloggi destinati ad uso di civile abitazione disponibili in edifici di loro proprietà, sempreché si tratti della prima casa di abitazione del Dipendente e dei familiari conviventi, con precedenza ai Dipendenti, già locatari della Società che dovessero lasciare l'alloggio in conseguenza della alienazione dell'immobile a terzi. La precedenza assoluta, ferme le compatibilità di cui sopra spetterà ai Dipendenti muniti di titolo esecutivo di sfratto, anche rispetto agli alloggi messi dalla Società a disposizione generica degli sfrattati.

Le assegnazioni saranno effettuate dalle Società su indicazione della apposita "Commissione affitti", ma in ogni caso entro il limite di una unità abitativa ogni due per ciascuno stabile: in tale computo rientrano anche i Dipendenti che all'inizio della locazione non avevano ancora costituito il rapporto di lavoro con la Società.

Nota a verbale

Per i pensionati che versassero in situazioni particolari e/o difficili l'Azienda si riserva di estendere le agevolazioni previste dall'accordo 29.10.2014 scadente il 29.10.2017 sino al rinnovo successivo alla data di pensionamento.

ART. 29 - PRELAZIONE DEL DIPENDENTE IN CASO DI VENDITA FRAZIONATA DELL'IMMOBILE DI PROPRIETÀ DELLA SOCIETÀ'

Qualora la Società procedesse alla vendita frazionata per singoli appartamenti di immobili di sua proprietà, i Dipendenti che avessero in corso in detti immobili un contratto di locazione per il proprio alloggio avranno prelazione per l'acquisto dello stesso - a parità di condizioni - rispetto agli altri acquirenti.

La stessa facoltà spetterà ai Dipendenti interessati nel caso in cui l'alienazione dell'immobile avvenga a corpo ad un consorzio degli inquilini che lo abitano.

ART. 30 - ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

1. l'anticipazione di cui al punto a) e b) - VIII comma del su richiamato art. 2120 codice civile, può essere ripetuta, nei casi di comprovata grave necessità, sempre nel limite del 100% dell'importo che a titolo di Trattamento di Fine Rapporto risulta maturato all'atto della richiesta di anticipazione;
2. ai fini della anticipazione di cui al punto b) del su richiamato comma dell'art. 2120 codice civile, si considerano equiparati al finanziamento per l'acquisto della prima casa di abitazione e relative pertinenze (box - cantine) i seguenti altri tipi di finanziamento:
 - 2.1 per la costruzione integrale o per il completamento dell'unità abitativa e della corrispondente quota delle eventuali parti comuni;
 - 2.2 per il rifacimento di strutture murarie dell'unità abitativa già di proprietà e/o della corrispondente quota delle eventuali parti comuni, sempreché il rifacimento sia reso necessario da comprovate esigenze di carattere tecnico;
 - 2.3 per l'ampliamento o la ristrutturazione di manufatti murari della unità abitativa già di proprietà, sempreché siano resi necessari da sopravvenute maggiori esigenze del nucleo familiare del richiedente;

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

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

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

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

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

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

ART. 31 – ALTRI PRESTITI

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

1. Prestiti per acquisto autovettura al Personale autorizzato a farne uso abituale per trasferte di servizio

Il Personale che fa abitualmente uso della propria autovettura per trasferte di servizio, può chiedere ed ottenere - per l'acquisto o la sostituzione di detta autovettura - una somma in prestito di importo massimo di € 28.000.

2. Prestiti personali

Entro l'esposizione massima complessiva delle Società, stabilita in € 4.000.000 per la durata del presente Contratto Integrativo Aziendale, ai Dipendenti che ne facciano richiesta può essere concesso:

- a) un "*prestito non motivato*" di importo massimo di € 15.000;
- b) un "*prestito famiglia motivato*" di importo massimo di € 22.000, motivato dalla comprovata necessità per il Dipendente, o per il coniuge a carico o per i figli a carico (intendendosi a carico il coniuge o i figli per i quali il Dipendente ha diritto alla detrazioni per carichi di famiglia ai sensi dell'art. 12 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917 e successive modificazioni), di sottoporsi a cure o interventi medici, ovvero dalla necessità per il Dipendente di sostenere spese funerarie per il coniuge o per congiunti di 1° grado, anche se non a carico, ovvero per le finalità previste dalla L.53/2000 e dal Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001 per i congedi parentali o per le adozioni nazionali ed internazionali, ovvero per l'acquisto di autovettura, specificamente modificata, da parte del dipendente portatore di handicap in possesso della patente speciale;
- c) un "*prestito istruzione motivato*" di importo massimo di € 6.000, motivato dalla comprovata necessità per il Dipendente di sostenere le spese per l'istruzione scolastica dei figli;
- d) un "*prestito casa motivato*" di importo massimo di € 30.000, motivato dalla comprovata necessità per il Dipendente di provvedere all'acquisto (non cumulabile e non concedibile per questa motivazione nel caso in cui il Dipendente abbia già richiesto il prestito di cui all'art.27), alla riparazione o al restauro dell'alloggio utilizzato come prima casa di abitazione, intendendosi per tale quella che:
 - i. sia acquistata o posseduta (in proprietà o in locazione) dal Dipendente, o dal coniuge non effettivamente e legalmente separato, e destinata ad abitazione stabile ed ordinaria di sé medesimo e del suo nucleo familiare;

- ii. sia ubicata in località che consenta al Dipendente di raggiungere quotidianamente il luogo di lavoro e comunque ad una distanza da questo non superiore a duecento chilometri.

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

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

I prestiti potranno essere garantiti:

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

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

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

In ogni caso l'esposizione debitoria complessiva di ciascun Dipendente non potrà eccedere cumulativamente in linea di capitale originario il massimo assoluto di € 30.000.

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

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

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

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

ART. 32 - CESSIONI DI STIPENDIO, PRESTITI BANCARI O SCOPERTI DI CONTO CORRENTE

A richiesta del Dipendente, la Società fornirà allo stesso le certificazioni di propria pertinenza occorrenti all'espletamento delle pratiche attinenti a cessioni di stipendio, prestiti bancari o scoperti di conto corrente e, occorrendo, effettuerà trattenute sulle retribuzioni a favore di terzi, nei limiti ed in conformità delle disposizioni di legge vigenti in materia, tenendo ovviamente conto anche di eventuali esposizioni per prestiti e anticipazioni comunque in corso con la Società.

ART. 33 - POLIZZE PERSONALI STIPULATE DAI DIPENDENTI CON LA SOCIETA'

I dipendenti delle Imprese del Gruppo Sara Assicurazioni Spa potranno sottoscrivere polizze personali nei rami esercitati dalle imprese.

Contraente della polizza dovrà essere il dipendente stesso mentre i beneficiari/assicurati potranno essere anche il coniuge, il convivente more uxorio e gli altri familiari del dipendente la cui convivenza sia certificata dallo stato di famiglia.

In relazione alle caratteristiche tecniche dei rischi rappresentati dai Dipendenti, le Società applicheranno agli stessi le condizioni di tariffa riservate alla migliore clientela.

A richiesta dell'interessato la Società provvederà ad anticipare il pagamento del premio, (ad eccezione dei premi risparmio/vita) e provvederà al recupero delle somme dovute dal cedolino stipendio senza aggravio d'interessi, nel limite del quinto dello stipendio. Per le stesse si procederà all'unificazione delle scadenze.

Per i premi relativi alle polizze di cui al presente articolo è esclusa la facoltà di frazionamento.

Pensionati

Agli ex Dipendenti collocati in quiescenza a partire dal 1 aprile 2001 le Società manterranno le condizioni riservate ai dipendenti per le coperture Vita ed RC Auto.

Per le altre coperture le agevolazioni saranno conservate in maniera tale da garantire una riduzione del 30% e l'esclusione di accessori e diritti.

ART. 34 - ASSUNZIONE DEI FIGLI O CONIUGE DEI DIPENDENTI

L'Azienda è sensibile alla raccomandazione dell'ANIA prevista dall'art.17 del VIGENTE CCNL ANIA.

ART. 35 – MOBILITA'

L'Azienda, sensibile alle problematiche annesse alla mobilità sostenibile, si rende disponibile ad anticipare il costo dell'abbonamento annuale trasporto urbano-extraurbano rateizzando l'importo in busta paga in 11 mensilità (sempre nel limite del quinto dello stipendio).

L'Azienda si rende disponibile a stipulare convenzioni con le società di trasporto urbano di tutto il territorio nazionale attraverso il proprio Mobility Manager che ha l'incarico istituzionale di ottimizzare gli spostamenti sistematici dei dipendenti con l'obiettivo di ridurre l'uso dell'auto privata.

Nel caso di acquisto diretto da parte del dipendente, la Società provvederà a rimborsare l'importo sostenuto trattenendo lo stesso in busta paga in 11 mensilità.



capitolo

sesto

AREA PRODUTTIVITA'

ART. 36 – PRODUTTIVITA' AZIENDALE

Le Parti concordano nella valutazione che la positiva soluzione dei problemi attinenti la produttività aziendale va sempre più assumendo importanza determinante ai fini sia dell'equilibrato sviluppo delle Società che della parallela crescita del livello professionale e delle capacità dei Dipendenti.

Nella considerazione che il miglioramento della produttività richiede una attiva partecipazione di tutto il Personale ai processi evolutivi in atto nel mercato e nella Società, le Rappresentanze Sindacali Aziendali si impegnano a favorire positivi e consapevoli comportamenti in tal senso da parte di tutti i Dipendenti.

Quanto stabilito nel successivo art. 39 in tema di premio aziendale variabile tiene conto anche di tali propositi e pertanto i risultati che in concreto saranno conseguiti al riguardo costituiranno importante punto di riferimento in sede di rinnovo del presente Contratto Integrativo Aziendale.

ART. 37 - USO DI STRUMENTI INFORMATICI

Nell'ambito delle finalità esposte al precedente art. 36, le Parti convengono quanto segue.

In relazione alle normative contenute nella "Nota a verbale n. 2" e nella "Dichiarazione in calce alla nota a verbale n.2" dell'art.92 del VIGENTE CCNL ANIA in merito ai concetti di esclusività e di prevalenza, premesso:

- i. che per attività di data entry si intende la pura e semplice trascrizione negli archivi informatici di dati desunti da supporti cartacei e/o di altro tipo, e
- ii. che pertanto non sono classificabili come attività di data entry quelle operazioni eseguite, a cura del Dipendente che vi provvede, da attività di concetto volte a controllare, correggere, elaborare e/o integrare dati desunti da supporti cartacei e/o dagli stessi archivi informatici,

si chiarisce che le su richiamate normative sono interpretate a livello aziendale nel senso seguente:

- a) per i dipendenti di cui al profilo e) dell'area professionale C 3° livello, l'utilizzo di strumenti informatici, inclusi i video terminali, ha rilevanza ai fini del concetto di "esclusività" solo se effettuato per attività di data entry;
- b) per i dipendenti inquadrati nei livelli superiori all'Area professionale C 3° livello, l'utilizzo di strumenti informatici va orientato nel senso che esso costituisca solo un supporto tecnico allo svolgimento delle rispettive mansioni, restando confermato che l'attività di data entry non può essere prevalente.

Infine si precisa che, nei confronti dei funzionari, l'uso di apparecchi informatici è previsto esclusivamente come strumento di supporto per l'espletamento delle funzioni loro proprie.

ART. 38 - PREMIO AZIENDALE "SARA FAMILY WELFARE"

1) PREMESSA

In conformità con quanto disciplinato agli artt. 84 e 85 del CCNL ANIA vigente, l'Azienda e le OO.SS.AA. convengono l'introduzione di un piano di welfare aziendale rivolto a tutto il personale in servizio, mediante la destinazione di una somma (di cui al successivo punto 2) utilizzabile a tale scopo. Il piano è fruibile nell'anno in corso dal personale a tempo indeterminato risultante in servizio al 31.12 dell'anno precedente.

2) ENTITÀ E MODALITÀ DI FRUIZIONE

Si conviene che la somma complessiva disponibile annualmente per ciascun dipendente (rif. successivo punto 6) è formata da:

- a) **euro 1.908,70 lorde annue** (euro 1.882,06 lorde annue per il personale già in forza prima del 18.12.99) per un lavoratore dipendente con inquadramento 4° livello / 7^ classe da riparametrare; detta quota, *fissa e "congelata"*, se non destinata a fini welfare, sarà fruita sotto forma di erogazione economica con la mensilità del mese di **marzo**.
- b) **euro 2.162,12 lorde annue** (euro 2.131,93 lorde annue per il personale già in forza prima del 18.12.99) per un lavoratore dipendente con inquadramento 4° livello / 7^ classe da riparametrare; detta quota, *pari a 1/14 della retribuzione tabellare spettante nell'anno di riferimento per ciascun dipendente in base a livello e classe di appartenenza indicizzata agli aumenti derivanti dai rinnovi del CCNL ANIA*, se non destinata a fini welfare, sarà fruita sotto forma di erogazione economica con la mensilità del mese di **settembre**.

Nota a verbale n.1: le Parti convengono che entrambi le somme sub a) e sub b), se fruita sotto forma di erogazione economica, concorreranno alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

Nota a verbale n.2: nel caso in cui per legge non fosse più possibile aderire ad un piano di welfare aziendale nei termini e nei modi così previsti da questo articolo, le Parti convengono che entrambi le somme sub a) e sub b) saranno comunque fruita sotto forma di erogazione economica nei rispettivi mesi di paga previsti (marzo e settembre) secondo le regole di cui al successivo punto 6).

3) COME ADERIRE AL PIANO WELFARE

Ciascun dipendente potrà destinare, per fini welfare, uno o entrambe le somme spettanti sub a) e sub b), richiedendo il rimborso delle spese sostenute tra quelle ammissibili (elenco di cui al successivo punto 4) purché effettuate nell'anno di erogazione del piano di welfare aziendale

da parte del dipendente stesso e/o dei suoi familiari indicati nell'art. 12 del TUIR - ovvero coniuge e figli - nonché le altre persone indicate nell'art. 433 del codice civile.

La decisione di aderire e se aderire con uno o con entrambe le somme spettanti dovrà avvenire in modo esplicito utilizzando il modulo allegato nei tempi e secondo le modalità all'interno definite.

La mancata adesione al piano di welfare aziendale comporterà automaticamente l'erogazione delle somme spettanti - di cui al precedente punto 2 - sotto forma di erogazione economica, nei mesi di paga previsti e con assoggettamento alle previsioni normative di legge ai fini fiscali e previdenziali.

Nel caso in cui il dipendente decida di aderire con un solo importo, potrà farlo esclusivamente con la quota variabile di cui al precedente punto 2, lettera b). Conseguentemente la quota fissa di cui al punto 2, lettera a) sarà liquidata sotto forma di erogazione economica nel mese di paga di marzo con assoggettamento alle previsioni normative di legge ai fini fiscali e previdenziali.

4) SPESE AMMISSIBILI A RIMBORSO

Le spese ammissibili a rimborso sono tutte quelle previste dall'art. 51, comma 2, lettera f) per le finalità di cui al comma 1 art. 100 e f-bis), DPR n. 917 del 22.12.1986 (TUIR) così come modificato dalla Legge di Stabilità 2016:

- a) servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare:
 - i. rette asili nido;
 - ii. rette scuole materne;
 - iii. rette scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;
 - iv. rette/tasse università e scuole universitarie di specializzazione;
 - v. master;
 - vi. spese sostenute per corsi di lingua svolti in Italia e/o all'Estero presso istituti/enti pubblici e/o privati riconosciuti;
 - vii. acquisto libri scolastici e/o strumentazione finalizzata allo studio, all'apprendimento e alla formazione scolastica;
- b) servizi integrativi di mensa connessi ai servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare;
- c) frequenza di ludoteche;
- d) frequenza centri estivi e invernali in Italia e all'estero;
- e) borse di studio;
- f) servizi di ricreazione anche in età prescolare:
 - i. spese sostenute per attività sportiva non agonistica;
 - ii. formazione e specializzazione artistica, musicale e coreutica presso istituti/enti pubblici e/o privati riconosciuti;
 - iii. abbonamenti ed ingressi a teatri, musei, mostre, concerti, cinema, stadio, ed affini;
- g) servizi di assistenza sociale e sanitaria:

- i. addetti ai servizi domestici (colf, badanti, baby sitter, ecc.) solo nel caso in cui siano regolarmente assunte (non necessariamente a tempo pieno);
- ii. assistenza domiciliare e/o presso strutture specializzate di congiunti disabili e/o non autosufficienti entro il terzo grado (es.: genitori e/o figli disabili) resa da personale regolarmente inquadrato con competenze infermieristiche o di assistenza sociale relativamente a spese di assistenza specifica e cioè per l'assistenza infermieristica e riabilitativa;
- iii. adesione al "Progetto Eudontica", limitatamente alla quota annuale e secondo le modalità previste dalla convenzione aziendale vigente.

5) PARZIALE O MANCATO UTILIZZO PER FINALITA' DI WELFARE

In caso di mancato o parziale utilizzo rispetto a quanto indicato dal dipendente nell'allegato 1 per le predette finalità, gli importi sopra citati (o l'eventuale eccedenza rispetto alle suddette spese) saranno necessariamente destinati a previdenza integrativa.

Nel caso di adesione parziale con scelta dell'importo (terza soluzione) verrà destinata a previdenza integrativa soltanto la parte non giustificata.

Nel caso di adesione parziale con la scelta di un importo superiore ad una delle due quote di cui al precedente punto 2), si considererà esaurita prima la quota di cui alla lettera b (quota di settembre).

6) A CHI SPETTA

Si conviene che la somma complessiva disponibile annualmente per ciascun dipendente di cui al precedente punto 2 - formata dalle quote di cui al punto 2 lettere sub a) e sub b) - matura ad esercizio concluso e spetta soltanto al personale in servizio con contratto a tempo indeterminato al 31.12 dell'anno precedente (anno di competenza) a quello in cui viene materialmente corrisposta (anno di erogazione).

L'erogazione economica e/o il relativo piano di welfare aziendale spetterà anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato senza soluzione di continuità per il solo anno precedente e proporzionalmente al periodo di lavoro prestato con contratto a termine.

Per il personale che prenderà servizio in corso d'anno, le somme disponibili per il piano di welfare aziendale spetteranno proporzionalmente al periodo di lavoro prestato.

Si conviene inoltre che al personale che risolve il rapporto di lavoro in corso d'anno, nel caso in cui non abbia avuto modo di fruire in tutto o in parte del piano di welfare aziendale, la quota teorica ancora spettante sarà riconosciuta sotto forma di erogazione economica in busta paga congiuntamente all'ultima retribuzione percepita con assoggettamento a contribuzione e fiscalità nei termini di legge.

7) DOCUMENTI UTILI E NECESSARI AL RIMBORSO

Ai fini della fruizione del piano di welfare aziendale, ciascun dipendente, nell'ambito delle somme individuate, potrà scegliere la combinazione tra beni e servizi in base all'elenco di spese ammissibili di cui al precedente punto 4), secondo le proprie esigenze personali e familiari consegnando alla funzione Amministrazione del Personale:

- a) il modello di adesione al piano di welfare aziendale denominato **Allegato 1** dovrà essere debitamente compilato in ogni sua parte e restituito **ENTRO E NON OLTRE IL**

10 MARZO DI CIASCUN ANNO; eccezionalmente per l'anno 2016 sarà possibile restituire il modulo di adesione compilato entro il 10 Luglio 2016; si evidenzia che per il solo anno 2016 non sarà possibile aderire con entrambe le quote di cui al punto 2) ma solo con la quota di settembre (di cui alla lettera sub b) o con parte di essa;

- b) la documentazione originale e probante relativa ad oneri sostenuti che abbiano inerza temporale dal 1.1 al 31.12 dell'anno di erogazione in un'unica soluzione e unitamente all'**Allegato 2** debitamente compilato **ENTRO E NON OLTRE IL 10 DICEMBRE DI CIASCUN ANNO**.

La funzione Amministrazione del Personale provvederà alla verifica di quanto previsto ai precedenti punti a) e b) in termini di tempi e contenuti previsti per l'adesione e per la documentazione necessaria nonché all'annullo della stessa per la somma rimborsata, al fine di escludere di fatto l'eventuale possibilità di deduzione/detrazione di spese già rimborsate prevista dalla legge.

**ALLEGATO 1 - ADESIONE AL PIANO DI WELFARE AZIENDALE DENOMINATO
"SARA FAMILY WELFARE"**

DA RICONSEGNARE ALLA FUNZIONE AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE
ENTRO IL 10 MARZO
(ENTRO IL 10 LUGLIO PER IL SOLO ANNO 2016)

Il/la sottoscritto/a _____

matricola n.ro _____ dipendente della società _____

dichiara di ADERIRE al piano di welfare aziendale su base annuale denominato "Sara Family

Welfare" per il seguente valore (BARRARE UN'UNICA OPZIONE):

ADESIONE TOTALE (*)
quota fissa + quota variabile di cui al punto 2), lettere sub a) e sub b)

ADESIONE PARZIALE
esclusivamente quota variabile di cui al punto 2), lettera sub b)

ADESIONE PARZIALE PARI AD EURO _____

N.B.: il sottoscritto prende inoltre espressamente atto che la scelta come sopra manifestata non è modificabile. In caso di mancato o parziale utilizzo della somma sopra indicata per le predette finalità, gli importi sopra citati (o l'eventuale eccedenza rispetto alle suddette spese) saranno necessariamente destinati a previdenza integrativa. Ricordiamo che tale versamento non concorre al reddito annuo nel limite complessivo di euro 5.164,25 annue.

Data

Firma del dipendente

Data e Visto incaricato Amministrazione del Personale per ricevuta

(*): **OPZIONE NON PREVISTA PER L'ANNO 2016**

ART. 39 – PREMIO DI PRODUZIONE VARIABILE ANNUO - PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' VARIABILE (PAV) E PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Il Premio di Produzione Variabile Annuo è legato alla somma dell'Utile Lordo complessivo delle Società Sara Assicurazioni SpA e Sara Vita Spa, desumibile dai bilanci aziendali e dal Premio di Partecipazione, secondo le modalità definite dall'Allegato n.3 "Premio di Produzione Variabile Annuo" e di norma sarà erogato nel mese di luglio.

Si precisa che:

1. il Premio di Produzione Variabile Annuo matura a bilancio d'esercizio approvato e pertanto spetta soltanto al Personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente (anno di competenza) a quello in cui viene materialmente corrisposto (anno di erogazione);
2. al Personale che ha preso servizio nel corso dell'anno precedente spetta in proporzione al periodo di lavoro prestato;
3. al personale che risolva il rapporto di lavoro dopo aver maturato il Premio di Produzione Variabile Annuo per l'anno precedente, ma prima dell'ultima scadenza stabilita per l'erogazione, sarà erogato congiuntamente all'ultima retribuzione. Se a quel momento non fosse contrattualmente stabilita la misura del Premio di Produzione Variabile Annuo valevole per l'anno precedente, lo stesso si determinerà applicando i medesimi criteri adottati per l'ultimo Premio di Produzione Variabile Annuo;
4. per l'anno 2017 (risultati 2016) il valore di riferimento del Premio di Produzione Variabile Annuo è pari ad € **1.430**, riferito ad un 4° livello / 7^ classe, suddiviso in:
 - a) PAV-Premio Risultato Aziendale: € 1.150
 - b) Premio di Partecipazione: € 280
5. per l'anno 2018 (risultati 2017) il valore di riferimento del Premio di Produzione Variabile Annuo è pari ad € **1.460**, riferito ad un 4° livello / 7^ classe, suddiviso in:
 - a) PAV-Premio Risultato Aziendale: € 1.150
 - b) Premio di Partecipazione: € 310
6. per l'anno 2019 (risultati 2018) il valore di riferimento del Premio di Produzione Variabile Annuo è pari ad € **1.480**, riferito ad un 4° livello / 7^ classe, suddiviso in:
 - c) PAV-Premio Risultato Aziendale: € 1.150
 - d) Premio di Partecipazione: € 330

Sostituzione del Premio di Produzione Variabile Annuo sotto forma di Welfare

Così come disposto dalla legge 28 dicembre 2015, n.208 (cd. "Legge di Stabilità"), il dipendente titolare di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione, a **50.000 euro**, (nonché i soggetti indicati nell'art.12) potrà fruire - in totale o parziale sostituzione del suddetto Premio di Produzione Variabile Annuo contabilizzato per un importo di **2.000 euro** (2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) - di utilità in esenzione di imposta e cioè:

- a) somme e valori di cui al comma 2 dell'art. 51 del TUIR;
- b) fringe benefit di cui all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del TUIR.

Tale somma sostituita in welfare di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), non concorre, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, ne' è soggetta all'imposta sostitutiva del 10% disciplinata dai commi da 182 a 191 della Legge di Stabilità 2016.

Si ricorda che il dipendente è tenuto a comunicare al proprio sostituto d'imposta (datore di lavoro) l'insussistenza del diritto a fruire della detassazione se:

- nell'anno precedente ha superato, in forza di più rapporti di lavoro, la soglia reddituale dei 50.000 euro (redditi di lavoro dipendente);
- nell'anno di applicazione dell'imposta sostitutiva, ha ottenuto - in forza di più rapporti di lavoro - somme già assoggettate a imposta sostitutiva fino al raggiungimento del tetto massimo agevolabile dei 2.000 euro (2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro).

Nota a verbale

Le Parti dichiarano che, anche in assenza di vigenza contrattuale, e al fine di garantire la partecipazione dei dipendenti al Premio di Produzione Variabile Annuo, saranno confermati i valori obiettivo, la determinazione ed il valore del premio erogato nell'anno 2019 (risultati 2018).

capitolo settimo

TEMI PROGRAMMATICI

ART. 40 - INFORMAZIONE

Valutata la sempre crescente importanza che assume una informazione preventiva, coinvolgente e rapida nel processo di profondo rinnovamento delle relazioni interne, nel quale sono oggi coinvolte le Società Sara Assicurazioni e Sara Vita, la Direzione Aziendale si impegna a valorizzare i momenti di interazione con le rappresentanze dei Lavoratori.

A tale scopo:

- a) nel corso di ciascun semestre e comunque entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno (informativa semestrale) ed il 15 marzo dell'anno successivo (informativa di bilancio), la Direzione effettuerà incontri con le RSA per fornire informazioni di carattere generale in merito all'andamento delle Società Sara Assicurazioni Spa e SARA Vita Spa con particolare riferimento alle problematiche riguardanti i Lavoratori, anche in ordine alla organizzazione del lavoro, all'applicazione dei contratti vigenti, nonché ai programmi di formazione;
- b) entro il 15 novembre di ogni anno la Direzione fornirà i dati relativi ai bilanci semestrali delle suddette Società;
- c) altri incontri saranno indetti, a scopo di informazione preventiva, ogni qualvolta intervenissero modificazioni significative nell'ambito delle competenze attribuite a ciascun settore di lavoro;
- d) debbano essere fornite notizie sul Piano Industriale o su iniziative che potrebbero avere un impatto significativo sul bilancio presente e futuro delle suddette Società;
- e) debbano essere comunicate alle RSA, significative modificazioni di tipo organizzativo o razionalizzazioni.

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

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

Potranno inoltre essere indette, in orario di lavoro e con la partecipazione di una delegazione RSA ristretta, riunioni di settore dei dipendenti ogni qualvolta intervenissero modificazioni di significativo rilievo nelle procedure di lavoro.

E' altresì facoltà delle RSA rappresentare alla Direzione, anche al di fuori degli incontri previsti nei commi precedenti, problemi e richiedere notizie specifiche in materia di:

- a. organizzazione di corsi aziendali di formazione e di partecipazione dei Lavoratori agli stessi;
- b. domande di rotazione delle mansioni ed accoglimento delle medesime;
- c. trasferimenti dei Lavoratori;
- d. inquadramenti;
- e. problemi attinenti al turn over;
- f. prepensionamenti;
- g. assunzioni con contratti a termine;
- h. straordinari;
- i. sistemi premianti e valutazioni prestazioni.

Nota a verbale n.1

A richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, la Società, allorché siano tenute riunioni di lavoro in ambienti siti fuori degli uffici aziendali, consentirà che nei medesimi ambienti siano svolte relazioni sindacali, sempre compatibilmente con la relativa disponibilità e in ogni caso solo al termine delle riunioni di lavoro.

Nota a verbale n.2

Si istituisce una commissione ristretta con il compito di esaminare le problematiche relative ai Centri Liquidazione Danni che si riunirà almeno una volta l'anno. I costi relativi al trasferimento dei Rappresentanti Sindacali della Direzione Rete Liquidativa, un rappresentante per Sigla Sindacale, sono a carico dell'Azienda.

Nell'ambito di dette riunioni paritetiche, le OO.SS. si impegnano a costituire, per ciascuna O.S., una rappresentanza composta da massimo 2 rappresentanti (compreso il rappresentante della Direzione Rete Liquidativa).

Nota a verbale n.3

Si istituisce una commissione ristretta con il compito di esaminare le problematiche relative alla Direzione Vendite che si riunirà almeno una volta l'anno. I costi relativi al trasferimento dei Rappresentanti Sindacali della Direzione Vendite, un rappresentante per Sigla Sindacale, sono a carico dell'Azienda.

Nell'ambito di dette riunioni paritetiche, le OO.SS. si impegnano a costituire, per ciascuna O.S., una rappresentanza composta da massimo 2 rappresentanti (compreso il rappresentante della Direzione Vendite).

Nota a verbale n.4

Ciascuna O.S. informerà tempestivamente la Direzione Aziendale in caso di cambiamenti della composizione della RSA (ferme restando le norme in merito di cui all'all.12 del vigente CCNL ANIA 2007). Comunque, all'inizio di ogni anno (di norma nel mese di gennaio), ciascuna O.S. confermerà via mail alla Direzione Aziendale i nominativi della composizione della RSA.

ART. 41 - ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

In attuazione di quanto previsto dall'art. 66 del Vigente CCNL ANIA, è stabilito un monte ore annuo minimo di 3500 da destinarsi a corsi di formazione. Una quota di detto monte ore sarà riservata al personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 97, 98, 99 e 149 del citato CCNL.

In occasione del primo incontro semestrale di ciascuno anno, tra le informative di cui all'art. 10 del Vigente CCNL ANIA saranno date notizie circa l'attività di formazione svolta nell'anno precedente, ed in particolare sull'utilizzo della quota come sopra finalizzata.

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

Nota a verbale

in riferimento a quanto previsto dall'art. 66 ed all'Ente Bilaterale ENBIFA di cui all'allegato n.11 del VIGENTE CCNL ANIA, al fine di sviluppare la qualificazione professionale e valorizzare le risorse umane, viene istituita una Commissione bilaterale avente lo scopo di individuare le esigenze formative segnalate dai lavoratori compatibilmente con i Piani di Formazione già programmati dall'Azienda per tutto il Personale.

Nell'ambito di dette riunioni paritetiche, le OO.SS. si impegnano a costituire, per ciascuna O.S., una rappresentanza composta da massimo 2 rappresentanti.

ART. 42 - PARI OPPORTUNITA'

Le parti concordano sulla necessità di rafforzare le condizioni per una più significativa presenza quantitativa e qualitativa del Personale femminile in Azienda e ciò in armonia con le attuali disposizioni di legge. Le riunioni della Commissione avverranno con cadenza semestrale.

Nota a verbale

Le parti ribadiscono l'importanza della commissione mista composta per la Società da 3 rappresentanti e per le RSA da un esponente per ciascuna di essa con gli incarichi da assolvere secondo quanto previsto dall'allegato n.15 del VIGENTE CCNL ANIA.

ART. 43 - MOBBING – BOSSING

Le parti riconoscono la rilevanza delle problematiche relative al mobbing nell'ambito dell'attività lavorativa e l'opportunità di azioni volte all'informazione, alla prevenzione ed alla tutela rispetto ad un fenomeno che oltre a danneggiare l'integrità psico-fisica dei lavoratori si potrebbe tradurre anche in un aumento dei costi per l'Azienda.

Per quanto riguarda la normativa, le parti si impegnano a recepire e a dare attuazione alla legislazione in materia e all'art.51 del Vigente CCNL ANIA.

In questo quadro opererà la Commissione paritetica aziendale, costituita a norma del CIA 15.03.2002. che si riunirà con le modalità previste dal relativo regolamento.

In ogni caso le parti, per la soluzione dei casi, o altri pareri consultivi, potranno rivolgersi all'Osservatorio Nazionale Paritetico sul Mobbing di all'art.51 del Vigente CCNL ANIA.

Nell'ambito di dette riunioni paritetiche, le OO.SS. si impegnano a costituire, per ciascuna O.S., una rappresentanza composta da massimo 2 rappresentanti.

ART. 44 - TUTELA DELLA SALUTE

Ferme le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 626/1994, la Società sottoporrà ogni anno, a proprie spese e a richiesta degli interessati:

- a) a visita medica oculistica i Dipendenti che:
 - i. operano in via non prevalente su apparecchiature elettroniche con video;
 - ii. svolgono le prestazioni lavorative in ambienti ubicati in piani interrati ed illuminati solo artificialmente, gli uni e gli altri purché documentino di essere affetti da disturbi alla vista;
- b) a visita audiometrica i Dipendenti che:
 - i. abitualmente utilizzano l'attuale fotocopiatrice munita di fascicolatore;
 - ii. continuativamente sono addetti alle attuali stampanti del Settore "Elaborazione dati" della Direzione Sistemi Informativi;
- c) a visita medica oculistica e a visita audiometrica, i Dipendenti addetti alla guida di automezzi della Società.

Ai Dipendenti sottoposti alle visite specialistiche di cui sopra sarà consegnato il relativo referto.

ART. 45 - SMOKING POLICY

Alla luce del divieto di fumo istituito dalle nuove normative, le parti, qualora dovessero insorgere problemi relativamente ai dipendenti fumatori, attiveranno la commissione per esaminare i problemi e proporre soluzioni.

ART. 46 - STRUMENTI ECONOMICI ED INFORMATICI IN DOTAZIONE ALLE R.S.A.

In un clima di buone e corrette relazioni sindacali, l'Azienda, cosciente dell'importanza che riveste la tempestività dell'informazione tra Lavoratori e loro Rappresentanti, mette a disposizione uno spazio sul portale intranet "Mondo Sara" come bacheca sindacale informatica per sigla. Nella stanza sindacale viene riconfermata la dotazione di un fax ed un PC con relativa stampante.

Vigono, naturalmente anche per le OO.SS., le stesse regole circa l'attuale pubblicazione dei documenti aziendali, ovvero: almeno 24 ore prima il documento (possibilmente già in formato elettronico) dovrà essere messo a disposizione del Comitato di Redazione del portale intranet che provvederà a renderlo conforme agli standard informatici utili per la pubblicazione entro le 24 ore successive (escludendo ovviamente fini censori).

Gli oneri derivanti dall'eventuale presenza di Rappresentanti Aziendali delle Reti Esterne, delegati a rappresentare i lavoratori in una delle commissioni previste dal CIA, sono a carico dell'Azienda per un massimo di un rappresentante esterno per sigla sindacale.

Lo stesso trattamento è previsto nei casi di assemblee di lavoratori indette presso gli uffici periferici delle Reti Esterne.

La Società concede l'utilizzo della posta elettronica per informativa sindacale esclusivamente interna. Ciascuna sigla sindacale avrà a disposizione un account di posta elettronica @sara.it con l'abilitazione di un amministratore.

Ciascuna O.S. si impegna, prima della firma del presente CIA, a fornire il nominativo dei responsabili dell'utilizzo dell'account che saranno quindi anche gli unici amministratori.

Le mail potranno essere inviate anche da altri user – sotto la responsabilità dell'amministratore su definito – e non potranno contenere allegati superiori ai 500 kbyte. Ciascun referente di O.S. sarà considerato responsabile del corretto utilizzo dello strumento.

In caso di gravi e/o reiterati addebiti per cattivo e/o improprio utilizzo, l'Azienda si riserva di adottare i provvedimenti del caso.

decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo Aziendale - salvo le diverse decorrenze specificatamente indicate nel corpo dello stesso per singoli aspetti particolari - ha effetto dalla data di stipulazione del medesimo e si applica a partire da tale data, al Personale in servizio.

Esso scadrà il **22 giugno 2019** e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di tre anni in tre anni qualora non sia disdettato per iscritto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

La presente ipotesi di accordo verrà sottoposta per la definitiva approvazione agli Organi Societari ed alle Assemblee dei Lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto in Roma il giorno 22 giugno 2016

Sara Assicurazioni S.p.A.

FIRST/CISL

Sara Vita S.p.A.

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

allegati al contratto



ALLEGATO NR. 1 - ORARIO DI LAVORO

	Entrata	Intervallo	Uscita
Lun./Gio.	8.30	13.15 – 14.15	17.30
Venerdì	8.30	-	13.30

Flessibilità

	Entrata	Intervallo	Uscita
Lun./Gio.	8.00 – 9.00	14.00* -14.15	16.45* - 18.00
Venerdì	8.00 – 9.00	-	13.00 - 14.00
semifestivo	8.00 – 8.30	-	12.00

* Flessibilità della pausa pranzo che permette di anticipare il rientro in servizio dall'intervallo fino ad un massimo di 15 minuti (durata minima intervallo 45 minuti). In caso di fruizione di intervallo ridotto, nella medesima giornata l'orario contrattuale di uscita può essere anticipato nella stessa misura nel limite della flessibilità consentita (ex accordo sindacale 8/01/2008).

Al Dipendente è concessa la possibilità di concordare con il proprio Responsabile diretto una pausa pranzo di 90 minuti (dalle 13.15 alle 14.45) per un periodo minimo di 1 mese (con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello della richiesta). In questo caso l'uscita sarà posticipata di 30 minuti.

Nelle giornate semifestive l'orario di riferimento è il seguente:

Semifestivi	8.10		12.00
-------------	------	--	-------

ALLEGATO NR. 2 - ORARIO DI LAVORO PART TIME**1 - PART TIME ORIZZONTALE - ORARIO DI LAVORO**

	A	B	C
Ore giornaliere	4	5	6
Ore settimanali	20	25	29
Percentuali	54%	68%	78%

	Orario Lavoro		Flessibilità	
	Entrata	Uscita	Entrata	Uscita
A – Part.time 4 ore giornaliere				
	8:45	12:45	8:30-9:00	12:30-13:00
B – Part.time 5 ore giornaliere				
	8:15	13:15	8:00-8:30	13:00-13:30
C – Part.time 6 ore giornaliere				
	8:15	13:15	8:00-8:30	
	14:15*	15:15		15:00-15:30

*: Per il part-time previsto al punto C), resta ferma la flessibilità della pausa pranzo che permette di anticipare il rientro in servizio dall'intervallo fino ad un massimo di 15 minuti (durata minima intervallo 45 minuti). In caso di fruizione di intervallo ridotto, nella medesima giornata l'orario contrattuale di uscita può essere anticipato nella stessa misura nel limite della flessibilità consentita (ex accordo sindacale 8/01/2008). Il venerdì la prestazione è di 5 ore con la flessibilità di cui al punto B), ovvero: Entrata: 8.00-8.30 / Uscita. 13.00-13.30.

Nelle giornate semifestive l'orario di riferimento è per tutti rigido, secondo il seguente schema:

Semifestivi	8.10		12.00
-------------	------	--	-------

L'eccedenza di ore prestate nelle giornate semifestive rispetto a quelle previste dal contratto di part time, costituiranno crediti di flessibilità ex art. 1 lett. A) del presente CIA.

A ciascun/a lavoratore/trice part-time verrà accreditata una quantità di permessi contrattuali con recupero commisurati alla propria % di riduzione oraria.

2 - PART TIME VERTICALE - ORARIO DI LAVORO

	A	B	C
Ore giornaliere	8 ore x 2 gg 5 ore il ven.	8 ore x 3 gg	8 ore x 3 gg 5 ore il ven.
Ore settimanali	21	24	29
Percentuali	57%	65%	78%

3 - PART TIME MISTO - ORARIO DI LAVORO

	A	B	C
Ore giornaliere	6 ore x 3 gg	5 ore x 4 gg	6 ore x 4 gg
Ore settimanali	18	20	24
Percentuali	48%	54%	65%

Orario di lavoro, flessibilità e semifestivo

- a) per il part-time verticale si fa riferimento all'orario full-time di cui all'all. nr.1;
- b) per il part-time misto si fa riferimento a quanto previsto per il part-time orizzontale.

ALLEGATO NR. 3 – PREMIO DI PRODUZIONE VARIABILE ANNUO - PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' VARIABILE (PAV) E PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Il Premio di Produzione Variabile Annuo erogato per gli anni 2017 (risultati 2016), 2018 (risultati 2017) e 2019 (risultati 2018) sarà determinato sulla base dell'**Utile Lordo Sara Assicurazioni SpA + Sara Vita SpA** come da Bilancio d'Esercizio secondo la seguente griglia (valori lordi):

Utile Lordo Sara Assicurazioni SpA + Sara Vita SpA	PAV %	PAV - Premio di Risultato Aziendale 2017 (a)	Premio di Partecipazione 2017 (b)	Premio di Produzione Variabile Anno 2017 (a+b)
Maggiore di 0 e <= € 2.500.000	0	-	-	-
€ 2.500.001 - € 5.000.000	60%	690,00	168,00	858,00
€ 5.000.001 - € 20.000.000	75%	862,50	210,00	1.072,50
€ 20.000.001 - € 30.000.000	90%	1.035,00	252,00	1.287,00
€ 30.000.001 - € 50.000.000	100%	1.150,00	280,00	1.430,00
€ 50.000.001 - € 70.000.000	120%	1.380,00	336,00	1.716,00
€ 70.000.001 - € 100.000.000	130%	1.495,00	364,00	1.859,00
€ 100.000.001 - € 130.000.000	140%	1.610,00	392,00	2.002,00
€ 130.000.001 - € 160.000.000	160%	1.840,00	448,00	2.288,00
Maggiore di € 160.000.000	180%	2.070,00	504,00	2.574,00

Utile Lordo Sara Assicurazioni SpA + Sara Vita SpA	PAV %	PAV - Premio di Risultato Aziendale 2018	Premio di Partecipazione 2018	Premio di Produzione Variabile Anno 2018
		(a)	(b)	(a+b)
Maggiore di 0 e <= € 2.500.100	0	-	-	-
€ 2.500.101 - € 5.000.100	60%	690,00	186,00	876,00
€ 5.000.101 - € 20.000.100	75%	862,50	232,50	1.095,00
€ 20.000.101 - € 30.000.100	90%	1.035,00	279,00	1.314,00
€ 30.000.101 - € 50.000.100	100%	1.150,00	310,00	1.460,00
€ 50.000.101 - € 70.000.100	120%	1.380,00	372,00	1.752,00
€ 70.000.101 - € 100.000.100	130%	1.495,00	403,00	1.898,00
€ 100.000.101 - € 130.000.100	140%	1.610,00	434,00	2.044,00
€ 130.000.101 - € 160.000.100	160%	1.840,00	496,00	2.336,00
Maggiore di € 160.000.100	180%	2.070,00	558,00	2.628,00

Utile Lordo Sara Assicurazioni SpA + Sara Vita SpA	PAV %	PAV - Premio di Risultato Aziendale 2019	Premio di Partecipazione 2019	Premio di Produzione Variabile Anno 2019
		(a)	(b)	(a+b)
Maggiore di 0 e <= € 2.500.200	0	-	-	-
€ 2.500.201 - € 5.000.200	60%	690,00	198,00	888,00
€ 5.000.201 - € 20.000.200	75%	862,50	247,50	1.110,00
€ 20.000.201 - € 30.000.200	90%	1.035,00	297,00	1.332,00
€ 30.000.201 - € 50.000.200	100%	1.150,00	330,00	1.480,00
€ 50.000.201 - € 70.000.200	120%	1.380,00	396,00	1.776,00
€ 70.000.201 - € 100.000.200	130%	1.495,00	429,00	1.924,00
€ 100.000.201 - € 130.000.200	140%	1.610,00	462,00	2.072,00
€ 130.000.201 - € 160.000.200	160%	1.840,00	528,00	2.368,00
Maggiore di € 160.000.200	180%	2.070,00	594,00	2.664,00

L'importo complessivo del **Premio di Produzione Variabile Annuo** per il triennio 2017-2019 espresso nelle griglie è frutto della somma di 2 componenti (a+b):

- a) L'importo della componente **PAV-Premio di Risultato Aziendale** basato sull'Utile Lordo Sara Assicurazioni SpA e Sara Vita SpA;
- b) L'importo della componente **Premio di Partecipazione** dato dalla presenza in azienda di ciascun dipendente e calcolato secondo la seguente tabella di riferimento (valida per il triennio 2017-2019):

		Nr. eventi di malattia	
		<=3	>3
Nr. ore di malattia	fino a 74 ore/annue	100%	100%
	75-85 ore/annue	100%	80%
	86-160 ore/annue	90%	60%
	oltre 160 ore/annue	80%	0

Non rientrano nel computo del nr. ore/eventi di malattia:

- 1) assenze per malattia >= a 15 giorni continuativi di calendario;
- 2) assenze per malattie relative a gravi patologie;
- 3) assenze per malattia con ricovero ospedaliero;
- 4) assenze per infortuni sul lavoro

ALLEGATO NR. 4/A - CHECK UP DONNA

1. CHECK UP ETA' INFERIORE A 40 ANNI

- Mammografia o ecografia mammaria
- Ecografia addome completo (ogni due anni)
- Visita cardiologia con Elettrocardiogramma
- RX torace
- Visita senologica
- Mappatura Nevi
- Ecografia Tiroidea
- Visita ginecologica con Pap Test

- Esami di laboratorio:
Emocromo completo hb, ht, con formula leucotocitaria e conteggio piastrine
Anticorpi Antiepatite C
Antigene Australia
Azotemia
Glicemia
Creatinemia
Colesterolo totale
Colesterolo HDL
Colesterolo LDL
Trigliceridi
Uricemia
Transaminasi SGOT e SGPT
Sangue occulto nelle feci
Esame urine completo
Omocisteina

2. CHECK UP ETA' 40 - 49 ANNI

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

3. CHECK UP ETA' DAI 50 ANNI IN POI

Oltre a quelle previste per i 2 precedenti check up diventa annuale l'Ecografia addome completo e MOC.

ALLEGATO NR. 4/B - CHECK UP UOMO

1. CHECK UP ETA' INFERIORE A 40 ANNI

- Visita cardiologia con Elettrocardiogramma
- RX torace
- Mappatura Nevi
- Ecografia Tiroidea

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

2. CHECK UP ETA' 40 - 49 ANNI

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

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

3. CHECK UP ETA' DAI 50 ANNI IN POI

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

- Ecografia addome completo
- Uroflussimetria

ALLEGATO NR. 5 - QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI OFFERTI DAL NETWORK SANITARIO CONVENZIONATO B.A./SARA PER EFFETTUARE IL CHECK UP AZIENDALE PREVISTO DAL VIGENTE C.I.A.
da restituire via mail, fax o posta interna alla Direzione Risorse Umane, c.a. Dr. Stefano ROMANO

NON SARANNO PRESI IN CONSIDERAZIONE QUESTIONARI ANONIMI

COGNOME	NOME
STRUTTURA PRESSO LA QUALE SI E' EFFETTUATO IL CHECK UP AZIENDALE	DATA NELLA QUALE SI E' SVOLTO IL CHECK UP AZIENDALE
QUESTIONARIO (barrare una sola casella per ciascuna sezione)	
1. ACCESSIBILITA' ALLA STRUTTURA E TEMPI DI ATTESA	
<input type="checkbox"/> PESSIMO <input type="checkbox"/> MEDIOCRE <input type="checkbox"/> SUFFICIENTE <input type="checkbox"/> BUONO <input type="checkbox"/> OTTIMO	
2. QUALITA', COMFORT E PULIZIA	
<input type="checkbox"/> PESSIMO <input type="checkbox"/> MEDIOCRE <input type="checkbox"/> SUFFICIENTE <input type="checkbox"/> BUONO <input type="checkbox"/> OTTIMO	
3. PROFESSIONALITA' E ACCURATEZZA DEL PERSONALE MEDICO E PARAMEDICO	
<input type="checkbox"/> PESSIMO <input type="checkbox"/> MEDIOCRE <input type="checkbox"/> SUFFICIENTE <input type="checkbox"/> BUONO <input type="checkbox"/> OTTIMO	
4. VELOCITA' DI RISPOSTA IN TERMINI DI INVIO DEI RISULTATI	
<input type="checkbox"/> PESSIMO <input type="checkbox"/> MEDIOCRE <input type="checkbox"/> SUFFICIENTE <input type="checkbox"/> BUONO <input type="checkbox"/> OTTIMO	
5. GIUDIZIO DI SINTESI	
<input type="checkbox"/> PESSIMO <input type="checkbox"/> MEDIOCRE <input type="checkbox"/> SUFFICIENTE <input type="checkbox"/> BUONO <input type="checkbox"/> OTTIMO	
6. IMPRESSIONI PERSONALI, SPUNTI DI MIGLIORAMENTO, ULTERIORI INFORMAZIONI	
.....	

ALLEGATO NR. 6 - MODELLO DI VARIAZIONE DEI FAMILIARI ASSICURATI

Spettabile

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL FONDO ASSISTENZA INTEGRATIVA DEI DIPENDENTI DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO SARA ASSICURAZIONI S.P.A. - Via Po, 20 - 00198 ROMA

e.p.c. alla società di appartenenza:

Il/La sottoscritto/a (Cognome e Nome) _____

Società _____ Matricola _____

Nato/a a _____ il _____

Residente in (Comune, Provincia) _____ CAP _____

Via/Piazza _____

Codice Fiscale _____

Assunto/a in data _____ In servizio presso _____

CHIEDE

Di volere includere nelle prestazioni del fondo ove previsto i seguenti familiari, secondo quanto disciplinato dalla normativa di riferimento vigente CCNL e Contrattazione Collettiva di secondo livello (CIA), con decorrenza dall'anno _____

A) FAMILIARI FISCALMENTE A CARICO

RAPPORTO DI PARENTELA	COGNOME E NOME	DATA DI NASCITA	CODICE FISCALE

B) FAMILIARI FISCALMENTE NON A CARICO CON LIMITE DI REDDITO*

RAPPORTO DI PARENTELA	COGNOME E NOME	DATA DI NASCITA	CODICE FISCALE

Annotazioni

*** Il limite di reddito per essere in copertura è fissato dalla contrattazione nazionale di riferimento o dagli accordi integrativi; è pertanto necessario prendere visione di tali documenti.**

Il limite di reddito del fiscalmente a carico è previsto dal TUIR ed è fissato in €. 2.840,51 annue. La situazione reddituale deve fare riferimento all'anno precedente la richiesta d'inclusione.

Il/La sottoscritto/a dichiara sotto la propria responsabilità che i familiari sub A) e sub B) sono nelle condizioni di copertura sopra dichiarate e si impegna a rendere nota tempestivamente al Fondo ogni variazione alla presente comunicazione.

Il sottoscritto è consapevole della responsabilità e delle pene stabilite dalla legge per false attestazioni. La falsità negli atti e l'uso di atti falsi, oltre a comportare la decadenza dei benefici eventualmente conseguiti alla dichiarazione non veritiera (art. 75 D.P.R.445/2000), costituiscono reato punito ai sensi del Codice Penale e delle leggi speciali in materia (art. 76 D.P.R. 445/2000).

Dichiara altresì di aver preso visione dello Statuto, delle Norme Operative e del Regolamento delle Prestazioni del Fondo e di accettare totalmente il contenuto.

Data e Firma

Informativa ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 196/2003

Ai sensi del D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 - Codice in materia dei dati personali - , il Fondo Assistenza Integrativa dei Dipendenti delle società del Gruppo SARA Assicurazioni Spa, con sede in Roma Via Po, 20, in qualità di "Titolare" del trattamento, provvede a fornire le informazioni riguardanti l'utilizzo dei dati personali.

1) Fonte dei dati personali

I dati personali in possesso di FAISARA sono raccolti direttamente presso gli iscritti/aderenti ovvero presso le società di appartenenza e possono riguardare sia dati comuni, sia dati che la legge qualifica come "sensibili" relativi agli iscritti/aderenti ed ai Suoi familiari. Per il loro trattamento la legge richiede specifiche manifestazioni di consenso da rendere tramite la dichiarazione riportata in calce alla presente scheda.

2) Finalità del trattamento cui sono destinati i dati

I dati personali sono trattati nell'ambito della ordinaria attività del Fondo e secondo le seguenti finalità.

- Finalità strettamente connesse e strumentali alla gestione dei rapporti con gli iscritti (es. riscossione dei contributi, erogazione delle prestazioni, ecc.).
- Finalità connesse agli obblighi previsti da leggi, da regolamenti e dalla normativa comunitaria, nonché da disposizioni impartite a ciò legittimate dalla legge e da organi di vigilanza e controllo.

3) Modalità di trattamento dei dati

In relazione alle indicate finalità, il trattamento dei dati personali avviene mediante strumenti manuali, informatici e telematici con logiche strettamente correlate alle finalità stesse e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati trattati nel rispetto delle previsioni dell'art. 11 del Decreto Legislativo n 196 del 30 giugno 2003.

4) Categorie di soggetti ai quali i dati possono essere comunicati

Per lo svolgimento di parte della sua attività il Fondo si rivolge anche a società esterne per:

- effettuazione dell'attività di esecuzione degli adempimenti relativi ai contratti in essere, ivi compresa la copertura assicurativa e la liquidazione (di competenza di SARA Assicurazioni spa). In tale ultima circostanza l'assicuratore può anche rivolgersi a società terze per l'esecuzione del servizio;
- effettuazione contabile delle operazioni di addebito dei contributi e di pagamento delle prestazioni;
- servizi di elaborazione dati;
- attività di trasmissione, imbustamento, trasporto e smistamento di comunicazioni agli iscritti;
- adempimenti fiscali e tenuta delle scritture contabili;
- servizi informatici e servizi di archiviazione della documentazione;
- la fornitura di servizi di consulenza e assistenza;

Un elenco dettagliato e aggiornato delle società esterne è disponibile presso la sede del Fondo (Via Po n. 20 - 00198 Roma).

5) Rifiuto del consenso

L'eventuale rifiuto da parte dell'interessato di conferire i dati personali può comportare una mancata esecuzione delle prestazioni e degli adempimenti per i quali la conoscenza dei dati sia oggettivamente indispensabile.

6) Diffusione dei dati

I dati personali non sono soggetti a diffusione.

7) Trasferimento dei dati all'estero

Non è previsto il trattamento dei dati all'estero.

8) Diritti di cui all'art. 7

L'art. 7 del Codice conferisce agli interessati l'esercizio di specifici diritti.

In particolare, essi possono ottenere dal titolare la conferma dell'esistenza o meno di propri dati personali e che tali dati siano messi a disposizione, in forma intellegibile.

L'interessato può altresì chiedere di conoscere l'origine dei dati nonché la logica e le finalità su cui si basa il trattamento, di ottenere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge nonché l'aggiornamento, la rettificazione e, se vi è interesse, l'integrazione dei dati, di opporsi, per motivi legittimi, al trattamento stesso.

9) Titolare del trattamento

Titolare del trattamento dei dati personali è FAISARA - Fondo Assistenza Integrativa dei Dipendenti delle società del gruppo SARA assicurazioni Spa, Via Po n. 20 - 00198 Roma.

Presa visione dell'informativa allegata ed ai sensi degli artt. 23, 26, 42, 43 del D.lgs 196/1993

Acconsento

Non Acconsento

- al trattamento dei dati personali comuni e sensibili che mi riguardano, funzionale all'esercizio dell'attività assistenziale integrativa;
- alla comunicazione ed utilizzo degli stessi da parte delle categorie di soggetti indicate al punto 4) della predetta informativa, per il perseguimento delle finalità di cui al punto 2) della medesima informativa;

Rimane fermo che il mio consenso è condizionato al rispetto delle disposizioni della vigente normativa. Dichiaro sotto la mia responsabilità che i dati sopra forniti corrispondono al vero, ivi compreso la sussistenza dei requisiti di partecipazione stabiliti da FAISARA.

Data _____ Firma dipendente _____

Familiare _____ Cognome e Nome _____

Familiare _____ Cognome e Nome _____

Familiare _____ Cognome e Nome _____

Familiare _____ Cognome e Nome _____

accordi allegati



ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TERZIARIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' DELLA DIREZIONE SANITARIA – 17.1.2016

Il giorno 27 gennaio 2016 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Michele Mannella e Stefano Romano e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIRST/CISL, FNA, SNFIA, UILCA si sono incontrate per confrontarsi sul progetto di affidare ad una società terza rientrante nell'area contrattuale artt.1 e 1 bis CCNL ANIA vigente, il processo di convenzionamento e gestione dei sinistri malattia, attività attualmente in carico alla Direzione Sanitaria.

PREMESSO CHE

- a) Sara Assicurazioni SpA ai sensi e per gli effetti dell'art.15 del CCNL ANIA in vigore, ha convocato le RSA, con mail datata 14 gennaio 2016 (allegata al presente accordo che qui si intende integralmente riportata e confermata), inviata alle stesse RSA per un apposito incontro utile ad attivare la prevista fase preventiva di confronto in relazione agli annunciati interventi di riorganizzazione aziendale inerenti le attività in capo alla Direzione Sanitaria;
- b) i giorni 19, 22 e 27 gennaio 2016 le Parti si sono incontrate per avviare la fase di confronto;
- c) durante gli stessi incontri l'Azienda ha fornito gli elementi di approfondimento richiesti che hanno costituito la base di un'ampia discussione sui contenuti della citata mail e sugli effetti che si determineranno come conseguenza dell'annunciata riorganizzazione;
- d) durante la disamina si è evidenziato che l'attuazione di tale riorganizzazione garantirà gli attuali livelli qualitativi del servizio e comporterà un impatto su 7 posizioni aziendali (di cui una dirigenziale), che sono state identificate all'interno della struttura aziendale oggetto del presente verbale;

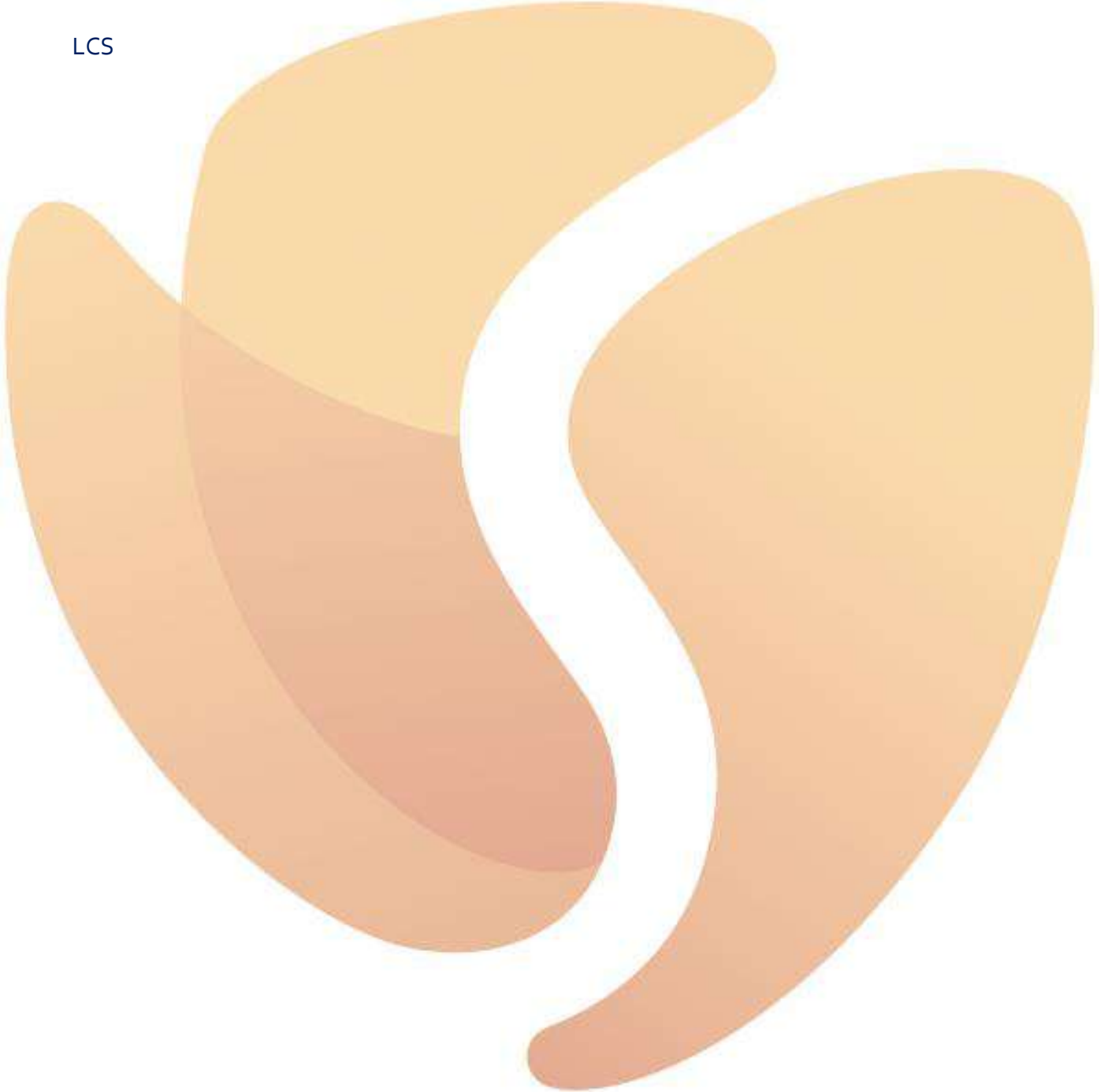
TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- 1) le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale;
- 2) le informazioni fornite dall'Azienda sono esaustive per quanto previsto dalla procedura di cui all'art.15 del CCNL ANIA vigente; in particolare:
 - a. la riorganizzazione non avrà nessun effetto sugli attuali livelli occupazionali della direzione sanitaria;
 - b. tutti gli attuali dipendenti in forza non subiranno – per effetto di tale riorganizzazione - alcun trasferimento dalla loro attuale sede di lavoro a meno che non sia da loro stessi richiesto e, nel caso, valutato dall'Azienda se accordabile;
 - c. in merito alla organizzazione del lavoro, si conferma che i dipendenti in forza saranno riqualficati professionalmente presso la Direzione Operations all'interno dei rispettivi livelli di inquadramento e secondo necessità organizzative aziendali; l'Azienda colmerà eventuali gap di competenze specifiche attraverso la necessaria formazione.

Il progetto prenderà l'intero anno 2016. Per tale motivo, le Parti convengono, a partire dall'applicazione del presente accordo, un periodo di osservazione del progetto di 12 mesi. Entro il 31 dicembre 2016 le Parti si incontreranno per rappresentare eventuali problematiche e, nel caso, individuare le soluzioni percorribili.

Con la firma di tale accordo le Parti dichiarano esperite e concluse le procedure di confronto sindacale previste dall'art.15 del vigente CCNL ANIA.

LCS



**ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA VARIAZIONE DELLA PAUSA PRANZO/1° TURNO
DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO HELP DESK DI ASSISTENZA ASSICURATIVA
ALLE AGENZIE – 11.12.2015**

Il giorno 11 Dicembre 2015 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Stefano Romano e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA si sono incontrate per esaminare e condividere la variazione dell'orario di lavoro per le risorse assegnate al servizio help desk di assistenza assicurativa alle agenzie.

In particolare, la variazione all'accordo firmato il giorno 19.2.2015 riguarda esclusivamente l'orario della pausa pranzo del 1° turno che diventa:

LUNEDI-GIOVEDI (7,5 ore CON INTERVALLO)

	ingresso		p.pranzo		uscita	
1 TURNO	8.30	9.00	13.15	14.15	17.00	17.30
2 TURNO	10.00	10.30	13.15	14.15	18.30	19.00

VENERDI (7 ore CON INTERVALLO)

	ingresso		p.pranzo		uscita	
1 TURNO	8.30	9.00	13.15	14.15	16.30	17.00
2 TURNO	10.30	11.00	13.15	14.15	18.30	19.00

Invariato il resto.

LCS

ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TURNAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO HELP DESK DI ASSISTENZA E FORMAZIONE APPLICATIVA – 16.11.2015

I giorni 11 e 16 Novembre 2015 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Stefano Romano, Gianluca Pipino e Gabriele Avesani e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIRST/CISL, FNA, SNFIA, UILCA si sono incontrate per esaminare e condividere l'introduzione di un orario di lavoro che preveda la turnazione per le risorse assegnate al servizio help desk di assistenza e formazione applicativa.

PREMESSE

La Direzione Aziendale durante gli incontri ha fatto presente che il servizio attualmente è svolto da una società esterna.

Ha poi esposto analiticamente gli obiettivi del progetto che sono, in sintesi:

- 1) Internalizzazione del servizio di assistenza e formazione applicativa alle agenzie tramite risorse Sara che attualmente svolgono attività di back office;
- 2) Aggiornamento professionale delle risorse Sara attraverso specifica formazione tecnica e di comunicazione *ad hoc*;
- 3) Miglioramento della qualità del servizio oggi offerto alle nostre agenzie da consulenti esterni.

Il servizio di front office dovrà continuare così come avviene ad essere prestato necessariamente dal lunedì al venerdì con il seguente orario di lavoro: 8.30-19.00 (ovvero 9.00-18.30 senza flessibilità).

Le Parti richiamano l'art. 101 del vigente CCNL ANIA nonché gli artt. 2, ultimo comma (Orario di lavoro a turni), 12 (Indennità di turno) e 13 bis (Assegno *ad personam* sostitutivo delle indennità speciali cessate) del vigente CIA 8.11.2012.

Le OO.SS.AA. hanno evidenziato all'Azienda la necessità di incrementare il numero di risorse rispetto al personale attualmente in forza, in particolare con riferimento alle 3 risorse che saranno interessate dalla turnazione. L'Azienda ha confermato che con le attuali risorse – a tempo pieno – la funzione potrà gestire, senza particolari "sofferenze", i volumi dei ticket attesi.

Le OO.SS.AA. hanno evidenziato all'Azienda la possibilità per i dipendenti interessati dal presente accordo di richiedere lo spostamento ad una nuova funzione motivandone l'esigenza. L'Azienda, così come già avvenuto in passato con altre risorse, ha fatto presente che l'accettazione della suddetta richiesta resta subordinata alla compatibilità della stessa con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali.

Si fa presente che il personale interessato dal presente accordo dovrà essere riassegnato dall'Azienda, in caso di necessità o riorganizzazione, ad una nuova o diversa mansione all'interno del proprio livello di appartenenza.

Tutto ciò premesso le Parti concordano sullo schema di orario di lavoro (comprensivo della flessibilità in ingresso ed uscita) di seguito riportato:

LUNEDI-GIOVEDI (7'45" ore CON INTERVALLO)

	ingresso		p.pranzo		uscita	
1 TURNO	8.30	9.00	12.30	13.30	17.15	17.45
2 TURNO	9.45	10.15	13.15	14.15	18.30	19.00

VENERDI (6 ore SENZA INTERVALLO)

	ingresso		uscita	
1 TURNO	8.30	9.00	14.30	15.00
2 TURNO	12.30	13.00	18.30	19.00

Il servizio in questione sarà attivato presso la sede di Roma.

Le Parti convengono a partire dall'applicazione del presente accordo (gennaio 2016) un periodo di osservazione del progetto di 12 mesi. Entro il 31 marzo 2016 le parti si incontreranno per rappresentare eventuali problematiche e, nel caso, individuare le soluzioni percorribili.

LCS

**RINNOVO ACCORDO SINDACALE DEL 10/4/13 IN MERITO AL TELELAVORO A DOMICILIO
VOLONTARIO – 10.4.2015**

Il giorno 10 Aprile 2015 in Roma la delegazione Aziendale composta da Stefano Romano e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA si sono incontrate condividendo il rinnovo integrale dell'Accordo sindacale sull'introduzione del telelavoro a domicilio volontario del 10 aprile 2013 per altri 4 anni.

Le Parti si incontreranno entro il 10 aprile 2019 per la nuova conferma dello stesso.

LCS



ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TURNAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO HELP DESK DI ASSISTENZA ASSICURATIVA ALLE AGENZIE – 19.2.2015

Il giorno 19 Febbraio 2015 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Stefano Romano e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA si sono incontrate per esaminare e condividere l'introduzione di un orario di lavoro che preveda la turnazione per le risorse assegnate al servizio help desk di assistenza assicurativa alle agenzie.

PREMESSE

Le Parti si sono incontrate i giorni 11 e 17 febbraio 2015 con l'intento di analizzare e valutare compiutamente la richiesta aziendale di introdurre un nuovo orario di lavoro circoscritto all'ufficio in oggetto.

La Direzione Aziendale durante gli incontri ha fatto presente che il servizio attualmente è svolto da una società esterna.

Ha poi esposto analiticamente gli obiettivi del progetto che sono, in sintesi:

Internalizzazione del servizio di Assistenza Agenzie tramite risorse Sara;

Riqualficazione professionale di risorse Sara attraverso formazione tecnica e di comunicazione ad hoc (durante l'incontro si è fatto presente che, per motivi tecnologici, le risorse identificate dovranno comunque essere riqualficate);

Miglioramento della qualità del servizio oggi offerto alle nostre agenzie da consulenti esterni.

Il servizio di front office dovrà continuare così come avviene ad essere prestato necessariamente dal lunedì al venerdì con il seguente orario di lavoro: 8.30-18.30.

Le Parti richiamano gli artt. 2, ultimo comma (Orario di lavoro a turni), 12 (Indennità di turno) e 13 bis (Assegno ad personam sostitutivo delle indennità speciali cessate) del vigente CIA 8.11.2012.

Le OO.SS.AA. hanno evidenziato all'Azienda la necessità di maggior sicurezza delle risorse interessate alla turnazione relativamente all'uscita del turno pomeridiano.

Si fa presente che il personale interessato dal presente accordo dovrà essere riassegnato dall'Azienda, in caso di necessità o riorganizzazione, ad una nuova o diversa mansione all'interno del proprio livello di appartenenza.

Tutto ciò premesso le Parti concordano sullo schema di orario di lavoro (comprensivo della flessibilità in ingresso ed uscita) di seguito riportato:

LUNEDI-GIOVEDI (7,5 ore CON INTERVALLO)

	ingresso		p.pranzo		uscita	
1 TURNO	8.30	9.00	12.30	13.30	17.00	17.30
2 TURNO	10.00	10.30	13.15	14.15	18.30	19.00

VENERDI (7 ore CON INTERVALLO)

	ingresso		p.pranzo		uscita	
1 TURNO	8.30	9.00	12.30	13.30	16.30	17.00
2 TURNO	10.30	11.00	13.15	14.15	18.30	19.00

Il servizio in questione, che sarà attivato presso la sede di Napoli, avrà dedicate 5 risorse, numero minimo ritenuto al momento necessario a garantire il livello richiesto di servizio. Tali risorse saranno trasferite dalla Direzione Sinistri alla Direzione Operations e saranno interessate inizialmente da una formazione tecnica sui rami Auto e Vita. Si fa presente che tali risorse continueranno a svolgere ricevimento telefonico a supporto della risorsa che resterà comunque con mansioni amministrative presso il CLD di Napoli.

Le Parti convengono a partire dal presente accordo un periodo di osservazione del progetto di 12 mesi; nello stesso periodo le Parti potranno rincontrarsi anche se dovessero verificarsi particolari "sofferenze" in termini di carichi di lavoro per il personale liquidativo o amministrativo del CLD di Napoli a seguito del progetto in questione al fine di condividere le opportune valutazioni del caso e le sue possibili soluzioni.

L'Azienda informa inoltre che la gestione relativa al pagamento degli F23 - attualmente assegnata ad una risorsa amministrativa del CLD di Napoli - è in fase di studio per una soluzione che, al momento dell'effettiva partenza del servizio HD, risolva la questione amministrativamente togliendo quindi l'incombenza allo stesso CLD.

LCS

**VERBALE DI ACCORDO LOCAZIONI AGEVOLATE PER I DIPENDENTI SARA ASSICURAZIONI SPA & SARA VITA SPA PER GLI ALLOGGI E I RELATIVI POSTI AUTO DI PROPRIETA' SARA –
29.10.2014**

Il giorno 29.10.2014 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Stefano Romano e le delegazioni Sindacali Aziendali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente verbale.

Premesse

- a) Le Parti confermano il dettato dell'art.28, vigente CIA 8.11.2012 in tema di assegnazione di alloggi in locazione ai dipendenti, salvo quanto di seguito concordato;
- b) L'Azienda, alla data del presente accordo, non ha rinnovato l'Accordo Integrativo 5.4.2011 con le Organizzazioni sindacali degli Inquilini scaduto il 31.12.2011;
- c) Ai fini del presente accordo sindacale le Parti confermano l'Allegato C relativo al regolamento per la ripartizione dei costi e delle spese tra locatore e conduttore contenuto nell'Accordo Integrativo scaduto il 31.12.2011 di cui al precedente punto b);
- d) I fabbricati sui quali si applica il presente verbale di accordo sono quelli previsti dall'Allegato A contenuto nell'Accordo Integrativo scaduto il 31.12.2011 di cui al precedente punto b).

Tra le Parti sottoscritte si conviene che:

1. Le premesse sono parte integrante di questo verbale di accordo.
2. Per la determinazione dei canoni dei contratti di locazione l'Azienda applicherà ai dipendenti assegnatari lo sconto del 15% utilizzando come base di calcolo i valori rivalutati ad oggi dei canoni delle tabelle contenute nell'Allegato A e incluse nell'Accordo Integrativo scaduto il 31.12.2011 di cui al precedente punto b) delle premesse e le relative tabelle dei posti auto con valori rivalutati ad oggi, secondo quanto appreso stabilito:
 - a. per i rinnovi contrattuali e per i nuovi contratti di locazione si precisa che, come condizione di miglior favore riservata al personale dipendente Sara Assicurazioni SpA e Sara Vita SpA la base di calcolo sarà unicamente l'Allegato A.1 con valori rivalutati ad oggi del suddetto Accordo Integrativo scaduto il 31.12.2011 di cui al precedente punto b) delle premesse;
 - b. per i dipendenti con nucleo familiare convivente con reddito annuo complessivo lordo non superiore a 34.000 euro la base di calcolo sarà l'Allegato A.2 con valori rivalutati ad oggi del suddetto Accordo Integrativo scaduto il 31.12.2011 di cui al precedente punto b) delle premesse (condizione valida sia per i rinnovi contrattuali sia per i nuovi contratti di locazione);
 - c. si prevedono inoltre i segg. casi di "particolare disagio sociale":

- i. dipendenti monoreddito con nucleo familiare convivente fiscalmente a carico;
- ii. dipendenti con nucleo familiare convivente composto da almeno 5 componenti;
- iii. dipendenti con familiari conviventi portatori di handicap;
- iv. dipendenti vedovi, divorziati e legalmente separati con nucleo familiare convivente fiscalmente a carico;

solo in queste circostanze il limite di reddito annuo complessivo lordo di cui al precedente punto b. è elevato a 40.000 euro (condizione valida sia per i rinnovi contrattuali sia per i nuovi contratti di locazione) ovvero elevato a 45.000 euro nel caso in cui l'immobile da locare presenti un'ampiezza complessiva pari o maggiore a 100 mq.

Il/la dipendente separato/a costretto/a a lasciare all'ex coniuge (con o senza figli) l'appartamento locato in precedenza come nucleo familiare a condizioni agevolate potrà concorrere ad una nuova assegnazione sempre agevolata con le stesse regole previste nel "Regolamento Commissione Affitti per l'assegnazione degli alloggi ai dipendenti delle Società Sara"; si conviene inoltre che questa fattispecie rientra tra i casi di "particolare disagio sociale" previsti al precedente punto c..

3. Si prevede la possibilità che più dipendenti possano concorrere insieme all'assegnazione di un immobile cointestando il relativo contratto di locazione, a condizione che ampiezza e numero di stanze siano adeguate. Si fa presente che il canone di locazione non potrà subire decurtazioni nel caso in cui uno o più dipendenti cointestatari decidessero di recedere dal contratto (sempre con il dovuto preavviso previsto al successivo punto 5 di questo accordo).
4. I dipendenti interessati allo sconto sul canone previsto ai precedenti punti b. e c. dovranno fornire all'atto della domanda alla Commissione Affitti tutta la documentazione prevista nel "Regolamento Commissione Affitti per l'assegnazione degli alloggi ai dipendenti delle Società Sara".

Si evidenzia che lo sconto sul canone previsto ai precedenti punti a. b. e c. non verrà applicato qualora un membro del nucleo familiare convivente, o l'intero nucleo sia proprietario di altro idoneo appartamento nel medesimo comune dell'abitazione in questione. Si precisa, a tal fine, che l'idoneità o meno verrà valutata sulla base della planimetria aggiornata con i reali mq che il dipendente interessato dovrà necessariamente fornire alla Commissione Affitti in aggiunta ai documenti previsti da Regolamento.

5. Resta inalterata la modalità di adeguamento contrattuale annuale attualmente prevista per i canoni dei contratti di locazione, ovvero: 75% dell'indice nazionale ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.
6. I dipendenti in servizio sono esonerati dal deposito cauzionale.
7. Ai sensi della Legge n. 431/98, la comunicazione di recesso dal contratto di locazione dovrà avvenire con almeno 4 mesi di preavviso.

8. Nel contratto di locazione è prevista la cessazione del diritto allo sconto nel caso in cui venga meno - per dimissioni, licenziamento definitivo, ad esclusione dell'uscita per quiescenza - il rapporto di lavoro dipendente del conduttore con Sara Assicurazioni SpA e Sara Vita SpA a far data dal mese successivo.
9. Il pagamento del canone di locazione avverrà attraverso RID bancario mensile.
10. L'Azienda, compatibilmente con le proprie disponibilità, metterà a disposizione – attraverso la Commissione Affitti - alcune unità immobiliari (dando, possibilmente, priorità ai tagli medio-piccoli) a favore dei dipendenti in servizio con contratto a tempo indeterminato Sara Assicurazioni SpA e Sara Vita SpA. In ogni caso la comunicazione verrà resa con cadenza quadrimestrale anche in caso di non disponibilità di unità immobiliari secondo quanto previsto dall'art.28 del vigente CIA 8.11.2012. L'Azienda informerà le OO.SS.AA. circa le assegnazioni che procederà a operare ex art.28 vigente CIA 8.11.2012 al di fuori della Commissione Affitti (dipendenti trasferiti da altro comune per motivi di servizio e dipendenti colpiti da titolo esecutivo di sfratto).
11. Per tutti gli altri punti non trattati espressamente in questo verbale di accordo si rimanda integralmente al CONTRATTO DI LOCAZIONE AD USO ABITATIVO stipulato ai sensi dell'art.2, comma 3, Legge 9 dicembre 1998, n. 431 tra Sara Assicurazioni SpA e il dipendente/conduttore.
12. Il presente accordo è direttamente collegato al "Regolamento Commissione Affitti per l'assegnazione degli alloggi e dei relativi posti auto ai dipendenti Sara Assicurazioni SpA e Sara Vita SpA del 29.10.2014" e ha durata triennale e scadrà automaticamente, senza necessità di alcuna comunicazione, il 29.10.2017.

Il successivo confronto, che sarà finalizzato ad una possibile intesa di rinnovo, si esaurirà, salvo diverso accordo tra le Parti, entro 75 giorni dalla data della prima riunione. Durante tale periodo le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta. Tra la scadenza del presente accordo e il termine dei suddetti 75 giorni tutti gli eventuali contratti di locazione in scadenza saranno rinnovati secondo le tabelle di cui al punto 2. in vigore in quel momento. Trascorso tale periodo (o periodo diverso eventualmente concordato tra le Parti) senza che si sia pervenuti ad un accordo, l'Impresa sarà libera di assumere le iniziative del caso.

Nota a verbale

Le Parti convengono che tale verbale di accordo sarà valido fintantoché gli immobili resteranno nella disponibilità di Sara Assicurazioni SpA. Più precisamente, tale accordo produrrà i suoi effetti anche nel caso in cui la proprietà degli immobili oggetto di questo verbale fosse trasferita al costituito fondo immobiliare e Sara Assicurazioni SpA continuasse a detenere almeno la maggioranza assoluta (50%+1) delle quote di partecipazione.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

**REGOLAMENTO COMMISSIONE AFFITTI PER L'ASSEGNAZIONE DEGLI ALLOGGI E DEI RELATIVI POSTI AUTO PER I DIPENDENTI SARA ASSICURAZIONI SPA, SARA VITA SPA
REVISIONE 3.0 – 29.10.2014**

Il giorno 29.10.2014 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Stefano Romano e le delegazioni Sindacali Aziendali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente regolamento.

ARTICOLO 1 – Composizione della Commissione Affitti

La Commissione Affitti è composta da 6 membri:

- 5 effettivi delegati dalle sigle sindacali firmatarie del CIA presenti in azienda in rappresentanza dei lavoratori;
- 1 effettivo delegato dall'Azienda;
- 1 Presidente scelto a turnazione seduta per seduta.

Per la validità delle riunioni è obbligatoria la presenza di almeno 3 membri della Commissione in rappresentanza dei lavoratori + uno in rappresentanza dell'Azienda.

Le decisioni sono prese dai presenti della Commissione stessa per votazione a maggioranza (50%+1); in caso di parità il voto del Presidente vale doppio. Le assegnazioni degli appartamenti decise in Commissione verranno pubblicate sul portale aziendale Mondo Sara. Si fa presente che i verbali delle riunioni sono a disposizione dei dipendenti che ne facciano richiesta.

ARTICOLO 2 – Modalità di partecipazione all'assegnazione

Possono partecipare al concorso per l'assegnazione degli immobili a locazione agevolata tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato Sara Assicurazioni SpA e Sara Vita SpA che non siano proprietari (loro direttamente o altro componente del nucleo familiare convivente) di altro idoneo appartamento nel medesimo comune dell'abitazione in questione a meno che non si tratti di nuda proprietà o altri casi di non disponibilità. Si fa presente che la mancata presentazione dell'atto notorio o dichiarazione sostitutiva attestante quanto sopra porta la domanda all'automatica esclusione dal concorso di assegnazione.

I dipendenti interessati alla locazione di un appartamento di proprietà della Società, devono recapitare all'Ufficio Posta (attualmente all'interno della Funzione Manutenzione Immobili e Servizi Generali) in busta chiusa indirizzata alla Commissione Affitti apposita domanda composta da:

- allegato 1 a questo regolamento debitamente compilato;
- documentazione di cui agli articoli successivi atta a comprovare quanto necessario agli effetti della definizione della graduatoria di assegnazione dell'alloggio richiesto.

La domanda dovrà pervenire all'Ufficio Posta entro e non oltre la data di scadenza indicata nella comunicazione interna al personale contenente l'elenco degli appartamenti disponibili, pena l'esclusione dal concorso. Ai fini della validità della data farà fede il timbro di ricezione dell'Ufficio Posta che, una volta protocollate, provvederà a consegnarle alla Direzione Risorse Umane per essere quindi aperte nel momento in cui si riunisce la Commissione Affitti.

ARTICOLO 3 – Riunione della Commissione Affitti

La Commissione Affitti si riunisce entro e non oltre 4 giorni lavorativi dalla data di scadenza per la presentazione delle domande di cui viene comunicata la disponibilità di almeno 1 alloggio assegnabile in locazione ai dipendenti Sara Assicurazioni SpA e Sara Vita SpA a norma dell'art. 28 del Contratto Integrativo Aziendale vigente e del Verbale di Accordo 29.10.2014 vigente in tema di Locazioni Agevolate.

ARTICOLO 4 – Priorità di assegnazione

Ad esclusione di quanto previsto all'art.28 vigente CIA (dipendenti trasferiti da altro comune per motivi di servizio e dipendenti colpiti da titolo esecutivo di sfratto), la Commissione Affitti formula le proposte di assegnazione in locazione degli alloggi disponibili per i dipendenti Sara Assicurazioni SpA, Sara Vita SpA, attenendosi al seguente ordine di priorità nel caso in cui più di un dipendente concorra per lo stesso alloggio:

- 1) Dipendenti nelle condizioni di cui ai punti 2.c del Verbale di Accordo 29.10.2014 vigente in tema di Locazioni Agevolate (casi di particolare disagio sociale);
- 2) Restante personale dipendente.

ARTICOLO 5 – Autocertificazione

Ai fini della sola partecipazione al concorso, la documentazione richiesta nei successivi articoli del presente Regolamento nella forma di atto notorio o certificato anagrafico potrà essere sostituita da autocertificazione in carta semplice.

In caso di successiva assegnazione dell'appartamento, il richiedente dovrà produrre alla commissione affitti la documentazione sostituita, con bolli e marche ove necessario, così come richiesta negli articoli successivi del presente regolamento entro 15 giorni di calendario dalla pubblicazione delle assegnazioni effettuate dalla Commissione Affitti e comunque prima della firma del contratto di locazione. In difetto di ciò, oltre all'immediata revoca dell'assegnazione effettuata, il dipendente verrà escluso dalla partecipazione per un totale di 3 successivi bandi di assegnazione immobili.

ARTICOLO 6 – Documentazione necessaria ed obbligatoria

Ai fini dell'assegnazione dell'immobile e dello sconto previsto all'art.2 punti a, b, c del Verbale di Accordo 29.10.2014 vigente in tema di Locazioni Agevolate i dipendenti interessati dovranno fornire all'atto della domanda di cui all'art.2 del presente Regolamento (ed annualmente alla Direzione Immobiliare solo per coloro interessati a mantenere o ad ottenere lo sconto previsto di cui all'art.2 punti b, c del Verbale di Accordo 29.10.2014 vigente in tema di Locazioni Agevolate), pena l'automatica applicazione del canone previsto dal vigente Accordo Inquilini, la seguente documentazione idonea a dimostrarne i requisiti:

- i. certificato (in originale) di stato di famiglia, attestante che la composizione del nucleo familiare al momento del rinnovo del contratto sia conforme a quella indicata nel contratto di locazione scaduto;
- ii. atto notorio, rilasciato dinanzi ad un pubblico ufficiale, circa ulteriori eventuali conviventi costituenti il nucleo familiare rispetto a quanto indicato nello stato di famiglia;
- iii. per ciascun membro del nucleo familiare copia del modello C.U.D. dell'anno precedente al rinnovo contrattuale; si fa presente che per i nuovi assunti Sara Assicurazioni SpA e Sara

Vita SpA la documentazione da produrre ai fini della certificazione del reddito disponibile dovrà essere quella relativa alla RAL di assunzione (Retribuzione Annuale Lorda) calcolata su un arco temporale di 12 mesi;

- iv. per ciascun membro del nucleo familiare copia dell'ultimo modello 730-3 "prospetto di liquidazione" o certificazione equipollente o eventuale Modello Unico;
- v. per i componenti del nucleo familiare che percepiscono la pensione modello 730 o modello unico o documentazione nella quale è esplicitamente indicato il reddito percepito;
- vi. atto notorio riguardante la proprietà da parte di ciascun membro del nucleo familiare convivente con l'esplicita indicazione della mancanza di proprietà o usufrutto di altri immobili idonei nel comune dell'abitazione in locazione;
- vii. atto notorio, rilasciato dinanzi ad un pubblico ufficiale, con il quale si attesta la assoluta mancanza di reddito di uno o più componenti del nucleo familiare.

Una volta ricevuta la documentazione di cui sopra la Commissione Affitti provvederà ad analizzarla e a segnalare per iscritto alla Direzione Immobiliare i nuclei familiari che hanno diritto allo sconto indicato nel presente articolo, contestualmente con la trasmissione di tutta la predetta documentazione elencata.

Qualora da accertamenti comunque effettuati, la dichiarazione resa non dovesse risultare veritiera, il conduttore non beneficerà del Verbale di Accordo 29.10.2014 vigente in tema di Locazioni Agevolate ed il contratto eventualmente stipulato sarà risolto di diritto con conseguente applicazione del canone previsto dal vigente Accordo Inquilini dal primo giorno fino alla risoluzione dello stesso.

Inoltre, si precisa che lo sconto sul canone non verrà applicato qualora anche un solo membro del nucleo familiare, si rifiuti od ometta di presentare la documentazione indicata ai punti i, ii, iii, iv, v, vi, vii.

ARTICOLO 7 – Modalità di funzionamento della Commissione Affitti

La Commissione Affitti dovrà redigere una graduatoria in base al punteggio conseguito dai singoli partecipanti al concorso di assegnazione, ed in base a detta graduatoria, partendo dal richiedente con il punteggio più alto, assegnare i singoli appartamenti in base alle priorità manifestate dai richiedenti.

Di seguito la documentazione, la cui mancanza comporta l'esclusione automatica dal concorso:

1. l'atto notorio (o l'eventuale autocertificazione sostitutiva prevista soli ai fini della partecipazione al bando) riguardante la proprietà da parte di ciascun membro del nucleo familiare convivente con l'esplicita indicazione della mancanza di proprietà o usufrutto di altri immobili idonei nel comune dell'abitazione in locazione;
2. lo stato di famiglia;
3. il reddito complessivo annuo di tutti i componenti del nucleo familiare conviventi.

Per tutta la rimanente documentazione richiesta dal presente Regolamento, l'eventuale incompletezza può essere sanata dal partecipante al concorso solo su sollecitazione della Commissione Affitti, che provvederà a contattare lo stesso richiedendo l'integrazione necessaria. In tale situazione, la Commissione può, se necessario, concedere al massimo 5 giorni di calendario al partecipante per l'integrazione della citata documentazione, pena l'esclusione dal concorso di assegnazione.

Per tale periodo massimo di 5 giorni la Commissione sospende i lavori per l'assegnazione degli immobili.

Nel caso in cui, dopo la deliberazione della Commissione Affitti, l'assegnatario di appartamento rinunci alla locazione e non sussistano problematiche legate alle priorità manifestate in sede di domanda, l'unità immobiliare verrà assegnata secondo la graduatoria presentata dalla Commissione Affitti alla Direzione Immobiliare.

Se ciò non fosse possibile, la Commissione Affitti verrà riconvocata per le opportune deliberazioni.

ARTICOLO 8 - Punteggi

A ciascun richiedente viene assegnato il seguente punteggio:

IN POSITIVO

- a) +200 punti per ogni componente del nucleo familiare convivente o convivente more uxorio come attestato dal certificato di residenza e di stato di famiglia;
- b) +3 punti per ogni mese (o frazione) compiuti di anzianità di servizio alle dipendenze di Sara Assicurazioni SpA, Sara Vita SpA e Sara Immobili SpA;
- c) +100 punti quando il richiedente sia in procinto di contrarre matrimonio o convivenza more uxorio (da documentare inizialmente con autocertificazione e successivamente con certificato di matrimonio o certificato di stato di famiglia e/o certificato di residenza);
- d) +500 punti quando il richiedente nubile, celibe o vedovo/a, divorziato/a, legalmente separato/a abbia figli conviventi a carico (come da certificato di residenza e di stato di famiglia);
- e) +400 punti quando il richiedente debba lasciare il precedente alloggio per effetto di sentenza di separazione coniugale o fine convivenza more uxorio (da certificare con la sentenza omologata e con il nuovo e il vecchio certificato di residenza e di stato di famiglia).

IN NEGATIVO

- g) -10 punti per ogni 1.000 euro lorde di reddito complessivo annuo (con arrotondamento per difetto) di tutti i componenti del nucleo familiare conviventi da certificare così come previsto all'art.5 del presente regolamento (per i legalmente separati/divorziati verrà considerato il reddito disponibile al netto degli alimenti stabiliti dal giudice rinvenibile dal documento da produrre nella domanda);

- h) -500 punti nel caso in cui il richiedente dichiara che l'immobile di sua proprietà o di altro componente del nucleo familiare convivente nel medesimo comune di residenza sia inidoneo al proprio nucleo familiare (dichiarazione da comprovare consegnando la planimetria aggiornata e i relativi metri quadri dell'immobile di proprietà rapportati al numero dei componenti del nucleo familiare convivente presenti nel certificato di residenza e di stato di famiglia); si fa presente che tale penalizzazione non verrà applicata ai casi di indisponibilità previsti all'art.2 del presente regolamento (nuda proprietà o altri casi di non disponibilità da comprovare);
- i) -1.000 punti quando la domanda concerne la permuta di un alloggio di proprietà dell'Azienda per motivazioni non rientranti nella successiva lettera j);
- j) -500 punti per dipendenti già locatari di immobili Sara che ne richiedono il cambio per specifiche, oggettive e comprovate motivazioni (es.: inidoneità per incremento o decremento del numero dei componenti del nucleo familiare convivente, per esistenza di particolari barriere architettoniche, ...);
- k) -15 punti per ogni documento incompleto che, a seguito di richiesta della Commissione, verrà integrato dal dipendente entro 5 giorni di calendario (tempo massimo previsto per la sospensione dell'assegnazione).

Si fa presente che la rinuncia dopo l'assegnazione dovrà essere motivata per iscritto dal dipendente alla Commissione e comporterà l'esclusione del dipendente dalla partecipazione per i successivi 2 bandi di assegnazione. In caso di mancata motivazione scritta il dipendente verrà escluso per un totale di 3 bandi successivi di assegnazione.

ARTICOLO 9 – Variazioni alla domanda

I richiedenti sono tenuti a dare immediata comunicazione alla Commissione Affitti circa eventuali variazioni intervenute rispetto alle condizioni esistenti all'atto della presentazione della domanda, prima che la stessa Commissione si riunisca e comunque entro la data di scadenza del bando.

ARTICOLO 10 – Comunicazione e assegnazione degli immobili

La Commissione Affitti provvede infine a comunicare alla Direzione Immobiliare il/i nominativo/i che propone per l'assegnazione degli alloggi messi a disposizione dei dipendenti Sara Assicurazioni SpA e Sara Vita SpA.

ARTICOLO 11 – Diritto di ricorso

Il richiedente che ritenesse di ravvisare errori nella determinazione ai fini dell'assegnazione può, entro 5 giorni lavorativi successivi alla sua pubblicazione, presentare ricorso scritto e motivato alla Commissione Affitti.

La Commissione Affitti esaminerà i ricorsi entro i primi 5 giorni lavorativi successivi alla scadenza del termine per la presentazione dei ricorsi stessi e risponderà per iscritto agli interessati provvedendo, se necessario, a rettificare la graduatoria di assegnazione.

ARTICOLO 12 – Validità del regolamento

Il presente regolamento ha effetto dalla data di sottoscrizione dello stesso e ha la medesima scadenza del Verbale di Accordo 29.10.2014 vigente in tema di Locazioni Agevolate.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO



ACCORDO SINDACALE EX ART.4 STATUTO DEI LAVORATORI INSTALLAZIONE E UTILIZZO IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA – 15.1.2014

Il giorno 15 gennaio 2014 in Roma la delegazione Aziendale Sara Assicurazioni S.p.A./Sara Vita S.p.A. e le delegazioni Sindacali Aziendali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente protocollo d'intesa.

Premesse

A seguito di ripetuti episodi di intrusione nei locali aziendali, in data 18 dicembre 2013 si sono incontrati Azienda e OO.SS.AA. per convenire un piano d'azione in merito.

Durante l'incontro, al quale erano presenti anche i Sigg.ri Marco Di Mario e Alfonso Sorice, l'Azienda ha illustrato alle rappresentanze sindacali aziendali la necessità di installare impianti audiovisivi presso le strutture aziendali di Roma al fine di garantire la sicurezza dei dipendenti nonché la tutela del patrimonio in genere dell'Azienda; gli impianti di videosorveglianza sono volti a fornire, ove si verificassero eventi criminosi, un valido supporto all'attività dell'Autorità Giudiziaria e/o delle FF.OO..

Sempre per motivi di sicurezza dei lavoratori interessati, l'Azienda ha inoltre informato le OO.SS.AA. che intende dotarsi di tornelli per l'accesso agli uffici di Via Po 20 e Via Po 18. A tal motivo, le Parti confermano in toto l'accordo 15.3.2002 in tema di controllo accessi e pausa colazione.

Ai sensi e per gli effetti dell'art.4 della Legge 20 maggio 1970, n.300 le Parti stabiliscono quanto segue:

1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
2. L'azienda è autorizzata ad installare ed utilizzare le apparecchiature di videosorveglianza distribuite e posizionate così come descritto nell'elenco contenuto nell'allegato al presente accordo (già consegnato alle OO.SS.AA. nell'incontro del 18.12.2013), con l'intesa che i dispositivi in questione non possono essere utilizzati per alcuna forma di controllo a distanza dei lavoratori;
3. Le Parti convengono altresì che eventuali spostamenti, come anche l'installazione di ulteriori telecamere, dovranno essere concordate tra le Parti stipulanti il presente accordo, al fine di verificare la compatibilità con le previsioni in esso contenute;
4. La conservazione, la consultazione e, in generale, le modalità di accesso alle immagini dovranno essere conformi alle prescrizioni di sicurezza previste dal Garante della Privacy nel provvedimento 8.4.2010.
5. Le immagini riprese dalle telecamere che controllano gli accessi perimetrali saranno visibili in diretta, in sincronia con la registrazione, solo al personale del servizio portineria;

6. Per quanto non previsto ai punti precedenti, le Parti rinviano integralmente a tutte le prescrizioni dettate dal Garante per la Protezione dei dati personali in materia di divieto di controllo a distanza dei lavoratori sia mediante impianti audiovisivi sia mediante altri strumenti a ciò destinati, di cui all'art.4 della Legge 300/70;
7. Le Parti convengono di verificare quanto previsto nel presente accordo e di rappresentarne gli esiti in un incontro da tenersi entro il 30/6/2014.

LCS

**VERBALE D'INCONTRO - VALIDAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DELLE
PERSONE INTERESSATE DAL PROTOCOLLO D'INTESA DEL 18.6.2013 (FUNZIONE
FINANZA) – 15.1.2014**

Il giorno 15 gennaio 2014 in Roma la delegazione Aziendale Sara Assicurazioni S.p.A./Sara Vita S.p.A. e le delegazioni Sindacali Aziendali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente verbale d'incontro.

Le Parti, dopo attenta verifica, confermano la validità la soluzione adottata dall'Azienda convenuta nel protocollo d'intesa del 18.6.2013.

Convengono infine che il presente accordo scadrà il 30 settembre 2015 e seguirà le stesse modalità di rinnovo previste dal vigente CIA.

LCS

PROTOCOLLO D'INTESA SINDACALE FUNZIONE FINANZA - 18.6.2013

Il giorno 18 giugno 2013 in Roma la delegazione Aziendale Sara Assicurazioni S.p.A./Sara Vita S.p.A. e le delegazioni Sindacali Aziendali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente protocollo d'intesa.

Premesse

In data 17 giugno 2013 si sono incontrati Azienda e OO.SS.AA. in merito alla questione dell'orario di lavoro dei dipendenti in servizio presso la funzione Finanza con obbligo di timbratura.

L'Azienda, inizialmente con lettera del 30.4.2013 integrata da successiva del 18.6.2013 (doc. allegato), ha esentato gli stessi dalla timbratura in uscita e contestualmente ha stabilito un compenso forfettario distinto attribuito per eventuali debordamenti di orario eccedenti il normale orario di lavoro che potrà essere riassorbito in caso di assegnazione ad altra funzione o in caso di ripristino della normale timbratura.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

- 1) unicità e peculiarità della soluzione adottata in merito all'organizzazione del lavoro per la funzione Finanza;
- 2) i dipendenti in servizio presso la funzione Finanza rispetteranno l'orario settimanale di 37 ore e la sua distribuzione così come previsto per il personale amministrativo interno di cui all'art.101, punto 1, lett. a del vigente CCNL ANIA confermando che non si tratta di una diversa distribuzione delle 37 ore settimanali;
- 3) la soluzione avrà inizialmente un carattere sperimentale fino al 31 dicembre 2013; entro il mese di gennaio 2014 Azienda e OO.SS.AA. si riuniranno in proposito per verificare gli effetti della nuova organizzazione del lavoro sulle persone interessate con il fine di convalidare la soluzione o adottare le eventuali modifiche che, su loro richiesta, potranno interessare anche una parte dei lavoratori.

LCS

PROTOCOLLO D'INTESA SINDACALE FERIE PART-TIME E RITARDI IN INGRESSO - 18.6.2013

Il giorno 18 giugno 2013 in Roma la delegazione Aziendale Sara Assicurazioni S.p.A./Sara Vita S.p.A. e le delegazioni Sindacali Aziendali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente protocollo d'intesa.

FERIE PART-TIME – MODALITA' PER IL GODIMENTO DELLE FERIE A MEZZA GIORNATA EX ART.8 VGI. CIA 8.11.2012

Le Parti convengono le segg. modalità operative:

- a) Part-Time Orizzontale al 54%: 5 giorni di ferie l'anno frazionabili in mezza giornate; nel caso si utilizzi la mezza giornata di ferie il venerdì, non si considererà ulteriore debito di flessibilità per giustificare l'assenza completa dal lavoro;
- b) Part-Time Orizzontale al 68% e al 78%: 5 giorni di ferie l'anno frazionabili in mezza giornate; nel caso si utilizzi la mezza giornata di ferie il venerdì, si considererà anche un'ora di debito di flessibilità per giustificare l'assenza completa dal lavoro;
- c) Part-Time Verticale al 57% e al 78%: i 5 giorni di ferie l'anno frazionabili in mezza giornate saranno riparametrati rispettivamente in 3 e 4 giorni; nel caso si utilizzi la mezza giornata di ferie il venerdì, si considererà anche un'ora di debito di flessibilità per giustificare l'assenza completa dal lavoro;
- d) Part-Time Misto al 54%: i 5 giorni di ferie l'anno frazionabili in mezza giornate saranno riparametrati in 3 giorni di ferie l'anno frazionabili in mezza giornate; nel caso si utilizzi la mezza giornata di ferie il venerdì, non si considererà ulteriore debito di flessibilità per giustificare l'assenza completa dal lavoro.

RITARDI IN INGRESSO

Premesso che il ritardo è un'assenza dal posto di lavoro non giustificata e pertanto non viene retribuita; inoltre, la sua ingiustificata reiterazione potrebbe essere oggetto di contestazione e relativa sanzione disciplinare.

Le Parti convengono quanto segue:

il personale che, in via del tutto eccezionale, entri dopo le ore 9 senza avere preventivamente avvisato l'Azienda tramite una delle causali a disposizione del risponditore IVR, sarà considerato a tutti gli effetti assente ingiustificato e vedrà applicata la relativa trattenuta in busta paga dei minuti esatti corrispondenti al ritardo effettuato.

In alternativa alla trattenuta in busta paga, il dipendente potrà – in ingresso - digitare il codice 17 "Recupero Ritardo". In tale circostanza l'orario di lavoro per l'intera giornata diverrà rigido

(8.30-17.30). Si fa presente che il recupero del tempo intercorrente tra le ore 8.30 e l'effettivo orario di ingresso potrà avvenire dal giorno successivo.

LCS



DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN MERITO AL TELELAVORO – 8.11.2012

Il giorno 8 novembre 2012 in Roma la delegazione Aziendale composta da Stefano Romano e Claudio Sorrentino e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono la seguente dichiarazione.

Azienda e OO.SS.AA. firmatarie della presente dichiarazione s'impegnano ad incontrarsi entro il 30 giugno 2013 per ricercare un'intesa in merito ad un Protocollo Sara sull'applicazione del Telelavoro.

Si conviene che, funzionalmente a tale obiettivo, l'Azienda presenterà alle OO.SS.AA. una bozza di accordo che in sostanza andrà a prevedere un contratto di Telelavoro a domicilio volontario per le seguenti casistiche:

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

Ovviamente la concessione del Telelavoro a domicilio oltre che su base volontaria dovrà conciliare anche gli aspetti organizzativi aziendali.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

**PROTOCOLLO D'INTESA IN MERITO ALLA MODALITA' DI FRUIZIONE DELLE FERIE -
8.11.2012**

Il giorno 8 novembre 2012 in Roma la delegazione Aziendale composta da Stefano Romano e Claudio Sorrentino e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente protocollo.

PREMESSA

Le ferie annuali - e il conseguente recupero psicofisico derivante dalla loro fruizione nel corso dell'anno - rappresentano un diritto costituzionale indisponibile al quale il dipendente non può rinunciare e che non può essere sostituito con attribuzioni economiche (a meno dei casi stabiliti dalla legge).

Secondo la normativa vigente ed in particolare all'art.33 del CCNL ANIA, le ferie sono necessarie per consentire al lavoratore un pieno reintegro delle attitudini psicofisiche come previsto dall'ordinamento e garantito dalla Costituzione.

TUTTO CIO' CONSIDERATO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. La premessa è parte integrante del presente Protocollo;
2. Fruizione delle ferie annuali - Almeno 2 settimane dell'anno corrente (necessariamente una continuativa o entrambe consecutive in caso di richiesta del dipendente) + altre 2 settimane afferenti al residuo non consumato (se presente) delle 4 settimane obbligatorie per legge riferite a 2 anni precedenti da consumarsi per legge entro il 30 giugno (e comunque, solo in caso di particolari e motivate esigenze, non oltre il 31 luglio); le ferie verranno decurtate secondo priorità di scadenza così come previsto dalla normativa vigente in materia.
3. Modalità di fruizione delle ferie annuali - Il dipendente ha a disposizione 2 piani ferie nei quali indicherà preventivamente la collocazione temporale delle ferie secondo tale schema:

PIANO FERIE	PERIODO DI COPERTURA DEL PIANO FERIE	DATA DI CONSEGNA DEL PIANO FERIE
Invernale	Novembre-Aprile	entro il 1 Ottobre
Estivo	Maggio-Ottobre	entro il 1 Aprile

Nei Piani Ferie dovranno essere inserite di norma le 4 settimane di ferie di cui al precedente punto 2; al di fuori dei suddetti piani ferie potranno essere consumate le ulteriori ferie spettanti nonché tutti gli altri tipi di permesso (Banca Ore, Permessi Monte Ore, Permessi ex art.39 CCNL, Permessi Festività Abolite, Permesso Accordo 8.5.2000, altri permessi retribuiti) secondo le modalità previste dai contratti vigenti;

4. La quinta settimana di ferie potrà essere, di norma, fruita; o, su richiesta del dipendente, monetizzata, previa approvazione della Direzione Risorse Umane;
5. Presentazione, Approvazione ed eventuali Variazioni ai Piani Ferie
 - a. Presentazione Piani Ferie - Il primo, per l'estate, dovrà pervenire alla Direzione Risorse Umane entro il 1 aprile e dovrà prevedere un piano per i mesi da maggio ad ottobre; il secondo, per l'inverno, dovrà pervenire entro il 1 ottobre e dovrà prevedere il piano per i mesi da novembre ad aprile.
 - b. Approvazione Piani Ferie - La Direzione Risorse Umane si impegna a comunicare entro una settimana dalla scadenza del termine di presentazione dei piani ferie la relativa approvazione ai dipendenti, secondo il principio del silenzio assenso in caso di mancata comunicazione entro la scadenza citata.
 - c. Variazioni Piani Ferie - Qualsiasi variazione al piano ferie da parte del dipendente o da parte dell'Azienda dovrà essere comunicata all'altra parte almeno 15 giorni prima rispetto all'inizio del periodo di decorrenza delle ferie stesse ripianificando il nuovo periodo, di norma, nel medesimo piano ferie. In caso di modifica del piano ferie da parte dell'Azienda, la stessa si impegna a rimborsare le eventuali spese documentate che dovessero rimanere a carico del dipendente a causa della modifiche del piano ferie precedentemente approvato.
6. Clausola di Salvaguardia - Sulla base del presente documento, l'Azienda s'impegna a non ricorrere per il futuro a periodi di chiusura aziendale con consequenziale utilizzo di ferie collettive. In caso di necessità a riguardo, informerà preventivamente le OO.SS. con le quali ricercherà opportune intese;
7. Utilizzazione in via collettiva dei permessi festività abolite (Accordi Ponte) - Al fine di evitare concorrenza e sovrapposizione tra i permessi straordinari retribuiti spettanti in sostituzione delle festività soppresse e le ferie obbligatorie, le Parti s'impegnano a ricercare ogni anno un accordo che le faccia fruire collettivamente nei vari ponti esistenti, escludendo, di norma, il mese di agosto riservato al godimento delle ferie. Nel caso in cui l'accordo ponti preveda una evidente possibilità di utilizzo delle festività abolite per chiusura collettiva nel mese di agosto, il piano ferie estivo dovrà in ogni caso contenere almeno le 2 settimane di ferie obbligatorie (di cui almeno una continuativa).

Tale accordo sostituisce integralmente il precedente Protocollo d'Intesa del 4 novembre 2009 in tema di modalità di fruizione delle ferie.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

**ACCORDO PER LA SOPPRESSIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO PREVIDENZIALE
FISSO PREVISTO DALL'ACCORDO DEL 13 MARZO 1992 - 10.3.2010**

Il giorno 10 marzo 2010

tra

la SARA assicurazioni S.p.A., rappresentata dal Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione, Giorgio Vernerò, assistito dal Responsabile Relazioni Industriali Stefano Romano e dal Responsabile Ente Gestione Fondi Claudio Sorrentino;

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle società Sara Assicurazioni S.p.A., SARA Vita S.p.A. e SARA Immobili S.p.A.,

- FIBA/CISL, composta da Berardino Di Fabio
- FISAC/CGIL, composta da Diana Marco
- FNA, composta da Ferraro Angelo
- SNFIA, composta da Misino Angelo
- UIL/UILCA, composta da Bernardini Riccardo

premesso che:

- è attualmente vigente un trattamento economico previdenziale disciplinato dall'accordo del 13 Marzo 1992;
- che tale accordo prevede l'erogazione di una somma fissa di € 19.625 da riconoscere annualmente ai soli dipendenti della Sara Assicurazioni S.p.A., iscritti al Fondo Pensione Fonsara (ex Cassa di Previdenza), ad integrazione di quanto disciplinato in materia di trattamento previdenziale dal contratto integrativo aziendale e dall'accordo del 26 giugno 2007;
- che l'azienda intende ricondurre la contribuzione a suo carico destinata a previdenza complementare in un unico istituto già contrattualizzato;

tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

1. a decorrere dal 01 Gennaio 2010, il trattamento economico previdenziale previsto dall'accordo del 13 marzo 1992 cesserà di essere corrisposto;
2. a decorrere dal 01 Gennaio 2010, il trattamento previdenziale previsto all'art. 2 comma 1) punto 1) dell'accordo del 26 Giugno 2007 in materia di previdenza complementare, viene innalzato dello 0,1%; pertanto il contributo annualmente riconosciuto passa al 5,1%;
3. l'aumento di cui al punto precedente, oltre che ai dipendenti della società Sara Assicurazioni S.p.A., viene riconosciuto anche ai dipendenti delle società SARA Vita S.p.A. e SARA Immobili S.p.A., con i criteri previsti dal vigente accordo in materia di previdenza complementare;
4. l'aumento del contributo aziendale previsto dal presente accordo, non potrà essere oggetto di assorbimento da parte di futuri aumenti che fossero previsti in sede di rinnovo contrattuale di carattere nazionale o aziendale;

LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

VERBALE D'INTESA PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDALE - 10.3.2010

Il giorno 10 marzo 2010 in Roma la delegazione Aziendale composta da Stefano Romano, Claudio Sorrentino e Pierluigi Felici e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente verbale.

Con riferimento alla vigente disciplina legale in materia di Trattamento di Fine Rapporto e alla normativa contrattuale (CCNL e CIA per il personale non dirigente) in tema di Previdenza Complementare Aziendale,

tra le Parti sottoscritte si conviene che:

1. a partire dal 1.1.2010 nei confronti dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo e agli assunti successivamente e che risultino iscritti al Fondo Pensione Dipendenti Sara assicurazioni, Sara Vita e Sara Immobili, l'Impresa, si impegna ad inserire nella base di calcolo del TFR annuale il contributo di previdenza complementare previsto a carico dell'azienda dal vigente CCNL e dal vigente CIA, senza riconoscimento del carattere retributivo del contributo di previdenza complementare;
2. l'Impresa, inoltre, a definizione globale e incondizionata di qualsiasi rivendicazione e pretesa riguardante il non inserimento nella base di calcolo mensile del TFR fino al 31.12.2009 delle quote di previdenza complementare a carico dell'azienda, provvederà a versare a favore dei medesimi lavoratori come sopra indicati - in via eccezionale e forfettaria con esclusione di maggiorazioni per interessi e rivalutazione - un importo massimo una tantum pari ad euro 400 lorde, variabile secondo il dettaglio di seguito indicato, da riparametrare per un 4° livello / 7ª classe: euro 400 lorde per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità uguale o maggiore a 5 anni di iscrizione al fondo pensione; euro 320 per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità di 4 anni compiuti di iscrizione al fondo pensione; euro 240 per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità di 3 anni compiuti di iscrizione al fondo pensione; euro 160 per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità di 2 anni compiuti di iscrizione al fondo pensione; euro 80 per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità di 1 anno compiuto di iscrizione al fondo pensione; o euro per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità inferiore ad 1 anno di iscrizione al fondo pensione.
3. l'importo di cui al precedente punto 2. verrà versato a favore dei dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, iscritti al Fondo Pensione Dipendenti Sara assicurazioni, purché non abbiano già definito la propria posizione economica nei confronti dell'Azienda in sede di determinazione delle condizioni di cessazione del rapporto di lavoro;
4. l'accordo si applica ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato;
5. quanto previsto ai precedenti punti troverà applicazione nei confronti degli aderenti alla condizione che le singole adesioni siano in misura almeno pari all'80% del numero complessivo dei lavoratori dell'Impresa, dirigenti esclusi, e che contestualmente all'adesione stessa, al fine di prevenire eventuali future controversie, sottoscrivano apposito e specifico verbale di conciliazione avanti alla Commissione di conciliazione delle controversie individuali

di lavoro presso la Direzione Provinciale del Lavoro ovvero alla Commissione Paritetica di Conciliazione delle controversie individuali di lavoro costituita ai sensi dell'art. 179 del vigente CCNL per il personale non dirigente delle imprese di assicurazione, utilizzando il modulo di adesione/mandato allegato.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO IN ROMA IL 10 MARZO 2010

*
* *

**Appendice al Verbale di Intesa "Previdenza Complementare Aziendale"
del 10 marzo 2010**

Con riferimento al verbale d'intesa sottoscritto in data 10 marzo 2010, qui integralmente richiamato,

le Parti sottoscritte convengono:

che ai fini dell'applicazione di quanto previsto al punto 5 del citato verbale di intesa le persone individuate quali soggetti cui ciascun interessato può attribuire apposita delega per farsi rappresentare in occasione della sottoscrizione dello specifico verbale di conciliazione avanti alla Commissione Paritetica di Conciliazione delle Controversie individuali di lavoro costituita presso l'ANIA di Roma ai sensi dell'art. 179 del vigente C.C.N.L. sono le seguenti:

Marco DIANA	- FISAC/CGIL
Fabio SABATINI	- FIBA/CISL
Maurizio ANGELONE	- UILCA/UIL
Angelo FERRARO	- F.N.A.
Salvatore BELARDO	- SNFIA
Stefano ROMANO	- Sara Assicurazioni S.P.A.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

*
* *

Segue format per l'Adesione/Mandato

ADESIONE/MANDATO

Allegato al Verbale di Intesa "Previdenza Complementare Aziendale" del 10 Marzo 2010

Spett.le Direzione Centrale Risorse Umane & Organizzazione
Via Po 20 – 00198 ROMA
Oggetto: Adesione Accordo TFR e Previdenza

Io sottoscritto

Nome:

Cognome:

Codice Fiscale:

Nr. Matricola:

E-Mail:

N° Telefono:

Data di nascita:

Luogo di nascita:

Indirizzo residenza:

Località:

Provincia:

- Esprimo la mia volontà di adesione all'accordo sindacale del 10 marzo 2010 in tema di inserimento nella base di calcolo del TFR annuale del contributo di previdenza complementare a carico dell'azienda previsto dal CCNL ANIA 17 settembre 2007 e dal CIA 10 marzo 2010
- Esprimo altresì la mia volontà di accettare l'importo forfettario una tantum per l'importo definito al punto 2 del Verbale d'Intesa del 10 marzo 2010 a saldo e stralcio di ogni altra pretesa, dichiarando fin da ora di rinunciare a qualsiasi rivendicazione o pretesa relativa al non inserimento nella base di calcolo mensile del TFR fino al 31/12/2009 delle quote di previdenza complementare a carico dell'azienda.

Pertanto dichiaro di conferire mandato a:

_____ (indicare un nome tra i sei previsti nell'Appendice al verbale d'intesa del 10 marzo 2010) presso la cui sede eleggo domicilio, affinché mi rappresenti, agendo per mio nome e conto, con ogni potere e facoltà inerente al mandato, nella controversia di lavoro contro:

_____ (indicare azienda di appartenenza), con sede in via Po 20, Roma, autorizzando espressamente la stessa persona sopra delegata a transigere e conciliare – ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c. – presso la sede dell'ANIA di Roma con tutti i poteri sopra specificati, a compiere ogni atto necessario per l'esecuzione del mandato, ritenendo per rato, fermo e valido e, quindi considerare sin d'ora ratificato, confermato e definitivo quanto in nome e per conto si definirà.

La presente adesione avrà efficacia esclusivamente nel caso in cui l'Impresa e le Delegazioni Sindacali diano corso a quanto stabilito nel Verbale d'Intesa.

Allego copia del mio documento di riconoscimento in corso di validità.

Firma

_____, li ____/____/2010

ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALLA MODIFICA DELL'ORARIO DELLA PAUSA PRANZO - 8.1.2008

Il giorno 8 gennaio 2008

tra

le Società SARA assicurazioni S.p.A., SARA Vita S.p.A. e SARA Immobili S.p.A. rappresentate dal Direttore Generale Salvo Vitale e dal Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione Giorgio Venero, assistiti dal Responsabile delle Relazioni Industriali Stefano Romano;

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Società SARA assicurazioni S.p.A., SARA Vita S.p.A. e SARA Immobili S.p.A.:

- FIBA/CISL, nella persona di Ettore Salatto, Berardino Di Fabio, Patrizio Bucelli,
- FISAC/CGIL, nella persona di Giovanni Silvestri, Marco Diana, Luca Masci, Roberto Marcellini, Sabrina Grilli, Francesco Verri
- FNA, nella persona di Angelo Ferraro, Antonello Ivaldi, Amalia Manfredi, Rinaldo Morelli
- SNFIA, nella persona di Angelo Misino, Paolo Poggio
- UIL.C.A./UIL, nella persona di Riccardo Bernardini, Giuseppe Alfonso Galasso;

PREMESSO CHE

L'attuale regolamentazione dell'orario della pausa pranzo, modificata con accordo 25.7.2006, rende necessaria una razionalizzazione applicativa;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

La durata della pausa pranzo è fissata nella durata di un'ora dalle 13.15 alle 14.15 dal lunedì al giovedì.

Il Dipendente potrà effettuare la timbratura di rientro dalla pausa pranzo non prima di 30 minuti (13.45); tutte le timbrature effettuate tra le ore 13.45 e le ore 14.00 porteranno il rientro dalla pausa pranzo "d'ufficio" alle ore 14.00: in questo caso il Dipendente potrà anticipare l'orario di uscita di 15 minuti o potrà continuare a lavorare accreditando:

- a) recupero di flessibilità, nei limiti e secondo le modalità stabilite nel vigente CIA 2005;
- b) nel caso sorgano esigenze aziendali, banca ore o straordinario, solo se autorizzato e se la prestazione è maggiore o uguale a 30 minuti, in osservanza dei limiti legali e contrattuali.

In entrambi i casi il conteggio partirà dal momento nel quale il Dipendente sarebbe dovuto uscire.

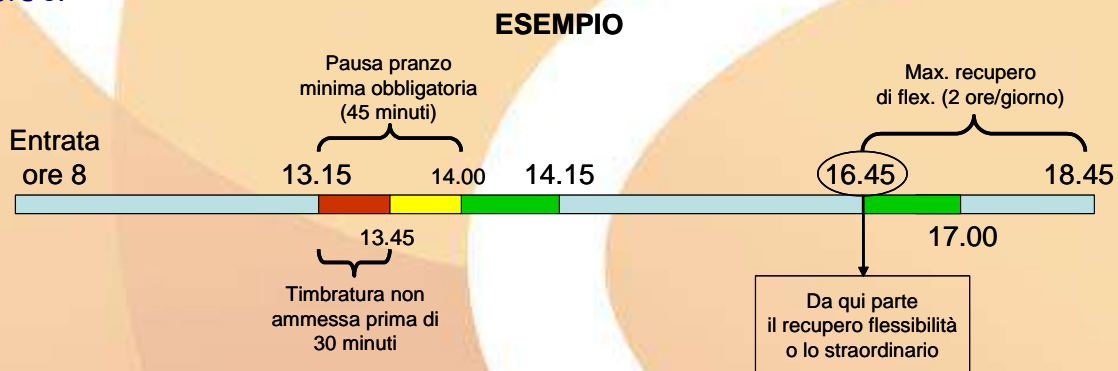
In caso di fruizione di intervallo ridotto compreso tra le 14.00 e le 14.14, nella medesima giornata l'orario contrattuale di uscita sarà anticipato nella stessa misura. Anche in questo caso il Dipendente potrà continuare a lavorare accreditando:

- a) recupero di flessibilità, nei limiti e secondo le modalità stabilite nel vigente CIA 2005;
- b) nel caso sorgano esigenze aziendali, banca ore o straordinario, solo se autorizzato e se la prestazione è maggiore o uguale a 30 minuti, in osservanza dei limiti legali e contrattuali.

In entrambi i casi il conteggio partirà dal momento nel quale il Dipendente sarebbe dovuto uscire.

Il presente accordo sostituisce integralmente il precedente accordo del 25.7.2006. Restano inalterate tutte le altre norme contrattuali vigenti circa l'orario di lavoro.

Di seguito si riporta, a titolo di puro esempio, uno schema-tipo di giornata di lavoro con ingresso alle ore 8.



Il presente accordo avrà vigore a far data da lunedì 4 febbraio 2008 ed entra a far parte del più ampio contratto integrativo aziendale scadente il 31.3.2008.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

VERBALE DI ACCORDO CONTROLLO ACCESSI E PAUSA COLAZIONE – 15.3.2002

Il giorno 15 marzo 2002 tra la SARA Assicurazione SpA, SARA Vita SpA

e le Rappresentanze Sindacali Aziendali FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA, UILCA

PREMESSO CHE

- gli ingressi degli Uffici della Direzione della Società, ubicati in Roma, sono dotati di un sistema elettronico di registrazione degli accessi, che consente il libero varco soltanto ai possessori di apposite tessere magnetiche il cui utilizzo, mediante l'inserimento delle stesse negli specifici strumenti di lettura, abilita l'apertura delle porte "in entrata" dall'esterno ed "in uscita" dall'interno dei locali sede degli Uffici in parola;
- registra, ad ogni passaggio, su apposito supporto magnetico il numero identificativo della tessera utilizzata dal relativo e legittimo possessore.

Ai sensi e per gli effetti dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n.300 stabiliscono quanto segue:

Art. 1

I dipendenti delle Società utilizzano per l'apertura delle porte esclusivamente il tesserino in dotazione per la registrazione elettronica delle presenze (tranne che nei casi di emergenza).

Art. 2

Il sistema elettronico di registrazione degli accessi viene utilizzato per finalità di sicurezza, controllo e tutela del personale e dei beni aziendali e per rilevare il flusso dei movimenti del Personale ai fini organizzativi.

I passaggi da un ufficio all'altro da parte del Personale dipendente che avvengano nell'arco di 5 minuti, pur venendo registrati, saranno considerati esclusivamente ai fini della valutazione generale dei flussi interni.

In caso si riscontrino situazioni anomale, l'ufficio del personale, ne darà comunicazione al dipendente interessato entro due giorni lavorativi.

Le società stanno valutando nuove soluzioni informatiche che permettano ai dipendenti di visualizzare la propria situazione.

Art. 2bis

I terzi (lavoratori interinali, addetti alla pulizia, al facchinaggio, alla manutenzione etc.) che operano permanentemente all'interno degli Uffici della Direzione sono muniti di un tesserino magnetico per l'apertura delle porte e la registrazione dei passaggi.

Analogo tesserino, previo rilascio di un documento di identità, viene consegnato a visitatori occasionali e fornitori per il movimento all'interno degli Uffici della Direzione.

Art. 3

La Direzione Personale fornirà alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, trimestralmente i dati relativi alle registrazioni dei passaggi e ciò allo scopo di valutare le opportunità di azioni rivolte

alla razionalizzazione delle movimentazioni dei lavoratori nonché al miglioramento della organizzazione delle attività, della interrelazione tra gli Uffici e della stessa procedura.

Art. 4 (ABROGATO)

Ai Dipendenti è consentito, nella fascia oraria del mattino, di assentarsi, digitando il cod. 36 sul rilevatore presenze, - previa, comunque, comunicazione al responsabile dell'unità di appartenenza e compatibilmente con le esigenze del lavoro - per fruire di una pausa giornaliera (break time) per la consumazione della piccola colazione o per altri brevi impegni personali.

Il tempo per la pausa è fissato in un monte ore mensile pari a 15 minuti giornalieri per ogni giorno di effettiva presenza nel mese.

Fermo il limite mensile, la pausa giornaliera non può superare i 15 minuti, con una tolleranza fino a 20 minuti.

Il superamento dei suddetti limiti comporta la corrispondente trattenuta.

*E' data la possibilità di fruire di ulteriori 15 minuti mensili da sommare alla pausa colazione per banca, agenzia di Dir. ecc..; assenze superiori comportano l'obbligo del recupero **(COMMA NON PIU' IN VIGORE DALLA FIRMA DEL CIA 8.11.2012)**.*

Nei casi di reiterati ritardi, l'azienda potrà ricorrere alla normativa prevista dal CCNL 18 luglio 2003 agli artt. 26 e seguenti.

Nota a verbale n.1 (NOTA NON PIU' IN VIGORE DALLA FIRMA DEL CIA 8.11.2012)

Al solo personale che riceva lo stipendio a mezzo assegno circolare non trasferibile, il permesso di ulteriori 15 minuti da sommare alla pausa colazione per banca, agenzia di Dir. ecc..; viene elevato a 30 minuti ferme le altre condizioni. Assenze superiori comportano l'obbligo del recupero.

Art. 5

Il presente Accordo si applica al Personale dipendente in servizio a decorrere dal 1° aprile 2005 e scadrà il 31 marzo 2008 e si intenderà tacitamente rinnovato per 4 anni se non disdettato tre mesi prima della scadenza.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

VERBALE DI ACCORDO FESTIVITA' SOPPRESSE – 8.5.2000

Il giorno 8 maggio 2000 tra la SARA Assicurazione SpA

e le Rappresentanze Sindacali Aziendali FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA, UILCA

PREMESSO CHE

- nel corso del 1993 la maggior parte dei dipendenti, ritenendo applicabili nei loro confronti le disposizioni di cui all'art.5 della Legge 27.5.1949 n.260 e alla Legge 31 marzo 1954 n.90, direttamente o tramite le Rappresentanze Sindacali Aziendali, hanno avanzato richiesta di ottenere la corresponsione dell'aliquota retributiva giornaliera in aggiunta a quella fissa mensile contrattualmente prevista per le festività e semifestività previste dall'art.28 del vigente CCNL di categoria e cioè: nazionali (25 aprile e 1 maggio); legali, religiose e civili (Capodanno, Epifania, Lunedì dopo Pasqua, Assunzione B.V. Maria, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natività N.S., Santo Stefano) e contrattuali (16 agosto, Venerdì Santo, Commemorazione dei defunti, Vigilia della Natività di N.S., Ultimo giorno dell'anno, Santo Patrono) che coincidessero con la domenica;
- le suddette richieste sono state rinnovate nel 1998;
- le richieste stesse non sono state prese in esame dalla SARA perché questa non ritiene applicabile al settore assicurativo le suddette disposizioni di legge e perché in ogni caso era prevista una regolamentazione della materia in sede di rinnovo del CCNL;
- contrariamente a quanto previsto, in sede di trattativa per il rinnovo del CCNL, non è stato possibile regolamentare la controversa materia;
- la Giurisprudenza in argomento è incerta e contraddittoria;
- la SARA Assicurazioni SpA e le Rappresentanze Sindacali Aziendali indicate in premessa hanno deciso di risolvere la questione a livello sindacale, attraverso un accordo transattivo sia a sanatoria del passato sia per disciplinare la materia per il futuro;
- le Parti ritengono quindi che sussistano i presupposti per pervenire ad una definizione della controversia in via transattiva e novativa sia per il passato che per il futuro per la generalità dei dipendenti;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- A. le premesse fanno parte integrante del presente atto;
- B. la materia di cui in premessa, per concorde volontà delle Parti, viene disciplinata in via esclusiva nel modo seguente:
 - 1) **per il passato:** considerate equivalenti a ventitré giornate le festività e semifestività infrasettimanali cadute di domenica nel periodo 1 gennaio 1988 – 31 dicembre 1999, a tutti i dipendenti in servizio alla data di stipula del presente Accordo, assunti nell'anno 1988 e precedenti, la SARA Assicurazioni SpA a definitiva tacitazione di qualsiasi diritto e pretesa riguardanti le festività e le semifestività infrasettimanali (nazionali, legali, civili, religiose, contrattuali) cadute di domenica nel suddetto periodo, riconosce una somma "una tantum" di importo pari a L. 2.100.000 riferito al 4° livello – 7^ classe, riparametrata per livelli e per classi come da tabella allegata (*non riportata negli allegati*).

Al personale in servizio alla data di stipula del presente Accordo, assunto dal 1 gennaio 1989, la somma come sopra riparametrata sarà corrisposta in misura ridotta e proporzionata al minor numero delle festività cadute di domenica nel periodo intercorrente tra la data di assunzione e il 31 dicembre 1999.

La suddetta somma una tantum sarà corrisposta ai dipendenti che accettino esplicitamente l'Accordo medesimo e stipolino il necessario atto di transazione in sede sindacale.

La corresponsione avverrà con le competenze del mese successivo a quello di sottoscrizione dell'atto di transazione in sede sindacale.

- 2) **Per il futuro:** a decorrere dal 1 gennaio 2000 la SARA Assicurazioni SpA
- per le festività nazionali (25 aprile e 1 maggio) che cadranno di domenica, riconoscerà a ciascun dipendente l'aliquota retributiva giornaliera, in aggiunta a quella fissa mensile contrattualmente prevista;
 - in alternativa, per i suddetti giorni, verrà concessa, su esplicita richiesta degli interessati, una giornata di permesso retribuito da utilizzare entro l'anno in cui cade la festività;
 - a fronte della rinuncia a qualsiasi diritto e pretesa riguardante tutte le altre festività e semifestività (civili, legali, religiose e contrattuali) cadenti di domenica, riconoscerà annualmente mezza giornata di permesso retribuito da utilizzare collettivamente in relazioni a specifiche necessità od opportunità che le Parti firmatarie potranno concordemente individuare (ad es. ponti, anniversario della fondazione SARA, ecc.). In assenza di accordo il permesso sarà usufruito con le modalità previste per l'utilizzo delle "festività soppresse".

La normativa di cui al precedente punto 2) decadrà automaticamente nel caso in cui la materia ivi disciplinata venga regolamentata dal CCNL della categoria.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO