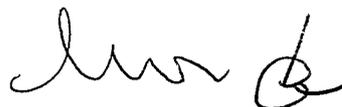


Il giorno 5 febbraio 2018

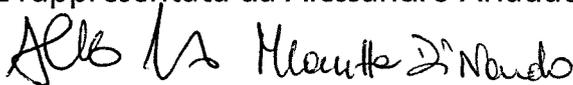
HDI Assicurazioni, rappresentata dal Direttore Risorse Umane Maria Sciarra, assistita da Davide Pulci e Alessandra Vitale

e le Rappresentanze Sindacali Aziendali:

FIRST / CISL rappresentata da Maurizio Renna e Alfredo Sofra



FISAC / CGIL rappresentata da Alessandro Ariaudo, Maria Concetta Di Nardo e Andrea Tresalti



FNA rappresentata da Claudia Di Vita e Gualtiero Federici



SNFIA rappresentata da Angelo D'Ascenzi



UILCA / UIL rappresentata da Antonella Meco

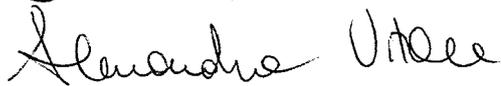


convengono e stipulano il seguente

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**Decorrenza 1° gennaio 2018**

**Scadenza 31 dicembre 2020**



# CAPITOLO 1 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

## ARTICOLO 1 – ORARIO DI LAVORO

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

### Orario di Riferimento:

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

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

### Flessibilità:

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

### Intervallo Pasto:

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

### Ritardi:

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

### Permessi a compensazione:

E' possibile utilizzare i primi 40 minuti eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero, che non determinano la maturazione della banca ore e dello straordinario, per giustificare l'eventuale ritardo dell'entrata in azienda dopo le ore 9.15 e del rientro dalla pausa pranzo dopo le ore 14.00, fino ad un massimo di 40 minuti al mese e per la sola parte eccedente le fasce di flessibilità. La richiesta di compensazione del ritardo dovrà essere effettuata entro la giornata e dovrà essere autorizzata dal proprio responsabile.

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

Eventuali minuti maturati ma non goduti nel corso del mese solare si azzerano e non possono quindi essere goduti nei mesi successivi. La maturazione mensile, pertanto, non può superare il limite di 40 minuti.

Viene data, inoltre, la possibilità di godere i suddetti minuti anticipatamente rispetto alla loro maturazione, previo accordo con il proprio Responsabile, purché il saldo sia



riequilibrato entro e non oltre la fine del mese solare. Nel caso in cui ciò non avvenisse i minuti di saldo negativo determineranno la relativa trattenuta economica.

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

- Mezza giornata di ferie o ex festività.
- Permessi retribuiti per Legge, CCNL e CIA.
- Sciopero.
- Malattia.

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

## ARTICOLO 2 – ORARI DIFFERENZIATI E REPERIBILITA'

### 1) Orari differenziati

Nel rispetto del vigente CCNL e ad integrazione di quanto previsto all'Art. 1 del presente CIA, con particolare riferimento alle esigenze organizzative delle funzioni che garantiscono il presidio delle piattaforme tecnologiche e applicative del sistema informativo e la connettività aziendale (Sistemi e Reti Telematiche), sono previste due diverse ulteriori articolazioni dell'orario di lavoro:

#### Orario 1.

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

Il Venerdì: 7.15 – 12.15.

#### Flessibilità:

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

#### Orario 2.

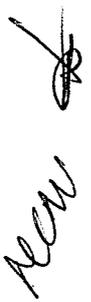
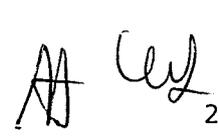
Dal Lunedì al Giovedì: 9.30 – 13.00 e 13.45 – 18.15.

Il Venerdì: 9.30 – 14.30.

#### Flessibilità:

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

Gli impiegati che svolgono le suddette attività sono tenuti ad osservare, rispettivamente, l'articolazione dell'Orario 1 o dell'Orario 2. Tali articolazioni vengono alternate mensilmente tra le persone oggi in servizio e coinvolte. A fronte di tale



diversa distribuzione nell'orario e per la durata della stessa, la Compagnia riconosce un importo per diversa articolazione dell'orario di lavoro pari a € 750,00 lordi annuali. L'importo rimane pari a € 1.500,00 per chi ha cominciato ad osservare tale articolazione con decorrenza settembre 2007. In caso la diversa articolazione sia inferiore a 12 mesi, tale somma verrà riconosciuta rispetto agli effettivi mesi (il mese intero viene considerato qualora il dipendente effettui tale diversa articolazione entro il 15 del mese stesso). Analoghe condizioni verranno applicate a coloro i quali, in seguito a movimentazione orizzontale, presteranno servizio presso la suddetta funzione.

Resta inteso, nel caso in cui un dipendente che osserva una delle articolazioni contenute nel presente articolo dovesse essere oggetto di movimentazione orizzontale, che egli osserverà dalla decorrenza della stessa, l'articolazione dell'orario così come prevista all'Art. 1 presente Contratto. Con la stessa decorrenza non verrà, pertanto, più riconosciuto l'importo per diversa articolazione dell'orario di lavoro.

## 2) Reperibilità

Le funzioni interessate alla reperibilità, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, sono quelle che garantiscono il presidio delle piattaforme tecnologiche e applicative del sistema informativo e la connettività aziendale (Sistemi e Reti Telematiche).

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

Al personale in reperibilità settimanale spetta un compenso pari a € 400,00 lorde per ciascuna settimana; tale somma è a copertura anche di eventuali interventi cosiddetti da remoto. In caso di effettivo intervento (cosiddetto diretto) in Azienda, il dipendente avrà diritto ad un gettone orario lordo pari a:

- € 20,00 per gli impiegati.
- € 30,00 per i 6° livelli responsabili e i funzionari.

Il gettone spetta per ciascuna ora (o frazione superiore a 30 minuti) di effettiva presenza presso la sede della Compagnia atta ad assicurare il ripristino, la funzionalità e la sicurezza dei servizi informatici aziendali. Un gettone lordo di € 35,00 verrà inoltre riconosciuto forfetariamente a copertura degli spostamenti necessari per raggiungere e lasciare la sede di lavoro. Gli eventuali gettoni riconosciuti sono esclusi dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

In caso di chiamata il dipendente è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte, in tempo congruo e utile, all'intervento.

*SS*

*BUITO*

*RECAN*

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

Per quanto riguarda le esclusioni vale quanto già disciplinato dal vigente CCNL.

### ARTICOLO 3 – PART TIME

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

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

a) Part Time orizzontale

L'orario di lavoro si può articolare come segue:

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

	flessibilità		pausa pranzo
Forma 1	7.55 – 9.15	12.55 – 14.15	-
Forma 2 (l-g)	7.55 – 9.15	13.55 – 15.15	-
Forma 2 (ven)	7.55 – 9.15	12.55 – 14.15	-
Forma 3 (l-g)	7.55 – 9.15	15.40 – 17.00	come Full Time
Forma 3 (ven)	7.55 – 9.15	12.55 – 14.15	-

b) Part Time verticale

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

Forma 4	lunedì, martedì e mercoledì giornate intere
Forma 5	martedì, mercoledì e giovedì giornate intere

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

In caso di assunzione di nuovo personale direttamente a Part Time si applicheranno le Forme di cui ai punti a) e b) oppure altre formulazioni concordate con l'Azienda previa informazione alle rappresentanze sindacali.

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

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

- ogni tipologia di lavoro subordinato che preveda un termine (Tempo Determinato, Inserimento etc.);
- i primi 3 anni dall'assunzione o dalla trasformazione a tempo indeterminato salvo casi di comprovata urgenza;
- chi ha funzioni esterne (tecnico commerciali o di carattere ispettivo);
- i dipendenti inquadrati nell'Area Professionale A sez.A - 7° livello - Funzionari;
- il personale con orario differenziato di cui all'Art. 2 e in regime di reperibilità;
- i commessi.

Fermo restando quanto previsto al precedente capoverso, la trasformazione del rapporto di lavoro da Full Time a Part Time, in qualunque forma, è prevista, per i dipendenti aventi responsabilità di Unità organizzativa, per una durata massima di un anno, rinnovabile per non più di 5 anni complessivamente, previa autorizzazione del proprio responsabile gerarchico ed esclusivamente per le seguenti motivazioni:

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

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

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

*Dr. Am* *CAVIA* *se* *AA* *Wj* *Dr*

motivazioni che impediscono in quel momento l'accoglimento della sua richiesta entro il primo termine utile di seguito previsto.

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

I rapporti di lavoro Part Time hanno di norma decorrenza 1° gennaio di ciascun anno; l'Azienda, in caso di richieste in corso d'anno, consentirà, inoltre, la decorrenza del 1° luglio di ciascun anno. Tali trasformazioni, termineranno il 31 dicembre dell'anno in corso o, in caso di decorrenza 1° luglio, il 30 giugno dell'anno successivo. In casi di particolare urgenza, la decorrenza potrà essere diversa dal 1° gennaio o 1° luglio. In questi casi, il part time terminerà alla prima scadenza prevista dalle abituali durate (31 dicembre o 30 giugno). La Compagnia nel mese di dicembre (o giugno) valuterà le diverse richieste di passaggio a Part Time; secondo quanto previsto nei punti 4 e 8 e rispetto alle sotto riportate motivazioni personali accoglierà o meno le diverse richieste, darà comunicazione alle RSA e ai dipendenti interessati. Ferma restando la compatibilità con le esigenze tecniche e organizzative aziendali, le diverse richieste di trasformazione entreranno a far parte di una graduatoria e verranno accolte nel rispetto delle seguenti motivazioni in ordine decrescente di importanza:

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

In caso le richieste superassero i limiti percentuali indicati in precedenza, e a parità di motivazione, che il richiedente sarà tenuto ad indicare nella domanda, verranno accolte le richieste dei dipendenti che non hanno in passato usufruito del contratto Part Time o che ne hanno usufruito per un numero inferiore di anni.

Ai dipendenti in regime di Part Time è consentito, per esigenze straordinarie e comunque con l'autorizzazione del proprio responsabile ed entro il limite massimo di 60 ore annue, di effettuare ore supplementari di lavoro nel rispetto della legislazione nazionale vigente. Il riconoscimento delle ore supplementari avviene nel rispetto degli stessi criteri previsti all'Art. 10 per il riconoscimento della Banca Ore e dello Straordinario.



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

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

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

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

#### ARTICOLO 4 – PERMESSI

##### 1) *Permessi retribuiti*

E' riconosciuto un monte ore annuo individuale di permessi retribuiti pari a 17 ore al dipendente che abbia superato il periodo di prova:

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

##### 2) *Permessi per visite mediche*

Viene riconosciuta al dipendente la possibilità di usufruire di permessi retribuiti per l'effettuazione di visite mediche, analisi cliniche, accertamenti diagnostici e Day Hospital, nel rispetto dei seguenti punti, previa autorizzazione del proprio responsabile gerarchico.

- a) le visite e gli accertamenti devono di norma svolgersi al di fuori del normale orario di lavoro del dipendente. Tuttavia qualora sussista l'impossibilità dichiarata di sottoporsi a visite ed accertamenti al di fuori dell'orario, viene riconosciuto il permesso retribuito per l'orario effettivo della visita, quando questo è indicato nell'attestazione medica, e per i tempi ragionevoli degli spostamenti. Nei casi in

SH-     7

cui, invece, nell'attestazione non siano presenti gli orari di inizio e fine prestazione sanitaria, viene riconosciuto un permesso retribuito per il tempo strettamente necessario e comunque per non più di 3 ore complessive, comprensive dei tempi necessari per gli spostamenti. Nel caso di visite mediche eseguite al di fuori della provincia della sede effettiva di lavoro, viene riconosciuto identico trattamento con esclusione del permesso retribuito per il tempo necessario per gli spostamenti;

- b) nel caso in cui tali permessi vengano usufruiti prima dell'entrata in Azienda, vengono riconosciuti 30 minuti di permesso antecedenti all'orario di inizio visita indicato nel giustificativo fornito dal dipendente, oppure in proporzione per la parte che precede l'entrata se questa avviene nei primi 30 minuti dell'Orario di Riferimento;
- c) il dipendente fornirà documentazione della avvenuta effettuazione della visita/accertamento a Risorse Umane;
- d) è riconosciuto il permesso retribuito per visita medica per i Check-Up effettuati nell'ambito della Copertura Sanitaria disciplinata dal Contratto Integrativo Aziendale e per i Day Hospital;
- e) il permesso retribuito di cui al presente punto 2) non spetta per le seguenti fattispecie:
  - visite ed interventi odontoiatrici, ad eccezione di quelli con impatto chirurgico;
  - visite e terapie cicliche in genere, a meno che non siano finalizzate alla cura di gravi malattie di cui al D.M. 278/2000 o di disabilità;
  - visite e terapie fisioterapiche, a meno che non siano conseguenti ad infortuni professionali.

### 3) Altri permessi

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

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

*Handwritten signatures and initials:* *DR*, *GRIVITO*, *AA*, *uy*, *8*

indicate, per l'inserimento alla scuola materna presentando la medesima documentazione.

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

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

#### 4) *Permessi per lavoratori studenti*

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

- a) Scuole medie inferiori e superiori: la giornata di prova d'esame; ulteriori otto giorni annui, fruibili a giornata intera, per il numero degli anni – più due – di corso legale degli studi frequentati;
- b) Università (purché il corso di studi sia di interesse rispetto all'attività professionale della Compagnia): 3 giorni, fruibili a giornata intera, per ogni singolo esame sostenuto per la prima volta; 1 giorno comunque per ogni esame sostenuto; 8 giorni in occasione della preparazione della tesi e della seduta di laurea, che potranno essere fruiti a giornata intera anche per un periodo non continuativo nei 30 giorni precedenti la data prevista di laurea, da indicare nell'apposita modulistica aziendale;
- c) Master universitari riconosciuti di I e II Livello purché di interesse rispetto all'attività professionale della Compagnia: 2 giorni per ogni esame sostenuto.

Per tutti gli eventi di cui al presente punto 4 è necessario produrre tempestivamente adeguata documentazione.

#### 5) *Utilizzo anticipato della Banca Ore*

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di Banca Ore e Straordinario, i dipendenti, a cui è applicabile la normativa nazionale in tema di straordinario, potranno utilizzare in anticipo, fino a 25 ore annue di Banca Ore, con il massimo di 2,5 ore per ciascun mese, a prescindere dalla presenza di residui per le altre tipologie di permesso o di ferie. L'effettiva prestazione delle ore di lavoro necessarie a recuperare le suddette ore dovrà avvenire entro l'anno. Sia per tale l'utilizzo della banca ore che per il relativo recupero tramite ore di lavoro eccedenti l'orario di lavoro, è necessaria l'autorizzazione preventiva del proprio responsabile gerarchico che nel



secondo caso verificherà la sussistenza di ragioni lavorative straordinarie. Il recupero potrà avvenire anche a fronte di esigenze in altre unità organizzative verificando la disponibilità della persona interessata. Se al termine dell'anno il dipendente non avesse recuperato le ore (in nessun caso comunque potrà riportare all'anno successivo un saldo negativo totale superiore a 5 ore), dovrà comunque riequilibrare il proprio saldo entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo; entro tale periodo non potrà usufruire di permessi compensativi tramite Banca Ore.

#### 6) *Permessi da CCNL*

Come trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto dal CCNL vigente le 8 ore annue di permesso retribuito sono fruibili anche a minuti.

### ARTICOLO 5 – FRUIZIONE FERIE E BANCA ORE

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

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

I dipendenti che hanno un residuo ferie complessivo superiore a 15 giorni al 31 dicembre dell'anno precedente, saranno tenuti ad utilizzare i giorni eccedenti i 15 del residuo sopra detto, oltre ai già previsti 10 giorni di ferie nell'anno, per le prime giornate intere di assenza. In merito all'eccedenza dei 15 giorni sarà tenuta in considerazione l'eventuale richiesta di monetizzazione prevista al successivo capoverso.

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

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

*[Handwritten signatures and initials]*

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

I dipendenti che hanno un residuo di Banca Ore superiore a 40 ore al 31 dicembre dell'anno precedente, qualora non abbiano provveduto a richiederne la monetizzazione prevista al precedente capoverso, saranno tenuti ad utilizzare la quota superiore alle 40 entro il 30 settembre dell'anno in corso. Le ore eventualmente non godute verranno monetizzate automaticamente con lo stipendio di ottobre. La monetizzazione avverrà nel rispetto di quanto previsto nel CCNL.

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

#### ARTICOLO 6 – FESTIVITA' COINCIDENTI CON DOMENICHE

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

#### ARTICOLO 7 – MISSIONI

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

*[Handwritten signatures and initials]*



- il personale dipendente amministrativo adibito a funzioni interne utilizza invece di norma i mezzi pubblici di trasporto, ancorché in via eccezionale, esclusivamente quando vi siano ragioni di oggettiva difficoltà di raggiungimento della località della missione mediante i mezzi pubblici, possa essere autorizzato, dal dirigente della propria direzione di appartenenza, l'uso dell'autovettura propria. In tal caso il rimborso della percorrenza effettuata avviene in base ad un importo di € 0,40 per km.
- in ogni caso, in linea generale, deve essere sempre prescelta la soluzione del mezzo di trasporto che, a seconda della tipologia di missione (durata, tempi, raggiungibilità, disagi, produttività aziendale nonché numero di dipendenti interessati), garantisca il miglior rapporto costi/benefici.

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

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

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

### *Trattamento di Missione*

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

Il trattamento previsto per le spese di vitto è il seguente:

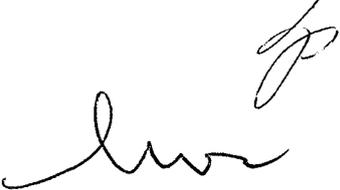
#### **Diaria**

con un pasto € 36,00

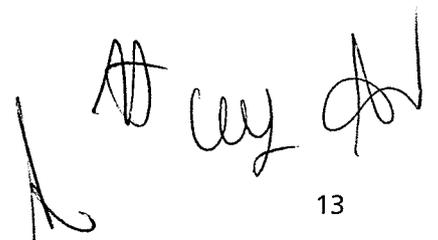
con due pasti € 72,00

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

Le spese di albergo sono riconosciute fino ad un massimo di € 120,00 per ciascun pernottamento. Per missioni nelle città di Firenze, Roma e Milano tale importo è incrementato fino a € 160,00.

DS- 

 CAVITO

 *MAN*

La Compagnia assegnerà al personale dipendente amministrativo adibito a funzioni esterne, come precedentemente definito, un'autovettura secondo la formula del cosiddetto noleggio a lungo termine.

L'utilizzo da parte del suddetto personale dell'autovettura assegnata è obbligatorio per l'espletamento della propria attività (salvo quanto precedentemente disposto in merito alla scelta del mezzo di trasporto) ed è ad essa strettamente legato; ne è ammesso comunque l'utilizzo anche per esigenze personali al di fuori dell'attività professionale (cosiddetto uso promiscuo).

I colleghi con funzioni esterne, nel momento dell'assegnazione dell'auto aziendale potranno effettuare la scelta all'interno di tre modelli: Opel Astra berlina o station wagon, Renault Megane berlina o station wagon, Volvo V40. Se il dipendente sceglierà la Volvo V40 si farà carico della differenza tra il canone mensile di quest'auto e quello "più oneroso" tra gli altri modelli a disposizione. Il relativo importo sarà trattenuto mensilmente sul cedolino paga. In corso di vigenza del presente CIA potranno essere presi in considerazione altri modelli di auto equiparabili ai tre succitati.

L'assegnazione verrà formalizzata attraverso la sottoscrizione da parte del dipendente di un Regolamento Interno atto a disciplinarne i diversi aspetti ed avrà durata pari a 36 mesi.

L'utilizzo dell'autovettura da parte di persona diversa dall'assegnatario non è di norma ammesso. E' concesso solamente l'eventuale utilizzo esclusivamente da parte del coniuge (o convivente, purché risultante da Stato di Famiglia del dipendente), pur occasionale, a condizione che sia preventivamente e nominativamente autorizzato per iscritto dalla Compagnia al momento dell'assegnazione dell'auto.

Per ogni sinistro, in cui non sia possibile rivalersi su un responsabile civile terzo, è prevista una penalità fissa. Nell'arco del noleggio di ciascun'auto aziendale, l'azienda si farà carico, fino a concorrenza, di un importo pari a € 200,00 per le penalità in caso di sinistro R.C. Auto e € 300,00 negli altri casi di sinistro, incendio, furto, kasko, ricorso terzi R.C. trasportati addebitati, mentre tratterà direttamente dallo stipendio dell'utilizzatore le eventuali successive.

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

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'L. ...'. In the center, there is a signature that looks like 'C. ...'. To the right, there are several sets of initials, including 'AA', 'L. ...', and 'A. ...'. On the far right, there is a vertical signature that reads 'M. ...'. The page number '14' is located at the bottom right corner.

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

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

Numero dei pernottamenti	Importo €
fino a 44	0
tra 45 e 80	1.500,00
superiore a 80	2.000,00

L'importo è annuale ed è considerato al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente; in caso di riconoscimento o venir meno delle funzioni esterne in corso d'anno verrà riconosciuto in proporzione. Entro il mese di marzo dell'anno successivo verrà riconosciuto l'importo effettivo legato al numero di pernottamenti effettuati. Il riconoscimento di tale indennità è esclusivamente legato all'espletamento delle funzioni esterne ed all'effettiva assegnazione dell'autovettura secondo quanto disposto nel presente articolo.

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

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

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

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

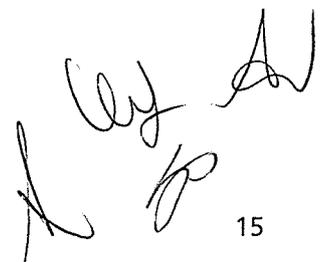
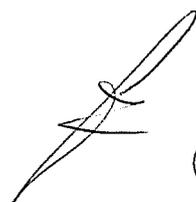
#### B) Personale dipendente amministrativo adibito a funzioni interne

Il trattamento previsto per le spese di vitto è il seguente:

##### Diaria

con un pasto € 36,00

con due pasti € 72,00



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

Le spese di albergo sono riconosciute fino ad un massimo di € 120,00 per ciascun pernottamento. Per missioni nelle città di Firenze, Roma e Milano tale importo è incrementato fino a € 160,00.

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

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

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

In caso di missione che preveda la partenza e il ritorno nel corso della stessa giornata (senza quindi pernottamento), che abbia durata complessiva di almeno 10 ore e che non dia il diritto alla seconda diaria, è prevista una diaria pari a € 17,00.

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

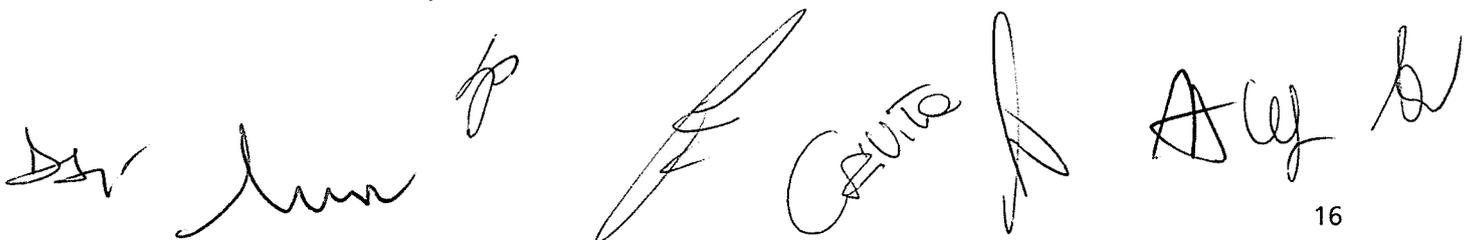
Qualora il dipendente utilizzi l'autovettura propria, per la durata del periodo di missione gli viene riconosciuta una copertura assicurativa "kasko" da collisione e ribaltamento.

Il personale che dovesse essere inviato in missione all'estero, potrà richiedere un anticipo spese nel limite massimo di € 50,00 per ciascuna giornata.

## ARTICOLO 8 – TRASFERIMENTI

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

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio in treno 1<sup>a</sup> classe o in aereo (classe turistica) o con altro mezzo preventivamente autorizzato dalla Società per raggiungere la città oggetto di trasferimento;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e dei bagagli e della relativa assicurazione;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a signature that appears to be 'D.S.', a signature that looks like 'L.M.', a signature that is mostly illegible but seems to start with 'C...', a signature that is mostly illegible but seems to start with 'A...', a signature that is mostly illegible but seems to start with 'A...', and a signature that is mostly illegible but seems to start with 'L.M.'. There are also some smaller initials scattered around.

- c) il rimborso dell'eventuale perdita di canone di locazione presso la città d'origine in quanto non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a sublocazione, con il massimo di un anno;
- d) fornitura, ove possibile, da parte della Società di un alloggio presso la nuova sede di lavoro, così come previsto dal CCNL di tipo analogo a quello occupato nella sede di origine, stipulando con il dipendente interessato un contratto di locazione secondo la vigente normativa; qualora il dipendente trasferito mantenga la disponibilità dell'alloggio presso la città di origine (e fino a quando tale situazione permanga, pur nell'ambito dei limiti previsti successivamente, il canone di locazione e i relativi costi accessori vengono compensati tramite l'erogazione di uno specifico contributo da parte della Società;
- e) una indennità una tantum pari a 3 mensilità, ovvero 4 mensilità se vi sono familiari a carico trasferiti;
- f) il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per i viaggi di rientro dalla città oggetto di destinazione alla propria città d'origine (con il mezzo a scelta del dipendente), sotto forma di plafond annuo di spesa con un tetto massimo di € 10.000,00.

Le provvidenze previste alle lettere d) e f) vengono erogate dalla Società per un massimo di 2 anni.

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

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

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

## ARTICOLO 9 – FORMAZIONE PROFESSIONALE

La Società dichiara che la risorsa umana è al centro dell'attenzione gestionale e formativa e conferma che verranno effettuati interventi formativi finalizzati all'istruzione e alla qualificazione dei dipendenti.

La Società dichiara che la formazione non deve essere fattore di discriminazione fra dipendenti, ma deve costituire fattore di sviluppo e di miglioramento delle competenze per supportare la crescita della Società.

Ai corsi possono partecipare tutti i dipendenti, inclusi quelli a tempo parziale e dovrà essere preservato il principio delle pari opportunità uomo-donna nel rispetto delle vigenti normative.

*[Handwritten signatures and initials]*

Entro il mese di giugno di ciascun anno tra le Parti verrà organizzato uno specifico incontro avente per oggetto il tema della Formazione con specifico riferimento a quella erogata e a quella in programma.

La Società riconosce che l'attività propria del Funzionario comporta competenze professionali specifiche, ne favorirà quindi lo sviluppo ed il miglioramento attraverso iniziative di aggiornamento professionale sia di natura tecnica che gestionale.

La Società, nel caso intenda avvalersi dei contributi formativi previsti negli avvisi dei Fondi Paritetici interprofessionali, si impegna a coinvolgere le OO.SS. per quanto di pertinenza.

#### ARTICOLO 10 – STRAORDINARIO

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

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

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

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

#### ARTICOLO 11 – COMMISSIONE MOBBING BOSSING

Le parti riconoscono la rilevanza delle problematiche relative al Mobbing ed al Bossing nell'ambito dell'attività lavorativa e l'opportunità di azioni volte all'informazione, alla prevenzione ed alla tutela rispetto a tali fenomeni.

Pertanto - oltre quanto previsto in materia dal vigente CCNL - viene costituita una commissione interna bilaterale Mobbing – Bossing che verrà convocata, in caso di necessità, su richiesta di una delle parti.

Tale istanza dovrà essere esaminata dalle Commissioni entro di norma 15 giorni dalla presentazione della stessa e comunque non oltre 30 giorni.



## CAPITOLO 2 – TUTELE & BENEFIT

### ARTICOLO 12 – ASSISTENZA SANITARIA

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto, dalla data di assunzione, o dalla data di eventuale trasformazione, ad una Copertura Sanitaria, per le cui condizioni si fa riferimento a quanto previsto all'Allegato 1.

### ARTICOLO 13 – COPERTURE ASSICURATIVE

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

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

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

- a) Il pagamento del relativo premio sarà interamente a carico dell'Azienda sia per gli Impiegati, fermo quanto previsto al punto successivo, che per i Funzionari.
- b) L'adesione a tale copertura è obbligatoria per tutti i dipendenti che ne hanno diritto. Il contributo a carico dell'azienda (cosiddetto 0,50%) previsto dal vigente CCNL è utilizzato a copertura di tale garanzia.
- c) E' previsto il riconoscimento di 5 e 6 volte la Retribuzione Annuale Lorda. Per Retribuzione Annuale Lorda si intende quella indicata sul LUL (Libro Unico del Lavoro) nel totale elementi retributivi (nel caso del personale Part Time, sarà riproporzionata in base alla relativa percentuale) maggiorata dell'eventuale Premio di Risultato percepito nei 12 mesi precedenti la data dell'infortunio in caso, rispettivamente, degli eventi Morte e Invalidità Permanente.
- d) A carico dei soli Infortuni Extraprofessionali graverà una franchigia relativa pari ai primi 5 punti di Invalidità Permanente.
- e) Si intendono Infortuni Professionali quelli subiti dal dipendente nell'esercizio delle attività professionali, compresi quelli avvenuti durante il tempo necessario per compiere il percorso per via ordinaria dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa anche con l'uso di mezzi di locomozione (purché non espressamente esclusi dal contratto).

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



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

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

- a) Il pagamento del relativo premio sarà interamente a carico dell'Azienda.
- b) L'adesione a tale copertura è obbligatoria per tutti i dipendenti che ne hanno diritto.
- c) E' previsto il riconoscimento di 3 volte la Retribuzione Annuale Lorda.  
Per Retribuzione Annuale Lorda si intende quella indicata sul LUL (Libro Unico del Lavoro) nel totale elementi retributivi (nel caso del personale Part Time, sarà riproporzionata in base alla relativa percentuale) maggiorata dell'eventuale Premio di Risultato percepito nei 12 mesi precedenti la data dell'infortunio in caso di Invalidità Permanente pari o superiore al 66%.
- d) Per quanto non espressamente previsto si farà riferimento alle condizioni di polizza.

La Compagnia si impegna a consegnare alle RSA le Condizioni Generali Assicurative delle suddette coperture entro il primo semestre dell'anno di copertura.

#### ARTICOLO 14 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

Il contributo a carico azienda è pari al 5,65% a favore di tutti i dipendenti che aderiscono alle forme previdenziali istituite dalla Compagnia definite nel punto d) delle premesse dell'Accordo del 4 aprile 2007. Per i funzionari che aderiscono alle suddette forme previdenziali istituite dalla Compagnia tale contributo viene innalzato al 6,25%. All'interno delle forme previdenziali istituite dalla Compagnia definite nel punto d) delle premesse dell'Accordo del 4 aprile 2007, si intende ricompreso anche il Fondo Pensione CBA Previdenza - Piano Individuale Pensionistico di tipo assicurativo.

A favore di quegli impiegati e funzionari che aderiscono ai Fondi Multifond o Previp e che non si siano avvalsi della facoltà di cui all'Art. 2 dell'Accordo del 4 aprile 2007, il contributo a carico del datore di lavoro è pari al 4,50%

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

Viene introdotto un meccanismo finalizzato a riconoscere un contributo lordo a carico azienda, a titolo di Una Tantum, legato all'andamento dell'utile netto che la Compagnia raggiungerà negli esercizi 2018 – 2019 e 2020. Il prospetto è il seguente:



Fasce utile netto	UT Impiegati	UT Funzionari
inferiore a 17,9 mln di Euro	-	-
tra 18 mln e 21,19 mln di euro	200	300
tra 21,20 mln e 24,59 mln di euro	300	400
tra 24,60 mln e 27,89 mln di euro	400	500
tra 27,90 mln e 31,19 mln di euro	500	600
uguale o superiore a 31,20 mln di euro	600	700

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

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

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

Capitale Garantito = € 2.000,00 x (68 - età)  
con capitale massimo e minimo rispettivamente pari a € 80.000,00 e € 35.000,00.

#### ARTICOLO 15 – BUONO PASTO

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

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

Il valore nominale del buono pasto, per i giorni dal lunedì al venerdì, è il seguente:

- a) dipendenti inseriti con contratto Full Time e Part Time forma 3, 4 e 5, di cui all'Art. 3: € 11,50.
- b) per i dipendenti a Part Time forma 1 e forma 2 di cui all'Art. 3: € 10,50.

Il dipendente che ne farà richiesta, potrà destinare al proprio Fondo di Previdenza Complementare, ai sensi del precedente Art. 14, la differenza tra il valore percepito, nel rispetto dei precedenti punti a) e b), e € 7 (attuale tetto di esenzione). La scelta dovrà essere comunicata ad Amministrazione Risorse al momento dell'assunzione o entro il 31 del mese di gennaio di ogni anno e pertanto darà diritto a percepire un buono pasto del valore di € 7,00. L'eventuale revoca dovrà essere comunicata entro il 31 dicembre di ogni anno e avrà validità, in ogni caso, dal 1° gennaio dell'anno successivo.

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

#### ARTICOLO 16 – PIANO WELFARE

Viene garantito a ciascun collega, inquadrato con contratto a tempo indeterminato al 31 luglio, la possibilità di fruire di una serie di opere, beni e servizi finalizzati al supporto della vita personale e familiare, nonché al potenziamento della propria copertura previdenziale tramite un Piano di Welfare Aziendale, ai sensi della normativa nazionale vigente. Il piano prevede l'attribuzione a ciascun dipendente beneficiario di un importo annuo figurativo pari a 500 € da utilizzare entro il termine di ciascun anno solare. I servizi Welfare, a titolo esemplificativo, potranno riguardare il rimborso spese scolastiche per i familiari, gli assegni studio per i figli, i corsi di formazione, i servizi per lo sport, la cultura e il tempo libero, i servizi di assistenza sociale, la contribuzione alla Previdenza Complementare etc.

I termini e le condizioni di attuazione del piano saranno disciplinati da un regolamento aziendale specifico.

#### ARTICOLO 17 – FINANZIAMENTI

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

Si può accedere ai finanziamenti agevolati per l'acquisto di beni finalizzati al soddisfacimento di particolari necessità del dipendente (spese mediche, acquisto autoveicoli, mobili etc) escludendo l'acquisto di beni di lusso, abbigliamento, hobbistica in genere, viaggi e turismo, attività finanziarie, nonché finanziamento dell'attività dei

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature starting with 'DSV', a signature starting with 'M', a signature starting with 'G. VITTO', and several other initials and signatures. On the right side, there is a vertical signature that looks like 'MCM' and another signature above it that is partially cut off.

familiari, etc. L'acquisto effettivo del bene deve essere tempestivo rispetto alla richiesta. La richiesta per l'accensione di un finanziamento deve essere accompagnata dalla presentazione del preventivo e, una volta riconosciuto il finanziamento, da un documento che attesti l'effettivo pagamento. Tale documentazione giustificativa deve essere intestata al dipendente e/o al coniuge (o convivente more uxorio) e/o ai figli a carico fiscalmente o risultanti da stato di famiglia.

Il finanziamento potrà essere estinto anticipatamente, purché siano passati almeno 12 mesi dall'erogazione.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro la Società provvederà a recuperare sulle ultime competenze del dipendente che ha in essere tale forma di finanziamento, la quota interessi eventualmente anticipata e calcolata in proporzione fino al termine della durata del finanziamento.

E' possibile accedere contemporaneamente fino ad un massimo di due finanziamenti, includendo anche quelli disciplinati da altre Convenzioni in essere per il personale dipendente rispetto alle quali è previsto un onere a carico della Compagnia.

L'importo minimo richiedibile è pari a € 3.000,00 mentre quello massimo varia in funzione della qualifica e degli anni di anzianità aziendali, calcolati al momento della richiesta, nel rispetto del seguente prospetto:

Qualifica	Anzianità Aziendale	Importo massimo
Impiegato	minore di 8 anni	12.000 €
Impiegato	maggiore di 8 anni	17.000 €
Funzionario	minore di 8 anni	17.000 €
Funzionario	maggiore di 8 anni	22.000 €

La durata è a scelta tra un minimo di 12 ed un massimo di 72 mesi.

L'importo massimo concedibile autorizzato dall'azienda sulla base di quanto stabilito dal presente articolo, sarà in ogni caso oggetto di analisi e istruttoria da parte della Banca.

Le condizioni economiche applicate a tale forma di finanziamento, sono contenute in una convenzione che la Società firma con un intermediario esterno. Comunque la Compagnia si impegna a ricercare sul mercato il miglior tasso possibile e a parteciparvi per una quota. Per tutto quello non espressamente previsto in tale articolo, vale quanto indicato nella suddetta convenzione.

#### ARTICOLO 18 – SCONTI POLIZZE

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







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

RE: viene applicato lo sconto del 50%.

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

Lo schema è il seguente:

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

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

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

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

Con riferimento alle garanzie RCAuto e ARD alla copertura GLOBALE CASA, il dipendente che ne faccia richiesta, potrà pagare il relativo premio tramite trattenute mensili sul proprio cedolino paga.

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

Sulle coperture Furto e Incendio non si applicano né scoperto e né franchigia a favore di quelle polizze in cui il dipendente risulta essere sia il contraente di polizza che il proprietario del veicolo assicurato. Ricorrendo le stesse condizioni gli scoperti e le franchigie sulle coperture Kasko vengono ridotti del 50%.

Le eventuali franchigie e scoperti presenti in questo articolo non verranno applicate se il collega si rivolgerà alla rete di carrozzerie convenzionate con la Compagnia.

*DS* *lu* *do* *CAVITTA* *A* *Cey* *AV* *REC*

### Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

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

## ARTICOLO 19 – ASPETTATIVA E TUTELA DELLA SALUTE

### 1) *Aspettativa*

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

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

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

L'Azienda, fermo quanto previsto dal vigente CCNL, si impegna ad accogliere le richieste di aspettative, per periodi non inferiori a 15 giorni di calendario, finalizzate all'assistenza dei figli ammalati fino al 14° anno di età.

### Raccomandazioni delle Organizzazioni Sindacali

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

### 2) *Tutela della Salute*

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'D. S. Lina'. In the center, there is a signature that looks like 'CAVINO'. To the right, there are several other initials and signatures, including one that looks like 'M. N.' and another that looks like 'A. C. E. J.'. There is also a small mark that looks like a checkmark or a signature on the far right.

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

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

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

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

#### Raccomandazioni delle Organizzazioni Sindacali

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

#### ARTICOLO 20 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

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

Al coniuge e a ciascun figlio o persona equiparata a carico di dipendenti, secondo il criterio seguito per la corresponsione degli assegni familiari, che per grave menomazione fisica o psichica risulti disabile o che risulti affetto da handicap grave viene corrisposta una provvidenza annuale di € 2.100,00. Tale provvidenza viene

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'Dr. ...', a signature that looks like 'Givito', a single vertical stroke, and a signature that looks like 'AD ...'. To the right of these, there are two more vertical strokes and a signature that looks like 'MAN'. The page number '26' is visible at the bottom right corner.

corrisposta nel mese di giugno di ciascun anno solare previa presentazione da parte degli interessati di idonea certificazione medica rilasciata dalla competente ASL attestante, per l'anno di corresponsione, la sussistenza di grave handicap.

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

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

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

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

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

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

*Dr. L...*

*Dr. P...*

*N*

*A*

*C...*

*N*

*Dr. P...*

*Dr. P...*

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

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

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

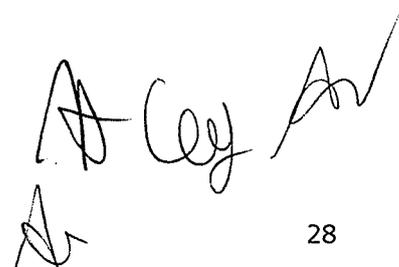
Oltre il merito costituisce elemento di orientamento per le promozioni l'anzianità di grado e di servizio.

#### Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali

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

Dr. 







## CAPITOLO 3 – PREMIO DI RISULTATO

### ARTICOLO 21 - PREMIO DI RISULTATO

Così come previsto nel vigente CCNL le variazioni del Premio di Risultato risultano correlate ai risultati dell'andamento economico dell'impresa. Per ciascun livello di inquadramento il Premio di Risultato varia, secondo percentuali predefinite, in funzione di parametri aziendali misurabili, nello specifico l'Utile Netto e il Combined Ratio Danni.

Per ciascun livello di inquadramento e anzianità aziendale, calcolati al 31 dicembre dell'anno di Bilancio per il quale vengono erogati, gli importi al 100% del Premio di Risultato risultano pari a:

Livello	Anzianità aziendale fino a 12 anni	Anzianità aziendale uguale o superiore a 13 anni
FS	€ 7.600	€ 8.360
FB	€ 7.100	€ 7.810
6Q	€ 5.650	€ 6.215
6	€ 5.500	€ 6.050
5	€ 5.000	€ 5.500
4	€ 4.550	€ 5.005
3	€ 4.100	€ 4.510

Gli importi del Premio variano in funzione dell'Utile Netto degli anni di Bilancio 2018 – 2020, nel rispetto della seguente tabella:

Fasce Utile Netto 2018 mln €	Fasce Utile Netto 2019 mln €	Fasce Utile Netto 2020 mln €	% Premio di Risultato
> 35	> 36,75	> 38,59	140%
tra 28 e 35	tra 29,40 e 36,75	tra 30,87 e 38,59	130%
tra 26 e 28	tra 27,30 e 29,40	tra 28,67 e 30,87	120%
tra 23,5 e 26	tra 24,68 e 27,30	tra 25,91 e 28,67	110%
tra 21 e 23,5	tra 22,05 e 24,68	tra 23,15 e 25,91	105%
tra 19,5 e 21	tra 20,48 e 22,05	tra 21,50 e 23,15	100%
tra 16,5 e 19,5	tra 17,33 e 20,48	tra 18,19 e 21,50	90%
tra 14 e 16,5	tra 14,70 e 17,33	tra 15,44 e 18,19	70%
tra 12 e 14	tra 12,60 e 14,70	tra 13,23 e 15,44	50%
tra 9,5 e 12	tra 9,98 e 12,60	tra 10,47 e 13,23	40%
tra 7 e 9,5	tra 7,35 e 9,98	tra 7,72 e 10,47	30%
tra 0,1 e 7	tra 0,1 e 7,35	tra 0,1 e 7,72	20%
< = 0	< = 0	< = 0	0%

*Handwritten signatures and initials:* 

Se almeno pari al 20%, le percentuali indicate nella tabella potranno ottenere un incremento in funzione del Combined Ratio danni, così come di seguito specificato:

Combined Ratio	
< = 94%	+ 10%
tra 94 e 95%	+ 5%

Laddove l'importo finale raggiunto sia uguale o superiore, rispettivamente, a 400, 800 e 1.200 €, ciascun collega, a cui si applica quanto previsto all'Art. 16 del presente CIA, potrà decidere di convertire una parte del proprio Premio al conto Welfare (c.d. Welfare variabile) optando per una delle tre scelte:

- destinare 400 €, il conto Welfare verrà incrementato di 500 €
- destinare 800 €, il conto Welfare verrà incrementato di 1.000 €
- destinare 1.200 €, il conto Welfare verrà incrementato di 1.500 €

La scelta dell'eventuale conversione del Premio di Risultato al proprio conto Welfare va comunicata ad Amministrazione Risorse entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello a cui fanno riferimento i dati di Bilancio.

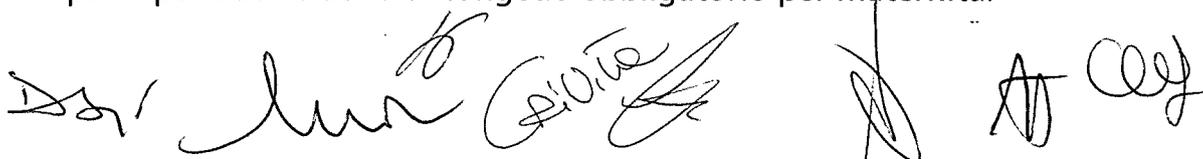
I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare saranno disciplinati da un regolamento aziendale specifico.

L'erogazione del Premio di Risultato e l'eventuale conversione a favore del proprio conto Welfare avverrà con lo stipendio di maggio dell'anno successivo a quello a cui fanno riferimento i dati di Bilancio.

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

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

- per i periodi di ferie;
- per i primi tre mesi di assenza continuativa per malattia;
- per il periodo relativo al congedo obbligatorio per maternità.

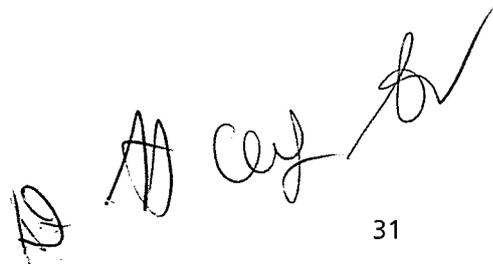
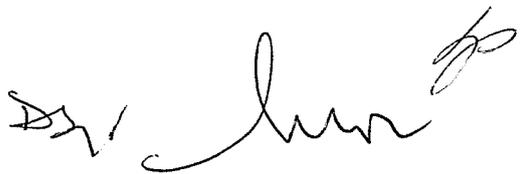


Il Premio di Risultato non concorre alla determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

Il Premio in funzione dei dati di Bilancio 2017, erogato nel 2018, continuerà ad essere disciplinato nel rispetto dell'Art. 21 CIA 2014 – 2017, così come di seguito modificato. I dipendenti, a cui si applica quanto previsto all'Art. 16 del presente CIA, e che avrebbero diritto, a titolo di anticipo, ad un importo di 1.500 € potranno decidere di convertirlo al conto Welfare optando per una delle tre scelte:

- destinare 400 €: il conto Welfare verrà incrementato di 500 €
- destinare 800 €: il conto Welfare verrà incrementato di 1.000 €
- destinare 1.500 €: il conto Welfare verrà incrementato di 1.900 €

Tale scelta andrà comunicata ad Amministrazione Risorse entro il 28 febbraio 2018.



ARTICOLO 22 – DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorre dalla data del 1° gennaio 2018, salvo diverse indicazioni previste per specifici istituti, e scadrà il 31 dicembre 2020.

Se non formalmente disdettato dall'Azienda o dalle RSA nel loro complesso almeno tre mesi prima della scadenza, esso si intenderà tacitamente rinnovato.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica ai dipendenti di HDI Assicurazioni, Inlinea S.p.A. e HDI Immobiliare S.r.l.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'G. Vito'. In the center, there are initials 'AA' and a signature 'C. G.'. On the right, there are two more signatures, one of which is 'M. M.' and another one below it.

## Allegato 1

### Copertura Sanitaria spettante ad Impiegati e Funzionari per il triennio 2018-2020

- 1) La possibilità di aderire a tale Copertura Sanitaria spetta ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ed è estesa al loro nucleo familiare, costituito dal coniuge, o convivente more-uxorio, e figli, come rilevabile dallo Stato di Famiglia. Potrà essere ricompreso nella tutela il coniuge, anche se non presente nello stato di famiglia, e saranno sempre compresi i figli fiscalmente a carico del Dipendente (totalmente o parzialmente).
- 2) Per gli anni 2018/2020 la Copertura Sanitaria verrà garantita tramite la Mutua Basis Assistance alle condizioni riportate di seguito.
- 3) Il contributo annuale per gli Impiegati sarà pari a 100 € e verrà trattenuto in dieci mensilità. Per i Funzionari il contributo sarà a totale carico dell'azienda. Le modalità operative per l'adesione verranno illustrate tramite una comunicazione organizzativa. Per i Funzionari le condizioni previste migliorano e racchiudono quanto previsto in tema di assistenza sanitaria dal vigente CCNL; pertanto eventuali franchigie o limiti non previsti nel CCNL non verranno applicati ai Funzionari, mentre, per quanto riguarda i massimali delle due coperture (MBA e CCNL), gli stessi non si sommano, ma verrà preso a riferimento, per ciascuna voce di rimborso, quello dei due più elevato. Il nucleo, così come sopra definito, si applica anche alle condizioni da CCNL spettanti ai Funzionari.
- 4) La Copertura Sanitaria ha validità triennale. Fatto salvo quanto previsto ai successivi punti 5) e 6), tale copertura termina contestualmente alla data di cessazione del dipendente.
- 5) Ai dipendenti in quiescenza o che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro in quanto prossimi alla pensione, nonché ai familiari di dipendenti deceduti in servizio, viene data la possibilità di aderire ad una copertura sanitaria specifica, le cui condizioni sono riportate di seguito e il cui premio è pari a € 1.600,00. L'adesione a questa Copertura avverrà a partire dall'anno solare successivo a quello della cessazione; il premio per il primo anno sarà a totale carico della Compagnia, per i successivi sarà a totale carico dell'assicurato. Per l'anno in cui termina il rapporto di lavoro, l'ex dipendente in quiescenza o prossimo alla pensione, o i familiari del

DSV

of

CRIVITE

luc

D

AA WZ

MAN

collega deceduto, manterranno la copertura sanitaria già in essere, prevista per il personale in servizio. La Compagnia si impegna a contattare gli ex dipendenti aventi diritto, con la premessa che, in mancanza di adesione per l'anno precedente non sarà possibile assicurarsi negli anni successivi.

- 6) Quanto previsto al precedente punto 5) potrà essere esercitato anche al termine della Copertura c.d. di Ultrattività, di cui al vigente CCNL, da parte del Funzionario avente diritto.
- 7) I Funzionari che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro in quanto prossimi alla pensione potranno usufruire di quanto previsto al precedente punto 4) anche alla scadenza temporale della Copertura, di cui al punto 6), qualora aventi diritto.
- 8) La Copertura Sanitaria per il triennio 2018/2020 verrà garantita nel rispetto delle condizioni allegate al presente accordo, per impiegati e funzionari.

DA-















**FUNZIONARI IN SERVIZIO**

<b>GARANZIE OSPEDALIERE</b>	
<b>Ricoveri con/senza intervento chirurgico</b>	<b>€ 500.000,00</b>
In Network	100%
Out Network	100%
Ticket SSN	100%
Pre ricovero	100 giorni
- accertamenti diagnostici compresi onorari medici e visite specialistiche	SI
Durante il ricovero	
- retta di degenza	SI
- prestazioni del chirurgo, degli assistenti, dell'anestesista, nonché diritti di sala operatoria, materiale di intervento, trasporto sangue	SI
- medicinali ed esami	SI
- assistenza medica ed infermieristica	SI
- apparecchi terapeutici ed endoprotesi applicati durante l'intervento	SI
- trattamenti fisioterapici e rieducativi	SI
- trasporto in ambulanza o altro mezzo attrezzato al trasporto sanitario dell'Associato ad altro luogo di cura - Max evento	€ 1.550,00
- vitto e pernottamento dell'accompagnatore	€ 50/g massimo 40 giorni
Post ricovero	100 giorni
- esami diagnostici e visite specialistiche	SI
- prestazioni mediche	SI
- trattamenti fisioterapici e rieducativi	SI
- medicinali (con prescrizione medica)	SI
- cure termali (escluse spese alberghiere)	SI
- spese per il rilascio di copia conforme all'originale della cartella clinica	€ 52,00
Indennità Sostitutiva	€ 150/g massimo 100 gg annui
<b>Altri Interventi Chirurgici Compresi</b>	
- Parto Naturale (°)	€ 3.100,00
- Day hospital	nel limite del massimale
- Interventi Ambulatoriali	nel limite del massimale
<b>GARANZIE EXTRAOSPEDALIERE</b>	
<b>Alta Diagnostica (*) - Max Annuo</b>	<b>€ 4.150,00</b>
<b>Elevazione del massimale per diagnosi di malattie oncologiche e/o malattie rare</b>	<b>€ 2.000,00</b>
In Network	al 100%
Out Network	Percentuale di spesa a carico 20% evento
Ticket Alta Diagnostica	100%
<b>Visite Specialistiche ed accertamenti diagnostici - Max Annuo/Nucleo</b>	<b>€ 1.500,00</b>
- sono incluse:	
Onorari medici specialistici per visite e prestazioni (°°)	SI
Analisi ed esami diagnostici, compresi onorari medici	SI
Trattamenti fisioterapici riabilitativi quali:	
Ozonoterapia	SI
Fisioterapia a scopo riabilitativo	SI
Kinesiterapia	SI
Ionoforesi	SI
Ultrasuoni	SI
Radar	SI
Massoterapia	SI
Magnetoterapia	SI
Pressoterapia	SI
Colloqui psicoterapici prescritti/effettuati da psicologo abilitato - Max Persona	12 colloqui - max € 40,00 per singolo colloquio
Noleggio apparecchiature per trattamenti fisioterapici	SI
Spese sostenute in relazione allo stato di gravidanza (compreso amniocentesi e morfologica)	SI
Cure termali (escluse spese di natura alberghiera)	SI
Assistenza infermieristica a domicilio	€ 52 al giorno
Medicinali compresi prodotti omeopatici e da banco (°°°)- Max Evento	€ 258,00
In Network	al 100%
Out Network	Percentuale di spesa a carico 20% evento
Ticket Visite Specialistiche ed accertamenti diagnostici	100%

DS/

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

<b>Cure dentarie (**) - Max anno</b>	<b>€ 1.850,00</b>
<b>- Aumenti di massimali:</b>	
Per i primi due carichi familiari	€ 1.100,00
Per ciascuno dei carichi familiari successivi	€ 450,00
<b>Ticket cure dentarie</b>	<b>100%</b>
<b>Lenti e occhiali - Max Annuo / Nucleo</b>	<b>€ 200,00</b>
Condizioni di rimborso	
(ai fini del rimborso sarà necessario allegare certificato che attesti la modifica del visus, rilasciato dall'oculista o dall'ottico optometrista)	100%
<b>Protesi e presidi ortopedici e acustici - Max Annuo/Persona</b>	<b>€ 1.040,00</b>
Condizioni di rimborso Protesi	Quota di spesa a carico € 25,00 per evento
Condizioni di rimborso Presidi	Percentuale di spesa a carico 30% per evento. Sub-massimale € 258 persona
<b>Ticket protesi e presidi ortopedici ed acustici</b>	<b>100%</b>
<b>Rimpatrio della salma- Max Annuo/Nucleo</b>	<b>€ 1.300,00</b>
<b>Terapie per malattie oncologiche Annuo/Nucleo</b>	<b>€ 23.000,00</b>
Condizioni di rimborso	100%
<b>GARANZIE AGGIUNTIVE</b>	
<b>Long Term Care - Rimborso spese sanitarie Max Annuo</b>	<b>€ 5.000,00</b>
<b>PREVENZIONE</b>	
<b>Home Test</b>	<b>1 all'anno</b>
<b>Check Up di prevenzione Annuale Uomo/Donna - (***) - In Network (°°°°)</b>	<b>1 all'anno</b>
<b>Check Up di prevenzione Biennale Uomo/Donna - (***) - In Network (°°°°)</b>	<b>1 ogni due anni</b>
<b>ASSISTENZA SANITARIA</b>	
<b>Consulenza Medica Telefonica</b>	<b>3 volte all'anno</b>
24 ore su 24	
<b>Invio di un Medico a domicilio</b>	<b>3 volte all'anno</b>
Durante le ore notturne o nei giorni festivi	
<b>Invio Ambulanza successivamente al ricovero di primo soccorso</b>	<b>3 volte all'anno</b>
<i>trasporto dal luogo dell'infortunio o malattia al più vicino e idoneo centro ospedaliero</i>	SI
<i>trasporto dal proprio domicilio o da un ospedale in cui è ricovero presso un altro centro ospedaliero</i>	SI
<i>rientro al proprio domicilio a seguito dimissioni da un centro ospedaliero a condizioni che, a giudizio del medico curante, l'assistito non possa utilizzare altro mezzo</i>	SI
<b>SERVIZI E ASSISTENZA DI CENTRALE SALUTE</b>	
<b>Centrale Salute per Supporto Copertura</b>	<b>SI</b>

- (°) Il sub-massimale si riferisce alle spese sostenute prima, durante e dopo il ricovero

- (°°) Ad esclusione delle visite odontoiatriche, ortodontiche e pediatriche

- (°°°) Sono esclusi i parafarmaci, prodotti per l'igiene, i prodotti dietetici, gli integratori alimentari ed i cosmetici

- (°°°°) Può usufruire del Check up il Titolare del sussidio o il coniuge/convivente

*AS*

*CEVITO*

*luca*

*R*

*AD*

*leg*

*AD*

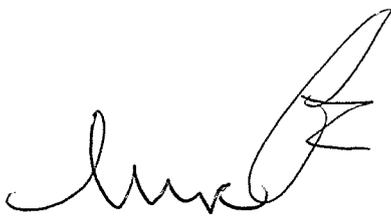
*WMM*

*AD*

- (\*) Alta Diagnostica

- Angiografia
- Angiografia digitale
- Arteriografia digitale
- Artrografia
- Broncografia
- Broncoscopia
- Chemioterapia
- Cistografia
- Cobaltoterapia
- Colonscopia
- Colposcopia
- Coronarografia
- Dialisi
- Diagnostica radiologica
- Doppler
- Ecocardiografia
- Ecocardiogramma
- Ecocolordoppler (doppler, ecodoppler e colordoppler)
- Ecografia
- EGDS (esofago scopia + gastroscopia + duodenoscopia)
- Elettrocardiografia
- Elettroencefalografia
- Endoscopia
- Esofagogastroduodenoscopia
- Flebografia
- Gastroscopia
- Laserterapia
- Mammografia
- Mielografia
- Mineralogia ossea computerizzata (MOC)
- Pap test
- Radionefrogramma
- Rettoscopia
- Risonanza Magnetica Nucleare (RMN)
- Scintigrafia
- Telecuore
- Tomografia Assiale Computerizzata (TAC)
- Tomografia ad emissione di positroni
- Urografia
- Agopuntura
- Bilancio Ormonale
- Logopedia

SH- 

EVITO  

NEW   
A   
W 

- (\*\*) Cure odontoiatriche

Il rimborso avviene con l'applicazione dei sottolimiti riportati nell' Allegato 2 dell'Allegato 5 del CCNL di categoria. In alternativa a tale trattamento, all'Associato che ne faccia espressa richiesta all'atto della presentazione della prima nota di rimborso nell'anno, verranno rimborsate le spese effettivamente sostenute, entro il limite massimo complessivo annuale suindicato, e con applicazione di una quota di spesa a carico dell'Associato pari al 20%.

- (\*\*\*) Check Up di prevenzione

**Check Up di prevenzione Annuale Uomo/Donna**

Esami di laboratorio

Calcio  
Cloruri nel siero  
Colesterolemia totale  
Creatininemia  
Emocromo: hb, gr, gb, hct, plt, form  
Ferritina  
Gamma gt  
Glicemia  
Ldl colesterolo  
Lipoproteine  
Potassio siero  
Prot. Tot + elettro. sieroproteica  
Sideremia  
Sodio  
Transaminasi glutammossalacet  
Transaminasi glutammpiruvica  
Trigliceridi  
Esami urine completo  
Esami immagini e strumentali  
Elettrocardiogramma  
Ecocardiogramma

**Check Up di prevenzione Biennale (in alternativa)**

**1. Check Up biennale (Uomo)**

Esami di Laboratorio

Emocromo completo  
Alfa fetoproteina  
Creatininemia  
Ves  
Rame (cupremia)  
Elettroforesi proteica  
Esame urine completo  
PSA totale  
PSA libero  
Ricerca sangue occulto nelle feci  
Esami immagini e strumentali  
Elettrocardiogramma  
Ecografia prostatica  
Ecocardiogramma

**2. Check Up biennale (Donna)**

Esami di Laboratorio

Emocromo completo  
Alfa fetoproteina  
Creatininemia  
Ves  
Rame (cupremia)  
Elettroforesi proteica  
Esame urine completo  
Pap test  
Ricerca sangue occulto nelle feci  
Esami immagini e strumentali  
Elettrocardiogramma  
Ecografia mammaria  
Ecocardiogramma

SS

Bivito  
luc

Cey

KMM

**3. Check Up biennale Oncologico (Uomo)**

Emocromocitometrico e morfologico (Hb, GR, GB, piastrine, indici eritrocitari der. F.L.)

Velocità di sedimentazione delle emazie;

Glicemia;

Azotemia

Creatininemia

Colesterolo HDL e LDL

Colesterolo totale o colesterolemia

Transaminasi glutammico ossalacetica (GOT) e glutammico piruvica (GPT)

Urine, esame chimico e microscopico completo

Antigene prostatico specifico (PSA)

Ecografia prostatica e vescicale sovra pubica

**4. Check up biennale Oncologico (Donna)**

Emocromocitometrico e morfologico (Hb, GR, GB, piastrine, indici eritrocitari der. F.L.)

Velocità di sedimentazione delle emazie;

Glicemia;

Azotemia

Creatininemia

Colesterolo HDL e LDL

Colesterolo totale o colesterolemia

Transaminasi glutammico ossalacetica (GOT) e glutammico piruvica (GPT)

Urine, esame chimico e microscopico completo

Citologia per diagnostica tumorale (Pap Test) o citologico endocervicale – più striscio batteriologico vaginale

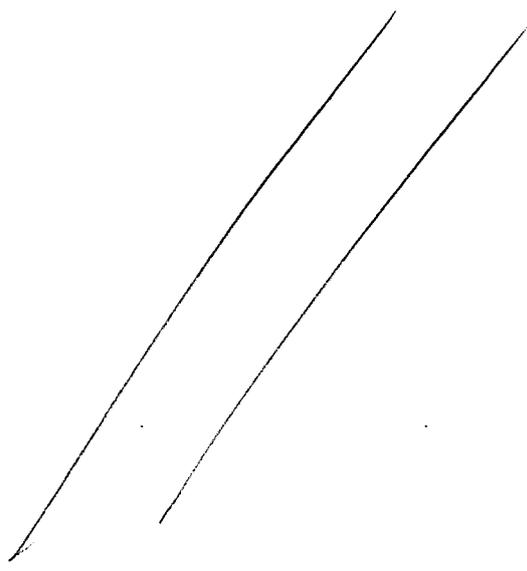
Mammografia bilaterale

Dr. -

20

Ciavito  
Luna

Mun  
A  
A



Dr-

✓

Private

Handwritten signature

Handwritten symbol

Handwritten symbol

Handwritten symbol

Handwritten symbol

Handwritten symbol

**IMPIEGATI IN SERVIZIO**

<b>GARANZIE OSPEDALIERE</b>	
<b>Ricoveri con/senza intervento chirurgico</b>	<b>€ 500.000,00</b>
In Network	al 100% - quota a carico € 258,00/Evento per Ricoveri senza Intervento di durata non superiori a 3 giorni
Out Network/Misto	Percentuale di spesa a carico 10% minimo € 500,00 e massimo non rimborsabile € 2.500,00
	<u>Parto Cesareo</u> : sub massimale annuo di € 11.000,00 per le spese durante
<b>Ticket SSN</b>	<b>100%</b>
<b>Pre ricovero</b>	<b>100 giorni</b>
- accertamenti diagnostici compresi onorari medici e visite specialistiche	SI
<b>Durante il ricovero</b>	
- retta di degenza	SI
- prestazioni del chirurgo, degli assistenti, dell'anestesista, nonché diritti di sala operatoria, materiale di intervento, trasporto sangue	SI
- medicinali ed esami	SI
- assistenza medica ed infermeristica	SI
- apparecchi terapeutici ed endoprotesi applicati durante l'intervento	SI
- trattamenti fisioterapici e rieducativi	SI
- trasporto in ambulanza o altro mezzo attrezzato al trasporto sanitario dell'Associato ad altro luogo di cura - Max evento	€ 1.550,00
- vitto e pernottamento dell'accompagnatore	€ 50/g massimo 40 giorni
<b>Post ricovero</b>	<b>100 giorni</b>
- esami diagnostici e visite specialistiche	SI
- prestazioni mediche	SI
- trattamenti fisioterapici e rieducativi	SI
- medicinali (con prescrizione medica)	SI
- cure termali (escluse spese alberghiere)	SI
- spese per il rilascio di copia conforme all'originale della cartella clinica	€ 52,00
<b>Indennità Sostitutiva</b>	<b>€ 150/g massimo 100 gg annui</b>
<b>Altri Interventi Chirurgici Compresi</b>	
- Parto Naturale (°)	€ 3.100,00
- Chirurgia refrattiva	€ 1.035,00 per occhio
- Day hospital senza intervento chirurgico (spese per degenza) - Max Annuo	€ 7.750,00
<b>GARANZIE EXTRAOSPEDALIERE</b>	
<b>Alta Diagnostica (*) - Max Annuo</b>	<b>€ 4.150,00</b>
<b>Elevazione del massimale per diagnosi di malattie oncologiche e/o malattie rare</b>	<b>€ 2.000,00</b>
In Network	al 100%
Out Network	Percentuale di spesa a carico 20% minimo € 50,00 per evento
<b>Ticket Alta Diagnostica</b>	<b>100%</b>
<b>Visite Specialistiche ed accertamenti diagnostici - Max Annuo/Nucleo</b>	<b>€ 1.500,00</b>
- sono incluse:	
Onorari medici specialistici per visite e prestazioni (°°)	SI
Analisi ed esami diagnostici, compresi onorari medici	SI
Trattamenti fisioterapici riabilitativi quali:	
Ozonoterapia	SI
Fisioterapia a scopo riabilitativo	SI
Kinesiterapia	SI
Ionoforesi	SI
Ultrasuoni	SI
Radar	SI
Massoterapia	SI
Magnetoterapia	SI
Pressoterapia	SI
Logopedia	SI

Colloqui psicoterapici prescritti/effettuati da psicologo abilitato - Max Persona	12 colloqui - max € 40,00 per singolo colloquio
Noleggio apparecchiature per trattamenti fisioterapici	SI
Agopuntura ed elettroagopuntura	SI
Spese sostenute in relazione allo stato di gravidanza ( <i>compreso amniocentesi e morfologica</i> )	SI
Cure termali (escluse spese di natura alberghiera)	SI
Assistenza infermieristica a domicilio	max € 52 al giorno
Medicinali compresi prodotti omeopatici e da banco (°°°) - Max Evento	€ 258,00
In Network	al 100%
Out Network	Percentuale di spesa a carico 20% minimo € 50,00 per evento
Ticket Visite Specialistiche ed accertamenti diagnostici	100%
<b>Cure dentarie - Max anno</b>	<b>€ 1.200,00</b>
In Network	al 100%
Out Network	Percentuale di spesa a carico 20% minimo € 70,00 per evento
Ticket cure dentarie	100%
<b>Lenti e occhiali - Max Annuo / Nucleo</b>	<b>€ 200,00</b>
Condizioni di rimborso	100%
(ai fini del rimborso sarà necessario allegare certificato che attesti la modifica del visus, rilasciato dall'oculista o dall'ottico optometrista)	100%
<b>Protesi e presidi ortopedici e acustici - Max Annuo/Persona</b>	<b>€ 1.040,00</b>
Condizioni di rimborso Protesi	Quota di spesa a carico € 25,00 per evento
Condizioni di rimborso Presidi	Percentuale di spesa a carico 30% per evento. Sub-massimale € 258 persona
Ticket protesi e presidi ortopedici ed acustici	100%
<b>Rimpatrio della salma- Max Annuo/Nucleo</b>	<b>€ 1.300,00</b>
<b>GARANZIE AGGIUNTIVE</b>	
<b>Long Term Care - Rimborso spese sanitarie Max Annuo</b>	<b>€ 5.000,00</b>
<b>PREVENZIONE</b>	
Home Test	1 all'anno
Check Up di prevenzione Annuale Uomo/Donna - (**) - In Network (°°°°)	1 all'anno
CheckUp di prevenzione Biennale Uomo/Donna - (**) - In Network (°°°°)	1 ogni due anni
<b>ASSISTENZA SANITARIA</b>	
<b>Consulenza Medica Telefonica</b>	<b>3 volte all'anno</b>
24 ore su 24	
<b>Invio di un Medico a domicilio</b>	<b>3 volte all'anno</b>
Durante le ore notturne o nei giorni festivi	
<b>Invio Ambulanza successivamente al ricovero di primo soccorso</b>	<b>3 volte all'anno</b>
<i>trasporto dal luogo dell'infortunio o malattia al più vicino e idoneo centro ospedaliero</i>	SI
<i>trasporto dal proprio domicilio o da un ospedale in cui è ricovero presso un altro centro ospedaliero</i>	SI
<i>rientro al proprio domicilio a seguito dimissioni da un centro ospedaliero a condizioni che, a giudizio del medico curante, l'assistito non possa utilizzare altro mezzo</i>	SI
<b>SERVIZI E ASSISTENZA DI CENTRALE SALUTE</b>	
<b>Centrale Salute per Supporto Copertura</b>	<b>SI</b>

- (°) Il sub-massimale si riferisce alle spese sostenute prima, durante e dopo il ricovero
- (°°) Ad esclusione delle visite odontoiatriche, ortodontiche e pediatriche
- (°°°) Sono esclusi i parafarmaci, prodotti per l'igiene, i prodotti dietetici, gli integratori alimentari ed i cosmetici
- (°°°°) Può usufruire del Check up il Titolare del sussidio o il coniuge/convivente

SH

luc

sp

Spite

AD

Wey

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

- (\*) Alta Diagnostica

- Angiografia
- Angiografia digitale
- Arteriografia digitale
- Artrografia
- Broncografia
- Broncoscopia
- Chemioterapia
- Cistografia
- Cobaltoterapia
- Colonscopia
- Coronarografia
- Dialisi
- Diagnostica radiologica
- Doppler
- Ecocardiografia
- Ecocardiogramma
- Ecocolordoppler (doppler, ecodoppler e colordoppler)
- Ecografia
- EGDS (esofago scopia + gastroscopia + duodenoscopia)
- Elettrocardiografia
- Elettroencefalografia
- Endoscopia
- Esofagogastroduodenoscopia
- Flebografia
- Gastroscopia
- Laserterapia
- Mammografia
- Mielografia
- Mineralogia ossea computerizzata (MOC)
- Pap test
- Radionefrogramma
- Rettoscopia
- Risonanza Magnetica Nucleare (RMN)
- Scintigrafia
- Telecuore
- Tomografia Assiale Computerizzata (TAC)
- Urografia

- (\*\*) Check Up di prevenzione

Check Up di prevenzione Annuale Uomo/Donna

Esami di laboratorio

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

Esami immagini e strumentali

- Elettrocardiogramma
- Ecocardiogramma

Dr. P.

Di. Vito

Luca

A

A

Cey

Mum

A

**Check Up di prevenzione Biennale (in alternativa)**

**1. Check Up biennale (Uomo)**

**Esami di Laboratorio**

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

**Esami immagini e strumentali**

Elettrocardiogramma  
Ecografia prostatica  
Ecocardiogramma

**2. Check Up biennale (Donna)**

**Esami di Laboratorio**

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

**Esami immagini e strumentali**

Elettrocardiogramma  
Ecografia mammaria  
Ecocardiogramma

**3. Check Up biennale Oncologico (Uomo)**

Emocromocitometrico e morfologico (Hb, GR, GB, piastrine, indici eritrocitari der. F.L.)  
Velocità di sedimentazione delle emazie;  
Glicemia;  
Azotemia  
Creatininemia  
Colesterolo HDL e LDL  
Colesterolo totale o colesterolemia  
Transaminasi glutammico ossalacetica (GOT) e glutammico piruvica (GPT)  
Urine, esame chimico e microscopico completo  
Antigene prostatico specifico (PSA)  
Ecografia prostatica e vescicale sovra pubica

**4. Check up biennale Oncologico (Donna)**

Emocromocitometrico e morfologico (Hb, GR, GB, piastrine, indici eritrocitari der. F.L.)  
Velocità di sedimentazione delle emazie;  
Glicemia;  
Azotemia  
Creatininemia  
Colesterolo HDL e LDL  
Colesterolo totale o colesterolemia  
Transaminasi glutammico ossalacetica (GOT) e glutammico piruvica (GPT)  
Urine, esame chimico e microscopico completo  
Citologia per diagnostica tumorale (Pap Test) o citologico endocervicale - più striscio batteriologico vaginale  
Mammografia bilaterale















## ASSISTENZA SANITARIA 2018

### EX DIPENDENTI

<b>GARANZIE E MASSIMALI</b>	<p>A) Ricovero con o senza intervento chirurgico (*): € 500.000,00</p> <p style="padding-left: 20px;">Retta accompagnatore € 50,00</p> <p style="padding-left: 20px;">Diaria sostitutiva € 130,00</p> <p style="padding-left: 20px;">Parto naturale € 3.100,00</p> <p style="padding-left: 20px;">Parto cesareo/aborto € 8.000,00</p> <p style="padding-left: 20px;">Chirurgia refrattiva (per occhio) € 1.035,00</p> <p style="padding-left: 20px;">Day Hospital € 7.750,00</p> <p style="padding-left: 20px;">Tutte le spese sostenute 100 gg pre/post</p> <p>B) Spese extra ospedaliere di Alta Diagnostica € 1.200,00</p> <p>C) Visite specialistiche ed accertamenti diagnostici € 900,00</p> <p>D) Protesi ortopediche e apparecchi acustici: € 520,00</p> <p>E) Lenti, lenti a contatto, montature (per persona) € 105,00</p> <p>F) Rimpatrio Salma: € 780,00</p> <p>G) Perdita di autosufficienza € 5.000,00</p>
<b>FRANCHIGIE E SCOPERTI</b>	<p>garanzia A) Franchigia € 258,00 per ricoveri senza intervento chirurgico non superiori ai 3 giorni</p> <p>Rimborso al 100% delle prestazioni in Ticket</p> <p>garanzie B) e C) scoperto 20% minimo € 36,00 solo per malattie.</p> <p>Rimborso al 100% delle prestazioni effettuate in Network</p> <p>Rimborso al 100% delle prestazioni in Ticket</p> <p>garanzia D) Protesi: franchigia € 25,00 per sinistro. Presidi: sottolimito di € 258,00 per persona, scoperto 30%</p>

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

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

**COSTO PER ANNO/NUCLEO:**

**€ 1.600,00**

**LIMITE DI ETÀ: 80 anni**

*DSI dp*

*FRATE*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## INDICE CIA 2018 - 2020

### CAPITOLO 1 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Pag. 1	ART. 1 ORARIO DI LAVORO
Pag. 2	ART. 2 ORARI DIFFERENZIATI E REPERIBILITA'
Pag. 4	ART. 3 PART TIME
Pag. 7	ART. 4 PERMESSI
Pag. 10	ART. 5 FRUIZIONE FERIE E BANCA ORE
Pag. 11	ART. 6 FESTIVITA' COINCIDENTI CON DOMENICHE
Pag. 11	ART. 7 MISSIONI
Pag. 16	ART. 8 TRASFERIMENTI
Pag. 17	ART. 9 FORMAZIONE PROFESSIONALE
Pag. 18	ART. 10 STRAORDINARIO
Pag. 18	ART. 11 COMMISSIONE MOBBING BOSSING

### CAPITOLO 2 – TUTELE & BENEFIT

Pag. 19	ART. 12 ASSISTENZA SANITARIA
Pag. 19	ART. 13 COPERTURE ASSICURATIVE
Pag. 20	ART. 14 PREVIDENZA COMPLEMENTARE
Pag. 21	ART. 15 BUONO PASTO
Pag. 22	ART. 16 PIANO WELFARE
Pag. 22	ART. 17 FINANZIAMENTI
Pag. 23	ART. 18 SCONTI POLIZZE
Pag. 25	ART. 19 ASPETTATIVA E TUTELA DELLA SALUTE
Pag. 26	ART. 20 DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### CAPITOLO 3 – PREMIO DI RISULTATO

Pag. 29	ART. 21 PREMIO DI RISULTATO
Pag. 32	ART. 22 DECORRENZA E DURATA

ALLEGATO 1 – COPERTURA SANITARIA 2018 - 2020

ALLEGATO 2 - VERBALE DI ACCORDO 09/04/2002

ALLEGATO 3 - VERBALE DI ACCORDO 26/09/2002

ALLEGATO 4 - VERBALE DI ACCORDO 04/04/2007

ALLEGATO 5 - "NORME TRANSITORIE" EX C.I.A. BNC ASSIC. 1/10/'97

*Dr. [Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*