

VERBALE D'ACCORDO

Il giorno 24 giugno 2010, in Torino, tra il Gruppo Fondiaria-SAI S.p.A., rappresentato dalla Direzione Relazioni Industriali di Gruppo e i Coordinamenti di Gruppo di FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA e UILCA/UIL, si è convenuto di stipulare il presente Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo, sulla base delle intese raggiunte alle condizioni degli articoli che seguono.

[The following section contains numerous handwritten signatures and names, including: Roberto, Bas, Paolo, Michele, Marco, Mario, Roberto Roselli, and many others, arranged in columns.]

ALLEGATO

PROTOCOLLO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

La responsabilità sociale, intesa quale consapevolezza che l'Impresa deve essere parte attiva nella comunità in cui è inserita e deve porre tra le priorità i bisogni e gli interessi dei cittadini, delle istituzioni, dell'ambiente naturale, nonché la qualità della vita di chi è direttamente coinvolto nell'attività dell'Impresa come i dipendenti, i clienti, i consulenti, i fornitori, è un tema che negli ultimi anni è stato oggetto di interventi di sensibilizzazione e di attività promozionale sia a livello comunitario che nazionale.

In tale contesto il Gruppo Fondiaria – SAI conferma il proprio impegno a conciliare i valori dell'etica e del business in tutti processi aziendali, per dare sempre maggior rilievo al ruolo della responsabilità sociale quale "valore strategico" condiviso per tutto il Gruppo.

In particolare, per quanto concerne il personale dipendente, l'intesa del 14/12/09 conferma il positivo sistema di relazioni industriali e di tutela per i lavoratori nato con l'accordo del 30/7/2002, e salvaguarda gli equilibri occupazionali e professionali tra i vari poli e sedi di nicchia, con la necessaria ottimizzazione delle risorse e senza pregiudizio per i diritti dei lavoratori.

In tale contesto si è inserito il processo di armonizzazione dei trattamenti economici e normativi, che rappresenta una significativa espressione della sensibilità dell'Azienda a tradurre in comportamenti concreti i principi di riferimento della responsabilità sociale e conferma altresì la centralità dei lavoratori/trici e l'obiettivo della loro valorizzazione, sottolineandone l'importanza strategica per lo sviluppo e la crescita dell'impresa.

Ciò premesso viene confermata, anche nell'arco della vigenza del nuovo contratto integrativo di Gruppo, la volontà di dare ulteriore impulso a manifestazioni già sperimentate di sensibilità sociale, quali ad esempio la Commissione Pari Opportunità, ovvero le misure a favore del personale invalido (a titolo esemplificativo la possibilità di avvalersi di traduttori per sordomuti, messi a disposizione dall'Azienda, nelle assemblee sindacali), della tutela della salute, della medicina preventiva, dei genitori lavoratori, dei lavoratori studenti, della formazione per tutte le categorie di dipendenti, nonché gli istituti volti a garantire agevolazioni di valenza sociale a favore del personale (per esempio convenzioni per colonie e soggiorni estivi o con strutture adibite ad asili nido).

Inoltre, nel più ampio contesto delineato dal Protocollo sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, allegato 19 del CCNL 17/9/2007, verrà riservata costante e particolare attenzione ai lavori dell'Osservatorio Paritetico Nazionale, al fine di utilizzarne, in sede aziendale, attraverso momenti di confronto, i contributi in termini di promozione dei valori del lavoro e dell'Impresa, di ottimizzazione del clima aziendale attraverso relazioni industriali positive e responsabili, di crescita e di arricchimento della professionalità dei dipendenti, dello sviluppo di nuovi progetti, etc., che necessitano di approfondimento e valutazioni di compatibilità, anche sulla base della valorizzazione e dello scambio di "best practices" aziendali.

Area of signatures and handwritten notes at the bottom of the document, including names like "Municipio", "Rapolotto", and "Mazzola".

ART. 1

SFERA DI APPLICAZIONE - DECORRENZA/SCADENZA

Il presente Contratto si applica al personale alle dipendenze delle Società del Gruppo Fondiaria-SAI con sede legale nel territorio italiano e delle Società dalle stesse direttamente controllate, in servizio alla data di stipula ed a quello assunto successivamente, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del personale non dirigente dipendente dalle Imprese di Assicurazione del 17/09/2007 e successivi rinnovi, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, con contratto di inserimento, con contratto di apprendistato, salvo, per questi ultimi, diverse regolamentazioni in relazione alla compatibilità tra taluni istituti e la specificità della configurazione contrattuale del rapporto di lavoro.

L'elenco completo delle Società, modificabile solo previo accordo tra le Parti, a cui si applica il presente C.I.A., salvo diversa e specifica disciplina prevista eventualmente per ogni singola società, è riportato nell'allegato 2).

Si precisa che l'applicazione del presente C.I.A. relativamente al personale di cui alla Disciplina Speciale - Parte Seconda e Disciplina Speciale - Parte Terza del richiamato C.C.N.L. nonché per il personale assunto ex Legge 368/2001, riguarda esclusivamente gli istituti che risultino compatibili con le caratteristiche contrattuali del rapporto di lavoro, così come meglio precisato nei singoli articoli.

Il presente contratto sostituisce integralmente il contratto integrativo aziendale della Fondiaria SAI S.p.A. del 20/12/2005, Milano Assicurazioni S.p.A. del 25/1/2006, SASA Assicurazioni Riassicurazioni S.p.A. e SASA Vita S.p.A. del 18/5/2006, SIAT S.p.A. del 21/4/2006 e della Liguria S.p.A. e Liguria Vita S.p.A. del 20/7/2005, nonché eventuali regolamenti aziendali di pari oggetto delle società a cui si applica il presente CIA.

Esso decorre dal 23/6/2010 e scadrà il 31/12/2012 e si intenderà tacitamente rinnovato per un uguale periodo qualora non venga data disdetta da una delle Parti almeno 3 mesi prima della scadenza.

[Handwritten signatures and notes surrounding the printed text, including names like "Lorenzo", "Elisabetta", "Maurizio", "Dante", "Roberto", "Giuseppe", "Antonio", "Luca", "Stefano", "Giovanni", "Andrea", "Marco", "Paolo", "Federico", "Giacomo", "Alessandro", "Nicola", "Matteo", "Lorenzo", "Elisabetta", "Maurizio", "Dante", "Roberto", "Giuseppe", "Antonio", "Luca", "Stefano", "Giovanni", "Andrea", "Marco", "Paolo", "Federico", "Giacomo", "Alessandro", "Nicola", "Matteo", "Lorenzo", "Elisabetta", "Maurizio", "Dante", "Roberto", "Giuseppe", "Antonio", "Luca", "Stefano", "Giovanni", "Andrea", "Marco", "Paolo", "Federico", "Giacomo", "Alessandro", "Nicola", "Matteo"]

supremo
Manny

Penolo

ALLEGATO. 2

Provine
Kt ds

ELENCO SOCIETA' A CUI SI APPLICA IL CIA DI GRUPPO FONDIARIA SAI

- FONDIARIA SAI S.p.A
- MILANO ASSICURAZIONI S.p.A.
- SIAT SOCIETA' ITALIANA ASSICURAZIONI E RIASSICURAZIONI PER AZIONI
- LIGURIA SOCIETA' DI ASSICURAZIONI S.p.A.
- LIGURIA VITA S.p.A.
- PRONTO ASSISTANCE S.p.A
- CAPITALIA ASSICURAZIONI S.p.A
- DIALOGO S.p.A.
- SYSTEMA COMPAGNIA DI ASSICURAZIONI S.p.A.
- FINALIA S.p.A.
- EUROPA TUTELA GIUDIZIARIA S.p.A.
- BIM VITA S.p.A
- GRUPPO FONDIARIA SAI SERVIZI S.c.r.l.
- SISTEMI SANITARI S.c.r.l.
- SAI ASSET MANAGEMENT SGR S.p.A.

1/

2/

supremo
Manny
~~Wend~~
A. J. J. J.
Mozzetta
J. J.
Ch.
S. J. J.
J. J. J. J.

Donella Suppi
Domenico

Lucia Esperto

Mirica

J. J. J. J.

44

Elisabetta Rossetti

Giuseppe

Valter

U. J. J.

J. J. J. J.

J. J. J. J.

J. J. J. J.

supremo
Manny
Kt ds

J. J.

Giuseppe Nanno *Renato R* *Angela* *Pedro* *Perseus* *Primo* *Amor*

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

A far data dal 1 aprile 2010 a Pronto Assistance Servizi Scrl, in luogo del contratto nazionale del settore commercio, si applica il CCNL che disciplina i rapporti tra le Imprese di Assicurazione ed il personale dipendente non dirigente, sottoscritto in data 17 settembre 2007 e successivi rinnovi.

La transizione alla nuova normativa è avvenuta durante la trattativa per il rinnovo del contratto integrativo delle società assicurative del Gruppo, caratterizzata dalle problematiche, talvolta di notevole complessità, dell'armonizzazione graduale e sostenibile sul piano dei costi tra i diversi e preesistenti contratti di secondo livello.

Le Parti, all'interno di tale contesto, hanno concordato di differire al prossimo rinnovo contrattuale l'inserimento di Pas, sia pure con le stesse modalità già osservate in casi analoghi, all'interno della contrattazione integrativa di Gruppo.

Tuttavia, a partire dall'ottobre del 2010, Azienda e Organizzazioni Sindacali si incontreranno per valutare quali istituti della contrattazione integrativa potranno formare oggetto di un accordo che ne anticipi l'applicabilità, a partire dal 2011, coerentemente con i principi di armonizzazione applicati nell'ambito del Gruppo e l'equilibrio dei costi.

Laurento
Amor
Mozzade
Bl
St. ...

Dante Savigni
Stanolotto
Mancia
Man ...
R...

R...
R...
R...

ART. 2
DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Premesso che l'informazione rappresenta uno strumento qualificante di sviluppo delle Relazioni Industriali, in un'ottica sempre più moderna e consapevole, si è convenuto di definire una metodologia che consenta di ottenere una funzionale razionalizzazione delle informazioni nonché una adeguata periodicità delle stesse.

Pertanto annualmente, entro il mese di giugno, a livello di Gruppo mediante suddivisione per società, congiuntamente alla consegna del Bilancio, l'Azienda fornirà alle R.S.A.:

- a) la raccolta premi del lavoro diretto registrata al 31/12 evidenziando i premi per linee di prodotto, il numero complessivo dei sinistri distinti per tipologia e costo medio e, ove siano necessari, approfondimenti per area;
- b)
 - l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, evidenziando l'importo per lavoro straordinario, diarie e/o rimborsi spese, oneri sociali, accantonamento TFR;
 - l'organico distinto per sedi di lavoro (regioni), sesso, fasce d'età, livello di inquadramento, classe di anzianità nell'ambito di ciascun livello e grado,
 - il numero di contratti part-time distinti per sede di lavoro e schema di orario;
 - il numero dei contratti a tempo determinato, di inserimento ed apprendistato, di somministrazione a tempo determinato con specifica dei contratti trasformati a tempo indeterminato;
 - la mobilità registrata, evidenziando il numero dei passaggi di area professionale ripartiti per sesso, nonché i cambiamenti di mansioni di cui agli artt-98 e 99 del vigente CCNL;
 - le percorrenze chilometriche medie del personale con funzioni esterne, con indicazione del numero dei dipendenti suddiviso per fasce di 0-10.000 km, 10-20.000 Km ed oltre i 20.000 Km;
 - le spese per lavoro autonomo non imputabili al lavoro peritale;
- c) l'Azienda informerà altresì le RSA sulle attività di formazione non finanziate effettuate nell'anno, anche correlate a processi di riorganizzazione aziendale che comportino casi di mutamento di mansioni. In tale occasione l'Azienda si renderà disponibile a valutare gli eventuali suggerimenti che dovessero pervenire da parte delle RSA.

- d) Inoltre l'Azienda provvederà all'informazione sull'applicazione di quanto previsto in materia di formazione professionale dagli artt. 66, 69, 137 e 138 del vigente CCNL.

e) In materia di formazione continua del comparto assicurativo, l'Azienda conferma il proprio impegno ad informare preventivamente le RSA in merito ai piani formativi programmati che intenda presentare al Fondo Banche Assicurazioni - FBA, in un contesto volto a realizzare tutte le premesse anche di natura negoziale per ottenere il finanziamento.

f) Informazione preventiva.

La diretta gestione e valorizzazione di tutte le attività richiamate all'art. 1 punti a) e b) e art. 1 bis del CCNL costituisce sotto il profilo organizzativo un importante strumento per il conseguimento degli obiettivi aziendali. Qualora si dovesse ipotizzare l'attivazione in luogo delle procedure previste dal vigente CCNL di processi di riorganizzazione e/o di esternalizzazione di attività marginali e secondarie, allo scopo di conseguire maggiore efficienza complessiva dell'impresa, l'Azienda fornirà alle RSA idonee e preventive informazioni per la valutazione del problema. In tale contesto sarà altresì attivato un confronto preventivo al fine di ricercare un'intesa relativamente a soluzioni organizzative alternative all'ipotesi di esternalizzazione, comunque finalizzate al possibile superamento delle ricadute sui lavoratori ed al conseguimento di obiettivi di contenimento degli oneri e di maggiore efficienza dell'impresa. Il confronto tra Azienda ed OO.SS. avrà durata di 15 giorni. Durante i 15 giorni le parti si asterranno da ogni azione diretta.

Handwritten signatures and notes:

- Top left: *Carlo...*
- Top right: *...*
- Right margin: *...*
- Left margin: *...*
- Center: *...*
- Bottom: *...*

ART. 3
FORMAZIONE

In coerenza con quanto previsto dagli artt. 66 e seguenti del vigente CCNL, al quale le Parti rinviando per gli impegni ivi contenuti, e al fine di dare concreta attuazione ai principi in materia di parità uomo/donna in linea con quanto previsto dall'art. 49 del vigente CCNL, l'Azienda dichiara che è suo obiettivo sviluppare e realizzare programmi annuali di istruzione professionale e formazione finalizzati a:

- migliorare le capacità professionali dei lavoratori in termini di contenuti tecnici e di abilità per meglio rispondere alle esigenze di una utenza/mercato che esige concretezza e soluzione corretta dei problemi assicurativi;
- interpretare responsabilmente e professionalmente l'evoluzione tecnologica.

Agli effetti di quanto stabilito dal presente articolo, l'Azienda si impegna a realizzare nel corso di ogni anno solare corsi di istruzione professionale e formazione per una media di un'ora e trenta minuti d'aula l'anno per dipendente.

Verranno realizzati in particolare corsi mirati a:

- fornire una cultura di base sulle materie assicurative, nonché sugli aspetti basilari del contratto di lavoro e dei regolamenti aziendali in materia, per il personale neo assunto e senza specifica preparazione nel settore assicurativo;
- sviluppare conoscenze adeguate per il personale dipendente che, interessato da processi di mobilità, anche derivanti da interventi di riorganizzazione, necessita di istruzione professionale e formazione per essere assegnato a nuovi compiti;
- sviluppare un'istruzione professionale per un corretto ed efficiente utilizzo di strumenti informatici;
- tenere aggiornato e migliorare il bagaglio di conoscenze utili ad una più coerente interpretazione del ruolo;
- promuovere corsi di lingue straniere per coloro che svolgono o vengono assegnati a mansioni per le quali è necessaria la conoscenza delle lingue straniere.

L'Azienda si dichiara inoltre disponibile, in presenza di valide condizioni organizzative e quando si verifichi un reale interessamento del dipendente per una qualificata crescita professionale, a prendere in considerazione richieste individuali di partecipazione ai corsi di formazione ed istruzione professionale sostenendone anche i relativi costi.

I corsi non saranno tenuti fuori dell'orario di lavoro.

Nell'organizzazione dei corsi l'Azienda presterà particolare attenzione al personale con maggior anzianità nello stesso livello d'inquadramento e al personale che osserva orario di lavoro a tempo parziale.

[The page is heavily annotated with handwritten signatures and initials. On the left side, there are several vertical signatures. At the top, there are more signatures and the word 'Firma'. On the right side, there are several large, stylized signatures, some of which appear to be 'Moro' and 'Moro' with a checkmark. At the bottom, there are several more signatures, including 'Moro', 'Moro', 'Moro', and 'Moro'. The text is partially obscured by these signatures.]

ART. 4
MANSIONI E PROFESSIONALITA'

In armonia con quanto disposto dagli artt. 97-98-99 del vigente CCNL e con quanto già espresso nei precedenti articoli, in particolare in merito alla formazione, l'Azienda ribadisce la propria volontà a perseguire, anche in futuro, la valorizzazione di tutte le risorse necessarie per l'obiettivo di migliorare, in termini reali ed effettivi, i livelli di efficienza e produttività, nel contesto del completamento dei processi riorganizzativi aziendali.

Pertanto l'Azienda, ribadendo la propria disponibilità a verificare, nelle diverse fasi del cambiamento organizzativo, anche su segnalazioni delle R.S.A. e relative richieste di incontro, che i mutamenti di mansione vengano attuati nel rispetto delle norme legali e contrattuali e siano finalizzati a consentire un'adeguata valorizzazione professionale del personale coinvolto, conferma l'impegno, prendendo in considerazione le richieste del personale che, per più di 5 anni, abbia svolto nell'Azienda mansioni di digitazione, centralino, archivio, ufficio posta ed autista, ad adibirlo ad altre mansioni anche professionalmente più qualificate, compatibilmente alle esigenze organizzative ed alle attitudini individuali.

Si precisa che alle richieste del personale diversamente abile verrà prestata particolare attenzione, verificandone la compatibilità con le mansioni cui potrebbe essere adibito il lavoratore interessato.

NOTA A VERBALE

Si precisa che alle lavoratrici che si assentano per maternità sarà mantenuto il proprio posto di lavoro nell'ufficio di appartenenza. Qualora al rientro dalla maternità dovesse rendersi necessario un cambiamento di ufficio, le Parti interessate si incontreranno per le valutazioni del caso.

[Handwritten signatures and notes surrounding the text, including names like Rossetti, Mincio, and various initials.]

Agnes M... *Polito*

[Handwritten signatures]

NOTA A VERBALE.

Saranno organizzati corsi specifici rivolti a coloro che hanno la responsabilità di gestione di risorse umane. Particolari iniziative distinte per ambiti di problematicità saranno destinate, stante la specificità dei ruoli, ai Funzionari, ai 6° livello-Quadri, nonché ai 6° livello che siano preposti in via permanente quali responsabili ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo di un gruppo di lavoratori/trici.

Le Parti concordano che, per quanto riguarda la formazione e l'istruzione professionale dei collaboratori dei responsabili sopra indicati, vi sia un fattivo coinvolgimento di questi ultimi sia per evidenziare le necessità di interventi formativi sia per la migliore finalizzazione dei programmi di apprendimento.

Cher...

10

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Elisabetta Rosatelli

[Handwritten signature]

Munico

[Handwritten signature]

[Handwritten notes]

[Handwritten notes]

[Handwritten notes]

[Handwritten mark]

ART. 6
PARI OPPORTUNITA'

L'Azienda, anche con riferimento all'art. 49 del CCNL 17/09/2007, riconosce che le tematiche concernenti il personale femminile rivestono sempre maggiore rilevanza sul piano sociale, economico e della politica del lavoro.

Concorda sulla necessità di rafforzare le condizioni per una più significativa presenza del predetto personale in Azienda e ciò in armonia con le attuali disposizioni legislative (Dlgs.198/2006).

Pertanto, l'Azienda intende per il futuro continuare a sviluppare il processo di valorizzazione del personale femminile.

A tale scopo è confermata l'apposita **Commissione Paritetica di Gruppo** tra l'Azienda e le OO.SS., che verrà istituita indicativamente entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto, considerando tale commissione come lo strumento più idoneo, nell'ambito delle linee guida elaborate dalla analoga Commissione Mista Nazionale, per:

- ricostruire l'evoluzione storica della presenza femminile in Azienda;
- rilevare l'esistenza o meno di blocchi ed ostacoli nei confronti del personale femminile, indagando come questi si presentano, con quale tipologia/consistenza/configurazione nel sistema organizzativo e culturale aziendale e con quali strumenti, anche di innovazione organizzativa possono essere superati.
- individuare gli spazi professionali ed organizzativi che possono offrire opportunità qualificate alle donne rispetto a ciò che viene offerto agli uomini;
- impostare correttamente gli interventi su questi temi a livello aziendale.

In occasione della prima riunione della Commissione di Gruppo sarà predisposto il calendario delle successive riunioni.

Handwritten signatures and notes are present throughout the document, including names like Sagorno, Manna, and various illegible signatures. A vertical note on the right side reads 'Dantele Tugli'.

Art. 7
ORARIO DI LAVORO

Premesso che, con i Verbali di accordo del 18/6/2007 e 1/7/2008, le Parti hanno disciplinato l'orario di lavoro a tempo pieno e tempo parziale per tutti i lavoratori, che osservano la distribuzione dell'orario di lavoro di cui all'art.101, punto 1) lett.a) del CCNL 17/9/2007, operanti sulle piazze di Torino, Milano e Firenze, nonché degli Amministrativi di Ispettorato presenti sul territorio, e convenuto che si sarebbe proceduto all'armonizzazione dell'orario di lavoro anche sulle restanti principali piazze - sedi di Gruppo, si riportano di seguito gli schemi di orario a tempo pieno che sono già stati armonizzati mediante i predetti accordi, nonché quelli che entreranno in vigore con decorrenza 1/10/2010:

TORINO (già in vigore - Verbale di accordo 18/6/2007)

Inizio e termine attività lavorativa

lunedì - giovedì: 8,00 - 17,00

venerdì: 8,00 - 13,00

Fascia di flessibilità

lunedì - giovedì 8,00 - 9,10 / 12,45 - 14,15 / 17,00 - 18,15

venerdì: 8,00 - 9,10 / 12,30 - 13,15

Monte ore mensile: +/-10

L'intervallo mensa avrà la durata minima di 45 minuti dalle ore 13,15 alle ore 14,00 dal lunedì al giovedì con possibilità di estenderlo fino ad un massimo di 90 minuti, con conguaglio nell'ambito della flessibilità in atto e con l'obbligo di timbratura sia all'inizio che al termine dell'intervallo.

- Schema orario di lavoro per dipendenti operanti presso il Customer Care

Lunedì - giovedì: 8,30 - 17,30

Venerdì 8,30 - 13,30

Fascia di flessibilità

Lunedì - giovedì: 8,30 - 9,40 / 12,45 - 13,15 (orario rigido 8,30-17,30)
14,00 - 14,15 / 17,30 - 18,45

Venerdì 8,30 - 9,40 / 13,00 - 13,30 (orario rigido 8,30-13,30)

Monte ore mensile : +/-10

MILANO (già in vigore - Verbale di accordo 1/7/2008)

Inizio e termine attività lavorativa:

lunedì/ giovedì : 8,30 - 12,30 / 13,30 - 17,30

venerdì : 8,30 - 13,30

semifestivi da lunedì al venerdì: 8,30 - 12,00

Fascia di flessibilità:

lunedì/ giovedì : 8,00 - 9,30 / 16,45 - 18,30

venerdì: 8,00 - 9,30 / 12,15 - 15,30

semifestivi da lunedì al venerdì : entrata: 8,00-9,30

uscita: 12,00

Fascia rigida
Lunedì/giovedì: 9,30 - 16,45
Venerdì: 9,30 - 12,15
Semifestivi : 9,30 - 12,00

L'intervallo mensa corrisponde a 60 minuti ed avrà la durata minima di 40 minuti dalle ore 12,30 alle ore 14,00 dal lunedì al giovedì con possibilità di estenderlo fino ad un massimo di 80 minuti con conguaglio nell'ambito della flessibilità in atto e con l'obbligo di timbratura sia all'inizio che al termine dell'intervallo.

Il monte ore mensile: +/- 10

FIRENZE (già in vigore - Verbale di accordo 1/7/2008)

Le Parti hanno convenuto che sulla piazza di Firenze a tutti i Lavoratori si applichi la distribuzione dell'orario di lavoro della Divisione Fondiaria con compensazione giornaliera.

In particolare:

Inizio e termine attività lavorativa:
Lunedì/ giovedì: 7,30 - 12,45 / 13,15 / 13,45
13,30 / 14,00 / 14,30 - 17,30
venerdì: 7,30 - 15,00
Semifestivi da lunedì al venerdì: 7,30 - 12,00
Fascia di flessibilità
lunedì/ giovedì: 7,30 - 9,00 / 16,00 - 17,30
venerdì: 7,30 - 9,00 / 13,30 - 15,00

semifestivi da lunedì al venerdì : 7,30 - 9,00
uscita : 12,00

L' Intervallo mensa ha durata di 45 minuti tra le 12,45 e le 14,30.

ROMA (in vigore dal 1/10/2010)

Inizio e termine attività lavorativa:
lunedì/ giovedì : 8,30 - 12,30 / 13,30 - 17,30
venerdì : 8,30 - 13,30
semifestivi da lunedì al venerdì: 8,30 - 12,00
fascia di flessibilità:
lunedì/ giovedì : 7,45 - 9,15 / 16,45 - 18,15
venerdì: 7,45 - 9,15 / 12,15 - 14,30
semifestivi da lunedì al venerdì : entrata: 7,45 - 9,15
uscita: 12,00

Handwritten signatures and notes are present throughout the document. At the top, there are several large signatures. On the left margin, there are vertical signatures. On the right margin, there are more vertical signatures. At the bottom, there are several large, stylized signatures, including one that appears to say 'Mozzola'.

L'intervallo mensa corrisponde a 60 minuti ed avrà la durata minima di 40 minuti dalle ore 12,30 alle ore 14,00 dal lunedì al giovedì con possibilità di estenderlo fino ad un massimo di 80 minuti con conguaglio nell'ambito della flessibilità in atto e con l'obbligo di timbratura sia all'inizio che al termine dell'intervallo.

Il monte ore mensile: +/- 10

Si precisa che dovrà essere garantita la presenza alle ore 9,00 di almeno il 50% del personale addetto al ricevimento del pubblico.

NAPOLI (in vigore dal 1/10/2010)

Inizio e termine attività lavorativa:

lunedì/ giovedì : 8,00 - 13,00 / 14,00 - 17,00
 venerdì : 8,00 - 13,00
 semifestivi da lunedì al venerdì: 8,00 - 12,00

fascia di flessibilità:

lunedì/ giovedì : 8,00 - 9,30 / 16,45 - 18,30
 venerdì: 8,00 - 9,30 / 12,30 - 14,00
 semifestivi da lunedì al venerdì : entrata: 8,00 - 9,30
 uscita: 12,00

L'intervallo mensa corrisponde a 60 minuti ed avrà la durata minima di 40 minuti dalle ore 12,45 alle ore 14,15 dal lunedì al giovedì con possibilità di estenderlo fino ad un massimo di 80 minuti con conguaglio nell'ambito della flessibilità in atto e con l'obbligo di timbratura sia all'inizio che al termine dell'intervallo.

Il monte ore mensile: +/- 10

Si precisa che dovrà essere garantita la presenza alle ore 8,30 di almeno il 50% del personale addetto al ricevimento del pubblico.

CATANIA (in vigore dal 1/10/2010)

Inizio e termine attività lavorativa:

lunedì/ giovedì : 8,30 - 14,00 / 15,00 - 17,30
 venerdì 8,15 - 13,00

lunedì/ giovedì : 8,30 - 9,00 / 14,00 - 15,00 / 17,30 - 18,00
 venerdì: 8,15 - 8,30 / 13,00 - 13,15
 semifestivi da lunedì al venerdì : entrata: 8,30 - 9,00
 uscita: 12,00

monte ore mensile: +/- 3

[Handwritten signatures and notes are present throughout the document, including names like Giuseppe, Rosatelli, and various initials.]

[Vertical handwritten notes on the left margin, including "Lunedì - 7", "10", and "60".]

BARI (in vigore dal 1/10/2010)

Inizio e termine attività lavorativa:

lunedì/ giovedì 8,30 - 14,00 / 15,00 - 17,30
venerdì 8,15 - 13,00

lunedì/ giovedì : 8,00 - 9,00 / 13,30 - 14,30 / 17,00 - 18,00
14,00 - 15,00

venerdì: 8,00 - 9,00 / 13,00 - 13,30
semifestivi da lunedì al venerdì : entrata: 8,00 - 9,00
uscita: 12,00

monte ore mensile: +/- 3

Si precisa che dovrà essere garantita la presenza alle ore 8,30 e 17,30 di almeno il 50% del personale addetto al ricevimento del pubblico .

PADOVA E BOLOGNA (in vigore dal 1/10/2010)

Inizio e termine attività lavorativa:

Lunedì/Giovedì : 8,00 - 13,00 / 14,00 - 17,00
Venerdì 8,00 / 13,00

Fascia di flessibilità

Lunedì/Giovedì : 8,00 - 9,00 / 12,45 - 14,15 / 17,00 - 18,15

Venerdì 8,00 - 9,00 / 12,30 - 13,00

Semifestivi dal lunedì al venerdì : 8,00 - 9,00 / 12,00

L'intervallo mensa avrà la durata minima di 45 minuti dalle ore 13,15 alle ore 14,00 dal lunedì al giovedì con possibilità di estenderlo fino ad un massimo di 90 minuti , con conguaglio nell'ambito della flessibilità in atto e con l'obbligo di timbratura sia all'inizio che al termine dell'intervallo,

Monte ore mensile: +/- 10

GENOVA (in vigore dal 1/10/2010)

Inizio e termine attività lavorativa:

Lunedì/Giovedì : 8,00 - 13,00 / 14,00 - 17,00
Venerdì 8,00 / 13,00

Fascia di flessibilità:

1) Per il personale che attualmente osserva uno schema di orario con un intervallo di mensa che prevede l'uscita alle ore 13,00, a far data da 1/10/2010 entrerà in vigore la seguente flessibilità :

Lunedì/Giovedì : 8.00 - 9.10 / 12.45 - 14.15 / 17.00 - 18.15
Venerdì : 8.00 - 9.10 / 12.15 - 14,30
Semifestivi da lunedì al venerdì : 8,00 - 9,10 / 12.00

L'intervallo mensa avrà la durata minima di 45 minuti dalle ore 13,00 alle ore 13,45 dal lunedì al giovedì con possibilità di estenderlo fino ad un massimo di 75 minuti , con conguaglio nell'ambito della flessibilità in atto e con l'obbligo di timbratura sia all'inizio che al termine dell'intervallo.

2) Per il personale che attualmente osserva uno schema di orario con un intervallo di mensa che prevede l'uscita alle ore 12,30, a far data da 1/10/2010 entrerà in vigore la seguente flessibilità :

Lunedì/Giovedì : 8.00 - 9.10 / 12.30 - 13,45/ 17.00 - 18.15
Venerdì : 8.00 - 9.10 / 12.15 - 14,30
Semifestivi da lunedì al venerdì : 8,00 - 9,10 / 12.00

L'intervallo mensa avrà la durata minima di 45 minuti dalle ore 12,30 alle ore 13,15 dal lunedì al giovedì con possibilità di estenderlo fino ad un massimo di 75 minuti , con conguaglio nell'ambito della flessibilità in atto e con l'obbligo di timbratura sia all'inizio che al termine dell'intervallo,

Si precisa che sarà possibile, per il personale che osserva lo schema di orario di cui al punto 2), optare per lo schema d'orario previsto al punto 1) mediante richiesta da presentare al competente Ufficio del Personale.

Monte ore mensile: +/- 10

TRIESTE/SASA

I dipendenti della ex SASA e SASA Vita manterranno sulla piazza di Trieste gli schemi di orario attualmente in vigore e di cui al precedente CIA SASA del 18/5/2006, il cui estratto è all'allegato 19 del presente CIA.

AMMINISTRATIVI DI ISPETTORATO

Al personale Amministrativo degli Ispettorati Sinistri di Gruppo delle Aree 1, 2 e 3 sotto riportate sarà consentito posticipare l'orario di inizio dell'attività

Elisabetta Rosatelli *Donatella Ruffi*
Paola *Mazzolen* *Mimma* *Al* *...*

Handwritten signatures and notes in the margins:
Top left: *Paolo*
Top center: *Paulo*
Top right: *Le del xci*
Right side: *Uso 10/10/11*
Bottom right: *Marchese*

lavorativa fino ad un massimo giornaliero di trenta minuti con recupero nella stessa giornata lavorativa, secondo il seguente schema:

Area n.1 comprendente le regioni Val d'Aosta, Piemonte, Liguria, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Trentino A.A., Emilia Romagna, Toscana, Umbria

Dal lunedì al giovedì dalle 8,30/9,00 alle 12,30
dalle 13,30 alle 17,30

Venerdì : 8,30 / 9,00 – 13,30

semifestivi dal lunedì al venerdì dalle 8,30/9,00 alle 12,00

Area n.2 comprendente le regioni Lazio, Marche, Abruzzo, Molise

Dal lunedì al giovedì dalle 8,30/9,00 alle 13,00
dalle 14,00 alle 17,30

venerdì dalle 8,30/9,00 alle 13,30

semifestivi dal lunedì al venerdì dalle 8,30/9,00 alle 12,00

Area n.3 comprendente le regioni Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna.

Dal lunedì al giovedì : dalle 8,30/9,00 alle 13,00
dalle 14,00 alle 17,30

Venerdì: dalle 8,30/9,00 alle 13,30

semifestivi dal lunedì al venerdì
dalle 8,30/9,00 alle 12,00

DISTRIBUZIONE ORARIO DI LAVORO PER IL CENTRO - SUD

Il personale in servizio alla data del 29/10/1987, operante presso le Sedi territoriali del Centro Sud, di cui all'art. 101, punto 1), lett. b) del CCNL 17/09/2007, continuerà ad osservare la distribuzione dell'orario di lavoro contenuta nel Verbale di accordo del 16/5/1985, il cui testo viene qui di seguito riportato con le necessarie integrazioni e modificazioni:

- a) l'orario di lavoro settimanale è distribuito durante tutto l'anno su 5 giorni dal lunedì al venerdì, con 2 rientri pomeridiani nei giorni da lunedì a giovedì.

In occasione di tali rientri deve essere presente a turno il 50% del personale previsto in organico effettivo senza obbligo di sostituzione dei lavoratori assenti.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Mazzola", "Celi", "Alfano", "Zucchetto", "Alfano", "Zucchetto"]

In eccedenza alle 37,00 ore settimanali, il venerdì pomeriggio deve essere effettuato un ulteriore rientro ogni 4 settimane, in modo da garantire la presenza di almeno il 25% del personale in organico.

Nella sola piazza di Firenze, il rientro pomeridiano del venerdì deve essere effettuato ogni 3 settimane nella misura del 30% del personale in organico.

Le ore del rientro del venerdì pomeriggio devono essere recuperate nell'arco di 2 mesi, secondo un piano predisposto dalla Sede territoriale.

- c) Ai fini del computo delle percentuali sopra indicate (50%, 30%, 25%), non si tiene conto dei responsabili dei singoli uffici, per quanto concerne le Sedi territoriali.
- d) Nei giorni in cui vengono effettuati i rientri pomeridiani, l'intervallo fra mattino e pomeriggio non può essere inferiore a 2 ore.

Peraltro, nelle città di Catania, Napoli, Palermo e Roma, è consentito ai lavoratori per i quali, a causa della distanza della loro abitazione dal luogo di lavoro, sia obiettivamente difficoltoso protrarre seralmente l'attività lavorativa ad ora troppo tarda, di ridurre il suddetto intervallo ad 1 ora.

I lavoratori cui è accordata tale agevolazione, non possono tuttavia superare il 30% del personale soggetto all'orario di cui al presente articolo.

- e) Nella piazza di Firenze, in deroga a quanto previsto al punto precedente, l'intervallo è di 1 ora e 30 minuti per tutti i lavoratori.
- f) Le ore di inizio e termine dell'attività lavorativa sono stabilite a livello di Sede territoriale.
- g) I lavoratori assunti successivamente al 29/10/1987, devono osservare la distribuzione dell'orario di lavoro prevista dall'art. 101, punto 1), lett. a) del CCNL 17/09/2007.
- h) L'orario del personale con mansioni esterne è disciplinato dalla Nota a verbale dell'art. 101 del vigente CCNL.
- i) La regolamentazione di cui al presente articolo decadrà in caso di estensione al Centro Sud dell'orario di lavoro attualmente previsto dal Contratto Nazionale per il Nord o, comunque, in caso di unificazione della distribuzione dell'orario di lavoro su tutto il territorio nazionale.

Art. 8

PERMESSI - FERIE - ASPETTATIVE - LAVORO STRAORDINARIO

A. PERMESSI - FERIE

1) Permessi per prestazioni sanitarie

Al lavoratore che ne faccia richiesta saranno accordati permessi retribuiti per l'effettuazione di visite mediche, prestazioni ambulatoriali e cure dentarie purché adeguatamente documentate, con il riconoscimento del tempo strettamente necessario per il tragitto. Adeguati permessi saranno concessi in caso di gravi e comprovate patologie.

2) Permessi per cure fisioterapiche

Saranno accordati permessi, a fronte di presentazione di idonea certificazione, anche per cure fisioterapiche.

Per Fondiaria SAI, Pronto Assistance, Capitalia Assicurazioni, Bim Vita, Gruppo Fondiaria Sai Servizi e Sistemi Sanitari :

- dal 1/1/2011 : il 75% del permesso sarà a carico dell'azienda mentre il restante 25% dovrà essere recuperato dal dipendente.
- dal 1/1/2012 : il permesso sarà interamente a carico dell'azienda.

Lo stesso criterio vale per il riconoscimento del tempo strettamente necessario per il tragitto.

3) Permessi per adempimenti obbligatori

Saranno altresì accordati permessi retribuiti in caso di adempimenti obbligatori richiesti dall'Autorità Giudiziaria o dalla Pubblica Amministrazione, purché non retribuiti da tali Enti ed adeguatamente documentati .

4) Permessi retribuiti personali / permessi ex art. 39 CCNL / non retribuiti

- Viene riconosciuta a ciascun dipendente la facoltà di richiedere permessi retribuiti personali non inferiori ad un'ora ciascuno per un totale massimo annuo, a regime di 10 ore, per assolvere ad impegni personali che non possono essere espletati al di fuori dell'orario di lavoro.

[The page is heavily annotated with numerous handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) and styles, scattered across the margins and overlapping the printed text.]

Alla predetta disciplina a regime si arriverà attraverso la seguente articolazione temporale:

Fon-SAI, Gruppo Fondiaria Sai Servizi, Liguria, Pronto Assistance Capitalia Assicurazioni, Bim Vita.

1/9/2010 8 ore in ragione d'anno
1/1/2011 9 ore
1/1/2012 10 ore

Sistemi Sanitari

1/9/2010 3 ore in ragione d'anno
1/1/2011 6 ore
1/1/2012 10 ore

SIAT

1/9/2010 6 ore in ragione d'anno
1/1/2011 8 ore
1/1/2012 10 ore

Nell'ambito del processo di armonizzazione all'interno del Gruppo, emergono talune specificità che per le loro caratteristiche le Parti ritengono opportuno preservare, al fine di agevolare l'obiettivo di pervenire ad una tendenziale omogeneità della regolamentazione nell'arco della vigenza contrattuale. In tale contesto ai dipendenti della società Milano Assicurazioni, Dialogo, Systema, Finitalia Europa Tutela Giudiziaria e SAI A.M, SASA in servizio alla data del 1/09/2010, continueranno ad essere riconosciute 20 ore di permesso retribuito all'anno per assolvere ad impegni personali che non possono essere espletati al di fuori dell'orario di lavoro o, entro il limite massimo di 12 ore (4 ore per i dipendenti Fondiaria Sai sulla piazza di Milano, come da Verbale d'accordo 1/7/2008) per compensare gli eventuali saldi negativi dell'orario flessibile.

Potranno inoltre essere concessi permessi retribuiti, per il tempo strettamente necessario e debitamente documentati, per ritardi determinati da cause di forza maggiore o da motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore.

- I permessi di cui all'art. 39 del CCNL vigente potranno essere fruiti ad ore, con il minimo di un'ora, a mezze giornate (convenzionalmente di 4 ore) o a giornata intera.

- In tutti gli altri casi potranno essere accordati permessi non retribuiti compatibilmente alle esigenze di lavoro.

Handwritten signatures and notes:
- Top left: *Isabella Pasari*
- Top center: *Giuseppe Manno*
- Top right: *Mania*
- Middle left: *Luciano*
- Middle right: *Giuseppe*
- Bottom left: *Alfredo*
- Bottom center: *Antonio*
- Bottom right: *Luca*
- Various other initials and signatures scattered throughout the page.

Tutti i permessi devono essere richiesti con un preavviso di 24 ore, salvo giustificati casi eccezionali, al superiore diretto che provvederà alla preventiva autorizzazione.

5) Ferie / permessi per festività sopresse

Dal lunedì al giovedì è concessa la facoltà di fruire delle ferie e dei permessi retribuiti per festività sopresse a mezza giornate lavorative, convenzionalmente di quattro ore, con il massimo di 10 giornate di ferie annue non riportabili all'anno successivo.

Per il venerdì i dipendenti potranno usufruire dei permessi retribuiti per festività sopresse, che maturano nel corso dell'anno, anche a mezza giornate con il recupero della differenza oraria, considerando la mezza giornata convenzionalmente pari a 4 ore o in proporzione per i soli part-time pari o superiori al 75%.

Per i dipendenti di Fondiaria SAI, Pronto Assistance, Capitalia Assicurazioni, Bim Vita, Gruppo Fondiaria Sai Servizi, Sistemi Sanitari, Siat la fruibilità delle festività sopresse per la copertura del venerdì avverrà secondo la seguente scala temporale:

alla firma : 2 giornate
1/1/2011 : 3 giornate
1/1/2012 : in misura pari alle festività sopresse maturate in corso d'anno.

E' riconosciuta ai Dipendenti la facoltà di poter godere delle festività sopresse anche in quote orarie.

Per i portatori di gravi handicap, le predette 10 giornate di ferie potranno essere fruite anche in quote orarie non inferiori alle due ore.

Per il personale che presta la propria attività in associazione di volontariato, potranno essere considerate, in relazione alla peculiarità delle situazioni di volta in volta evidenziate e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, modalità particolari di recupero della prestazione e/o diverse articolazioni di orario comunque limitate nel tempo.

I permessi per festività sopresse dovranno essere di norma goduti nell'anno di maturazione e comunque non oltre i 18 mesi successivi.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including names like Elisabetta Rosanna, Gognomo, Wamir, Pella, P. K., Felicitia, nono, and many others.]

6) Permessi per genitori lavoratori

Le lavoratrici/lavoratori potranno astenersi dal lavoro avvalendosi dei permessi di cui al Dlgs 151/2001 in caso di malattia del bambino fino a 10 anni, dietro presentazione di idonea certificazione medica, secondo la raccomandazione dell'ANIA alle Imprese posta in calce all'art.39 del CCNL 17/9/2007.

Si precisa che per coloro ai quali si applicava il CIA Milano Assicurazioni 25/1/2006 e CIA SASA 1/06/2006, 3 giorni all'anno saranno retribuiti e che tale agevolazione verrà estesa ai dipendenti del Gruppo che già non ne usufruiscono con la seguente articolazione temporale:

alla firma :	1 giorno retribuito
dal 1/1/2011 :	2 giorni retribuiti
dal 1/1/2012 :	3 giorni retribuiti

7) Cumulabilità

Si precisa che tutti i permessi di cui ai punti sopra riportati saranno cumulabili fra di loro.

8) Permessi con recupero /permessi da flex

Ai Dipendenti potranno essere accordati, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi, comunque di durata non inferiore a quindici minuti, per motivi personali o di famiglia. Tali permessi dovranno essere recuperati d'intesa con il Responsabile dell'ufficio ed in armonia con le esigenze organizzative. Il recupero della prestazione lavorativa potrà avvenire entro il mese corrente oppure entro la fine del mese successivo.

Qualora i Dipendenti si trovassero nelle condizioni di non poter effettuare i recuperi conseguenti ai permessi accordati, si ammetterà un residuo negativo fino ad un massimo di quattro ore non cumulabili, proporzionalmente ridotte per il personale che opera part-time.

Viene data la facoltà, laddove sia in vigore la disciplina dell'orario flessibile, di compensare i permessi con recupero preventivamente autorizzati, per un massimo di 3 ore consecutive ed una durata non inferiore ai 15 minuti, con ore di flessibilità, nell'arco del mese.

Si precisa che l'orario flessibile e le ferie sono nettamente separate e pertanto non sussiste la possibilità di trasformare in giornate o mezze giornate di ferie le ore di credito dell'orario flessibile.

Handwritten signatures and notes:

- Top left: *Roberto...*
- Top center: *gambal*
- Top right: *Indirizzo...*
- Left margin: *Luigi...*
- Right margin: *...*
- Bottom left: *...*
- Bottom center: *Memorio*
- Bottom right: *...*

Si precisa altresì che dal lunedì al giovedì non sarà possibile usufruire di ore di flessibilità unitamente alle mezze giornate di ferie.

Infine per i soli dipendenti della Milano le ore in eccesso alle 10, del monte ore flessibile, se preventivamente autorizzate, verranno conteggiate nella banca ore.

9) Permessi per portatori di handicap

Ai lavoratori/trici portatori di handicap in situazione di gravità ed a coloro che abbiano familiari o siano affidatari di soggetti portatori di handicap in situazione di gravità o bisognosi di assistenza riabilitativa continua, a condizione che tali persone non siano ricoverate a tempo pieno, verranno concessi i permessi e le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 104/1992 (e successive modificazioni ed integrazioni) e dall'art. 55 del CCNL vigente, nonché 2 giorni di permesso retribuiti mensili (fruibili anche ad ore o a mezze giornate dal lunedì al giovedì) aggiuntivi rispetto a quelli riconosciuti dalla legge n. 104, per complessive 5 giornate al mese.

L'accertamento dell'handicap nonché della situazione di gravità che dia diritto ai permessi di cui sopra dovrà essere determinato dalle competenti strutture pubbliche in conformità all'art. 4 della legge n. 104/1992.

B. ASPETTATIVE

L'aspettativa di cui al 1° comma dell'art. 37 del vigente CCNL potrà essere frazionata, su richiesta degli aventi diritto, in più periodi cumulabili, della complessiva durata massima elevata a mesi 4, con un minimo di 7 giorni per periodo.

In deroga a quanto previsto dal 3° comma dell'art. 37 del vigente CCNL, l'aspettativa potrà essere nuovamente richiesta trascorsi almeno quattro anni dalla precedente.

Le lavoratrici madri e i lavoratori padri potranno avvalersi della suddetta aspettativa per assistere i figli ammalati di età compresa tra il compimento del 10° e del 16° anno di età, a fronte di esibizione del certificato medico.

C. LAVORO STRAORDINARIO.

Il lavoro straordinario dovrà essere autorizzato preventivamente a ciascun dipendente dal superiore diretto con apposito modulo.

Il lavoro straordinario verrà retribuito nei limiti dell'autorizzazione data o, se per minor tempo, nei limiti della prestazione effettuata con arrotondamento al quarto d'ora inferiore.

La maggiorazione relativa sarà calcolata solo dopo che sarà completato l'orario di lavoro settimanale.

Rimane fermo quanto previsto all'art. 115 del vigente CCNL e relativo regolamento in materia di Banca Ore.

Nota a Verbale n.1

Si precisa che al personale di cui alla Disciplina Speciale - Parte Seconda e Parte Terza - del vigente CCNL, nonché al personale assunto ex lege 368/2001, si applicano esclusivamente le disposizioni del presente articolo paragrafo A) dal punto 1) al punto 6).

Nota a Verbale n.2

Per i soli dipendenti della Milano Assicurazioni, Dialogo, Systema, Finitalia Europa Tutela Giudiziaria e SAI A.M, in servizio alla data del 23/6/2010 sarà consentito di compensare i permessi con recupero preventivamente autorizzati per un massimo di 4 ore consecutive e per non più di 10 volte all'anno con ore di flessibilità nell'arco del mese.

Stucco 2/2/14

Stucco 1/1/14

1

Murphy

Milano

Mozzola

Colli

Esposito

Lucenti

Stucco

Mirco

Amato

Delo

Esposito

Lucenti

10

Lucenti

Esposito

Esposito

Esposito

Lucenti

Amato

Delo

Esposito

Lucenti

Stucco

Esposito

Esposito

Esposito

Lucenti

Delo

Esposito

Lucenti

Stucco

Esposito

Esposito

FESTIVITA' e SEMIFESTIVITA' - CHIUSURE AZIENDALI

FESTIVITA' e SEMIFESTIVITA'

Il tema delle festività e semifestività civili, religiose e contrattuali cadenti in giorni non lavorativi per le società del Gruppo, indicate nella nota verbale del presente articolo, è stato risolto in via definitiva mediante specifici verbali d'accordo, ai quali le Parti riconoscono di aver dato piena attuazione.

A decorrere dalla data di stipula del presente contratto, si stabilisce la seguente regolamentazione, recependo ed armonizzando le soluzioni transattive definite nei predetti verbali d'accordo, la cui efficacia si intende tra le Parti, con la stessa decorrenza integralmente esaurita.

- L'Azienda si impegna a considerare non lavorative le giornate semifestive del 24 e 31 dicembre di ogni anno.

Ai dipendenti che in tali giornate saranno eccezionalmente chiamati a garantire i servizi di presidio verrà corrisposto il trattamento retributivo con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Qualora il 24 e il 31 dicembre corrispondessero a giornate non lavorative verrà corrisposta la normale retribuzione, non utile per il computo del TFR, per l'equivalente della mezza giornata semifestiva in questione, fermo che, in tal caso, per il personale che presta la propria attività attraverso un orario con riporti mensili, tale corresponsione avverrà previa riduzione del relativo monte ore compensandolo, fino a concorrenza, con l'eventuale sbilancio negativo dell'orario flessibile.

Verrà considerata interamente non lavorativa anche la mezza giornata semifestiva del 2 novembre di ogni anno.

Per i dipendenti a cui si applicava il CIA Milano 25/1/2006 verranno concesse quattro ore di permesso retribuito per la copertura dell'intera semifestività, mentre a tutti gli altri dipendenti verrà attribuita dall'Azienda a partire dal 2010, 1 ora di permesso retribuito per ogni anno di valenza contrattuale fino alla concorrenza di 4 ore nel 2013.

Qualora la giornata del 2/11 coincida con giornata non lavorativa, le ore previste a copertura verranno utilizzate per l'effettuazione di eventuali chiusure aziendali da concordarsi tra Azienda e OO.SS.

- Per le Società che non abbiano stipulato accordi in materia, la presente normativa, nel più ampio e favorevole contesto della disciplina dei permessi retribuiti previsti nel presente contratto integrativo, regola in maniera definitiva, anche per il passato, la questione delle festività e semifestività cadenti di domenica.

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including names like 'Mazzola', 'Mimico', 'Giarolotto', and 'F. ucc. Esperto'.

CHIUSURE AZIENDALI

Le Parti si incontreranno entro il **28 Febbraio** di ogni anno, per verificare entro il successivo **15 Marzo** la presenza delle condizioni necessarie per l'effettuazione di chiusure aziendali nel corso dell'anno.

Le chiusure aziendali avverranno utilizzando, a carico del dipendente, gli istituti contrattuali previsti in materia di orario che le Parti di volta in volta concorderanno di applicare.

L'Azienda a sua volta concorrerà alle chiusure aziendali riconoscendo, salvo specifiche verifiche da effettuarsi di volta in volta, il 50% delle ore necessarie sotto forma di permesso retribuito.

Qualora si convenga che a copertura dei ponti si utilizzino delle ore di permesso con recupero, si precisa che lo stesso verrà effettuato dopo l'avvenuta chiusura aziendale.

Per quanto concerne il personale di Divisione SAI che osserva l'orario del Centro Sud (art.7 del presente CIA), si conferma la regola attualmente osservata che il recupero, successivamente alla chiusura, possa essere effettuato anche mediante l'utilizzo del monte ore individuale di permessi retribuiti, a condizione che ciò avvenga con il consenso del responsabile dell'unità di appartenenza e compatibilmente con le esigenze di natura tecnica ed organizzativa dell'Azienda.

Nei giorni di chiusura aziendale dovranno essere garantiti i servizi essenziali per il funzionamento delle strutture, nonché per la necessaria attività di apertura al pubblico e di assistenza alla rete di vendita, limitando il più possibile la presenza di personale, compatibilmente con le esigenze di servizio.

NOTA A VERBALE

Ex Sai : verbale d'accordo 22/7/1996

Ex Fondiaria : verbale d'accordo 10/10/2000

Milano Assicurazioni : verbale d'accordo 10/10/2000

Ex Nuova Maa - Maa Vita : verbale d'accordo 9/4/2002

SIAT : verbale d'accordo 12/12/2001

Liguria : verbale d'accordo 19/12/2001

(Handwritten signatures and notes)

Top right: *André...*

Bottom: *Milano Assicurazioni, Ex Nuova Maa, SIAT, Liguria, Maa Vita, Fondiaria, Sai*

ART. 10
LAVORO A TEMPO PARZIALE

Fermi i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, e in un'ottica di concreta attuazione dei principi di Responsabilità Sociale, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello, in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

Ciò premesso con il Verbale di accordo del 1/7/2008, le Parti hanno disciplinato l'orario di lavoro a tempo parziale per tutti i lavoratori operanti sulle piazze di Torino, Milano e Firenze, nonché degli Amministrativi di Ispettorato presenti sul territorio e convenuto che gli schemi di part time disciplinati dal suddetto verbale sarebbero stati oggetto di confronto a livello di Gruppo al fine procedere all'armonizzazione dell'orario di lavoro part time anche sulle restanti principali piazze - sedi di Gruppo.

Si riportano pertanto di seguito condizioni, modalità e schemi di orario a tempo parziale che sono già stati armonizzati mediante il predetto accordo, nonché quelli che entreranno in vigore con decorrenza 1/10/2010.

Si precisa che tali schemi potranno essere stipulati per nuove trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, ed in caso di nuove assunzioni part-time (ai sensi del D.Lgs. 25.02.2000, n. 61 e successive modifiche) ovvero adottati dai dipendenti che decidano di optare per un differente schema di orario rispetto a quello osservato alla firma del presente CIA. Rimane invece in vigore la disciplina previgente per i dipendenti che ad oggi osservano un orario part-time a prescindere dalla scadenza, qualora non optino per un nuovo schema di orario.

A) PART TIME ORIZZONTALE

E' ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro full-time in rapporto di lavoro part-time con orario settimanale ridotto su 5 giorni alla settimana (part-time orizzontale). In quest'ambito la prestazione deve essere effettuata continuativamente o nella sola mattinata o nel pomeriggio dal lunedì al giovedì e nella sola mattinata del venerdì.

Si precisa che in considerazione della sede di lavoro, si potrà optare tra i seguenti schemi di orario:

TORINO (schemi già in vigore - Verbale di accordo 1/7/2008):

18,30 ore settimanali

Mattina

lunedì - giovedì :

Venerdì (lavorativo 1 venerdì su 2)

Monte ore mensile: +1-5

8,30-12,30 (con flessibilità 8,00-9,10/12,30-13,15)

8,00-13,00 (con flessibilità 8,00-9,10/12,45-13,15)

[The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the margins and over the printed text. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more legible. The signatures appear to be from various parties involved in the agreement, including representatives of the union and management.]

Pomeriggio
14 - 14,15 / 17,45-18,15
Venerdì (lavorativo 1 venerdì su 2) 8,00-13,00 (con flessibilità 8,00-9,10/12,45-13,15)
Monte ore mensile: +/-5

22,30 ore settimanali
Lunedì - venerdì 8,30-13,00 (con flessibilità 8,00-9,10/12,45-13,15)

Monte ore mensile: +/-10
25 ore settimanali
Lunedì - venerdì 8,00-13,00 (con flessibilità 8,00-9,10/12,45-13,15)

Monte ore mensile: +/-10
28 ore settimanali (ad integrazione del verbale d'accordo del 1/7/2008 viene introdotta dal 1/10/2010 la flessibilità nell'intervallo mensa)

Lunedì - giovedì Mattino 8,30-13,00 (con flessibilità 8,00-9,10/12,45-13,15 / 14,00-14,15)
Pomeriggio 14,00-15,30 (con flessibilità 15,15-16,00)

Venerdì Mattino 8,30-12,30 (con flessibilità 8,00-9,10/12,30-13,15)
Monte ore mensile: +/-10

MILANO (schemi già in vigore - Verbale di accordo 1/7/2008)

18,30 ore settimanali
Mattina
Lunedì - giovedì 8,30-12,30 (con flessibilità 8,00-9,30/11,45-13,30)
Venerdì (lavorativo 1 venerdì su 2) 8,30-13,30 (con flessibilità 8,00-9,30/12,00-13,45)

Monte ore mensile: +/-5
Pomeriggio :
Lunedì - giovedì : 13,30-17,30 (flessibilità 12,30-14,00/16,45-18,30)
Venerdì (lavorativo 1 venerdì su 2) 8,30-13,30 (con flessibilità 8,00-9,30/12,00-13,45)

Monte ore mensile: +/-5
22,30 ore settimanali
Lunedì - venerdì 8,30-13,00 (con flessibilità 8,00-9,30/12,30-14,00)

Monte ore mensile: +/-10
25 ore settimanali
Lunedì-giovedì 8,30-13,30 (con flessibilità 8,00-9,30/13,00-14,30)
Venerdì 8,00-13,00 (con flessibilità 8,00-9,30/11,45-13,30)

Monte ore mensile: +/-10
28 ore settimanali
Lunedì-giovedì 8.30-12.30/13.30-15.30 (con flessibilità 8,00-9,30/14,45-17,00)
Venerdì 8.30-12.30 (con flessibilità 8,00-9,30/12,00-13,30)

Monte ore mensile: +/-10

L'intervallo mensa corrisponde a 60 minuti ed avrà la durata minima di 40 minuti dalle 12,30 alle 14,00 con possibilità di estenderlo fino ad un massimo di 80 minuti.

FIRENZE (Schemi già in vigore - Verbale di accordo 1/7/2008)

Tutti i seguenti schemi di orario prevedono un saldo orario a compensazione giornaliera a fronte di una flessibilità in entrata come specificata in ciascuno schema

Manuela Protti
Paolo
Maria
Roberto
Valeria
Roberto
Giulia
Roberto
Roberto
Roberto

18,30 ore settimanali

Lunedì-giovedì

8,00-12,00 (con flessibilità in entrata 8,00-9,30 e in uscita 12,00-13,30)

Venerdì: (lavorativo 1 venerdì su 2)

8,00-13,00 (con flessibilità in entrata 8,00-9,30 e in uscita 13,00-14,30)

22,30 ore settimanali

Lunedì-venerdì

8,00-12,30 (con flessibilità in entrata 8,00-9,30 e in uscita 12,30-14,00)

25 ore settimanali

Lunedì-venerdì

8,00-13,00 (con flessibilità in entrata 8,00-9,30 e in uscita 13,00-14,30)

28 ore settimanali

Lunedì-giovedì

8,00 - 13,45 (con flessibilità in entrata 8,00-9,30 ed in uscita 13,45 - 15,15)

Venerdì:

8,00-13,00 (con flessibilità in entrata 8,00-9,30 ed in uscita 13,00 - 14,30)

ROMA (in vigore dal 1/10/2010)

18,30 ore settimanali

Mattina

Lunedì-giovedì

8,30-12,30 (con flessibilità in entrata 7,45-9,15 ed in uscita 12,00-13,30)

Venerdì (un venerdì su due)

8,30-13,30 (con flessibilità in entrata 7,45-9,15 ed in uscita 12,00-13,45)

Monte ore mensile: +/-5

Pomeriggio

Lunedì-giovedì

13,30-17,30 (con flessibilità in entrata 12,30-14,00 / in uscita 16,45-18,15)

Venerdì (un venerdì su due)

8,30-13,30 (con flessibilità in entrata 7,45-9,15 ed in uscita 12,00-13,45)

Monte ore mensile: +/-5

22,30 ore settimanali

Lunedì-venerdì

8,30-13,00 (con flessibilità in entrata 7,45-9,15 ed in uscita 12,15-13,45)

Monte ore mensile: +/-10

25 ore settimanali

Lunedì-giovedì

8,30-13,30 (con flessibilità in entrata 7,45-9,15 ed in uscita 12,45-14,15)

Venerdì

8,00-13,00 (con flessibilità in entrata 7,45-9,15 ed in uscita 12,00 - 13,15)

Monte ore mensile: +/-10

28 ore settimanali

Lunedì-giovedì

8.30-12.30/13.30-15.30 (con flessibilità in entrata 7,45-9,15 ed in uscita 14,15-16,45)

Venerdì

8.30-12.30 (con flessibilità in entrata 7,45-9,15 ed in uscita 12,00-13.15)

Monte ore mensile: +/-10

Handwritten signatures and notes at the top of the page, including '18.30', '22.30', '25', and '28'.

Handwritten signature: Grand

Vertical handwritten notes on the left margin: '18.30', '22.30', '25', '28'.

Vertical handwritten notes on the left margin: '18.30', '22.30', '25', '28'.

Handwritten signature: [Illegible]

Handwritten signature: [Illegible]

Handwritten signatures and notes at the bottom left, including 'Monte ore mensile: +/-10' and several names.

Handwritten signatures and notes at the bottom right, including 'Giovanni' and 'Mimico'.

Lunedì-giovedì 8,30-13,00/14,00-15,30 (con flessibilità in entrata 8,30-9,00 ed in uscita 15,30-16,00)

Venerdì 8,30-12,30 (con flessibilità in entrata 8,15-8,30 e in uscita : 12,30-12,45)

Monte ore mensile +/- 3

BARI (in vigore dal 1/10/2010)

18,30 ore settimanali

Lunedì-giovedì 8,30-12,30 (con flessibilità in entrata 8,30-9,00 ed in uscita 12,30-13,00)

Venerdì (lavorativo uno su due) 8,30-13,30 (con flessibilità in entrata 8,30-9,00 ed in uscita 13,30-14,00)

22,30 ore settimanali

Lunedì-venerdì 8,30-13,00 (con flessibilità in entrata 8,30-9,00 ed in uscita 13,00-13,30)

25 ore settimanali

Lunedì-venerdì 8,30-13,30 (con flessibilità in entrata 8,30-9,00 ed in uscita 13,30-14,00)

28 ore settimanali

Lunedì-giovedì 8,30-13,30/14,30-15,30 (con flessibilità in entrata 8,30-9,00 ed in uscita 15,30-16,00)

Venerdì 8,30-12,30 (con flessibilità in entrata 8,30-9,00 ed in uscita 12,30-13,00)

Monte ore mensile +/- 3

PADOVA e BOLOGNA (in vigore dal 1/10/2010)

18,30 ore settimanali

Mattina
Lunedì - giovedì 8,30-12,30 (con flessibilità 8,00-9,00/12,30-13,15)

Venerdì (lavorativo 1 venerdì su 2) 8,00-13,00 (con flessibilità 8,00-9,00/12,45-13,15)

Monte ore mensile: +/-5

Pomeriggio:

Lunedì - giovedì : 14 -14,15 / 17,45-18,15

(Venerdì lavorativo 1 venerdì su 2) 8,00-13,00 (con flessibilità 8,00-9,00/12,45-13,15)

Monte ore mensile: +/-5

22,30 ore settimanali

Lunedì - venerdì 8,30-13,00 (con flessibilità 8,00-9,00/12,45-13,15)

Monte ore mensile: +/-10

25 ore settimanali

Lunedì - venerdì 8,00-13,00 (con flessibilità 8,00-9,00/12,45-13,15)

Monte ore mensile: +/-10

28 ore settimanali

Lunedì - giovedì Mattino 8,30-13,00 (con flessibilità 8,00-9,00)

Venerdì Pomeriggio 14,00-15,30 (con flessibilità 15,15-16,00)

Mattino 8,30-12,30 (con flessibilità 8,00-9,00/12,30-13,15)

Handwritten signatures and notes are scattered throughout the document, including names like 'Cognome', 'Monte', 'Bari', 'Padova', 'Bologna', 'Mattino', 'Pomeriggio', and various illegible signatures.

L'intervallo mensa corrisponde a 60 minuti ed avrà la durata minima di 40 minuti dalle 12,30 alle 14,00 con possibilità di estenderlo fino ad un massimo di 80 minuti.

NAPOLI (in vigore dal 1/10/2010)

18,30 ore settimanali

Mattina

Lunedì - giovedì 8,30-12,30 (con flessibilità 8,00-9,30/12,00-13,30)

Venerdì: (lavorativo 1 venerdì su 2) 8,30-13,30 (con flessibilità 8,00-9,30/12,00-13,30)

Monte ore mensile: +/-5

Pomeriggio :

Lunedì - giovedì : 13,30-17,30 (flessibilità 12,30-14,00/16,45-18,15)

Venerdì (lavorativo 1 venerdì su 2) 8,30-13,30 (con flessibilità 8,00-9,30/12,00-13,30)

Monte ore mensile: +/-5

22,30 ore settimanali

Lunedì - venerdì 8,30-13,00 (con flessibilità 8,00-9,30/12,30-14,00)

Monte ore mensile: +/-10

25 ore settimanali

Lunedì-giovedì 8,30-13,30 (con flessibilità 8,00-9,30/13,00-14,30)

Venerdì 8,00-13,00 (con flessibilità 8,00-9,30/12,00-13,30)

Monte ore mensile: +/-10

28 ore settimanali

Lunedì-giovedì 8.30-12.30/13,30-15,30 (con flessibilità 8,00-9,30/14,15-17,00)

Venerdì 8.30-12.30 (con flessibilità 8,00-9,30/12,00-13,30)

Monte ore mensile: +/-10

L'intervallo mensa corrisponde a 60 minuti ed avrà la durata minima di 40 minuti dalle 12,45 alle 14,15 con possibilità di estenderlo fino ad un massimo di 80 minuti.

CATANIA (in vigore dal 1/10/2010)

18,30 ore settimanali

Lunedì-giovedì 8,30-12,30 (con flessibilità in entrata 8,30-9,00/in uscita 12,30-13,00)

Venerdì (lavorativo uno su due) 8,15 -13,15 (con flessibilità in entrata 8,15-8,30/ in uscita 13,00-13,15)

22,30 ore settimanali

Lunedì-giovedì 8,30-13,00 (con flessibilità in entrata 8,30-9,00 ed in uscita 13,00-13,30)

Venerdì 8.30-13.00 (con flessibilità in entrata 8.15-8.30 ed in uscita 13.00-13.15)

25 ore settimanali

Lunedì-giovedì 8,30-13,30 (con flessibilità in entrata 8,30-9,00 ed in uscita 13,30-14,00)

Venerdì 8.15-13.15 (con flessibilità in entrata 8.15-8.30 ed in uscita 13.00-13.15)

28 ore settimanali

Handwritten signatures and notes:
 - Top left: Copione Maria Roubi
 - Top center: M. S. ...
 - Middle right: P. ...
 - Right side: P. ...
 - Bottom left: ...
 - Bottom center: ...
 - Bottom right: ...

Monte ore mensile: +/-10

GENOVA (in vigore dal 1/10/2010)

18.30 ore settimanali

Mattina

lunedì - giovedì : 8,30-12,30 (con flessibilità 8,00-9,10/12,30-13,15)

Venerdì (lavorativo 1 venerdì su 2) 8,00-13,00 (con flessibilità 8,00-9,10/12,45-13,15)

Monte ore mensile: +/-5

Pomeriggio

lunedì - giovedì : 14-18 (con flessibilità 14 -14,15 / 17,45-18,15)

Venerdì (lavorativo 1 venerdì su 2) 8,00-13,00 (con flessibilità 8,00-9,10/12,45-13,15)

Monte ore mensile: +/-5

22.30 ore settimanali

Lunedì - venerdì 8,30-13,00 (con flessibilità 8,00-9,10/12,45- 13,15)

Monte ore mensile: +/-10

25 ore settimanali

Lunedì - venerdì 8,00-13,00 (con flessibilità 8,00-9,10/12,45 - 13,15)

Monte ore mensile: +/-10

28 ore settimanali

Lunedì - giovedì Mattino 8,30-13,00 (con flessibilità 8,00-9,10)

Pomeriggio 14,00-15,30 (con flessibilità 15,15-16,00)

Venerdì Mattino 8,30-12,30 (con flessibilità 8,00-9,10/12,30-13,15)

Monte ore mensile: +/-10

TRIESTE/SASA

I dipendenti della ex SASA e SASA Vita manterranno sulla piazza di Trieste gli schemi di orario part - time attualmente in vigore e di cui al precedente CIA SASA del 18/5/2006, i cui estratti sono allegati al presente CIA.

B) PART TIME VERTICALE

E' ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro full-time in rapporto di lavoro part-time con orario settimanale ridotto di **24 ore per 3 giorni alla settimana** (part-time verticale), con la seguente distribuzione:

TORINO (schema già in vigore - Verbale di accordo 1/7/2008)

8,00-17,00 (con flessibilità 8,00-9,10/12,45-13,15 14,00-14,15 /17,00-18,15)

Monte ore mensile: +/-10

MILANO (schema già in vigore - Verbale di accordo 1/7/2008)

8,30-17,30 (con flessibilità 8,00-9,30/12,30-14,00/16,45-18,30)

Vertical text on the left margin containing various handwritten signatures and notes.

Vertical text on the right margin containing various handwritten signatures and notes.

3 gg 8,30-12,30 (con flessibilità in entrata 7,45-9,15 ed in uscita 12,00-13,30)
Monte ore mensile: +/-10

CATANIA

2 gg: 8,30-13,00/14,00-17,30 (con flessibilità 8,30-9,00 / 17,30-18,00)

3 gg: 8,30-12,30 (con flessibilità 8,30-9,00 / 13,00-13,30)

Monte ore mensile: +/- 3

PADOVA E BOLOGNA

2 gg: 8,00-17,00 (con flessibilità 8,00-9,00 /12,45-13,15 14,00-14,15/17,00-18,15)

3 gg: 8,30-12,30 (con flessibilità 8,00-9,00/12,30-13,00)

Monte ore mensile: +/-10

BARI

2 gg: 8,00-17,00 (con flessibilità 8,00-9,00 / 13,30-14,30 /17,00-18,00)

3 gg: 8,30-12,30 (con flessibilità 8,30-9,00/12,30-13,00)

Monte ore mensile : +/- 3

NAPOLI

2 gg: 8,00-17,00 ore (con flessibilità 8,00-9,30 / 12,30-14,00/16,45-18,30)

3 gg 8,30-12,30 (con flessibilità 8,00-9,30/12,00-13,30)

Monte ore mensile: +/-10

GENOVA

2 gg: 8,00-17,00 (con flessibilità 8,00-9,10 /12,45-13,15 14,00-14,15/17,00-18,15)

2 gg: 8,00-17,00 (con flessibilità 8,00-9,10 /12,30-13,45 /17,00-18,15)

3 gg: 8,30-12,30 (con flessibilità 8,00-9,10/12,45-13,15)

Monte ore mensile: +/-10

AMMINISTRATIVI DI ISPettorATO

Ad eccezione delle piazze di Torino, Milano, Firenze, Roma, Catania, Padova, Bologna, Napoli, Genova, Bari dove è stato armonizzato su piazza l'orario di lavoro, sarà consentito posticipare l'orario di inizio dell'attività lavorativa fino ad un massimo giornaliero di 30 minuti, con recupero nella stessa giornata lavorativa, secondo i seguenti schemi:

PART TIME ORIZZONTALE

18,30 ore settimanali

Lunedì-giovedì 8,30-12,30 (entrata 8,30-9,00)

Venerdì 8,30-12,30 (entrata 8,30-9,00) (lavorativo 1 venerdì su 2)

22,30 ore settimanali

Lunedì - venerdì 8,30-13,00 (8,30-9,00/ 13,00-13,30)

25 ore settimanali

Lunedì - venerdì 8,30-13,30 (8,30-9,00/ 13,30-14,00)

28 ore settimanali

Lunedì - giovedì

8,30-12,30 / 13,30-15,30 (area1) - (entrata : 8,30-9,00)

8,30-13,00 / 14,00-15,30 (area2/3) - (entrata : 8,30-9,00)

Venerdì : 8,30 -12,30 (entrata : 8,30-9,00)

Donatella Ferruzzi

[Signature]

[Signature]

[Vertical signatures on the left margin]

[Vertical signatures on the right margin]

[Horizontal signatures at the bottom of the page]

PART TIME VERTICALE

24 ore per 3 giorni alla settimana

8,30-12,30 / 13,30 - 17,30 (area 1) - (entrata 8,30-9,00)

8,30-13,00 / 14,00 - 17,30 (area 2/3) - (entrata 8,30-9,00)

PART TIME MISTO

28 ore settimanali

2 gg: 8,30-12,30 / 13,30 - 17,30 (area 1) - (entrata 8,30-9,00)

8,30-13,00 / 14,00 - 17,30 (area 2/3) - (entrata 8,30-9,00)

3 gg: 8,30-12,30 (8,30-9,00)

Per l'identificazione delle aree 1), 2) e 3) si rimanda all'art.7) Orario di Lavoro del presente CIA

NORMATIVA

L'Azienda, riconoscendo l'importanza e la valenza dell'istituto del part-time, dichiara la sua disponibilità a valutare le richieste di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, in un'ottica di elasticità e positività anche al di fuori della casistica sotto elencata.

Le richieste di passaggio a rapporto di lavoro a tempo parziale potranno essere presentate solo da quei lavoratori cui si applichi la distribuzione di orario di lavoro prevista dal punto 1), lett. a), dell'art. 101 del vigente CCNL e per i quali sussistano:

- a) la necessità di assistere i genitori, il coniuge (ovvero il convivente *more uxorio*), i figli od altri familiari conviventi, gravemente ammalati o portatori di handicap (compresi fratelli e sorelle qualora non vi siano familiari in grado di assisterli);
- b) la necessità di accudire i figli in età scolare (fino al 16°.mo anno di età);
- c) l'acquisizione del primo titolo di studio nei diversi ordini.
- d) gravi, rilevanti e comprovati motivi personali.

La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere definita nel tempo all'atto della presentazione della richiesta.

L'accoglimento delle richieste, come sopra motivate e comprovate, verrà attuato quanto prima possibile, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, avuto riguardo anche alle mansioni svolte dai lavoratori.

E' preclusa, di norma, la possibilità di richiedere il "part-time" ai lavoratori inquadrati nell'Area professionale A e nella Area professionale B, posizione organizzativa 3, a quelli con mansioni esterne (nota a verbale, art. 101 CCNL) e con orario di lavoro a turni (art. 106 CCNL).

[Handwritten signatures and notes are present throughout the document, including names like 'Mazzola', 'Mico', 'Pelle', 'Giacca', 'Giancarlo', 'Mazzola', 'Mico', 'Pelle', 'Giacca', 'Giancarlo', 'Mazzola', 'Mico', 'Pelle', 'Giacca', 'Giancarlo']

L'Azienda, in occasione dell'incontro annuale per la consegna del bilancio, informerà le RSA sul numero dei rapporti di lavoro a tempo pieno trasformati in rapporti di lavoro a tempo parziale.

NOTA A VERBALE n.1

Si precisa che potranno essere prese in considerazione, in via eccezionale, richieste da parte di lavoratori ai quali è precluso l'accesso al part-time, compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive ed organizzative dell'Azienda.

NOTA A VERBALE n.2

Potranno essere accolte richieste di lavoratori che osservano l'orario di lavoro del Centro Sud, per i quali l'opzione di cui al punto 1) del paragrafo A) deve intendersi così modificata:

PART TIME ORIZZONTALE

20 ore settimanali

lunedì-venerdì

solo mattino 8,30-9,00/12,30-13,00

22,30 ore settimanali

lunedì-venerdì

solo mattino 8,30-9,00/13,00-13,30

PART TIME VERTICALE

8,30-9,00/14,00

15,00/17,30-18,00

per un totale di 8 ore giornaliere e 24 ore settimanali.

NOTA A VERBALE n.3

Si precisa la disciplina del presente articolo non si applica al personale di cui alla disciplina speciale - Parte Seconda e Parte Terza - del vigente CCNL.

[Handwritten signatures and notes throughout the page, including names like Mimmo, Donato, and others.]

Art. 11

PERSONALE INVALIDO- PORTATORE DI HANDICAP

E' riconosciuta l'anzianità convenzionale di 1 anno, ai soli effetti del trattamento economico tabellare, ai Dipendenti mutilati e/o invalidi per servizio ed invalidi civili attualmente in servizio, compresi i sordomuti ed i non vedenti, che non abbiano già usufruito in passato di tale beneficio.

Si intendono per tali quelli così definiti dalla legislazione vigente riguardante le categorie protette e successive modificazioni che dovessero intervenire. Il beneficio decorrerà dal momento della notifica all'Azienda.

Per i Dipendenti di futura assunzione, con contratto a tempo indeterminato, la suddetta anzianità convenzionale sarà riconosciuta dopo un anno di effettivo servizio.

L'anzianità convenzionale in parola verrà assorbita, fino a concorrenza, nel caso in cui analogo provvedimento venga stabilito da future norme di legge o di contratto collettivo nazionale.

L'Azienda si impegna nei confronti dei Dipendenti invalidi e/o portatori di handicap, a ricercare una collocazione lavorativa adeguata alle loro condizioni fisiche particolari.

L'Azienda si impegna a valutare favorevolmente la possibilità di assumere, nell'adempimento di quanto previsto dalle vigenti leggi, soggetti portatori di handicap gravi, tenendo presenti le possibilità che alcuni servizi interni possano consentire l'occupazione degli stessi.

E' previsto il cambio tempestivo delle mansioni, se espressamente richiesto dal singolo Dipendente che esibisca le necessarie certificazioni degli organi competenti, qualora vi sia incompatibilità fra le mansioni svolte e le condizioni di invalidità di cui il Dipendente è portatore.

Quanto sopra compatibilmente con la possibilità dell'Azienda di reperire una utile collocazione provvedendo contestualmente alla sostituzione, attraverso la movimentazione del personale interno.

In occasione di ristrutturazione e/o nuovi allestimenti dell'ambiente di lavoro, l'Azienda si impegna a tenere conto delle esigenze del personale portatore di handicap.

[Handwritten signatures and notes are present throughout the page. At the top, there are several signatures, including one that appears to say 'Cognome' and another 'Giovie'. On the right side, there are vertical signatures, including 'W.C. pure per...'. At the bottom, there are numerous handwritten signatures, some of which are partially legible as 'Michele', 'Giovanni', and 'Seto face sport'. There are also some illegible handwritten notes and scribbles on the left and right margins.]

ART. 12
TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

1) TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

L'Azienda conferma la particolare importanza attribuita alla tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro e pertanto, ribadisce la propria disponibilità ad individuare e realizzare le soluzioni idonee a migliorare le condizioni ambientali e di lavoro dei propri dipendenti. A tal fine le Parti prendono atto che la materia è organicamente disciplinata dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni e che alle disposizioni ed ai soggetti in esso contemplati occorre rinviare per individuare le concrete modalità di attuazione delle tutele di cui sopra.

In questo contesto particolare rilevanza assume la sorveglianza sanitaria per i lavoratori addetti a vdt. Pertanto, fermo quanto specificatamente previsto in materia dall'art.176 - D.Lgs. n. 81/2008, le Parti concordano di sottoporre a **visita oculistica**:

- a) **ogni 2 anni**, gli addetti a vdt ex art. 173 comma 1 lettera c) - D.Lgs. n.81/2008 classificati come idonei con prescrizione ovvero che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età;
- b) **ogni 4 anni** tutti i lavoratori addetti a vdt che non ricadono nelle precedente lettera a) e quelli che utilizzano videoterminali in misura significativa (almeno pari al 30% della propria attività lavorativa);

Qualora da tale visita emerga la necessità di ulteriori accertamenti specialistici, fermo quanto già disposto dal D.Lgs. n. 81/2008, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda.

Per quanto attiene le **lavoratrici in gravidanza** l'Azienda procurerà di evitare, su loro richiesta, che vengano adibite all'utilizzo quantitativamente significativo delle apparecchiature elettroniche con video.

Saranno sottoposti a **controllo audiometrico**, con cadenza **annuale**, i lavoratori adibiti ad attività per le quali ricorrano i presupposti per la sorveglianza sanitaria ai sensi dell'art. 187 e seguenti del D.Lgs. 81/2008.

Nell'eventualità in cui le risultanze dei controlli siano tali da consigliare che il lavoratore non venga più adibito alle mansioni fino a quel momento svolte, lo stesso sarà adibito a mansioni diverse nell'ambito del livello di appartenenza.

2) MEDICINA PREVENTIVA

L'Azienda, a conferma della particolare importanza attribuita alle misure di medicina preventiva, metterà a disposizione, su richiesta degli interessati, le proprie strutture infermieristiche e/o istituti specializzati convenzionati per effettuare le seguenti attività di medicina preventiva.

- a) per tutti i dipendenti, con cadenza annuale:

- Vaccino anti influenzale

- b) per tutto il personale femminile, con cadenza annuale:

- PAP TEST e Palpazione al seno, a condizione che non si usufruisca per lo stesso anno dell'analogha prestazione da check-up

[Area containing multiple handwritten signatures and notes, including names like 'Danielle Zucchi', 'Mimica', and 'Antonio'.]

Caro Mario

Stavro

*In tal caso
Nome ()*

c) per i dipendenti fino a 40 anni di età:

- Check up biennale (di cui all'allegato 3)

d) per i dipendenti oltre i 40 e fino ai 50 anni di età:

- Check up biennale

e) per i dipendenti over 50 :

- Check up annuale

I dipendenti di cui ai precedenti punti d) ed e) potranno scegliere fra gli schemi check up indicati negli allegati da 3 a 11.

3) Disposizioni comuni

Gli accertamenti sanitari, la cui obbligatorietà non è prevista dalla normativa vigente, potranno essere effettuati su base esclusivamente volontaria e sotto la piena ed esclusiva responsabilità del lavoratore.

L'Azienda fornirà alle RSA, in occasione dell'incontro annuale sul bilancio, i dati anonimi collettivi concernenti i controlli sanitari effettuati.

Non potranno essere divulgate informazioni lesive del diritto del lavoratore alla riservatezza su fatti attinenti alla sua vita privata.

Si precisa che le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano anche al personale di cui alla Disciplina Speciale - Parte Seconda e Parte Terza - del vigente CCNL.

Caro Mario

*Parent
Saverio
trifoglio
e Saverio*

MM

no

Roberto

Mario

Strozzi

Dato

Quadrato

Caro

Mario

Stavro

Dell

Stavro

Cayman
Check uomo/donna fino a 40 anni

ALLEGATO. 3

ESAMI EMATOCHIMICI

- ✓ Emocromo + formula
- ✓ Glicemia
- ✓ Creatinemia
- ✓ Colesterolo (HDL - LDL)
- ✓ Trigliceridi
- ✓ AST - ALT
- ✓ Q. proteico elettroforetico
- ✓ Esame urine complete

- ECG
- Visita oculistica
- PAP Test
- Palpazione seno

7000/10000 per 1000

Elisabetta Pasatelli

Luca Stordotto

Mirco ~~franceschi~~

Luca Debbio

Paolo Luca G. V. V.

Stefano

Tricia

Donatella Ferrigno

Luca

Melania

Moranda

Luca

Cipriano

Luca

CHECK UP Base

ESAMI EMATOCHIMICI:

- Ves
- Emocromo + formula
- Glicemia
- Azotemia
- Creatinemia
- Uricemia
- Colesterolo (Tot. - HDL - LDL)
- Trigliceridi
- SGOT - SGPT - gammaGT
- Fosf. alcalina
- Q. proteico elettroforetico
- Na - K
- Esame urine completo
- F.O.B.T. (Ricerca sangue occulto nelle feci)
- PSA

ECG

- RX TORACE in 2 proiezioni**
- Non fumatori: ogni 4 anni
 - Fumatori: ogni 2 anni

ECOGRAFIA ADDOME SUPERIORE E INFERIORE

VALUTAZIONE MEDICA CONCLUSIVA (internistica)

A SCELTA, UNA TRA LE SEGUENTI CONSULENZE:

- CARDIOLOGICA**
- GINECOLOGICA**
- UROLOGICA**
- OCULISTICA (con eventuale tonometria)**
- ORTOPEDICA**
- OTORINOLARINGOIATRICA**

[Handwritten signatures and notes are scattered across the page, including names like 'Copomo', 'Morcedo', 'Mico', and 'Giancarlo'.]

DONNA CON PIU' DI 40 ANNI

□ ESAMI EMATOCHIMICI:

- ✓ Ves
- ✓ Emocromo + formula
- ✓ Glicemia
- ✓ Azotemia
- ✓ Creatininemia
- ✓ Uricemia
- ✓ Colesterolo (Tot. - HDL)
- ✓ Trigliceridi
- ✓ SGOT - SGPT - gammaGT
- ✓ Fosf. Alcalina
- ✓ Q. proteico elettroforetico
- ✓ Na - K
- ✓ Calcemia e Fosforemia
- ✓ Esame urine completo
- ✓ F.O.B.T (Ricerca sangue occulto nelle feci)

□ PAP TEST (annuale)

□ COLPOSCOPIA (annuale)

□ BATTERIOLOGICO VAGINALE (annuale)

□ MAMMOGRAFIA (ogni 2 anni)

□ VISITA GINECOLOGICA

Handwritten signatures and notes:

- Top left: *Carognese*
- Top center: *R*
- Top right: *h. ... home ...*
- Left side: *... ...*
- Center: *...*
- Right side: *...*
- Bottom: *... ...*

SCREENING CARDIOLOGICO

□ ESAMI EMATOCHIMICI:

- ✓ Ves
- ✓ Emocromo + formula
- ✓ Glicemia
- ✓ Azotemia
- ✓ Creatininemia
- ✓ Uricemia
- ✓ Colesterolo (Tot. - HDL)
- ✓ Trigliceridi
- ✓ SGOT - SGPT - gammaGT
- ✓ Fosf. Alcalina
- ✓ Q. proteico elettroforetico
- ✓ Na - K
- ✓ Esame urine completo
- ✓ F.O.B.T (Ricerca sangue occulto nelle feci)

□ ECG

□ TEST DA SFORZO

□ ES. HOLTER ECG 24 ORE

□ VISITA CARDIOLOGICA

[Handwritten signatures and notes are scattered throughout the page, including names like 'Maurizio Garolotto', 'Daniella Ferruzzi', 'Franco Agosta', and 'Vittorio'. There are also some illegible scribbles and initials.]

Isabella Prossati

Fam. M.

R. Di Rita (nome)

Handwritten signature at top left.

ALLEGATO. 8

SCREENING IPERTENSIONE

ESAMI EMATOCHIMICI:

- ✓ Ves
- ✓ Emocromo + formula
- ✓ Glicemia
- ✓ Azotemia
- ✓ Creatininemia
- ✓ Uricemia
- ✓ Colesterolo (Tot. - HDL)
- ✓ Trigliceridi
- ✓ SGOT - SGPT - gammaGT
- ✓ Fosf. Alcalina
- ✓ Q. proteico elettroforetico
- ✓ Na - K
- ✓ Clearances ureica e creatinica
- ✓ Proteinuria
- ✓ Esame urine completo
- ✓ F.O.B.T (Ricerca sangue occulto nelle feci)

ECG

ECOCARDIOCOLORDOPPLER

ECODOPPLER VASI EPIAORTICI

VISITA CARDIOLOGICA

Handwritten notes on the left side.

Handwritten signatures and notes on the right side, including:

- Parla
- Handwritten signature: Giuseppe
- Handwritten signature: Di Rita
- Handwritten signature: Capri
- Handwritten signature: Ferrara
- Handwritten signature: Menico
- Handwritten signature: Gioiello
- Handwritten signature: Leto
- Handwritten signature: Luca
- Handwritten signature: G. M. ...
- Handwritten signature: ...

SOGGETTI SOVRAPPESO E/O DISLIPIDEMICI

□ ESAMI EMATOCHIMICI:

- ✓ Ves
- ✓ Emocromo + formula
- ✓ Glicemia
- ✓ Azotemia
- ✓ Creatininemia
- ✓ Uricemia
- ✓ Colesterolo (Tot. - HDL)
- ✓ Trigliceridi
- ✓ SGOT - SGPT - gammaGT
- ✓ Fosf. Alcalina
- ✓ Q. proteico elettroforetico
- ✓ Na - K
- ✓ FT3, FT4, TSH
- ✓ Esame urine completo
- ✓ F.O.B.T (Ricerca sangue occulto nelle feci)

□ VISITA DIETOLOGICA

□ PRESCRIZIONE DI SCHEMA DIETETICO (esclusi gli eventuali successivi controlli)

[The document is heavily annotated with handwritten signatures and names. Notable names include: Carlo, Mario, Anna, Maria, Daniela, Marina, Lucia, Elisa, Valeria, and others. Some names are written in the left margin, some across the top, and many are written below the main text blocks. The handwriting is cursive and varies in size and clarity.]

Rosalba Roscaltelli
Cognigni

Paula

Incontro
Pione

ALLEGATO. 11

SPORTIVO - NON AGONISTICA

□ **ESAMI EMATOCHIMICI:**

- ✓ Ves
- ✓ Emocromo + formula
- ✓ Glicemia
- ✓ Azotemia
- ✓ Creatininemia
- ✓ Uricemia
- ✓ Colesterolo (Tot. - HDL)
- ✓ Trigliceridi
- ✓ SGOT - SGPT - gammaGT
- ✓ Fosf. Alcalina
- ✓ Q. proteico elettroforetico
- ✓ Na - K
- ✓ Esame urine completo
- ✓ F.O.B.T (Ricerca sangue occulto nelle feci)

Durand
Perron

□ **ECG**

□ **TEST DA SFORZO MASSIMALE**

Scientz
Mirino Gerolotto
Perron
Dilly
Lito
face sport
Cpr
Cava
Perron
Urt
Alpe
Danatella Farrugini

ART. 13
LAVORATORI STUDENTI

In aggiunta a quanto disposto in tema di agevolazioni ai Dipendenti/studenti dall'art. 10 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 a favore degli stessi, saranno concessi, a richiesta, per il conseguimento del **primo titolo di studio** nei vari ordini (scuola media - università) nel corso dell'anno scolastico o accademico:

PERMESSI

a) Studenti Universitari

- **5 giorni di permesso retribuito**, con il massimo di **20 giorni** lavorativi per anno accademico, per la preparazione di ciascun **esame**, anche nel caso di non superamento dell'esame limitatamente alla prima volta;
- **20 giorni di permesso**, per la preparazione della **tesi di laurea** e della relativa **discussione**, retribuiti solo nel caso di conseguimento del diploma di laurea.

Potranno usufruire dei permessi di cui sopra i Dipendenti che seguano corsi di studio e conseguano diplomi di laurea rilasciati da Università legalmente riconosciute. Gli interessati dovranno presentare alla Direzione del Personale preventiva richiesta, vistata dal Responsabile dell'Unità di appartenenza, accompagnata successivamente da una documentazione probatoria.

Si intendono **esclusi i corsi** seguiti presso le Facoltà di Farmacia, Medicina e Chirurgia, Scienze naturali, Veterinaria, nonché gli studi di indirizzo artistico, teologico ed attinenti alle scienze motorie, in quanto detti corsi e titoli non hanno concreta attinenza con le attività tecnico - amministrative dell'Azienda.

Potranno invece usufruire delle predette agevolazioni i Dipendenti iscritti alla Facoltà di Architettura, purché siano inseriti in un settore dove sia richiesta la conoscenza di tale disciplina.

In casi particolari di nuovi indirizzi di studi, le Parti si incontreranno per decidere sull'applicabilità o meno delle disposizioni che precedono.

Per l'acquisizione del **secondo titolo universitario** che abbia concreta attinenza con le attività tecnico amministrative dell'Azienda, e cioè i corsi di laurea in giurisprudenza, economia e commercio, scienze economiche e bancarie, informatica, scienze statistiche ed attuariali, i permessi di cui ai punti precedenti sono **ridotti della metà**.

In caso di secondo titolo universitario successivo ad uno non coerente con l'attività aziendale i relativi permessi saranno concessi in misura piena.

b) Studenti di corsi post - universitari di specializzazione organizzati da Università Statali

Le Parti convengono di incontrarsi, caso per caso, per discutere, in base all'analisi del relativo piano di studi, sulla opportunità di accordare o meno particolari agevolazioni ai Dipendenti interessati. In caso di valutazione positiva, tali agevolazioni consistiranno nella concessione di un permesso, per la preparazione di ciascun esame compreso quello finale, **fino a 5 giorni lavorativi**, con il massimo di **20 giorni lavorativi** per anno accademico.

Tali permessi saranno retribuiti solo nel caso di superamento degli esami.

c) Studenti di scuole Medie Superiori

- **15 giorni lavorativi**, per anno scolastico, per la preparazione degli esami di passaggio da una classe all'altra, retribuiti nel caso di ottenimento del passaggio stesso;
- **20 giorni lavorativi**, per la preparazione degli esami di conseguimento del diploma, retribuiti anche nel caso di non superamento degli esami stessi, limitatamente alla prima volta.

Potranno usufruire dei permessi di cui sopra i Dipendenti che seguano corsi di studio e conseguano diplomi rilasciati da Istituti Statali o legalmente riconosciuti; si intendono esclusi i corsi di indirizzo artistico, di scienze motorie, nonché gli studi teologici in genere, in quanto detti corsi e titoli non hanno concreta attinenza con le attività tecnico - amministrative dell'Azienda.

I permessi non spettano ai dipendenti iscritti a corsi di studio per il conseguimento di titolo di grado pari a quello già posseduto.

d) Studenti di Scuole Medie Inferiori

- **15 giorni lavorativi**, per la preparazione degli esami di conseguimento della licenza, retribuiti anche in caso di non superamento degli esami stessi, limitatamente alla prima volta.

Il diritto ai permessi decorre dalla data di stipulazione del presente accordo e decadrà, fino alla concorrenza di quanto sopra stabilito, nel caso in cui la materia di cui trattasi venisse regolata da future norme di legge o di contratto collettivo nazionale.

Sono inoltre esclusi dalle presenti disposizioni i lavoratori in prova.

e) Esami di stato /abilitazione professionale

L'Azienda concederà per non più di due volte un permesso retribuito per ciascun giorno di svolgimento della prova di esame. Si precisa che le abilitazioni professionali per le quali verranno concessi i permessi sono le seguenti : avvocato, commercialista, attuario.

(Handwritten signatures and notes in the margins)

Top left: *Cognome*

Top center: *Per la...*

Top right: *Nome*

Left side (vertical): *Caro...*, *Dalla...*

Right side (vertical): *Per...*

Bottom left: *...*

Bottom center: *...*

Bottom right: *...*

ART. 14
RIMBORSI SPESE

A) Personale esterno

Il personale incaricato di svolgere mansioni esterne fruira', per ogni giorno di trasferta che comporti consumo di pasti al di fuori del comune sede di lavoro, di uno dei seguenti trattamenti :

1) TRATTAMENTO A DIARIA

Diaria senza pernottamento / Diaria e spese non documentabili in caso di pernottamento

SOCIETA'	1/9/2010	1/1/2011	1/1/2012	1/1/2013
FONDIARIA SAI Gruppo Fondiaria Sai Servizi Capitalia, Pronto Assist.	Senza pernot € 32 Con pernot. € 64 Non doc. € 7,7	Adeguamento in base indice medio prezzi al consumo ristoranti	Adeguamento in base indice medio prezzi al consumo ristoranti	Adeguamento in base indice medio prezzi al consumo ristoranti
MILANO div.SASA Bim Vita, Dialogo, Systema, Finitalia, Eur.T.G SAI A.M Sist.San.	Senza pernot € 28,7 Con pernot € 57,4 Sp.non doc. € 6,6	Senza pernot € 29,7 Con pernot € 59,4 Sp. non doc. € 6,9	Senza pernot € 30,7 Con pernot € 61,4 Sp.non doc. € 7,2	Equiparazione con valori F/S
LIGURIA SIAT	Senza pernot € 22 Con pernot € 44 Sp.non doc. € 2	Senza pernot € 24 Con pernot € 48 Sp.non doc. € 4	Senza pernot € 26 Con pernot € 52 Sp.non doc. € 6	

2) TRATTAMENTO A PIE' DI LISTA

a) Primo pasto / secondo pasto (dietro presentazione di idonei giustificativi)

SOCIETA'	1/9/2010	1/1/2011	1/1/2012	1/1/2013
FONDIARIA SAI Gruppo Fondiaria Sai Servizi Capitalia, Pronto Assist MILANO Divisione SASA Dialogo, Systema, Finitalia, Eur.T.G SAI A.M Sist.San.	Un pasto € 32 Due pasti € 64	Un pasto € 32 Due pasti € 64	Un pasto € 32 Due pasti € 64	Equiparazione con valori F/S
LIGURIA Bim Vita SIAT	Un pasto € 27 Due pasti € 54	Un pasto € 29 Due pasti € 58	Un pasto € 31 Due pasti € 62	Equiparazione con valori F/S

Handwritten notes and signatures:
 Top left: "Isabella Battelli", "Perse", "nome", "Battelli", "SAI".
 Middle left: "1/9/2010", "1/1/2011", "1/1/2012", "1/1/2013".
 Bottom left: "1/9/2010", "1/1/2011", "1/1/2012", "1/1/2013".
 Right side: Multiple signatures and scribbles, including "SAI" and "SAI".

b) Spese non documentabili in caso di pernottamento

SOCIETA'	1/9/2010	1/1/2011	1/1/2012	1/1/2013
FONDIARIA SAI LIGURIA , Gruppo Fondiarai Sai Servizi srl, Capitalia, Pronto Assistance,	€ 10,75	€ 10,75	€ 10,75	
MILANO, Div.SASA Bim Vita SIAT Dialogo, Systema, Finitalia, Eur.T.G SAI A.M Sist.San.	€ 7	€ 8,5	€ 10	Equiparazione con valori F/S

3) AGGIORNAMENTO

Gli importi di cui sopra, quando previsto, saranno annualmente adeguati, con decorrenza 1 Gennaio, secondo l'indice medio di rivalutazione nazionale dei prezzi al consumo dei ristoranti dell'anno precedente. Il primo aggiornamento sarà effettuato a decorrere dal 1/1/2011.

Ogni Dipendente alla fine di ciascun anno potrà optare, con effetto per l'anno successivo, sia per il "trattamento a diaria", sia per il "trattamento a piè di lista".

B) Personale interno

Al personale amministrativo interno inviato in missione o trasferito al di fuori del comune sede di lavoro , verrà riconosciuto un rimborso spese a piè di lista secondo il seguente schema:

TRATTAMENTO A PIE' DI LISTA

a) Primo pasto / secondo pasto

SOCIETA'	1/9/2010	1/1/2011	1/1/2012	1/1/2013
MILANO Dialogo, Systema, Finitalia, Eur.T.G SAI A.M	Un pasto € 33,80 Due pasti € 67,60	Adeguamento in base indice medio prezzi al consumo ristoranti	Adeguamento in base indice medio prezzi al consumo ristoranti	
FONSAI , Div.SASA, Gr.Fond. LIGURIA Sai Servizi, Pr.Assist., Capitalia , Bim Vita, SIAT Sist.San.	Un pasto € 31,18 Due pasti € 62,36	Un pasto € 32,18 Due pasti € 64,36	Un pasto € 33,18 Due pasti € 66,36	Equiparazione con valori MILANO

b) Spese non documentabili

SOCIETA'	1/9/2010	1/1/2011	1/1/2012	1/1/2013
MILANO LIGURIA Dialogo, Systema, Finitalia, Europa Tutela Giudiziaria SAI A.M Sist.San. SIAT Div.SASA	Senza pernot € 4 Con pernot € 8	Senza pernot € 6 Con pernot € 10	Senza pernot € 8 Con pernot € 12	Senza pernot € 10 Con pernot € 14
FONSAI , Gr.FonSai Servizi, Pr.Assist., Capitalia , Bim Vita,	Senza pernot € 16 Con pernot € 20	Senza pernot € 16 Con pernot € 20	Senza pernot € 16 Con pernot € 20	

c) Disposizioni comuni

In caso di rientro da una missione avvenuto, per comprovate ragioni di servizio, **dopo le ore 22**, il dipendente avrà facoltà di riprendere il servizio trascorso un intervallo di 12 ore tra il rientro presso il proprio domicilio e l'inizio della successiva attività lavorativa.

Sia per la diaria che per il piè di lista il rimborso del secondo pasto giornaliero verrà erogato anche senza pernottamento qualora il rientro dalla missione avvenga **dopo le ore 20** presso il proprio domicilio e sia debitamente comprovato da documento di viaggio o dichiarazione personale.

Saranno rimborsate a piè di lista le spese di pernottamento in alberghi di norma a tre stelle o convenzionati comprese quelle relative alla prima colazione, dietro la presentazione di regolari giustificativi.

Nella scelta degli alberghi e dei ristoranti i dipendenti dovranno mantenere comportamenti orientati a responsabile economia.

Si precisa che gli importi giornalieri per spese non documentabili assorbono ogni altra spesa eccetto quelle relative a pasti e pernottamento per missioni al di fuori del comune della sede di lavoro.

Tutte le spese dovranno sempre essere documentate da regolare giustificativo in armonia con le vigenti disposizioni fiscali.

[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including names like 'Giacca', 'MILANO', 'Minus', 'Gardetta', 'Vittorio', 'Mazzola', 'Giancarlo', 'F. 2010', 'F. 2011', 'F. 2012', 'F. 2013', 'F. 2014', 'F. 2015', 'F. 2016', 'F. 2017', 'F. 2018', 'F. 2019', 'F. 2020', 'F. 2021', 'F. 2022', 'F. 2023', 'F. 2024', 'F. 2025', 'F. 2026', 'F. 2027', 'F. 2028', 'F. 2029', 'F. 2030', 'F. 2031', 'F. 2032', 'F. 2033', 'F. 2034', 'F. 2035', 'F. 2036', 'F. 2037', 'F. 2038', 'F. 2039', 'F. 2040', 'F. 2041', 'F. 2042', 'F. 2043', 'F. 2044', 'F. 2045', 'F. 2046', 'F. 2047', 'F. 2048', 'F. 2049', 'F. 2050']

NOTA A VERBALE N. 1

Per **Personale esterno** si intendono: i Liquidatori, gli Ispettori Commerciali, gli Ispettori Tecnici, gli Ispettori Amministrativi che operano in una specifica zona di competenza. In caso di mutamenti organizzativi che comportino la creazione di nuove figure professionali, le Parti si incontreranno per valutarne la corretta identificazione (interno/esterno).

NOTA A VERBALE N. 2

La richiesta di missione per il personale interno dovrà avere, di norma, un preavviso di almeno 72 ore.

NOTA A VERBALE N. 3

Per le missioni all'estero il relativo trattamento verrà preventivamente concordato di volta in volta.

[Handwritten signatures and notes covering the page, including names like Manno, Minio, and various initials.]

ART. 15 PRESTITO ACQUISTO AUTOVETTURA

A) Al personale incaricato di svolgere **mansioni esterne**, superato il periodo di prova, che sia autorizzato ad usare per ragioni di servizio la propria autovettura, verrà riconosciuto, ad un interesse pari ad 1/3 del tasso ufficiale di riferimento stabilito dalla Banca Centrale Europea, un prestito di:

per i dipendenti del Gruppo inquadrati fino al 6° livello retributivo:

- **euro 15.000,00** a decorrere dal 1/1/2011 ;

per i dipendenti del Gruppo inquadrati nel 7° livello retributivo – Funzionari

- **euro 17.000,00** a decorrere dal 1/1/2011 ;

con il limite del valore commerciale del veicolo rapportato alla valutazione massima prevista al riguardo dalla rivista "Quattroruote", anche in caso di autovettura usata.

La restituzione dovrà avvenire **in 24, 36, 48 rate** mediante ritenute sullo stipendio relativo alle mensilità solari.

L'acquisto dell'autovettura dovrà essere comprovato mediante idonea documentazione e l'auto dovrà essere immatricolata inderogabilmente a nome del dipendente.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, si procederà al recupero del debito residuo sul trattamento di fine rapporto e sull'eventuale indennità sostitutiva del preavviso. Nell'eventualità in cui questi ultimi non fossero capienti, il Dipendente si impegnerà a rilasciare idonei titoli di garanzia del debito, a sue spese .

Qualora il dipendente, al momento della richiesta, non abbia maturato un trattamento di fine rapporto netto sufficiente a coprire l'esposizione debitoria, l'Azienda si riserva il diritto di dar corso all'iscrizione di un vincolo di privilegio sull'autovettura, procedendo alla successiva cancellazione a prestito rimborsato. Le spese saranno a carico dell'Azienda.

Il prestito non verrà erogato in caso di acquisto dell'autovettura da un familiare.

Si precisa che il prestito sarà rinnovabile prima dei 24 mesi solo in caso di perdita totale del veicolo o guasto irreparabile, comprovato mediante idonea documentazione.

Sarà consentita l'estinzione anticipata per i soli prestiti di durata superiore ai 24 mesi.

[The page is heavily annotated with handwritten signatures and notes. On the left, there are several vertical signatures. At the top, there are signatures and the name 'Rosario'. On the right, there are several vertical signatures, including one that appears to say 'L'Accompagnatore'. At the bottom, there are numerous signatures and notes, including the names 'M. Muro', 'M. Muro', and 'M. Muro'. There are also some illegible notes and scribbles throughout the document.]

L'importo massimo per il prestito auto a favore dei dipendenti assunti con contratto d'inserimento o contratto di apprendistato ovvero a tempo determinato, non potrà superare a decorrere dal 1/1/2011 €6.000,00 e restituibili in 24 rate.

Il dipendente potrà usufruire del prestito in misura piena solo dopo la conferma a tempo indeterminato e solo dopo l'estinzione del prestito concesso nella vigenza del contratto di inserimento o del rapporto di apprendistato ovvero a tempo determinato.

- B) Le Parti convengono che la seguente disciplina relativa al prestito acquisto autovettura, di cui al punto B), dell'art. 16, del CIA 20/12/2005 rimanga in vigore esclusivamente per il personale già dipendente de La Fondiaria Assicurazioni.

Al personale incaricato di svolgere mansioni esterne l'Azienda concederà un prestito senza interessi per l'acquisto di un'autovettura nuova, rimborsabile in 36 rate mensili consecutive, di un importo pari al 70% del prezzo di listino della FIAT Stilo 1600 16 V, 3 porte Active con accessori di sicurezza, per un valore complessivo massimo di riferimento convenzionalmente determinato in € 16.900,00 per l'applicazione della percentuale (pari a € 11.830,00). In sede di prima erogazione del prestito, l'Azienda concorrerà nel pagamento delle rate mensili di rimborso nella misura del 50%.

E' consentito altresì l'acquisto di una autovettura usata alle seguenti condizioni:

- massima vetustà: 18 mesi;
- seconda immatricolazione;
- valore massimo di riferimento convenzionalmente determinato per l'applicazione della percentuale € 16.900,00;
- valutazione economica dell'usato secondo Quattroruote.

Per il personale inquadrato nel 7° livello Funzionari, fermo rimanendo i criteri di calcolo sopra esposti, il valore massimo di riferimento per l'applicazione della percentuale corrisponde al prezzo di listino della Lancia Lybra 1600 16 V LS con accessori di sicurezza, per un valore massimo di riferimento convenzionalmente stabilito in € 22.500,00 (pari a € 15.750,00).

Il prestito potrà essere rinnovato, alle condizioni di cui ai paragrafi precedenti, dopo che siano trascorsi 3 anni da quello in precedenza erogato e siano stati percorsi almeno 55.000 km per ragioni di servizio.

Il prestito potrà essere rinnovato:

- prima dei 3 anni nel caso in cui il dipendente abbia percorso, sempre per ragioni di servizio, almeno 70.000 km,
- oppure qualora siano trascorsi 5 anni dalla precedente erogazione e siano stati percorsi almeno 10.000 km per ragioni di servizio.

Il sistema sopra descritto resterà in vigore fino al momento in cui motivi di opportunità e convenienza non consiglino, previo incontro con le R.S.A., di ricorrere ad altri sistemi per dotare adeguatamente di autovettura il personale esterno (leasing, acquisto diretto da parte della compagnia, ecc.).

NOTA A VERBALE N.1

Circa l'individuazione del personale incaricato di svolgere mansioni esterne si richiama la nota a verbale n.1 dell'art.14 "Rimborsi Spese".

77-100

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ART. 16

PRESTITO ACQUISTO AUTOVETTURA FUNZIONARI

A decorrere dal 1/1/2011 sarà riconosciuta a tutti i funzionari con mansioni interne la possibilità di accedere ad un prestito pari a €17.000,00, restituibile in 24, 36, 48 rate con tasso di interesse pari al 60% del tasso ufficiale di riferimento stabilito dalla Banca Centrale Europea.

Si precisa che il prestito sarà rinnovabile solo dopo aver estinto il precedente, escluso il caso di perdita totale del veicolo comprovata mediante idonea documentazione.

L'acquisto del veicolo dovrà essere dimostrato mediante idonea documentazione e il medesimo dovrà essere immatricolato inderogabilmente a nome del funzionario.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, si procederà al recupero del debito residuo sul trattamento di fine rapporto e sull'eventuale indennità sostitutiva del preavviso. Nell'eventualità in cui questi ultimi non fossero capienti, il Funzionario si impegnerà a rilasciare idonei titoli di garanzia del debito a sue spese

Il prestito non verrà erogato in caso di acquisto del veicolo da un familiare.

Il prestito non verrà erogato ai neo-assunti se non dopo il superamento dell'eventuale periodo di prova.

La domanda di prestito deve essere presentata alla Direzione Relazioni Industriali di Gruppo - Ufficio Relazioni Interne di Torino.

[Handwritten signature]

ART. 17
GARANZIA DANNI ACCIDENTALI

1) Personale esterno

Il personale con mansioni esterne godrà di una copertura assicurativa contro i danni accidentali nella forma "a primo rischio assoluto" fino a concorrenza per la propria autovettura di servizio dell'importo di :

Per i dipendenti inquadrati fino al 6° livello retributivo dal 1/1/2011: € 15.000,00.

Per i dipendenti inquadrati nel 7° livello retributivo - Funzionari dal 1/1/2011: € 17.000,00;

La garanzia, che opererà nei limiti e con le modalità di cui all'allegato 12, solo dalla data di stipula della polizza, sarà prestata ad un tasso pari al 6 per mille e qualora il sinistro si verifichi durante il servizio da parte del dipendente, non prevederà alcuna franchigia né riduzioni per degrado d'uso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro la copertura assicurativa verrà automaticamente meno, con restituzione del premio non goduto.

In caso di cambiamento di mansioni, il dipendente potrà optare tra l'estinzione della polizza e la prosecuzione della copertura alle condizioni previste per tutto il personale.

Il pagamento del premio avverrà mediante ritenuta sulle mensilità solari dello stipendio.

2) Bagaglio

Il normale bagaglio, sia dei dipendenti interni inviati in missione ed autorizzati a tal fine all'utilizzo dell'auto personale sia del personale con mansioni esterne, sarà inoltre garantito durante le missioni fuori dalla sede di lavoro da apposita polizza assicurativa contro l'incendio, furto, scippo e rapina. L'importo massimo risarcibile è fissato in € 1.100,00. Ai fini della copertura assicurativa, il cui costo è a carico della Società, sono esclusi denaro, gioielli ed altri valori in genere. In caso di sinistro l'eventuale risarcimento avverrà senza l'applicazione di franchigia.

[The page contains numerous handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) scattered across the text and margins. Some legible names include: Rosatelli, Cognigni, Minico, Capolotto, Valenti, Manno, Morzolo, Fazio, Grotto, and others. There are also some illegible scribbles and marks.]

ART. 18
RIMBORSO SPESE DI LOCOMOZIONE

Tutti i Dipendenti sono tenuti ad utilizzare negli spostamenti per ragioni di servizio i mezzi pubblici, i cui costi saranno rimborsati dietro presentazione dei relativi documenti giustificativi.

Per gli spostamenti in treno verrà rimborsato il biglietto di prima classe.

L'utilizzo dell'aereo, con il limite della classe turistica, può essere consentito unicamente previa espressa autorizzazione del Responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Per quanto riguarda l'impiego dell'autovettura valgono le seguenti regole:

1) **Personale esterno**

Il personale esterno è autorizzato ad utilizzare l'autovettura per ragioni di servizio in tutta la zona affidatagli. Altri spostamenti con la propria autovettura per ragioni di servizio fuori dalla zona di competenza, devono essere autorizzati dai diretti superiori.

Per gli spostamenti effettuati con autovettura propria, a copertura di ogni e qualsiasi spesa ricorrente o casuale connessa alla proprietà ed alla gestione dell'autovettura stessa, unicamente eccezione fatta per il pedaggio autostradale, che sarà in ogni caso rimborsato dietro presentazione delle relative ricevute, verranno riconosciuti i seguenti **rimborsi chilometrici** per ogni chilometro percorso, per ragioni di servizio, al di fuori del Comune propria sede di lavoro:

SOCIETA'	1/9/2010	1/1/2011	1/5/2011	1/11/2011	1/5/2012	1/11/2012
FONSAI no prestito punto B) art. 15						
Gr.Fond. SaiServizi, Pr.Assist., Capitalia, Bim Vita, Sist.San						
EXTRA URB.	€ 0,355/km	€ 0,360/km	€ 0,370/km	€ 0,380/km	€ 0,390/km	Allineamento valori Milano
URBANO	€ 0,586/km	€ 0,594/km	€ 0,611/km	€ 0,627/km	€ 0,644/km	
FONSAI Div.FONDIARIA con prestito punto B) art. 15						
EXTRA URB.	€ 0,322/km	€ 0,327/km	€ 0,336/km	€ 0,345/km	€ 0,355/km	
URBANO	€ 0,531/km	€ 0,540/km	€ 0,554/km	€ 0,569/km	€ 0,586/km	

Handwritten signatures and notes are present throughout the document. At the top, there are several signatures, including one that appears to be 'Rosetta Cortella'. To the right, there is a large signature and the word 'nome' written vertically. On the left side, there are several vertical signatures, including one that looks like 'P. Cortella'. At the bottom, there are more signatures, including one that says 'M. Cortella' and another that says 'Rosetta Cortella'. There are also some illegible handwritten notes and initials scattered across the page.

SOCIETA'	1/9/2010	1/1/2011	1/5/2011	1/11/2011	1/5/2012	1/11/2012
MILANO Dialogo, Systema, Finitalia, Eur.T.G SAI AM						
<u>EXTRA URB.</u> <u>URBANO.</u>	€ 0,392/km € 0,647/km	€ 0,398/km € 0,657/km	€ 0,405/km € 0,668/km	Revisione in base a variazione costo km Tabelle ACI	Revisione in base a variazione costo km Tabelle ACI	Revisione in base a variazione costo km Tabelle ACI
LIGURIA Div.SASA						
<u>EXTRA URB.</u> <u>URBANO</u>	€ 0,44/Km € 0,730/Km	€ 0,43/Km € 0,709/Km	€ 0,42/Km € 0,693/Km	€ 0,41/Km € 0,676/Km	Allineamento valori Milano	Revisione in base a variazione costo km Tabelle ACI
SIAT <u>EXTRA URB</u> <u>URBANO</u>	€ 0,375/km € 0,619/km	€ 0,375/km € 0,619/km	€ 0,375/km € 0,619/km	€ 0,380/km € 0,627/km	€ 0,390/km € 0,644/km	Allineamento valori Milano

Si stabilisce che i valori progressivi di allineamento indicati in tabella di Fondiaria SAI, SIAT, Gr.Fond.Sai Servizi, Pr.Assist., Capitalia, Bim Vita, Sist.San, a quelli della Milano, saranno applicati con le decorrenze previste a condizione che il valore chilometrico della Milano, alla stessa data di decorrenza, sia superiore. In caso contrario si procederà all'allineamento, fin dal momento in cui i suddetti valori risultino pari o superiori al valore della Milano.

Analogo meccanismo sulla base di presupposti inversi si applicherà per l'allineamento di SASA e Liguria alla Milano.

Si precisa che la sede di partenza dei rimborsi chilometrici sarà quella di volta in volta convenzionalmente stabilita.

Le Parti raccomandano che il ricorso all'uso dell'autovettura all'interno del comune ove ha sede l'Agenzia o l'Ispettorato avvenga secondo criteri di economicità e funzionalità organizzative determinati dalle indicazioni operative dell'Azienda.

2) Personale Interno

Previa esplicita approvazione del Responsabile che autorizza la trasferta, il Dipendente può utilizzare la propria autovettura, per l'uso della quale gli verranno riconosciuti per ogni chilometro percorso per ragioni di servizio, a copertura di ogni e qualsiasi spesa ricorrente o casuale connessa alla proprietà ed alla gestione dell'autovettura stessa, unicamente eccezione fatta per il pedaggio autostradale, che sarà in ogni caso rimborsato dietro presentazione delle relative ricevute, gli importi previsti dalla sopra riportata tabella, in base alla società di appartenenza, con le decorrenze ivi stabilite e le riportate regole di allineamento.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Maurizio" and "Allozzola" and various scribbles.]

ART. 19
FONDO SPESE

Al personale incaricato di svolgere mansioni esterne verrà attribuito in modo automatico, il 1° Aprile di ogni anno, un fondo spese pari all'80% della media mensile dei rimborsi spese percepiti nell'anno solare precedente.

Non verrà effettuato alcun conguaglio mensile tra il fondo e le spese sostenute cosicché queste verranno rimborsate per intero nella misura spettante.

Il fondo dovrà essere restituito in caso di attribuzione di mansioni che non comportino un'attività esterna, oppure in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

La restituzione avverrà mediante conguaglio con l'ultimo rimborso spese liquidato ovvero, nel caso di insufficienza dello stesso, mediante ritenuta sullo stipendio o sul trattamento di fine rapporto.

In caso di assunzione, dopo il superamento del periodo di prova, e contestualmente in caso di assegnazione a mansioni esterne, il fondo spese verrà attribuito nella misura del 60% della media dei rimborsi spese percepiti dal personale esterno della stessa area nell'anno solare precedente.

Alla scadenza del 1° anno, verrà riconosciuto il restante 20% sulla base della media mensile dei rimborsi spese percepiti dal personale esterno della stessa area nei 12 mesi precedenti. Dal 1° Aprile successivo si applica la norma di carattere generale di cui al 1° comma.

NOTA A VERBALE

Circa l'individuazione del personale incaricato di svolgere mansioni esterne si richiama la nota a verbale n.1 dell'art.14 "Rimborsi Spese".

Handwritten signatures and notes:
Top left: *Giuseppe...*
Top center: *11*
Top right: *Il nuovo nome...*
Right margin: *comp. bustarello...*
Bottom: Numerous handwritten signatures and initials, including names like *Maria...*, *Valeria...*, *Stefano...*, *Roberto...*, *Luca...*, *Anna...*, *Giuseppe...*, *Francesca...*, *Antonio...*, *Paola...*, *Marco...*, *Chiara...*, *Andrea...*, *Valeria...*, *Stefano...*, *Roberto...*, *Luca...*, *Anna...*, *Giuseppe...*, *Francesca...*, *Antonio...*, *Paola...*, *Marco...*, *Chiara...*, *Andrea...*.

ART. 21
ANTICIPAZIONI T.F.R.

Con riferimento a quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 2120 C.C., anche al fine di prevedere condizioni di miglior favore rispetto alla disciplina legale delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto, l'Azienda, fermo quant'altro previsto dalla legge 297/82, erogherà l'anticipazione del T.F.R. nella misura del 100 % del maturato, per i dipendenti delle società del Gruppo cui si applica il presente contratto, qualora ricorrano le sotto elencate motivazioni:

- 1) Acquisto, ampliamento e ristrutturazione per se' e per i figli della prima casa di abitazione;
- 2) spese mediche per il dipendente o per il coniuge (non legalmente separato o divorziato) e/o figli;
- 3) acquisto autovettura per i diversamente abili;
- 4) spese per l'adozione e/o affido;
- 5) spese per ricoveri in case di riposo per i parenti di primo grado;
- 6) spese da sostenere durante la fruizione dei congedi parentali e congedi formativi di cui alla legge n. 53/2000;
- 7) spese per l'istruzione dei figli;
- 8) spese funerarie;
- 9) estinzione del mutuo della sola prima casa di abitazione;
- 10) spese per la separazione legale ed il divorzio.

Ferme le predette causali, per i dipendenti della Liguria Assicurazioni l'anticipazione sarà consentita nella misura dell' 85% dal 01/01/2011 e del 100% dal 01/01/2012.

Tutte le richieste dovranno essere supportate da adeguata documentazione attestante l'effettuazione della spesa e dovranno essere indirizzate al competente Ufficio Relazioni Industriali.

Nei casi previsti dai punti 1), 3), 4), 5), 6), 7), 8), 9) e 10) l'anticipazione potrà essere richiesta, in deroga a quanto previsto dal 6° comma dell'art. 2120 c.c., dal personale con anzianità di servizio pari o superiore a 5 anni.

Nei casi previsti dal punto 2) l'anticipazione potrà essere richiesta dal personale con anzianità di servizio anche inferiore ai 5 anni.

Si considerano ricompresi nel concetto di "acquisto", oltre all'acquisto da terzi, anche l'assegnazione di alloggi in cooperativa, la costruzione in proprio ed il riscatto ai sensi della legge da parte dell'inquilino nei confronti di Enti od Istituti pubblici locatari. L'avvenuto acquisto dovrà essere comprovato da idonea documentazione.

In particolare :

• nel caso di acquisto da terzi la richiesta deve essere corredata da atto notarile di compravendita ovvero da altro documento comprovante l'impegno all'acquisto dell'alloggio (preliminare di compravendita, dichiarazione impegnativa del proprietario di disponibilità a vendere con

Uscita R. Rosatelli
... ..

... ..
R

Art. 22

AGEVOLAZIONI AI DIPENDENTI NELL'ASSEGNAZIONE IN LOCAZIONE DI ALLOGGI DI PROPRIETA' DI SOCIETA' DEL GRUPPO

L'Azienda, qualora si verifichino disponibilità nell'ambito del patrimonio abitativo, anche in correlazione ai propri piani di sviluppo, metterà tali unità a disposizione dei Dipendenti che abbiano superato il periodo di prova e non siano assunti con contratto a termine/inserimento/apprendistato, che potranno esercitare la prelazione, salvi i limiti e le riserve di legge e assolte le esigenze connesse alla mobilità intergruppo.

L'assegnazione verrà effettuata tenendo conto in via prioritaria di situazioni di particolari condizioni e/o difficoltà quali sfratto esecutivo, purchè non per morosità, trasferimento da altra sede di lavoro, condizioni economiche e numero di componenti del nucleo familiare, alienazione dell'immobile, anzianità aziendale di servizio.

- Verranno quindi accordate le seguenti agevolazioni;
- a) esonero dal versamento del deposito cauzionale;
 - b) consegna dei locali tinteggiati.

[Handwritten signature]

Tali agevolazioni decadranno, fino a concorrenza di quanto sopra stabilito, nel caso in cui la materia venisse regolata da future norme del CCNL.

L'Azienda darà tempestiva notizia scritta alle RSA degli alloggi da assegnare ai Dipendenti.

La locazione o la vendita da parte dell'impresa sarà effettuata a condizioni di mercato più favorevoli nei confronti del lavoratore.

[Vertical handwritten notes on the left margin]

[Vertical handwritten notes on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page]

ART. 23
PRESTITI

Verrà costituito un fondo destinato a finanziare prestiti ai dipendenti in misura pari a € 2.200.000,00 per ciascuno degli anni 2011 e 2012.

Per l'anno 2010 il plafond sarà pari a €. 1.250.000,00 al netto degli anticipi già concordati fra le Parti.

Per garantire uniformità ed equilibrio di erogazione durante tutto l'anno il plafond annuale verrà suddiviso in 11 quote mensili di €.200.000,00 ciascuna, con esclusione del mese di agosto.

Tale fondo sarà destinato a finanziare prestiti ai Dipendenti, da erogarsi a tassi più favorevoli rispetto a quelli di mercato.

Le cause, adeguatamente documentate, vengono suddivise in due aree di priorità di erogazione secondo il seguente schema;

A) PRIMA AREA DI PRIORITA'

- Interventi chirurgici, spese odontoiatriche e cure mediche di particolare gravità (per i dipendenti e familiari conviventi)
- spese per assistenza infermieristica professionale per il dipendente, per i familiari conviventi e per il padre, la madre, i fratelli e le sorelle del dipendente
- spese funebri;
- spese per ricoveri in case di riposo per padre, madre, figli, sorelle e fratelli;
- spese mediche per figli a carico

Importo del prestito individuale massimo:

-Dipendenti Milano, Dialogo, Systema, Finitalia Europa Tutela Giudiziaria e SAI A.M:

1/7/2010 : €. 17.000,00;

-Dipendenti Fondiaria Sai, Div.SASA , SIAT , Gruppo Fondiaria Sai Servizi, Pronto Assistance Capitalia Assicurazioni, Bim Vita, Sistemi Sanitari:

1/7/2010 : €.14.000,00 / 1/1/2012 : €.17.000,00;

-Dipendenti Liguria :

2010/2011 : €.18.000,00 / 2012 : €.17.000,00.

Periodo di rimborso: 24/36/48 mesi

Tasso di interesse:

- per Interventi chirurgici, spese odontoiatriche e cure mediche di particolare gravità (per i dipendenti e familiari conviventi) : 30% del tasso ufficiale di riferimento determinato dalla Banca Centrale Europea.

Per tutte le altre motivazioni di prestito : : 90% tasso ufficiale di riferimento determinato dalla Banca Centrale Europea.

B) SECONDA AREA DI PRIORITA'

- spese di separazione e divorzio;
- spese legali, notarili , di successione e sistemazione posizioni INPS
- spese tasse scolastiche;
- spese adozione e/o affido
- spese conseguenti il matrimonio del dipendente o dei figli
- acquisto / restauro prima casa di abitazione.
- spese di trasloco
- restauro parti comuni condominiali
- acquisto autovettura e motocicli per uso privato a favore del personale con mansioni interne.
- arredo della casa di abitazione
- necessità contingenti, adeguatamente motivate e/o documentate

Importo del prestito individuale massimo:

-Dipendenti Milano, Dialogo, Systema, Finitalia Europa Tutela Giudiziaria e SAI A.M:

1/7/2010 : €. 17.000,00;

Dipendenti Fondiaria Sai, Div.SASA , SIAT , Gruppo Fondiaria Sai Servizi, Pronto Assistance Capitalia Assicurazioni, Bim Vita, Sistemi Sanitari:

1/7/2010 : €.14.000,00 / 1/1/2012 : €.17.000,00;

-Dipendenti Liguria :

2010/2011 : €.18.000,00 / 2012 : €.17.000,00.

Periodo di rimborso: 24/36/48 mesi

Tasso di interesse: 90% tasso ufficiale di riferimento determinato dalla Banca Centrale Europea.

NORME COMUNI

La domanda di prestito, tassativamente corredata di idonea documentazione deve essere presentata alla Direzione Relazioni Industriali di Gruppo - Ufficio Relazioni Interne di Torino entro l'ultimo giorno lavorativo del mese.

La documentazione dovrà essere inviata via mail o via fax alla casella di posta elettronica od ai numeri che saranno tempestivamente comunicati dall'Ufficio Relazioni Industriali mediante mail a tutti i dipendenti.

La richiesta di prestito può essere avanzata per la seconda volta solo dopo aver estinto il prestito precedente. E' ammessa l'estinzione anticipata per i prestiti superiori a 24 mesi.

Qualora l'urgenza o la natura del caso non consentisse di presentare preventivamente la documentazione, il prestito verrà accordato con l'intesa di presentare idonea documentazione probatoria in tempi di volta in volta concordati.

I prestiti accordati rimangono ancorati alle condizioni iniziali, qualunque sia la variazione del tasso ufficiale di riferimento determinato dalla Banca Centrale Europea. In caso di variazione dell'attuale tasso ufficiale di riferimento determinato dalla Banca Centrale Europea il tasso di interesse da applicare **non potrà superare il 2,25%**.

Qualora il rapporto di lavoro si dovesse risolvere per qualsiasi motivo il debito residuo verrà trattenuto in una unica soluzione dalle competenze di fine rapporto.

La precedenza nell'erogazione verrà data in base alla data di trasmissione del fax o della mail all'Ufficio Relazioni Interne.

Si precisa che, qualora una richiesta non venga erogata nel mese di presentazione per incapienza del plafond mensile, questa avrà priorità nel mese successivo.

Si precisa altresì che eventuali residui di plafond mensile/annuale verranno riportati al mese/anno successivo.

COMMISSIONE MUTUI E PRESTITI

Sarà istituita una Commissione paritetica composta da quindici membri di cui cinque in rappresentanza dell'Azienda e dieci in rappresentanza dei Dipendenti, nominati dalle rispettive Parti, con la funzione di:

- predisporre le procedure amministrative connesse alle modalità di presentazione delle domande e delle concessioni dei prestiti sulla base dei requisiti previsti dal presente accordo;
- risolvere casi particolari;
- curare con periodicità mensile la pubblicazione dello stanziamento annuo residuo disponibile.

La Commissione si riunirà entro il 10 del mese per esaminare le richieste pervenute entro l'ultimo giorno lavorativo del mese precedente e deliberare in merito.

Il giudizio della Commissione è insindacabile ed il voto espresso complessivamente da parte dei 5 membri di derivazione aziendale avrà ugual valore rispetto a quello manifestato dai 10 membri di espressione sindacale.

TRATTAMENTI DI ASSISTENZA

Ciascuna azienda provvederà direttamente a garantire, a favore di ciascun Dipendente che abbia superato il periodo di prova, l'erogazione di una somma, a titolo di risarcimento, al verificarsi degli eventi e secondo gli importi definiti ai successivi punti **A, B e C.**

Inoltre, ciascuna azienda si impegna a versare alla "Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo Fondiaria-Sai" adeguati contributi finalizzati alla stipula delle polizze di cui al successivo punto **D.**

A INFORTUNI

A.1) Professionali.

La garanzia riguarderà gli infortuni subiti dai Dipendenti durante l'attività lavorativa. Per il Dipendente la copertura, limitata ai casi Morte ed Invalidità Permanente, sarà prestata fino alla concorrenza delle seguenti somme:

- 1) In caso di **Morte**, per una somma corrispondente a 6 volte la retribuzione annua lorda da liquidarsi ai beneficiari designati o, in mancanza di designazione, agli aventi diritto.
- 2) In caso di **Invalidità Permanente**, fino ad una somma corrispondente a 7 volte la retribuzione annua lorda.

2.1 I postumi invalidanti saranno determinati sulla base delle percentuali stabilite dalla tabella annessa al T.U. delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro approvato con D.P.R. n. 1124 del 30.06.1965 e successive modificazioni.

2.2 Si precisa che in caso di Invalidità Permanente di grado superiore al 50% e tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, la somma assicurata a tale titolo verrà corrisposta per intero.

- 3) Agli effetti di quanto precede:
 - la retribuzione annua lorda sarà computata secondo i criteri per il calcolo del trattamento di fine rapporto stabiliti dal vigente CCNL per il personale dipendente da Imprese di Assicurazione;
 - le condizioni generali e particolari della garanzia sono quelle di cui all'allegato n.14.
- 4) Verrà messo a disposizione un massimale annuo pari a **€.1.000,00** per "Rimborso spese di cura" conseguenti ad infortunio professionale con rimborso integrale delle spese sostenute.

Si precisa che verranno ricompresi tra gli infortuni professionali gli eventi verificatisi durante il tragitto, dall'abitazione al posto di lavoro e viceversa, utilizzando la via più breve, per il tempo strettamente necessario allo scopo, senza effettuare interruzioni o

(Handwritten signatures and notes are present throughout the document, including names like 'Marta', 'Giuseppe', and 'Antonio' at the bottom.)

deviazioni non necessitate. Tale tipologia di infortuni deve essere denunciata all'azienda nei termini di legge.

A.2) Extra - professionali.

La garanzia riguarderà gli infortuni subiti dai Dipendenti in occasione di attività non lavorativa.

Per il Dipendente la copertura, limitata ai casi Morte ed Invalidità Permanente, sarà prestata fino alla concorrenza delle seguenti somme:

- 1) In caso di **Morte**, per una somma corrispondente a 6 volte la retribuzione annua lorda da liquidarsi ai beneficiari designati o, in mancanza di designazione, agli aventi diritto.
- 2) In caso di **Invalidità Permanente**, fino ad una somma corrispondente a 7 volte la retribuzione annua lorda:
 - 2.1 I postumi invalidanti saranno determinati sulla base delle percentuali stabilite dalla tabella annessa al T.U. delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro approvato con D.P.R. n. 1124 del 30.06.1965 e successive modificazioni.
 - 2.2 Si precisa che in caso di Invalidità Permanente di grado superiore al 50% e tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, la somma assicurata verrà corrisposta per intero.
 - 2.3 In caso di infortunio avvenuto non in occasione di lavoro l'indennizzo per Invalidità Permanente sarà liquidato tenendo conto di una franchigia relativa del 2% sull'eccedenza dei primi €. 83.000,00 assicurati e precisamente:
 - per Invalidità permanenti fino al 2% l'indennizzo sarà calcolato sul capitale fisso di €. 83.000,00;
 - per Invalidità permanenti superiori al 2% l'indennizzo sarà calcolato sull'intera somma assicurata.
- 3) Agli effetti di quanto precede:
 - la retribuzione annua sarà computata secondo i criteri per il calcolo del trattamento di fine rapporto stabiliti dal vigente CCNL per il personale dipendente da Imprese di Assicurazione;
 - le condizioni generali e particolari della garanzia sono quelle di cui all'allegato n.14.

A.3) Diaria "Gesso/Mezzo di contenzione" - Spese di carattere estetico.

Con riferimento alle coperture Infortuni Professionali ed Extra Professionali, si precisa che:

per i dipendenti Milano Assicurazioni, Divisione SASA, Sistemi Sanitari, Dialogo, Systema, Europa T.G., Finitalia, SAI A.M., è prevista la corresponsione di una **diaria "Gesso/Mezzo di contenzione"** secondo la definizione di cui all'allegato n° .14 per un ammontare pari a **€.67,00 al giorno**.

- per i dipendenti di Fondiaria-SAI, Gruppo Fondiaria SAI Servizi, Capitalia, Pronto Assistance, Liguria, Siat, Bim Vita, verrà corrisposta la diaria "Gesso/Mezzo di Contenzione secondo il seguente schema:

- 1/9/2010: €.25,00 al giorno;
- 1/1/2011: €.50,00 al giorno;
- 1/1/2012: €.67,00 al giorno;

- per tutti i dipendenti, in caso di infortunio, con conseguenze di carattere estetico e non altrimenti indennizzabili, sarà messa a disposizione del dipendente la somma necessaria per le cure e le applicazioni, fino ad un massimo di €. 5.000,00.

Per i soli dipendenti della SIAT è riconosciuta, in via del tutto eccezionale, la facoltà di **mantenere** la copertura sanitaria prevista dall'Art. 14, punto 1) POLIZZA INFORTUNI del CIA SIAT 21/4/2006.

La facoltà di mantenere tale copertura deve intendersi "in alternativa" alla garanzia prevista dall'Art. 24 lett. A del presente accordo; pertanto la scelta del mantenimento della vecchia copertura comporta necessariamente la rinuncia alla nuova garanzia.

Si precisa altresì che i dipendenti della SIAT potranno optare in via definitiva per la scelta della nuova copertura con le seguenti tempistiche:

DECORRENZA DELLA NUOVA COPERTURA	TERMINE TEMPORALE PER LA SCELTA
1/9/2010	Entro 30 giorni dalla data di stipula del CIA
1/1/2011	Entro 31.12.2010
1/1/2012	Entro 31.12.2011
1/1/2013	Entro 31.12.2012

Rimane inteso che ai dipendenti SIAT assunti successivamente alla data di stipula del presente accordo si applicherà la disciplina di Gruppo.

B. INVALIDITA' PERMANENTE DA MALATTIA

È prevista la corresponsione di una somma in caso di invalidità permanente derivante da malattia, per il solo dipendente, alle seguenti condizioni:

a) in costanza di rapporto di lavoro: la somma da erogare sarà determinata con riferimento ad un capitale assicurato di €.**120.000,00 dal 1° al 6° livello / €.**220.000,00 nel caso di Funzionari****, fino ad una invalidità permanente del **49%**.

In caso di invalidità permanente pari od inferiore al 25% non è prevista la corresponsione di alcuna somma.

Per i soli dipendenti della Liguria il capitale assicurato sarà pari a:

- 1/9/2010: €.**70.000,00 dal 1°al 6° / €.**145.000,00 Funz.****
- 1/1/2011: €.**80.000,00 dal 1°al 6° / €.**170.000,00 Funz.****
- 1/1/2012: €.**100.000,00 dal 1°al 6° / €.**195.000,00 Funz.****
- 1/1/2013: €.**120.000,00 dal 1°al 6° / €.**220.000,00 Funz.****

Elisabetta Rosatelli
11/11/11
12/11/11
13/11/11
14/11/11
15/11/11
16/11/11
17/11/11
18/11/11
19/11/11
20/11/11
21/11/11
22/11/11
23/11/11
24/11/11
25/11/11
26/11/11
27/11/11
28/11/11
29/11/11
30/11/11
1/12/11
2/12/11
3/12/11
4/12/11
5/12/11
6/12/11
7/12/11
8/12/11
9/12/11
10/12/11
11/12/11
12/12/11
13/12/11
14/12/11
15/12/11
16/12/11
17/12/11
18/12/11
19/12/11
20/12/11
21/12/11
22/12/11
23/12/11
24/12/11
25/12/11
26/12/11
27/12/11
28/12/11
29/12/11
30/12/11

b) con risoluzione del rapporto di lavoro: qualora l'invalidità specifica contratta sia pari o superiore al 50% e comporti l'obbligatorio abbandono del posto di lavoro, la somma da erogare sarà corrisposta per un importo pari a 7 volte la retribuzione annua lorda con un minimo di €.200.000,00 dal 1° al 6° livello / €.220.000,00 nel caso di **Funziario**; tali minimi si applicheranno soltanto fino al raggiungimento del 60° anno di età.

In particolare, viene precisato che la somma da erogare verrà determinata, in relazione all'età del dipendente e al grado di Invalidità permanente residuo, secondo lo schema sotto riportato;

CRITERI LIQUIDAZIONE COPERTURA "INVALIDITA' PERMANENTE DA MALATTIA"			
GRADO I.P. %	ETA' FINO A 45 ANNI	ETA' >45 ANNI E FINO A 55 ANNI	ETA' > 55 ANNI
0/25%	IN FRANCHIGIA	IN FRANCHIGIA	IN FRANCHIGIA
26/49%	Indennizzo su capitale fisso con utilizzo tab. All.15	Indennizzo su capitale fisso con utilizzo tab. All.15	Indennizzo su capitale fisso con utilizzo tab. All.15.
50/60%	OPZ. "A": indennizzo su capitale fisso con utilizzo tab. All.15.	OPZ. "A": indennizzo su capitale fisso con utilizzo tab. All.15	Obbligatorio abbandono del posto di lavoro con riconoscimento 7v. RAL. Con età superiore a 60 anni il capitale sarà ridotto di una percentuale pari al 15% per ogni anno successivo al 60° e fino al 64°
	OPZ. "B": abbandono del posto di lavoro con riconoscimento 7v. RAL +20%	OPZ. "B": abbandono del posto di lavoro con riconoscimento 7v. RAL	
DAL 61% AL 100%	Obbligatorio abbandono del posto di lavoro con riconoscimento 7v. RAL +20%	Obbligatorio abbandono del posto di lavoro con riconoscimento 7v. RAL	

Per i soli dipendenti della Liguria il multiplo di retribuzione, secondo i meccanismi di incremento e decremento della somma da erogare in relazione all'età, i minimi e le correlative esclusioni sopra previste per il trattamento a regime, sarà pari a:

- 1/9/2010: 3 volte la RAL;
- 1/1/2011: 4 volte la RAL;
- 1/1/2012: 5 volte la RAL;
- 1/1/2013: 7 volte la RAL.

Si precisa che l'età di riferimento è da intendersi quella raggiunta dal dipendente, avendo riguardo alla data della denuncia; si precisa altresì che, qualora al termine dell'iter di valutazione del danno ricorressero i presupposti per il riconoscimento dell'indennizzo, la RAL presa a riferimento per la determinazione del capitale assicurato sarà quella risultante alla data della denuncia.

Sono escluse le patologie insorte antecedentemente alla data del 1/9/2010 per le quali continuerà ad applicarsi la disciplina previgente. Le condizioni di copertura e la tabella per la determinazione dell'indennizzo di cui al paragrafo a) sono riportate nell'allegato n.15.

11/11/11
12/11/11
13/11/11
14/11/11
15/11/11
16/11/11
17/11/11
18/11/11
19/11/11
20/11/11
21/11/11
22/11/11
23/11/11
24/11/11
25/11/11
26/11/11
27/11/11
28/11/11
29/11/11
30/11/11
1/12/11
2/12/11
3/12/11
4/12/11
5/12/11
6/12/11
7/12/11
8/12/11
9/12/11
10/12/11
11/12/11
12/12/11
13/12/11
14/12/11
15/12/11
16/12/11
17/12/11
18/12/11
19/12/11
20/12/11
21/12/11
22/12/11
23/12/11
24/12/11
25/12/11
26/12/11
27/12/11
28/12/11
29/12/11
30/12/11

Carabinieri Rosatelli
Somma
Vittorio
Ar. Imbriani

D. ASSISTENZA SANITARIA

D.1) ASSISTENZA SANITARIA DIPENDENTI CON INQUADRAMENTO DAL 1° AL 6° LIVELLO RETRIBUTIVO.

a) Rimborso delle spese per Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali.

1. Grandi interventi e grandi eventi:

si intendono per Grandi Interventi quelli per i quali la tariffa minima approvata con D.P.R. del 17.02.1992 n. 81 prevede per il chirurgo operatore un onorario pari o superiore a €.464,82. Si intendono per Grandi Eventi l'infarto miocardico acuto, il cancro e la leucemia. Il rimborso delle spese sostenute avverrà con un massimale annuo di €.63.000,00.

2. Ricoveri con intervento chirurgico e interventi chirurgici ambulatoriali (incluso parto cesareo):

Rimborso delle spese sostenute con un massimale annuo di € 25.000,00

3. Ricoveri senza intervento chirurgico:

Rimborso delle spese sostenute con un massimale annuo di € 4.000,00

4. Parto non cesareo:

Rimborso delle spese sostenute con un massimale annuo di € 2.100,00

Si precisa che, in caso di richieste di rimborso per "Grandi interventi e grandi eventi" che determinino l'utilizzo e il conseguente esaurimento del massimale di cui al sopra citato punto 1, sarà messo a disposizione anche il massimale di cui al punto 2.

Si precisa che per i dipendenti della **SIAT**, i massimali di cui ai punti 2 e 3, di cui sopra, saranno messi a disposizione secondo il seguente schema:

Altri ricoveri con intervento chirurgico (incluso parto cesareo):

- Al 1-09-2010: €.12.000,00;
- Dal 1-1-2011: €.16.000,00;
- Dal 1-1-2012: €.20.000,00;
- Dal 1-1-2013: €.25000,00.

Ricoveri senza intervento chirurgico:

- Al 1-09-2010: €.2.500,00;
- Dal 1-1-2011: €.3.000,00;
- Dal 1-1-2012: €.3.500,00;
- Dal 1-1-2013: €.4.000,00.

Per quanto riguarda i dipendenti della **Liguria**, il massimale di cui al sopra citato punto 1 sarà pari a € 100.000,00; i massimali di cui ai punti 2 e 3, di cui sopra, saranno messi a disposizione secondo il seguente schema:

Carabinieri Rosatelli
Stesso
Illegibile

Altri ricoveri con intervento chirurgico (incluso parto cesareo):

- Al 1-09-2010: € 18.000,00;
- Dal 1-1-2012: € 20.000,00;
- Dal 1-1-2013: € 25.000,00.

Ricoveri senza intervento chirurgico:

- Al 1-09-2010: € 2.500,00;
- Dal 1-1-2011: € 3.000,00;
- Dal 1-1-2012: € 3.500,00;
- Dal 1-1-2013: € 4.000,00.

Gli importi sopra definiti sono massimali unici annui per l'intero nucleo familiare assicurato e le garanzie sono prestate per la parte di spesa non sostenuta dal SSN; ove l'assicurato non si avvalga di detto Servizio le spese sostenute sono rimborsate con uno scoperto del 20%, con un massimo a carico dell'assicurato di € 2582,28.

Il predetto scoperto non si applica ai Grandi Interventi e Grandi Eventi sopra definiti. Lo scoperto contrattuale del 20% non si applica altresì ogni qualvolta l'assicurato si rivolga ad Istituti di Cura di proprietà del Gruppo Fondiaria-Sai ed alle strutture sanitarie convenzionate, a condizione che, solo per queste ultime, fruisca di "équipes" mediche convenzionate.

Si precisa altresì che, nel caso di utilizzo della struttura sanitaria convenzionata con équipe medica non convenzionata, qualora l'importo di spesa riferito all'équipe medica risultasse non superiore a quello convenzionato, il rimborso della spesa avverrà senza deduzione di alcuno scoperto.

L'elenco delle strutture convenzionate, oltre che già disponibile presso gli uffici "Assistenza sanitaria dipendenti", sarà altresì consultabile sulla Intranet aziendale entro il 31 dicembre del corrente anno.

Ai dipendenti Milano, Divisione SASA, Dialogo, Systema, Europa, Finitalia, SAI A.M. e Sistemi Sanitari, viene riconosciuta, per ciascun ricovero comportante il pernottamento, una diaria giornaliera di € 80,00 (Diaria Ricovero); si precisa che tale indennità deve intendersi sostitutiva delle sole prestazioni durante il ricovero.

In caso di Day Hospital la diaria giornaliera sarà pari a € 60,00.

Ai dipendenti Fondiaria-SAI, Gruppo Fondiaria SAI Servizi, Capitalia, Pronto Assistance, Bim Vita, SIAT, viene riconosciuta, per ciascun ricovero comportante il pernottamento, una diaria giornaliera (Diaria Ricovero); si precisa che tale indennità deve intendersi sostitutiva delle sole prestazioni durante il ricovero; si prevede, altresì, la corresponsione di una diaria giornaliera in caso di Day Hospital.

Le predette indennità saranno corrisposte secondo lo schema seguente:

Diaria ricovero:

- Al 1-09-2010: € 55,00;
- Dal 1-1-2011: € 65,00;
- Dal 1-1-2012: € 75,00;
- Dal 1-1-2013: € 80,00.

Per quanto riguarda i dipendenti della Liguria, l'importo della Diaria ricovero sarà pari a € 100,00.

Diaria Day Hospital:

- Al 1-09-2010: € 15,00;
- Dal 1-1-2011: € 30,00;
- Dal 1-1-2012: € 45,00;
- Dal 1-1-2013: € 60,00.

Per quanto riguarda i dipendenti della Liguria, l'importo della Diaria Day Hospital sarà pari a € 50,00.

b) Grande diagnostica, terapie avanzate per patologie tumorali e gravi malattie.

Per le patologie tumorali e in caso di *sclerosi multipla, fibrosi cistica, ictus ed emorragia cerebrale, S.L.A.*, verranno riconosciute, nell'ambito dei massimali previsti ai punti D.1) a-2 e a-3, le prestazioni sotto elencate anche in mancanza di ricovero e/o intervento:

- angiografia digitale
- cobaltoterapia
- doppler
- ecodoppler
- scintigrafia
- urografia
- mineralogia ossea computerizzata (M.O.C.)
- risonanza magnetica nucleare (R.M.N.)
- tomografia assiale computerizzata (T.A.C.)
- chemioterapia
- dialisi
- ecocardiografia
- endoscopia
- telecuore
- radioterapia
- amniocentesi
- tomografia a emissione di positroni (PET)
- potenziali evocati
- esame del Liquor cefalorachidiano
- spirometria
- fluorangiografia retinica
- radiografia del torace
- radiografia seni paranasali

Qualora, a seguito di **innovazione tecnologica**, venissero introdotte ulteriori metodologie di accertamento, **previo riconoscimento da parte di organizzazioni sanitarie internazionali accreditate**, le Parti si incontreranno per definire un loro eventuale inserimento nell'elenco che precede.

c) Assistenza odontoiatrica e Prestazioni fuori ricovero.

Per tutti i dipendenti è previsto il rimborso delle spese per l'Assistenza odontoiatrica e per le Prestazioni fuori ricovero con i seguenti limiti per nucleo familiare e per anno assicurativo, a decorrere dal 1/9/2010:

Dipendente	€. 1.400,00
Dipendente + 1 familiare a carico	€. 1.500,00
Dipendente + 2 familiari a carico	€. 1.650,00
Per ogni carico successivo incremento di	€. 70,00

A decorrere dal 1/01/2012:

Dipendente	€. 1.500,00
Dipendente + 1 familiare a carico	€. 1.650,00
Dipendente + 2 familiari a carico	€. 1.800,00
Per ogni carico successivo incremento di	€. 80,00

Il rimborso delle spese sostenute concerne oltre alle spese odontoiatriche, le visite specialistiche, comprese le pediatriche, le visite ambulatoriali, le analisi ed esami diagnostici di laboratorio, i medicinali con prescrizione medica, le lenti a contatto, le lenti oculistiche ed occhiali, compresa la montatura (escluse le montature in metalli preziosi o similari), le protesi acustiche (con eventuali supporti di funzionalità), le protesi sostitutive di parti anatomiche.

Cure e terapie fisiche di natura riabilitativa dietro prescrizione medica specialistica.

Per tutti i rimborsi scoperto del 20%; i ticket verranno rimborsati al 100%.

In ogni caso i Dipendenti SIAT e SASA avranno a disposizione un massimale non inferiore a € 1550,00.

d) Assistenza lunghe invalidità.

In presenza di infermità totale conseguente ad un ricovero vengono rimborsate al dipendente, nel limite giornaliero di € 70,00 le spese sostenute per:

- ◆ onorari medici;
- ◆ medicinali prescritti dal medico curante e non mutuabili;
- ◆ accertamenti diagnostici;
- ◆ trattamenti fisioterapici e rieducativi;
- ◆ assistenza infermieristica.

La garanzia è prestata con una franchigia di 80 giorni e per un massimo di 300 giorni.

e) Disponibilità coperture familiari dipendenti dal 1° al 6° livello.

**PERIMETRO BENEFICIARI DELLE COPERTURE
DIPENDENTI DAL 1° AL 6° LIVELLO RETRIBUTIVO**

GARANZIE	TIPO FAMILIARE			
	1	2	3	4
Grandi Interventi e Grandi Eventi	●	●	●	○
Grande diagnostica e terapie avanzate	●	●	●	○
Ricoveri con intervento chirurgico e interventi chirurgici ambulatoriali (incluso parto cesareo)	●	●	○	○
Ricoveri senza intervento chirurgico	●	●	○	○
Parto non cesareo	●	●	○	○
Diaria ricovero / Diaria day hospital	Solo Dipendente			
Assistenza odontoiatrica e visite mediche specialistiche e ambulatoriali	●	●	○	○
Assistenza lunghe invalidità	Solo Dipendente			
Check-up (Vedi Art. 12)	Solo Dipendente			

LEGENDA: ● = Garanzia disponibile ○ = Garanzia non disponibile

DEFINIZIONE E LEGENDA "TIPO FAMILIARE"

Per familiari aventi diritto alle coperture devono intendersi esclusivamente il coniuge, i parenti di primo grado, ovvero i genitori conviventi (con il limite di 80 anni di età) e i figli secondo i limiti di reddito sotto riportati.

Per quanto riguarda il convivente more-uxorio, la copertura sarà resa disponibile purché la convivenza duri da almeno due anni; la predetta condizione potrà essere superata nel caso in cui dalla convivenza siano nati dei figli: in tal caso la copertura sanitaria per il convivente more-uxorio sarà immediatamente disponibile.

1	Familiare con reddito non superiore a quanto disposto dal D.P.R. 917/86, art.12 (€ 2840,51 per redditi 2009).
2	Familiare con reddito complessivo imponibile non superiore a € 8.709,26 (Rif. Redditi 2009).
3	Coniuge o convivente more-uxorio con reddito complessivo imponibile non superiore a € 30.625,18 (Rif. Redditi 2009).
4	Familiare con reddito complessivo imponibile superiore ai limiti indicati ai precedenti punti 1,2,3.

Gli importi di cui ai punti 2 e 3 al 1 gennaio 2011 saranno rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai impiegati verificatasi nel mese di dicembre dell'anno 2010 rispetto allo stesso mese dell'anno 2009. Con il medesimo criterio si procederà alla rivalutazione negli anni successivi.

f) Anticipi

Relativamente alle coperture di cui alla lettera D.1/a, punti 1 e 2, sarà possibile richiedere un anticipo pari al 80% delle spese sanitarie ancora da sostenere, sulla base di idonea documentazione medica e dettagliato preventivo, purché l'ammontare delle predette spese non sia inferiore a € 2500,00.

g) Ultrattività.

Le prestazioni di cui alle sopra citate garanzie **D.1) a1 (Grandi Interventi e grandi eventi) e D.1) b (Grande diagnostica, terapie avanzate per patologie tumorali e gravi malattie)**, si intendono estese ai Dipendenti cessati dal servizio che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, esclusi i casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, abbiano maturato il diritto alla pensione del regime obbligatorio, ovvero qualora questo diritto maturi entro 12 mesi dalla data di cessazione, per un periodo di due anni successivo alla data di cessazione. In caso di decesso del dipendente, durante il periodo di ultrattività, detta disciplina decade.

L'ultrattività si applica esclusivamente nel caso di cessazioni del rapporto di lavoro intervenute successivamente alla data di stipula del presente accordo.

Si precisa che, qualora in sede di rinnovo del contratto nazionale di lavoro, in luogo dell'attuale raccomandazione di cui all'Art. 87 CCNL 17/9/2007, venisse introdotta una disciplina vincolante, le Parti si incontreranno per le opportune valutazioni del caso e, comunque, il trattamento derivante dal contratto nazionale assorbirà, fino a concorrenza, quello stabilito in sede aziendale.

h) Clausola Nuova Maa.

Per i soli dipendenti della **ex Nuova Maa** è riconosciuta, in via del tutto eccezionale, la facoltà di **mantenere** le coperture sanitarie previste dall'**art. 20, punti 3) e 5) CIA 6.9.2001 e dall'accordo di precisazione del punto 5)** dello stesso articolo, così come riportato nell'allegato n. 5 ex CIA Milano Assicurazioni 25/1/2006 integralmente richiamato nel presente contratto integrativo aziendale (Allegato n. 18).

La facoltà di mantenere tali coperture sanitarie deve intendersi **"in alternativa"** alle garanzie previste dall'Art. 24 lett. B e D1 lett da "a" a "g"; pertanto la scelta del mantenimento delle vecchie coperture comporta necessariamente la rinuncia alle nuove garanzie.

Si precisa altresì che i dipendenti dell'ex Nuova Maa potranno optare **in via definitiva** per la scelta del **nuovo pacchetto sanitario** con le seguenti tempistiche:

DECORRENZA DEL NUOVO PACCHETTO SANITARIO	TERMINE TEMPORALE PER LA SCELTA
1/9/2010	Entro 30 giorni dalla data di stipula del CIA
1/1/2011	Entro 31.12.2010
1/1/2012	Entro 31.12.2011
1/1/2013	Entro 31.12.2012

i) Decorrenza.

I massimali e le condizioni di cui alle precedenti lettere a), b), c), d) avranno decorrenza dal 1/9/2010.

l) Condizioni di copertura.

Le condizioni di copertura sono quelle indicate nell'allegato n. 16.

D. 2) ASSISTENZA SANITARIA PER I FUNZIONARI.

Ad integrazione del vigente Accordo per l'assistenza sanitaria dei Funzionari delle Imprese Assicuratrici (Allegato 5 al CCNL del 17-9-2007 e successivi rinnovi) si conviene quanto segue:

a) Grandi interventi.

Il limite massimo per anno assicurativo, per nucleo familiare, previsto dal CCNL ANIA al punto "A" dell'Art. 4 Allegato 5 per i "Grandi interventi" si intende elevato di un importo pari a € 50.000,00 (totale € 280.000,00) e si intende esteso ai Grandi Eventi, infarto miocardico acuto, cancro e leucemia. Verranno considerati Grandi interventi quelli per i quali l'importo della tariffa minima approvata con D.P.R. del 17/02/1992 n. 81 (onorario chirurgo) è pari o superiore a €. 348,61.

b) Altri ricoveri per malattia ed infortunio (escluso parto spontaneo), interventi chirurgici ambulatoriali.

Il limite massimo per anno assicurativo, per il nucleo familiare, previsto dal CCNL ANIA all'Art.4 Allegato 5 per "Altri ricoveri per malattia e infortunio (diversi da parto spontaneo) ed interventi chirurgici ambulatoriali" si intende elevato di un importo pari a €.20.000,00 (totale €.135.000,00); si intende inoltre abrogato il limite massimo giornaliero per la retta di degenza previsto all'ultimo cpv. del predetto Art. 4.

In alternativa al rimborso delle sole spese sostenute durante il ricovero presso una struttura pubblica o privata convenzionata con il SSN, il solo Funzionario ha diritto alla corresponsione di un'indennità giornaliera di ricovero, pari a € 110,00; si precisa che la predetta indennità sarà corrisposta anche in caso di Day Hospital.

c) Parto Spontaneo.

Il limite di rimborso delle spese di degenza, di cui all'Art.4 dell'Allegato 5 CCNL garanzia "Parto" si intende abrogato. Il limite di rimborso di cui al secondo paragrafo del predetto Art. si intende elevato a €.4.000,00.

d) Altre prestazioni.

1) Spese extraospedaliere;

Il limite massimo per anno assicurativo, per nucleo familiare, di cui all'Art. 4 punto 4 Allegato 5 CCNL si intende elevato di € 500,00 (€.3.500,00 + €.500,00, totale €.4.000,00). A parziale deroga di quanto previsto dal CCNL, tutte le spese sanitarie saranno rimborsate al 100%.

2) **Terapie per malattie oncologiche;**

Il limite massimo per anno assicurativo, per nucleo familiare, di cui all'Art. 4 punto 4 Allegato 5 CCNL, si intende elevato di € 2.500,00 (€17.500,00 + €2.500,00, totale €20.000,00);

3) **Check-up;**

Il limite massimo, di cui all'Art. 4 punto 4 Allegato 5 CCNL, previsto per il solo funzionario, si intende elevato di € 50,00 (€300,00 + €50,00, totale €350,00);

e) Prestazioni odontoiatriche.

Per i funzionari Fondiaria-Sai, Gruppo Fondiaria SAI Servizi, Capitalia, Pronto Assistance, Bim Vita e Siat i limiti massimi di rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche di cui all'Allegato 5 al CCNL ANIA, per anno assicurativo per il complesso delle prestazioni riferite al nucleo familiare, compresi i limiti previsti per ciascuna prestazione dall'Allegato 2 all'anzidetto Allegato 5, si intendono elevati del 60%.

Per i funzionari delle società Milano, Divisione SASA, Dialogo, Systema, Europa T.G., Finitalia, SAI A.M, Sistemi Sanitari e Liguria a cui si applica la presente disciplina i limiti di rimborso e i limiti previsti per ciascuna prestazione devono intendersi elevati secondo lo schema sotto riportato:

- Dal 1-9-2010: C.C.N.L. + 20%;
- Dal 1-1-2011: C.C.N.L. + 30%;
- Dal 1-1-2012: C.C.N.L. + 45%.
- Dal 1-1-2013: C.C.N.L. + 60%.

In alternativa al rimborso previsto dalla tabella di cui all'Allegato 2 del CCNL ANIA, al Funzionario che ne faccia esplicita richiesta all'atto della presentazione della prima notula di rimborso nell'anno, verranno rimborsate, entro i limiti massimi indicati al 1° cpv. del presente punto, le spese sostenute con uno scoperto secondo il seguente schema:

Per i funzionari Fondiaria-Sai, Gruppo Fondiaria SAI Servizi, Capitalia, Pronto Assistance, Bim Vita, Divisione SASA:

- Dal 1-9-2010: scoperto 15%;
- Dal 1-1-2011: scoperto 10%;
- Dal 1-1-2012: scoperto 5%.
- Dal 1-1-2013: scoperto 0%.

Per i funzionari delle società Milano, Dialogo, Systema, Europa T.G., Finitalia, SAI A.M, Sistemi Sanitari e Liguria, Siat:

- ai rimborsi non verrà applicato alcuno scoperto.

Per quanto non menzionato sopra, vale quanto stabilito nell'allegato n. 5 del CCNL del 17/9/2007.

f) Prestazioni fuori ricovero.

Per tutti i funzionari è previsto il rimborso delle spese sostenute per:

- le visite specialistiche, comprese le pediatriche e le visite ambulatoriali;
- le analisi ed esami diagnostici di laboratorio;
- i medicinali con prescrizione medica;
- le cure e le terapie fisiche di natura riabilitativa, con prescrizione medica specialistica;
- le lenti a contatto, le lenti oculistiche ed occhiali compresa la montatura (escluse le montature in metalli preziosi o similari);
- le protesi acustiche (con eventuali supporti di funzionalità), le protesi sostitutive di parti anatomiche,

con i seguenti massimali, a decorrere dal 1/9/2010, a disposizione per anno assicurativo per il complesso delle prestazioni riferito all'intero nucleo familiare:

- € 1.300,00 per il solo Funzionario;
- € 1.450,00 Funzionario + 1 o 2 carichi;
- € 80,00 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

Dal 1-01-2012;

- € 1.400,00 per il solo Funzionario;
- € 1.550,00 Funzionario + 1 o 2 carichi;
- € 90,00 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

Per tutti i rimborsi scoperto del 20%; i ticket verranno rimborsati al 100%.

Per i soli funzionari della SIAT in servizio alla data di stipula del presente accordo, è riconosciuta, in via del tutto eccezionale, la facoltà di conservare, in materia di "Prestazioni fuori ricovero" la disciplina derivante dall'art.24 lett C) del CIA SIAT 21/4/2006 e dalle condizioni delle relative polizze di attuazione. Tale facoltà è da intendersi in "alternativa" a quanto disposto dalla presente garanzia; pertanto la scelta del mantenimento delle vecchie condizioni comporta necessariamente la rinuncia alle nuove condizioni.

Rimane inteso che ai Funzionari assunti o nominati successivamente alla data di stipula del presente accordo si applicherà la disciplina di Gruppo.

g) Grande diagnostica e terapie avanzate.

Per tutti i Funzionari saranno rimborsate le spese sostenute per i seguenti esami di particolare rilevanza diagnostica e/o terapie avanzate:

- Angiografia digitale
- Cobaltoterapia
- Doppler
- Ecodoppler
- Scintigrafia
- Urografia
- Mineralogia Ossea Computerizzata (M.O.C.)
- Risonanza Magnetica Nucleare (R.M.N.)
- Tomografia Assiale Computerizzata (T.A.C.)
- Chemioterapia
- Dialisi
- Ecocardiografia
- Endoscopia
- Telecuore
- Radioterapia
- Amniocentesi
- Tomografia a Emissione di Positroni (P.E.T.)
- potenziali evocati
- esame del Liquor cefalorachidiano
- spirometria
- fluorangiografia retinica
- radiografia del torace
- radiografia seni paranasali

La presente garanzia deve intendersi operante, anche in mancanza di ricovero e/o intervento. Per tali prestazioni i rimborsi relativi sono compresi nel massimale previsto per i Grandi interventi e Grandi Eventi.

Qualora, a seguito di **innovazione tecnologica**, venissero introdotte ulteriori metodologie di accertamento, **previo riconoscimento da parte di organizzazioni sanitarie internazionali accreditate**, le Parti si incontreranno per definire un loro eventuale inserimento nell'elenco che precede.

h) Assistenza Lungha invalidità.

In presenza di infermità totale conseguente ad un ricovero vengono rimborsate al Funzionario, nel limite giornaliero di € 110,00 le spese sostenute per:

- ◆ onorari medici;
- ◆ medicinali prescritti dal medico curante e non mutuabili;
- ◆ accertamenti diagnostici;
- ◆ trattamenti fisioterapici e rieducativi;
- ◆ assistenza infermieristica.

La garanzia è prestata con una franchigia di 80 giorni e per un massimo di 300 giorni.

i) Disponibilità coperture familiari Funzionari.

PERIMETRO BENEFICIARI DELLE COPERTURE - FUNZIONARI					
GARANZIE	TIPO FAMILIARE				
	1	2	3	4	5
Grandi Interventi	●	●	●	●	○
Grande diagnostica e terapie avanzate e gravi malattie	●	●	●	●	○
Altri ricoveri per malattia e infortunio e interventi chirurgici ambulatoriali (incluso parto cesareo)	●	●	●	●	○
Parto spontaneo	●	●	●	●	○
Diaria ricovero / Diaria day hospital	Solo Funzionario				
Altre prestazioni (CCNL Art. 4 punto 4):	Solo Funzionario				
Spese extra-ospedaliere	●	●	●	○	○
Terapie per malattie oncologiche	●	●	●	○	○
Check-up	Solo Funzionario				
Prestazioni odontoiatriche	●	●	●	○	○
Prestazioni fuori ricovero	●	●	●	○	○
Assistenza lunghe invalidità	Solo Funzionario				
Check-up (Vedi Art.12)	Solo Funzionario				

LEGENDA: ● = Garanzia disponibile ○ = Garanzia non disponibile

DEFINIZIONE E LEGENDA "TIPO FAMILIARE"

Per familiari aventi diritto alle coperture devono intendersi, oltre a quelli previsti dal CCNL, il coniuge, i parenti di primo grado, ovvero i genitori conviventi (con il limite di 80 anni di età) e i figli secondo i limiti di reddito sotto riportati.

1	Familiare con reddito non superiore a quanto disposto dal D.P.R. 917/86, art. 12 (€ 2840,51 per redditi 2009).
2	Familiare con reddito complessivo imponibile non superiore a € 8.709,26 (Rif. Redditi 2009).
3	Coniuge o convivente more-uxorio con reddito complessivo imponibile non superiore a € 33.844,24 (Rif. Redditi 2009).
4	Coniuge o convivente more-uxorio con reddito complessivo imponibile non superiore a € 43.997,51 (Rif. Redditi 2009).
5	Familiare con reddito complessivo imponibile superiore ai limiti indicati ai precedenti punti 1,2,3,4.

Gli importi di cui ai punti 2,3,4 al 1 gennaio 2011 saranno rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai impiegati verificatasi nel mese di dicembre dell'anno 2010 rispetto allo stesso mese dell'anno 2009. Con il medesimo criterio si procederà alla rivalutazione negli anni successivi.

l) Anticipi.

Relativamente alle coperture di cui all'Art. 4 lettera "A" dell'Allegato 5 al CCNL 17/9/2007, garanzie "Grandi interventi" e "Altri ricoveri per malattia e infortunio e interventi chirurgici ambulatoriali", sarà possibile richiedere un anticipo pari all'80% delle spese sanitarie ancora da sostenere, sulla base di idonea documentazione medica e dettagliato preventivo, purchè l'ammontare delle predette spese non sia inferiore a € 2.500,00.

[Handwritten notes and signatures are present throughout the document, including names like 'Manno', 'Alfano', and various initials.]

m) Ultrattività.

Ad integrazione di quanto previsto dall'Art.10 dell'allegato 5 del CCNL 17/9/2007, di cui si richiama integralmente la disciplina, le relative garanzie sono estese ai Funzionari per un ulteriore periodo pari a due anni aggiuntivi rispetto alla disciplina del CCNL (ad oggi complessivamente anni quattro).

L'incremento del periodo di ultrattività si applica esclusivamente con riferimento alle cessazioni dei rapporti di lavoro intervenute successivamente alla data di stipula del presente accordo.

Si precisa che, qualora in sede di rinnovo del CCNL la disciplina dell'ultrattività venisse modificata, il trattamento derivante dal CCNL assorbirà, fino a concorrenza, quello stabilito in sede aziendale.

n) Clausola Nuova Maa.

Per i soli Funzionari della **ex Nuova Maa** è riconosciuta, in via del tutto eccezionale, la facoltà di **mantenere** le coperture sanitarie previste dall'**art. 20, punto 3/e e 25 CIA 6.9.2001**, così come riportato nell'allegato n. 5 ex CIA Milano Assicurazioni 25/1/2006 integralmente richiamato nel presente contratto integrativo aziendale (Allegato n. 18).

La facoltà di mantenere tali coperture sanitarie deve intendersi **"in alternativa"** alle garanzie previste dall'Art. 24 lett. B e D2 lett da "a" -a "h"; pertanto la scelta del mantenimento delle vecchie coperture comporta necessariamente la rinuncia alle nuove garanzie.

Si precisa altresì che i dipendenti dell'ex Nuova Maa potranno optare **in via definitiva** per la scelta del **nuovo pacchetto sanitario** con le seguenti tempistiche:

DECORRENZA DEL NUOVO PACCHETTO SANITARIO	TERMINE TEMPORALE PER LA SCELTA
1/9/2010	Entro 30 giorni dalla data di stipula del CIA
1/1/2011	Entro 31.12.2010
1/1/2012	Entro 31.12.2011
1/1/2013	Entro 31.12.2012

o) Decorrenza.

Le modifiche alle condizioni stabilite dal CCNL, ovvero i nuovi massimali e le condizioni di cui alle precedenti lettere a), b), c), d), e), f), g), h) avranno decorrenza dal 1/09/2010.

p) Condizioni di copertura.

Le condizioni di copertura sono quelle indicate nell'allegato n. 17.

Resoluto, Passa 1966
Luca
Luca
Luca

E. PIANO SANITARIO INDIVIDUALE

1) Piano Sanitario Individuale – Dipendenti inquadrati fino al 6° livello retributivo.

- a) I Dipendenti inquadrati fino al 6° livello retributivo potranno sottoscrivere le coperture integrative di quelle previste dall'art. 24, lett. D.1, del presente CIA esprimendo la loro adesione alle opzioni di cui alle tabelle A o A 1 che si allegano di seguito.
- b) Soggetti assicurabili: potranno essere assicurati i familiari conviventi che compongono il nucleo familiare del dipendente e in particolare il coniuge, il convivente more uxorio (alle medesime condizioni previste per l'estensione delle coperture sanitarie di cui all'art. 24, lett. D.1, del presente CIA), i figli, i genitori, i fratelli e le sorelle (questi ultimi fino al compimento del 26° anno di età). Il venir meno dei presupposti di inserimento sopra citati (convivenza ed età) comporta l'esclusione dalle coperture a decorrere dal mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento. Salve le ipotesi del venir meno dei requisiti di convivenza ed età i soggetti assicurati dovranno rimanere in copertura fino alla scadenza del presente contratto.
- c) Tempi di adesione: la sottoscrizione delle coperture aggiuntive individuali potrà avvenire una volta l'anno (nel mese di novembre di ciascun anno con decorrenza dalle ore 24 del 31 dicembre); al di fuori di tale finestra di accesso, potranno inoltre aderire i nuovi assunti entro 30 giorni dalla data di assunzione e, entro lo stesso termine di trenta giorni, potranno essere inseriti i familiari acquisiti a seguito di matrimonio, convivenza more uxorio e convivenza di altri familiari, nascita di figli.
- d) Le condizioni di accesso alle coperture sono riportate nelle tabelle A e A 1.
- e) Il numero dei pacchetti sottoscritti potrà essere incrementato in occasione delle finestre d'accesso, ma non ridotto.

2) Piano Sanitario Individuale - Dipendenti inquadrati nel 7° livello retributivo – Funzionari

- a) I Dipendenti inquadrati nel 7° livello retributivo - Funzionari potranno sottoscrivere le coperture integrative di quelle previste dall'art. 24, lett. D.2, del presente CIA esprimendo la loro adesione alle opzioni di cui alla tabella B che qui s'intende integralmente riportata e che si allega di seguito.
- b) Soggetti assicurabili: potranno essere assicurati i familiari conviventi che compongono il nucleo familiare del Funzionario e in particolare il coniuge, il convivente more uxorio (alle medesime condizioni previste dall'art. 3, dell'Allegato 5 "Accordo per l'Assistenza Sanitaria dei Funzionari delle Imprese Assicuratrici" al CCNL 17/9/2007), i figli, i genitori, i fratelli e le sorelle (questi

ultimi fino al compimento del 26° anno di età). Il venir meno dei presupposti di inserimento sopra citati (convivenza, ove prevista, ed età) comporta l'esclusione dalle coperture a decorrere dal mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento. Salve le ipotesi del venir meno dei requisiti di convivenza, ove prevista, ed età i soggetti assicurati dovranno rimanere in copertura fino alla scadenza del presente contratto.

- c) Tempi di adesione: la sottoscrizione delle coperture aggiuntive individuali potrà avvenire una volta l'anno (nel mese novembre di ciascun anno con decorrenza dalle ore 24 del 31 dicembre); al di fuori di tale finestra di accesso, potranno inoltre aderire i nuovi assunti entro 30 giorni dalla data di assunzione e, entro lo stesso termine di trenta giorni, potranno essere inseriti i familiari acquisiti a seguito di matrimonio, convivenza more uxorio e convivenza di altri familiari, nascita di figli.
- d) Le condizioni di accesso alle coperture sono riportate nella tabella B.
- e) Il numero dei pacchetti sottoscritti potrà essere incrementato in occasione delle finestre d'accesso, ma non ridotto.

3) Copertura infortuni individuale - dipendenti inquadrati fino al 6° livello retributivo.

I Dipendenti inquadrati fino al 6° livello retributivo potranno esprimere la loro adesione alla copertura opzionale relativa alla garanzia Infortuni Extra Professionali di cui alla lettera A.2, punto 2), 2.3 dell'art. 24 del presente CIA, alle condizioni previste dalla tabella C.

4) Copertura infortuni individuale - dipendenti inquadrati nel 7° livello retributivo - Funzionari.

I Dipendenti inquadrati nel 7° livello retributivo - Funzionari potranno esprimere la loro adesione alla copertura opzionale relativa alla garanzia Infortuni Extra Professionali di cui alla lettera A.2, punto 2), 2.3 dell'art. 24 del presente CIA, alle condizioni previste dalla tabella D.

Disciplina transitoria

Le polizze sanitarie individuali già stipulate dai dipendenti Fondiaria-Sai, ai sensi dell'Art. 25 lett. F del C.I.A. Fondiaria-Sai 20/12/2005 "Piano sanitario individuale", in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto, rimarranno in vigore senza variazioni fino alla prossima scadenza del 31 dicembre 2010, data alla quale cesseranno integralmente i loro effetti.

In via del tutto eccezionale e in alternativa al nuovo Piano Sanitario Collettivo/Individuale di cui al presente CIA, i soli Dipendenti della Divisione SAI che risultino beneficiari/contraenti alla data del 31/12/2009 delle coperture sanitarie di cui all'art. 23, punti 3 e 4, e all'art. 24, punti 2, 3, del CIA SAI 9/2/2002 nonché di polizze sanitarie individuali ad integrazione del precedente Piano Sanitario Individuale SAI (SAI Salute 0990 e Medica 0945), potranno mantenere tali coperture sanitarie. Non

pe soli per 2
sara possibile apportare modifiche alle predette garanzie, esclusi i soli casi di inserimento di nuovi soggetti assicurati (coniuge o figli) e di cessazione della convivenza.

In via del tutto eccezionale e in alternativa al nuovo Piano Sanitario Collettivo/Individuale di cui al presente CIA, i soli Funzionari della Divisione SAI che risultino beneficiari/contraenti alla data del 31/12/2009 delle coperture sanitarie di cui all'art. 33, punto 3 e all'art. 34, punti 2, 3, 4, 5 del CIA SAI 9/2/2002, potranno mantenere tali coperture sanitarie. Non sarà possibile apportare modifiche alle predette garanzie, esclusi i soli casi di inserimento di nuovi soggetti assicurati (coniuge o figli) o di cessazione della convivenza.

2
una

Mario
Mauricio

Wall
Fiorillo

Luciano
Volkoff

Carla
G. P.

Boff
Marta
S. P.

M.C.

TABELLA "A"

IMPIEGATI IN SERVIZIO - COPERTURE OPZIONALI RIMBORSO SPESE

PACCHETTO

CATEGORIA	A	B	C
	PACCHETTO STANDARD CIA	PACCHETTO AGG. SPESE OSPEDALIERE	PACCHETTO AGG. SPESE EXTRAOSP.
IMPIEGATO/familiare con reddito fino a € 8.709,26			
età fino a 45 anni e nucleo a carico	0	€ 57,20	€ 135,30
età 46 - 60 anni e nucleo a carico	0	€ 86,90	€ 193,60
età > 60 anni e nucleo a carico	0	€ 187,00	€ 424,60
CONIUGE con reddito > € 8.709,26 fino a € 30625,18			
età fino a 45 anni e nucleo a carico	€ 224,40	€ 57,20	€ 135,30
età 46 - 60 anni e nucleo a carico	€ 308,00	€ 86,90	€ 193,60
età > 60 anni e nucleo a carico	€ 704,00	€ 187,00	€ 424,60
CONIUGE con reddito > 30625,18 o altro FAMILIARE CONVIVENTE con reddito > 8.709,26			
età fino a 45 anni e nucleo a carico	€ 277,20	€ 57,20	€ 135,30
età 46 - 60 anni e nucleo a carico	€ 396,00	€ 86,90	€ 193,60
età > 60 anni e nucleo a carico	€ 880,00	€ 187,00	€ 424,60

SCONTI PER NUMERO: per i pacchetti B e C sono previsti i seguenti sconti in base al numero delle persone:
2 persone 12%; 3 persone 23%; 4 persone 28%; 5 persone ed oltre 35%.

A = PACCHETTO STANDARD = condizioni CIA

B = PACCHETTO AGGIUNTIVO SPESE OSPEDALIERE (raddoppio massimali, eliminazione scoperto 20%,
diaria sost. fino a 130€ ricoveri senza interventi- fino a 180€ ricoveri con interventi, diaria day surgery o chemio fino a 65€,
max 200.000 euro per ricoveri con interventi in caso di infortunio contemporaneo di assicurati nello stesso nucleo)

C = PACCHETTO AGGIUNTIVO SPESE EXTRAOSPEDALIERE (raddoppio massimali cure dentarie e spese fuori ricovero)

CRITERI DI ACCESSO ALLE COPERTURE

1. Il dipendente può acquistare, per sé e per il proprio nucleo a carico, il solo pacchetto B oppure B + C; non può acquistare il solo pacchetto C.
2. Il Coniuge o il Familiare può acquistare il solo pacchetto A, oppure A + B, oppure A + B + C; non può acquistare il solo pacchetto C.

IMPIEGATI IN SERVIZIO - COPERTURE OPZIONALI RIMBORSO SPESE

PACCHETTO

CATEGORIA	A	B	C
	PACCHETTO STANDARD CIA	PACCHETTO AGG. SPESE OSPEDALIERE	PACCHETTO AGG. SPESE EXTRAOSP.
IMPIEGATO/familiare con reddito fino a € 8.709,26			
età fino a 45 anni e nucleo a carico	0	€ 42,90	€ 100,10
età 46 - 60 anni e nucleo a carico	0	€ 63,80	€ 145,20
età > 60 anni e nucleo a carico	0	€ 139,70	€ 317,90
CONIUGE con reddito > € 8.709,26 fino a € 30625,18			
età fino a 45 anni e nucleo a carico	€ 224,40	€ 42,90	€ 100,10
età 46 - 60 anni e nucleo a carico	€ 308,00	€ 63,80	€ 145,20
età > 60 anni e nucleo a carico	€ 704,00	€ 139,70	€ 317,90
CONIUGE con reddito > 30625,18 o altro FAMILIARE CONVIVENTE con reddito > 8.709,26			
età fino a 45 anni e nucleo a carico	€ 277,20	€ 42,90	€ 100,10
età 46 - 60 anni e nucleo a carico	€ 396,00	€ 63,80	€ 145,20
età > 60 anni e nucleo a carico	€ 880,00	€ 139,70	€ 317,90

SCONTI PER NUMERO: per i pacchetti B e C sono previsti i seguenti sconti in base al numero delle persone:

2 persone 12%; 3 persone 23%; 4 persone 28%; 5 persone ed oltre 35%.

A = PACCHETTO STANDARD = condizioni CIA

B = PACCHETTO AGGIUNTIVO SPESE OSPEDALIERE (incremento massimali del 50%, eliminazione scoperto 20%,
diaria sost. fino a 130€ ricoveri senza interventi- fino a 180€ ricoveri con interventi, diaria day surgery o chemio fino a 65€,

Max 200.000 euro per ricoveri con interventi in caso di infortunio contemporaneo di assicurati nello stesso nucleo)

C = PACCHETTO AGGIUNTIVO SPESE EXTRAOSPEDALIERE (incremento massimali del 50% cure dentarie e spese fuori ricovero)

CRITERI DI ACCESSO ALLE COPERTURE

1. Il dipendente può acquistare, per sé e per il proprio nucleo a carico, il solo pacchetto B oppure B + C; non può acquistare il solo pacchetto C.

2. Il Coniuge o il Familiare può acquistare il solo pacchetto A, oppure A + B, oppure A + B + C; non può acquistare il solo pacchetto C

Memo

Alfredo

Alfredo

Alfredo

Alfredo

TABELLA "B"

FUNZIONARI IN SERVIZIO - COPERTURE OPZIONALI RIMBORSO SPESE

PACCHETTI

CATEGORIA	A	B	C	D
	PACCHETTO STANDARD CIA	PACCHETTO AGG. SPESE OSPEDALIERE	PACCHETTO AGG. SPESE EXTRAOSP.	PACCHETTO AGG. CURE DENTARIE
FUNZIONARIO/familiare con reddito fino a € 8.709,26				
età fino a 45 anni e nucleo a carico	0	€ 12,10	€ 56,10	€ 119,00
età 46 - 60 anni e nucleo a carico	0	€ 16,50	€ 83,60	€ 170,00
età > 60 anni e nucleo a carico	0	€ 33,00	€ 195,80	€ 365,00
CONIUGE con reddito > € 8.709,26 fino a € 33844,24				
età fino a 45 anni e nucleo a carico	0	€ 12,10	€ 56,10	€ 119,00
età 46 - 60 anni e nucleo a carico	0	€ 16,50	€ 83,60	€ 170,00
età > 60 anni e nucleo a carico	0	€ 33,00	€ 195,80	€ 365,00
CONIUGE con reddito > € 33844,24 e fino a € 43997,51				
età fino a 45 anni e nucleo a carico	€ 387,20	€ 12,10	€ 56,10	€ 119,00
età 46 - 60 anni e nucleo a carico	€ 554,40	€ 16,50	€ 83,60	€ 170,00
età > 60 anni e nucleo a carico	€ 1.205,60	€ 33,00	€ 195,80	€ 365,00
CONIUGE con reddito > € 43997,51 o FAMILIARE CONVIVENTE con reddito > € 8.709,26				
età fino a 45 anni e nucleo a carico	€ 529,20	€ 12,10	€ 56,10	€ 119,00
età 46 - 60 anni e nucleo a carico	€ 755,00	€ 16,50	€ 83,60	€ 170,00
età > 60 anni e nucleo a carico	€ 1.646,40	€ 33,00	€ 195,80	€ 365,00

SCONTI PER NUMERO: per i pacchetti B, C e D sono previsti i seguenti sconti in base al numero delle persone:
2 persone 12%; 3 persone 23%; 4 persone 28%; 5 persone ed oltre 35%.

- A = PACCHETTO STANDARD = condizioni CIA
- B = PACCHETTO AGGIUNTIVO SPESE OSPEDALIERE (aumento del 50% massimati, spese pre e post 120 gg, estensione a cure dentarie da infortunio, diaria fino a 150€ senza intervento - fino a 200€ con intervento)
- C = PACCHETTO AGGIUNTIVO SPESE EXTRAOSPEDALIERE (aumento 50% massimale spese d'ortodonzia, protesi, stampelle, tutori ortopedici)
- D = PACCHETTO AGGIUNTIVO CURE DENTARIE (incremento cure dentarie di euro 2.500)

CRITERI DI ACCESSO ALLE COPERTURE

1. Il funzionario può acquistare, per sé e per il proprio nucleo a carico, il solo pacchetto B oppure B + C, oppure B + C + D; non può acquistare il solo pacchetto C o il solo pacchetto D.
2. Il Coniuge o il Familiare può acquistare il solo pacchetto A, oppure A + B, oppure A + B + C, oppure A+B+C+D non può acquistare il solo pacchetto C o il solo pacchetto D.

[Area filled with numerous handwritten signatures and names, including 'Delmo', 'Mozzola', 'Cesare', 'Marino', 'Stancotto', 'De Valicchi', 'Perrone', 'Vale', 'Galea', 'Perrone', 'Cesare', 'Marino', 'Stancotto', 'De Valicchi', 'Perrone', 'Vale', 'Galea']

ART. 25
PREVIDENZA INTEGRATIVA

A tutti i dipendenti delle società del Gruppo cui si applica il presente CIA e che usufruiscono del trattamento previsto dall'art. 86 e dal Regolamento di cui all'allegato n. 13 del CCNL 17/09/2007, verrà riconosciuto un contributo per la previdenza integrativa, comprensivo di quello previsto dall'art. 86 del vigente CCNL, calcolato sulla retribuzione annua lorda convenzionalmente determinata ai fini della previdenza complementare, in misura pari a:

1) **Personale con anzianità di servizio fino a 10 anni compresi**

con decorrenza 01/01/2011

0-5 anni compiuti di anzianità di servizio	3,20%
6-10 anni	4,10%

con decorrenza 01/01/2012

0-5 anni compiuti di anzianità di servizio	3,40%
6-10 anni	4,30%

con decorrenza 01/01/2013

0-5 anni compiuti di anzianità di servizio	3,60%
6-10 anni	4,50%

Per il personale che, pur con anzianità di servizio inferiore a 10 anni alla data di stipula, già fruisce di un trattamento previdenziale pari a quello previsto per l'anzianità superiore a 10 anni, continuerà ad applicarsi il trattamento più favorevole.

[Handwritten signatures and notes are present throughout the document, including names like Rossetto, Pizzella, and various initials.]

2) Personale con anzianità di servizio superiore a 10 anni

	1/1/2011	1/1/2012	1/1/2013
Fondiarìa Sai / Gruppo Fondiarìa Sai Servizi / Capitalia / Pronto Assistance/ Milano Ass./ Dialogo/ Systema / Finitalia / Europa Tutela Giudiziaria/ SAI A.M Bim Vita	4,80%	4,90%	5,10%
SIAT	4,30%	4,60%	5,10%
Div.SASA	4,90%	4,90%	5,10%
Liguria	5,00%	5,00%	5,10%
Sistemi Sanitari	3,60%	4,20%	5,10%

Le polizze Collettive stipulate dal Fondo Pensione Cassa di Previdenza dei Dipendenti di Società del Gruppo Fondiarìa – SAI dovranno prevedere una retrocessione del rendimento finanziario pari al 96% senza alcun minimo trattenuto a far data dalla stipula del presente contratto.

Il contributo a carico dei lavoratori avviene nella misura minima del :

- 0,75% della retribuzione annua per coloro che conferiscono in misura parziale il tfr maturato al fondo pensione aziendale ;
- 0,50% del contributo a carico del datore di lavoro per coloro che mantengono in azienda il tfr maturando .

Si precisa che per coloro che conferiscono l'intero tfr maturando al fondo pensione il contributo obbligatorio a carico del lavoratore si intende assorbito dal conferimento del tfr stesso.

Entrambi i contributi verranno versati al Fondo Pensione Cassa di Previdenza dei Dipendenti di Società del Gruppo Fondiarìa – SAI.

NOTA A VERBALE n. 1

Le Parti si incontreranno, qualora futuri rinnovi del Contratto Nazionale incrementassero il trattamento previdenziale previsto dall'art. 86 e dal Regolamento di cui all'allegato n. 13 del CCNL 17/09/2007, per le opportune valutazioni al riguardo.

Si precisa che la fascia di anzianità di servizio applicabile sarà quella corrente alla data del versamento.

NOTA A VERBALE n. 2

Per i soli dipendenti della Milano Assicurazioni, Dialogo, Systema, Finitalia, Europa TG, SAI A.M. , in servizio alla data del 23/6/2010, attualmente inseriti nella fascia 0-5 anni

compiuti, il passaggio alla fascia superiore al compimento del quinto anno di anzianità di servizio, avverrà con inserimento nella fascia di anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

17/11/11

2

B

Alunno M. ...

Alunno M. ...

Alunno M. ...

Alunno M. ...

3

Alunno M. ...

4

Alunno M. ...

5

Alunno M. ...

6

Agnes Gatti *A. J. ...*

ART. 26
PREVIDENZA INTEGRATIVA INDIVIDUALE FUNZIONARI

Handwritten marks

L'Azienda riconosce la facoltà a favore di ciascun funzionario delle società del Gruppo a cui si applica il presente CiA, di stipulare una polizza PRESS per una rendita base, sia a premio costante sia a premio crescente, non superiore a € 2.065,82 annui.
Nella determinazione del premio a carico del funzionario si terrà conto degli utili finanziari realizzati nella gestione del fondo PRESS.
Tenuto conto dei fini previdenziali, la scadenza della polizza dovrà coincidere con una data non inferiore all'età minima pensionabile.
Il premio della polizza potrà essere incassato, su richiesta del funzionario, mediante ritenuta mensile sullo stipendio senza aggravio di interesse.

Handwritten signatures and notes:
1) *Agnes Gatti* *M. ...*
2) *...*
3) *...*
4) *...*
5) *...*
6) *...*
7) *...*
8) *...*
9) *...*
10) *...*
11) *...*
12) *...*
13) *...*
14) *...*
15) *...*
16) *...*
17) *...*
18) *...*
19) *...*
20) *...*
21) *...*
22) *...*
23) *...*
24) *...*
25) *...*
26) *...*
27) *...*
28) *...*
29) *...*
30) *...*
31) *...*
32) *...*
33) *...*
34) *...*
35) *...*
36) *...*
37) *...*
38) *...*
39) *...*
40) *...*
41) *...*
42) *...*
43) *...*
44) *...*
45) *...*
46) *...*
47) *...*
48) *...*
49) *...*
50) *...*
51) *...*
52) *...*
53) *...*
54) *...*
55) *...*
56) *...*
57) *...*
58) *...*
59) *...*
60) *...*
61) *...*
62) *...*
63) *...*
64) *...*
65) *...*
66) *...*
67) *...*
68) *...*
69) *...*
70) *...*
71) *...*
72) *...*
73) *...*
74) *...*
75) *...*
76) *...*
77) *...*
78) *...*
79) *...*
80) *...*
81) *...*
82) *...*
83) *...*
84) *...*
85) *...*
86) *...*
87) *...*
88) *...*
89) *...*
90) *...*
91) *...*
92) *...*
93) *...*
94) *...*
95) *...*
96) *...*
97) *...*
98) *...*
99) *...*
100) *...*

ART. 27

BUONO PASTO / INDENNITA' DI RIENTRO POMERIDIANO

BUONO PASTO

A tutti i Dipendenti interni ed esterni ai quali si applica il presente contratto integrativo che, ai sensi dell'art. 102 del CCNL 17/09/2007, hanno diritto al buono pasto, sarà riconosciuto un ticket d'importo pari a:

- con decorrenza 01/09/2010 € 5,90;
- con decorrenza 01/01/2011 € 6,10;
- con decorrenza 01/01/2012 € 6,30.

Al personale che attualmente percepisce un buono pasto di valore superiore a € 5,70 verrà riconosciuta, con decorrenza 01/09/2010, una UT ricorrente che verrà erogata a partire dal 2011 nel mese di luglio, di importo pari alla differenza tra € 5,70 ed il valore del buono pasto percepito moltiplicato per il numero dei ticket spettanti nell'anno 2010, che viene convenzionalmente fissato dalle Parti in € 483 annui lordi.

Si precisa che per l'anno 2010 l'UT verrà corrisposta nel mese di novembre in proporzione, con riferimento al periodo 1/9 - 31/12 2010.

Per i dipendenti della Liguria per effetto della diversa distribuzione settimanale, l'UT sostitutiva del maggior valore del ticket viene convenzionalmente stabilita in € 457 lordi in ragion d'anno, e verrà corrisposta con le stesse modalità temporali previste per le altre società del Gruppo, compreso il periodo 1/9 - 31/12 2010.

Si precisa che l'UT ricorrente disciplinata dal presente articolo verrà corrisposta ai lavoratori aventi diritto cessati nel corso dell'anno in misura proporzionale al periodo lavorato.

I predetti valori del buono pasto sono comprensivi dell'importo previsto dall'art. 102 del vigente CCNL ed assorbono eventuali incrementi di valore determinati dai futuri rinnovi del CCNL fino a concorrenza di euro 0,60.

Qualora, in sede di rinnovo del CCNL scaduto il 31/12/2009, l'attuale disciplina di erogazione del buono pasto venisse modificata sia con riferimento al quantum sia con riferimento alla distribuzione temporale, le Parti si incontreranno entro 60 giorni per le opportune valutazioni a riguardo.

INDENNITA' DI RIENTRO POMERIDIANO

Divisione SAI

Per tutto il personale che osserva la distribuzione di orario di lavoro del Centro Sud, di cui all'art. 101 punto 1b) CCNL 17/9/2007, in servizio alla data di stipula

[Handwritten signatures and notes are present throughout the document, including names like 'Rosella', 'Clemente', and various initials and dates.]

ART. 28
REPERIBILITA'

Ai sensi dell'art. 108 del vigente CCNL le Parti convengono di disciplinare l'istituto della reperibilità strutturale, per le figure professionali degli schedatori e sistemisti, secondo le seguenti regole:

Viene fissato un turno di reperibilità, dal lunedì alla domenica, per ciascuna figura professionale, così articolato:

- 1) il turno di reperibilità sarà settimanale e di norma l'Impresa provvederà a programmarlo con un preavviso di 72 ore;
- 2) il turno dovrà coprire l'orario non lavorativo, compresi sabato, domenica e festivi.
- 3) La persona in turno dovrà essere rintracciabile telefonicamente e dovrà intervenire attraverso un sistema telematico/telefonico opportunamente fornito dall'Azienda a proprie spese e ove necessario, raggiungere la struttura del centro di calcolo. Si precisa che in caso di intervento verranno rimborsate le spese di percorrenza

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Per ogni settimana di reperibilità (lunedì - domenica) sarà erogata la seguente indennità con decorrenza 1/7/2010.

- per gli schedatori un importo lordo di €. 350,00 settimanali;
- per i sistemisti un importo lordo di €. 400,00 settimanali.

In caso di interventi effettuati direttamente in Azienda superiori all'ora, a decorrere dal 61° minuto verrà riconosciuto il lavoro straordinario.

La predetta indennità cesserà di essere erogata in caso di mutamento delle mansioni o di cessazione del turno di reperibilità.

NOTA A VERBALE N. 1

L'Azienda, nel programmare i turni di reperibilità, darà la precedenza, ove possibile, a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso.

Saranno inoltre esclusi i lavoratori con gravi e comprovate esigenze familiari e/o personali.

NOTA A VERBALE N. 2

Alle figure professionali cui si applica il presente articolo, dipendenti di Fondiaria-SAI e di Gruppo Fondiaria SAI Servizi, i nuovi importi settimanali verranno riconosciuti con decorrenza 1/1/2011.

Ai dipendenti delle società del Gruppo, cui si applica il presente contratto integrativo, verranno riconosciuti, dopo il superamento del periodo di prova, i seguenti premi aziendali di cui all'art. 85 del CCNL 17/9/2007, secondo gli importi e le modalità di seguito specificati.

A) PREMIO AZIENDALE VARIABILE (PAV)

Al fine di ottenere un sempre maggior coinvolgimento del personale sui risultati aziendali ed anche in relazione alla necessità di stabilire parametri coerenti con l'obiettivo della professionalità dei lavoratori e dell'efficienza delle Società del Gruppo, in una corretta dinamica dei costi compatibili rispetto all'evoluzione del mercato assicurativo, le Parti convengono sull'opportunità di confermare l'erogazione di un premio di rendimento legato al reale andamento aziendale.

Le cifre di riferimento per l'erogazione del premio variabile sono:

- anno 2011: €.900 lordi (4° livello 7° classe);
- anno 2012: €.1.000 lordi (4° livello 7° classe);

Per la determinazione del premio sono stati individuati tre coefficienti (indici di variabilità), elaborati a cura della Direzione Amministrazione, dai dati del Bilancio Consolidato di Fondiaria-Sai, ciascuno dei quali determina l'erogazione delle cifre di seguito specificate.

a) Indici di variabilità'

1) Indice di produttività per addetto (30% della cifra di riferimento)

Questo indice è dato dalla variazione in termini percentuali del rapporto tra premi del lavoro diretto italiano (calcolati secondo i criteri stabiliti dai principi contabili internazionali) e organico al 31/12 (delle Società cui si applica il presente CIA), dell'esercizio di riferimento e l'analogo rapporto dell'esercizio precedente.

Dall'applicazione dell'indice di produttività sulla griglia di oscillazione, di seguito indicata, deriverà l'erogazione della somma specificata per ciascuno degli anni di vigenza del contratto, sempre con riferimento al 4° livello 7° classe.

Produttività in %	2011	2012
	(bilancio 2010)	(bilancio 2011)
oltre 8	324	360
da 5,1 a 8	270	300
da 2,6 a 5	243	270
fino a 2,5	216	240

Elisabetta Roselli

2) Indice di redditività (35% della cifra di riferimento)

Tale indice è dato dalla variazione in termini assoluti del saldo tecnico (saldo tecnico danni più saldo tecnico vita) del bilancio consolidato dell'esercizio di riferimento rispetto all'analogo saldo tecnico dell'esercizio precedente.

Dall'applicazione dell'indice di redditività sulla griglia di oscillazione, di seguito indicata, deriverà l'erogazione della somma specificata per ciascuno degli anni di vigenza del contratto, sempre con riferimento al 4° livello 7° classe.

Saldo Tecnico - (variazione in milioni di euro)	2011 (bilancio 2010)	2012 (bilancio 2011)
oltre 750	378	420
da 501 a 750	346,5	385
da 251 a 500	315	350
fino a 250	283,5	315

3) Utile consolidato (35% della cifra di riferimento)

Tale indice è dato dalla variazione in termini assoluti dell'utile consolidato dell'esercizio di riferimento rispetto all'esercizio precedente.

Dall'applicazione dell'indice relativo all'utile consolidato sulla griglia di oscillazione, di seguito indicata, deriverà l'erogazione della somma specificata per ciascuno degli anni di vigenza del contratto, sempre con riferimento al 4° livello 7° classe.

Utile consolidato - (variazione in milioni di euro)	2011 (bilancio 2010)	2012 (bilancio 2011)
oltre 750	378	420
da 501 a 750	346,5	385
da 251 a 500	315	350
fino a 250	283,5	315

b) Criteri di erogazione

Gli importi lordi del premio variabile indicati nelle griglie di oscillazione, riferiti al 4° livello 7° classe, verranno riparametrati secondo la scala parametrica indicata nella tabella 3 del successivo paragrafo B.

Il premio aziendale variabile verrà pagato sotto forma di U.T. contestualmente alle mensilità solari dei mesi di ottobre 2011 e ottobre 2012.

Il PAV, sarà corrisposto al solo personale in servizio, al momento dell'erogazione, che ha concorso al conseguimento del risultato rappresentato dagli indici sopra indicati ed il premio

stesso sarà proporzionale all'effettiva prestazione lavorativa dell'anno precedente all'erogazione.

Per il personale con contratto part-time, l'importo del premio sarà erogato in misura proporzionale.

Non costituiscono effettiva prestazione lavorativa le assenze per:

- a) aspettativa,
- b) maternità (aspettativa facoltativa)
- c) malattia ed infortunio non professionale di lunga durata, intendendosi per tale quelle superiori a due mesi.

Costituiscono invece effettiva prestazione lavorativa le assenze per:

- a) ferie,
- b) permessi retribuiti.

L'importo erogato non verrà computato ai fini del T.F.R., ai sensi dell'art. 2120 C.C. così come modificato dalla legge 297/82.

Le Parti concordano che qualora negli anni di vigenza del presente CIA dovessero mutare gli elementi di riferimento dei citati parametri i criteri, le modalità e quantità di erogazione del premio saranno oggetto di verifica ed eventuale nuova negoziazione.

Nel 2013 in assenza di rinnovo del C.I.A. si applicherà la presente disciplina delle componenti variabili del premio aziendale e la cifra UT di riferimento per il 4° livello/7a classe sarà di € 1100,00 lordi.

c) Consolidamento

Contestualmente all'erogazione del PAV per l'anno di riferimento e secondo gli stessi criteri di erogazione verranno corrisposti i seguenti importi:

- anno 2011: 35% del premio variabile da erogare nello stesso anno;
- anno 2012: 40% del premio variabile da erogare nello stesso anno;

a titolo di anticipazione del consolidamento che verrà effettuato dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Per Fondiaria Sai e Milano Assicurazioni e le Società che al 1/1/2011 avranno lo stesso PAC, vedi tabella 4, le somme erogate a titolo di anticipazione verranno consolidate a fare data dal 1° gennaio dell'anno successivo ed erogate con l'U.T. ricorrente di cui alle tabelle 9 e 11.

Per tutte le altre Società, il cui premio di produzione consolidato alla data del 1° gennaio 2011, risulti inferiore ad € 4.283,44 (riferito al 4° livello 7° classe), le somme di cui al presente paragrafo corrisposte a titolo di anticipazione, verranno consolidate anno per anno nel premio di produttività consolidato per singole Società, fino al raggiungimento dell'importo del PAC di Gruppo e, successivamente, l'eventuale eccedenza verrà trasformata in U.T. ricorrente.

d) Norma transitoria relativa al 2010.

Poiché per l'anno in corso, sulla base degli indici già noti del bilancio 2009, non è tecnicamente possibile, determinare un premio variabile, le Parti concordano che in luogo del premio variabile

nel mese di ottobre 2010 sarà corrisposta una somma U. T., pari a € . 600 lordi (4° livello 7° classe) come da tabella n 1, allegata.

Sarà altresì corrisposta una somma pari ad € . 180 lordi (4° livello / 7° classe) a titolo di anticipazione del consolidamento che verrà effettuato con decorrenza 1/1/2011, secondo i criteri di consolidamento ed erogazione indicati nei precedenti paragrafi b) e c) (vedi tabella 2).

Handwritten: U.T. 2010

TAB. 1 U.T. 2010

CLASSE	LIVELLI									
	7F3	7F2	7F1	6° q	6	5	4	3	2	1
1	792,00	792,00	792,00	639,00	639,00	580,80	528,00	475,20	422,40	
2	816,00	816,00	816,00	653,40	653,40	594,00	540,00	486,00	432,00	
3	840,00	840,00	840,00	667,80	667,80	607,20	552,00	496,80	441,60	
4	867,00	867,00	867,00	682,50	682,50	620,40	564,00	507,60	451,20	
5	900,00	900,00	900,00	696,90	696,90	633,60	576,00	518,40	460,80	
6	936,00	936,00	936,00	711,60	711,60	646,80	588,00	529,20	470,40	
7	972,00	972,00	972,00	726,00	726,00	660,00	600,00	540,00	480,00	
8	1.008,00	1.008,00	1.008,00	744,30	744,30	676,50	615,00	553,50	492,00	
9				762,30	762,30	693,00	630,00	567,00	504,00	
10				780,60	780,60	709,50	645,00	580,50	516,00	
11				798,60	798,60	726,00	660,00	594,00	528,00	
12				816,90	816,90	742,50	675,00	607,50	540,00	
13				834,90	834,90	759,00	690,00	621,00	552,00	

TAB. 2 ANTICIPO CONSOLIDAMENTO 2010

CLASSE	LIVELLI									
	7F3	7F2	7F1	6° q	6	5	4	3	2	1
1	237,60	237,60	237,60	191,70	191,70	174,24	158,40	142,56	126,72	
2	244,80	244,80	244,80	196,02	196,02	178,20	162,00	145,80	129,60	
3	252,00	252,00	252,00	200,34	200,34	182,16	165,60	149,04	132,48	
4	260,10	260,10	260,10	204,75	204,75	186,12	169,20	152,28	135,36	
5	270,00	270,00	270,00	209,07	209,07	190,08	172,80	155,52	138,24	
6	280,80	280,80	280,80	213,48	213,48	194,04	176,40	158,76	141,12	
7	291,60	291,60	291,60	217,80	217,80	198,00	180,00	162,00	144,00	
8	302,40	302,40	302,40	223,29	223,29	202,95	184,50	166,05	147,60	
9				228,69	228,69	207,90	189,00	170,10	151,20	
10				234,18	234,18	212,85	193,50	174,15	154,80	
11				239,58	239,58	217,80	198,00	178,20	158,40	
12				245,07	245,07	222,75	202,50	182,25	162,00	
13				250,47	250,47	227,70	207,00	186,30	165,60	

B) PREMIO AZIENDALE CONSOLIDATO (PAC)

1) Nuovo Premio aziendale consolidato.

A decorrere dal 1/1/2011 per Fondiaria-SAI e Milano Assicurazioni e le altre Società che hanno lo stesso PAC, il premio aziendale consolidato (PAC), determinato in sede di

Handwritten signatures and notes:
 Milano Assicurazioni
 Fondiaria-SAI
 [Other illegible signatures and notes]

completamento del processo di armonizzazione tra i diversi valori esistenti nelle società del Gruppo, sarà pari, per il 4° livello/7a classe, all'importo di €. 4.283,44 annui lordi, come da tabella n 4, e sarà erogato per livello e classi di inquadramento sulla base della scala parametrica indicata nella tabella n 3.

TAB. 3 SCALA PARAMETRALE

CLASSE	LIVELLI									
	7F3	7F2	7F1	6°Q	6	5	4	3	2	1
1	132,00	132,00	132,00	106,50	106,50	96,80	88,00	79,20	70,40	
2	136,00	136,00	136,00	108,90	108,90	99,00	90,00	81,00	72,00	
3	140,00	140,00	140,00	111,30	111,30	101,20	92,00	82,80	73,60	
4	144,50	144,50	144,50	113,75	113,75	103,40	94,00	84,60	75,20	
5	150,00	150,00	150,00	116,15	116,15	105,60	96,00	86,40	76,80	
6	156,00	156,00	156,00	118,60	118,60	107,80	98,00	88,20	78,40	
7	162,00	162,00	162,00	121,00	121,00	110,00	100,00	90,00	80,00	
8	168,00	168,00	168,00	124,05	124,05	112,75	102,50	92,25	82,00	
9				127,05	127,05	115,50	105,00	94,50	84,00	
10				130,10	130,10	118,25	107,50	96,75	86,00	
11				133,10	133,10	121,00	110,00	99,00	88,00	
12				136,15	136,15	123,75	112,50	101,25	90,00	
13				139,15	139,15	126,50	115,00	103,50	92,00	

TAB. 4 PAC DI GRUPPO

CLASSE	LIVELLI									
	7F3	7F2	7F1	6°Q	6	5	4	3	2	1
1	5.654,15	5.654,15	5.654,15	4.561,87	4.561,87	4.146,37	3.769,43	3.392,49	3.015,54	
2	5.825,48	5.825,48	5.825,48	4.664,67	4.664,67	4.240,61	3.855,10	3.469,59	3.084,08	
3	5.996,82	5.996,82	5.996,82	4.767,47	4.767,47	4.334,84	3.940,77	3.546,69	3.152,61	
4	6.189,58	6.189,58	6.189,58	4.872,42	4.872,42	4.429,08	4.026,44	3.623,79	3.221,15	
5	6.425,16	6.425,16	6.425,16	4.975,22	4.975,22	4.523,32	4.112,11	3.700,89	3.289,68	
6	6.682,17	6.682,17	6.682,17	5.080,16	5.080,16	4.617,55	4.197,77	3.778,00	3.358,22	
7	6.939,18	6.939,18	6.939,18	5.182,97	5.182,97	4.711,79	4.283,44	3.855,10	3.426,75	
8	7.196,18	7.196,18	7.196,18	5.313,61	5.313,61	4.829,58	4.390,53	3.951,48	3.512,42	
9				5.442,11	5.442,11	4.947,38	4.497,62	4.047,85	3.598,09	
10				5.572,76	5.572,76	5.065,17	4.604,70	4.144,23	3.683,76	
11				5.701,26	5.701,26	5.182,97	4.711,79	4.240,61	3.769,43	
12				5.831,91	5.831,91	5.300,76	4.818,87	4.336,99	3.855,10	
13				5.960,41	5.960,41	5.418,56	4.925,96	4.433,36	3.940,77	

Il PAC sarà corrisposto per anno solare in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di maggio.

Detto premio verrà corrisposto ai lavoratori assunti o aventi diritto cessati nel corso dell'anno, in misura proporzionale al periodo lavorato.

Per i lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del presente CIA il PAC di cui alla tabella 4 sarà immediatamente applicabile in proporzione al periodo di lavoro prestato nel corso del 2010.

Per il personale con contratto part-time l'importo del premio sarà erogato proporzionalmente.

2) U.T. ricorrente

Sempre con decorrenza 1/1/2011 ai dipendenti di Fondiaria - Sai e Milano Assicurazioni e le altre Società che hanno lo stesso PAC, in servizio alla data del 23 giugno 2010 e del 1/1/2011 sarà riconosciuto, sotto forma di U.T. ricorrente, nel mese di luglio di ogni anno, un importo pari alla differenza tra il PAC erogato nel mese di maggio 2010 (tabella n. 5 per Fondiaria-Sai e tabella n.6 per Milano) ed il nuovo PAC (tabella n. 4), in misura pari agli importi riportati nella tabella n. 7 per Fondiaria - Sai e nella tabella n. 8 per Milano.

TAB. 5 FONDIARIA SAI PAC 2010

CLASSE	LIVELLI									
	7F3	7F2	7F1	6°Q	6	5	4	3	2	1
1	7.618,16	7.618,16	7.618,16	6.212,33	5.562,95	4.987,02	4.501,95	3.917,82	3.338,07	
2	7.618,16	7.618,16	7.618,16	6.212,33	5.562,95	4.987,02	4.501,95	3.917,82	3.338,07	
3	7.618,16	7.618,16	7.618,16	6.212,33	5.562,95	4.987,02	4.501,95	3.917,82	3.338,07	
4	7.618,16	7.618,16	7.618,16	6.212,33	5.562,95	4.987,02	4.501,95	3.917,82	3.338,07	
5	7.775,20	7.775,20	7.775,20	6.369,36	5.719,99	5.175,25	4.679,90	4.074,85	3.516,02	
6	7.775,20	7.775,20	7.775,20	6.369,36	5.719,99	5.175,25	4.679,90	4.074,85	3.516,02	
7	7.775,20	7.775,20	7.775,20	6.369,36	5.719,99	5.175,25	4.679,90	4.074,85	3.516,02	
8	7.775,20	7.775,20	7.775,20	6.369,36	5.719,99	5.175,25	4.679,90	4.074,85	3.516,02	
9				6.526,39	5.877,02	5.363,91	4.857,80	4.231,67	3.693,97	
10				6.526,39	5.877,02	5.363,91	4.857,80	4.231,67	3.693,97	
11				6.526,39	5.877,02	5.363,91	4.857,80	4.231,67	3.693,97	
12				6.526,39	5.877,02	5.363,91	4.857,80	4.231,67	3.693,97	
13				6.526,39	5.877,02	5.363,91	4.857,80	4.231,67	3.693,97	

TAB. 6 MILANO PAC 2010

CLASSE	LIVELLI									
	7F3	7F2	7F1	6°Q	6	5	4	3	2	1
1	6.343,05	6.343,05	6.343,05	4.584,26	4.584,26	4.137,69	3.769,43	3.308,03	2.756,23	
2	6.517,19	6.517,19	6.517,19	4.722,80	4.722,80	4.265,32	3.879,48	3.412,08	2.846,08	
3	6.697,98	6.697,98	6.697,98	4.868,00	4.868,00	4.392,94	3.996,18	3.516,12	2.935,93	
4	6.878,77	6.878,77	6.878,77	5.006,55	5.006,55	4.520,58	4.106,23	3.626,82	3.025,78	
5	7.059,57	7.059,57	7.059,57	5.151,75	5.151,75	4.648,19	4.223,02	3.730,88	3.108,98	
6	7.247,02	7.247,02	7.247,02	5.290,30	5.290,30	4.775,83	4.339,65	3.841,57	3.198,83	
7	7.444,19	7.444,19	7.444,19	5.462,80	5.462,80	4.933,59	4.479,28	3.970,28	3.308,98	
8	7.654,67	7.654,67	7.654,67	5.641,96	5.641,96	5.091,35	4.618,91	4.099,01	3.412,48	
9				5.814,46	5.814,46	5.249,11	4.765,21	4.227,73	3.515,98	
10				5.993,60	5.993,60	5.406,87	4.904,85	4.363,10	3.626,14	
11				6.172,77	6.172,77	5.564,63	5.051,15	4.491,82	3.729,64	
12				6.351,92	6.351,92	5.729,03	5.197,44	4.627,20	3.833,14	
13				6.537,74	6.537,74	5.893,45	5.350,38	4.762,57	3.943,29	

Handwritten notes and signatures:
 - Top: "Bagnasco" (signature)
 - Left margin: "B.M. M.M." (vertical)
 - Right margin: "H. Bagnasco" (vertical)
 - Bottom: "per favore Milano" (handwritten)
 - Bottom: "D. Bagnasco" (signature)
 - Bottom: "C. Bagnasco" (signature)
 - Bottom: "G. Bagnasco" (signature)
 - Bottom: "M. Bagnasco" (signature)
 - Bottom: "P. Bagnasco" (signature)
 - Bottom: "R. Bagnasco" (signature)
 - Bottom: "S. Bagnasco" (signature)
 - Bottom: "T. Bagnasco" (signature)
 - Bottom: "U. Bagnasco" (signature)
 - Bottom: "V. Bagnasco" (signature)
 - Bottom: "W. Bagnasco" (signature)
 - Bottom: "X. Bagnasco" (signature)
 - Bottom: "Y. Bagnasco" (signature)
 - Bottom: "Z. Bagnasco" (signature)

TAB. 7 FONDIARIA-SAI

CLASSE	LIVELLI									
	7F3	7F2	7F1	6°Q	6	5	4	3	2	1
1	1.964,02	1.964,02	1.964,02	1.650,46	1.001,08	840,65	732,52	525,33	322,53	
2	1.792,68	1.792,68	1.792,68	1.547,66	898,28	746,41	646,85	448,23	253,99	
3	1.621,34	1.621,34	1.621,34	1.444,86	795,48	652,18	561,18	371,13	185,46	
4	1.428,58	1.428,58	1.428,58	1.339,91	690,53	557,94	475,51	294,03	116,92	
5	1.350,04	1.350,04	1.350,04	1.394,14	744,77	651,93	567,79	373,96	226,34	
6	1.093,03	1.093,03	1.093,03	1.289,20	639,83	557,70	482,13	296,85	157,80	
7	836,02	836,02	836,02	1.186,39	537,02	463,46	396,46	219,75	89,27	
8	579,02	579,02	579,02	1.055,75	406,38	345,67	289,37	123,37	3,60	
9				1.084,28	434,91	416,53	360,18	183,82	95,88	
10				953,63	304,26	298,74	253,10	87,44	10,21	
11				825,13	175,76	180,94	146,01	-8,94	-75,46	
12				694,48	45,11	63,15	38,93	-105,32	-161,13	
13				565,98	-83,39	-54,65	-68,16	-201,69	-246,80	

TAB. 8 MILANO ASS.NI

CLASSE	LIVELLI									
	7F3	7F2	7F1	6°Q	6	5	4	3	2	1
1	688,90	688,90	688,90	22,39	22,39	-8,69	0,00	-84,46	-259,31	
2	691,71	691,71	691,71	58,13	58,13	24,71	24,38	-57,51	-238,00	
3	701,16	701,16	701,16	100,53	100,53	58,10	55,41	-30,57	-216,69	
4	689,19	689,19	689,19	134,13	134,13	91,50	79,79	3,03	-195,37	
5	634,40	634,40	634,40	176,53	176,53	124,88	110,92	29,98	-180,71	
6	564,85	564,85	564,85	210,14	210,14	158,27	141,87	63,57	-159,39	
7	505,02	505,02	505,02	279,84	279,84	221,80	195,84	115,19	-117,77	
8	458,49	458,49	458,49	328,35	328,35	261,76	228,38	147,53	-99,95	
9				372,34	372,34	301,73	267,60	179,88	-82,12	
10				420,84	420,84	341,69	300,15	218,87	-57,62	
11				471,51	471,51	381,66	339,36	251,21	-39,79	
12				520,01	520,01	428,27	378,56	290,21	-21,96	
13				577,33	577,33	474,89	424,42	329,20	2,52	

Ai dipendenti di Fondiaria-Sai e delle Società aventi lo stesso PAC 2010, gli importi di tabella 7 sommati agli importi di tabella 2, saranno erogati sotto forma di U.T. ricorrente nel mese di luglio 2011 (vedi tabella 9).

(Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including names like Rosatelli, Paolo, and various illegible signatures.)

Gli importi di tabella 10 sommati a quelli di tabella 8 e tabella 2, saranno corrisposti ai dipendenti della Milano e Società con lo stesso PAC 2010, sotto forma di U.T. ricorrente nel mese di luglio 2011 (vedi tabella 11).

TAB. 11 U.T. RICORRENTE MILANO ASS

CLASSE	LIVELLI									
	7F3	7F2	7F1	6°Q	6	5	4	3	2	1
1	1.190,50	1.190,50	1.190,50	427,09	427,09	359,15	334,40	216,50	8,21	
2	1.208,51	1.208,51	1.208,51	471,95	471,95	400,91	366,38	250,29	35,60	
3	1.233,16	1.233,16	1.233,16	523,47	523,47	442,66	405,01	284,07	62,99	
4	1.238,29	1.238,29	1.238,29	566,38	566,38	484,42	436,99	324,51	90,39	
5	1.204,40	1.204,40	1.204,40	617,90	617,90	526,16	475,72	358,30	111,13	
6	1.157,65	1.157,65	1.157,65	660,82	660,82	567,91	514,27	398,73	138,53	
7	1.120,62	1.120,62	1.120,62	739,64	739,64	639,80	575,84	457,19	186,23	
8	1.096,89	1.096,89	1.096,89	799,74	799,74	690,21	617,88	498,08	211,65	
9				855,13	855,13	740,63	666,60	538,98	237,08	
10				915,22	915,22	791,04	708,65	586,52	269,18	
11				977,29	977,29	841,46	757,36	627,41	294,61	
12				1.037,38	1.037,38	898,52	806,06	674,96	320,04	
13				1.106,10	1.106,10	955,59	861,42	722,50	352,12	

Negli anni successivi, a tale importo si sommeranno quelli derivanti dal consolidamento del PAV di cui al paragrafo A) c)

Detta UT ricorrente verrà corrisposta ai lavoratori aventi diritto cessati nel corso dell'anno in misura proporzionale al periodo lavorato.

C) ASSEGNO AD PERSONAM PER IL PERSONALE INQUADRATO NEI LIVELLI 6° E 7° FUNZIONARI - APPLICABILE SOLO A FONDIARIA-SAI.

1) DIVISIONE FONDIARIA

I valori lordi dell'assegno ad personam da erogarsi in un'unica soluzione nel mese di agosto di ogni anno, al personale inquadrato al 6° e 7° livello, sono i seguenti:

TAB. 12 DECORRENZA 1/1/2011 FONDIARIA

CLASSE	LIVELLI			
	7F3	7F2	7F1	6
1	850,00	710,00	590,00	380,00
2	1.040,00	865,00	730,00	380,00
3	1.230,00	1.025,00	855,00	380,00
4	1.420,00	1.185,00	985,00	380,00
5	1.610,00	1.345,00	1.120,00	455,00
6	1.800,00	1.500,00	1.250,00	455,00
7				455,00
8				455,00
9				535,00
10				535,00
11				535,00
12				535,00
13				535,00

2) DIVISIONE SAI

Ferma la disciplina di cui alla presente lettera C) 1), la cui applicazione riguarda esclusivamente il personale inquadrato nei livelli retributivi 6° e 7° - Funzionari della ex La Fondiaria S.p.A., in via del tutto straordinaria, nell'ambito del processo di armonizzazione volto a valorizzare l'apporto professionale del personale inquadrato nei livelli retributivi 6° e 7° - Funzionari della Divisione SAI, viene confermata la disciplina introdotta nel CIA Fondiaria-Sai 20/12/2005 che con decorrenza 1/1/2006 ha riconosciuto al personale inquadrato nei livelli retributivi 6° e 7° - Funzionari della Divisione SAI, in servizio alla stessa data, un assegno ad personam non assorbibile il cui importo è così stabilito nella tabella sotto riportata.

TAB. 13 DECORRENZA 1/1/2011 SAI

CLASSE	LIVELLI			
	7F3	7F2	7F1	6
1	340,00	285,00	240,00	105,00
2	420,00	350,00	290,00	105,00
3	495,00	410,00	345,00	105,00
4	570,00	475,00	395,00	105,00
5	645,00	540,00	450,00	125,00
6	725,00	550,00	500,00	125,00
7				125,00
8				125,00
9				145,00
10				145,00
11				145,00
12				145,00
13				145,00

3) Per l'anno 2010 rimangono fermi gli importi dell'assegno ad personam stabiliti nel CIA Fondiaria-Sai 20/12/2005.

NOTA A VERBALE N. 1

Qualora il personale che dal 1/1/2011 fruira dell'U.T. ricorrente di cui alle tabelle n.9 e 11, rispettivamente per Fondiaria-Sai e Milano, nonché i dipendenti delle altre Società con la stessa regolamentazione, abbia un successivo passaggio di livello, avrà diritto al riconoscimento dell'U.T. ricorrente corrispondente al nuovo livello/classe di Inquadramento.

NOTA A VERBALE N.2

Poiché il personale di Fondiaria -Sai, Divisione Sai, in servizio alla data del 20/12/2005 percepisce il PAC dell'esercizio corrente nel mese di maggio dell'esercizio successivo, tale diversa modalità di erogazione deve intendersi estesa anche all' U.T. ricorrente indicata nella tabella n.9.

NOTA A VERBALE N.3

Per le Società il cui PAC al 1/1/2011 è inferiore al PAC di Gruppo indicato in tabella n.4, continueranno ad essere erogati i PAC disciplinati dai precedenti CIA delle singole Società

[Handwritten notes and signatures are present throughout the document, including 'Maurizio Ball', 'Antonio...', and various initials.]

interessate applicati fino al rinnovo del presente, maggiorati dei consolidamenti previsti dal presente articolo.

Nel momento in cui per il 4° livello 17° classe il PAC di tali Società raggiungerà l'importo di €.4.283,44 si applicherà la tabella n.4, e relativa parametrizzazione, e l'eventuale eccedenza sarà trasformata in U.T. ricorrente secondo gli stessi criteri e modalità stabiliti nel paragrafo.

NOTA A VERBALE N.4

Si precisa che la creazione della UT ricorrente e le modalità di consolidamento dell'anticipazione del PAV nella medesima sono determinate dal processo di armonizzazione realizzato con il presente CIA, e in tale ambito rimarranno circoscritte.

NOTA A VERBALE N.5

Si precisa che la disciplina del presente articolo non si applica al personale di cui alla Disciplina Speciale - Parte Seconda e Parte Terza - del vigente CCNL, nonché per il solo PAV, al personale assunto ex lege 368/2001.

[Handwritten signatures and notes covering the lower half of the page, including names like AMARO, MIA, and various scribbles.]

Elisabetta Nasca
 ALLEGATO
 Mario
 [various other illegible signatures]

PROTOCOLLO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

La responsabilità sociale, intesa quale consapevolezza che l'Impresa deve essere parte attiva nella comunità in cui è inserita e deve porre tra le priorità i bisogni e gli interessi dei cittadini, delle istituzioni, dell'ambiente naturale, nonché la qualità della vita di chi è direttamente coinvolto nell'attività dell'Impresa come i dipendenti, i clienti, i consulenti, i fornitori, è un tema che negli ultimi anni è stato oggetto di interventi di sensibilizzazione e di attività promozionale sia a livello comunitario che nazionale.

In tale contesto il Gruppo Fondiaria - SAI conferma il proprio impegno a conciliare i valori dell'etica e del business in tutti processi aziendali, per dare sempre maggior rilievo al ruolo della responsabilità sociale quale "valore strategico" condiviso per tutto il Gruppo.

In particolare, per quanto concerne il personale dipendente, l'intesa del 14/12/09 conferma il positivo sistema di relazioni industriali e di tutela per i lavoratori nato con l'accordo del 30/7/2002, e salvaguarda gli equilibri occupazionali e professionali tra i vari poli e sedi di nicchia, con la necessaria ottimizzazione delle risorse e senza pregiudizio per i diritti dei lavoratori.

In tale contesto si è inserito il processo di armonizzazione dei trattamenti economici e normativi, che rappresenta una significativa espressione della sensibilità dell'Azienda a tradurre in comportamenti concreti i principi di riferimento della responsabilità sociale e conferma altresì la centralità dei lavoratori/trici e l'obiettivo della loro valorizzazione, sottolineandone l'importanza strategica per lo sviluppo e la crescita dell'impresa.

Ciò premesso viene confermata, anche nell'arco della vigenza del nuovo contratto integrativo di Gruppo, la volontà di dare ulteriore impulso a manifestazioni già sperimentate di sensibilità sociale, quali ad esempio la Commissione Pari Opportunità, ovvero le misure a favore del personale invalido (a titolo esemplificativo la possibilità di avvalersi di traduttori per sordomuti, messi a disposizione dall'Azienda, nelle assemblee sindacali), della tutela della salute, della medicina preventiva, dei genitori lavoratori, dei lavoratori studenti, della formazione per tutte le categorie di dipendenti, nonché gli istituti volti a garantire agevolazioni di valenza sociale a favore del personale (per esempio convenzioni per colonie e soggiorni estivi o con strutture adibite ad asili nido).

Inoltre, nel più ampio contesto delineato dal Protocollo sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, allegato 19 del CCNL 17/9/2007, verrà riservata costante e particolare attenzione ai lavori dell'Osservatorio Paritetico Nazionale, al fine di utilizzarne, in sede aziendale, attraverso momenti di confronto, i contributi in termini di promozione dei valori del lavoro e dell'Impresa, di ottimizzazione del clima aziendale attraverso relazioni industriali positive e responsabili, di crescita e di arricchimento della professionalità dei dipendenti, dello sviluppo di nuovi progetti, etc., che necessitano di approfondimento e valutazioni di compatibilità, anche sulla base della valorizzazione e dello scambio di "best practices" aziendali.

[Extensive area of handwritten signatures and initials]

COPERTURA DANNI ACCIDENTALI
(di cui all'art. 17 Garanzia Danni Accidentali)

A) Oggetto dell'assicurazione

La garanzia è prestata per i danni materiali e diretti subiti dal veicolo assicurato compresi gli accessori stabilmente installati in conseguenza di:

- 1) collisione con altri veicoli, ribaltamento, urto contro qualsiasi ostacolo od uscita di strada;
- 2) scioperi, dimostrazioni e tumulti popolari, aggressioni od atti violenti con movente politico, atti di terrorismo, sabotaggio e vandalismo;
- 3) trombe, tempeste, uragani, grandine, alluvioni, inondazioni, mareggiate, frane e smottamenti.

La garanzia è prestata con applicazione, per ogni sinistro fuori servizio, di una franchigia fissa ed assoluta di € 75,00 e fino a concorrenza del massimo indennizzo di € 15.000,00 / 17.000,00 secondo le decorrenze indicate nell'art.17.

Se il sinistro si verifica durante il servizio da parte del dipendente, la garanzia è prestata senza applicazione di alcuna franchigia fino a concorrenza del massimo indennizzo di € 15.000,00 / 17.000,00.

Nel caso in cui il dipendente integrasse tale massimale, se l'importo del sinistro superasse i massimi indennizzabili di cui sopra, sull'indennizzo eccedente non verrà applicata alcuna franchigia.

B) Esclusioni

Sono esclusi i danni:

- determinati da dolo dell'assicurato o dei trasportati sul veicolo;
- cagionati da materiali od animali trasportati sul veicolo;
- subiti a causa di traino attivo e passivo;
- avvenuti durante la partecipazione a corse o gare e relative prove;
- avvenuti in occasione di atti di guerra, occupazione militare, invasione, insurrezione eruzioni vulcaniche, terremoti e sviluppo - comunque insorto, controllato o meno - di energia nucleare o di radioattività.

C) Sinistri

In caso di sinistro verificatosi in conseguenza degli eventi descritti al punto A) 2, l'assicurato dovrà presentare immediatamente denuncia all'Autorità ed inoltrare all'azienda copia della denuncia vistata dall'Autorità stessa.

D) Liquidazione dei danni

In caso di danno parziale verrà rimborsato, fino alla concorrenza di € 15.000,00 / 17.000,00 per sinistro, le spese sostenute per riparare o sostituire le parti danneggiate o distrutte del veicolo senza tener conto del degrado di uso.

In caso di danno totale l'Azienda rimborsa il valore commerciale del veicolo (sulla base delle quotazioni riportate dall'ultima edizione della pubblicazione "Eurotax giallo") al momento del sinistro, dedotto il valore di recupero, con il limite di € 15.000,00 /

Handwritten notes and signatures:

- Top left: *Cassa di Compensazione*
- Top center: *ALLEGATO 12*
- Right side: *ALLEGATO 12* (vertical)
- Bottom left: *sub*
- Bottom center: *19022010*
- Bottom right: *19022010*
- Various illegible signatures and initials throughout the page.

17.000,00. In parziale deroga a quanto sopra per i primi sei mesi dalla data di immatricolazione dell'autoveicolo, il rimborso avverrà con valore "a nuovo".

E) Rinuncia al diritto di rivalsa

L'azienda rinuncia al diritto di surroga di cui all'art. 1916 C.C. nei confronti del conducente del veicolo, dei trasportati e dei familiari dell'assicurato.

MODALITA' OPERATIVE

La garanzia opera per il veicolo (tipo e targa) che il dipendente ha comunicato all'Ufficio Personale di competenza e che risulta registrato presso l'ufficio stesso.

La sostituzione del veicolo oggetto della garanzia sarà consentita mediante preventiva comunicazione attraverso consegna diretta o trasmissione via fax al competente Ufficio Polizze Dipendenti presso le sedi di Torino, Milano e Firenze, di una dichiarazione e documentazione relativa al nuovo veicolo.

La garanzia avrà effetto, per il nuovo mezzo, dal giorno e dall'ora indicati dal dipendente.

Nell'ipotesi in cui il dipendente abbia acquistato il veicolo utilizzando il prestito dell'Azienda, non potrà assicurare un veicolo diverso da quello per il quale ha ottenuto il prestito medesimo.

Handwritten initials/signature on the left margin.

Handwritten signature on the right margin.

Large collection of handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page.

**ACCORDO PER LA DISCIPLINA DEGLI INTERVENTI FINANZIARI A FAVORE DEI
DIRENDENTI PER L'ACQUISTO DI ALLOGGI PER PROPRIA ABITAZIONE.**

Art. 1 - Scopo dell'Accordo

Scopo dell'Accordo è quello di facilitare ai Dipendenti l'acquisto, la costruzione e/o la ristrutturazione della loro prima casa di abitazione nel Comune o nella zona in cui il lavoratore è tenuto a risiedere per ragioni di servizio. Le particolari esigenze dei dipendenti addetti a mansioni esterne, in merito all'ubicazione dell'abitazione, verranno esaminate dalla Commissione di cui all'art. 23 "Prestiti" del CIA.

Art. 2 - Sfera di applicazione

L'Accordo si applica ai Dipendenti assunti a tempo indeterminato.

Art. 3 - Cause di esclusione

Sono esclusi dai benefici del finanziamento:

- i Dipendenti che risultino proprietari, essi stessi o il coniuge non legalmente separato, o comproprietari con il coniuge, di abitazione idonea a dimora abituale in relazione alla sede di lavoro;
- i Dipendenti che abitino in un alloggio idoneo sul quale gravi usufrutto a favore dei genitori.

Nel caso di coniugi o coppia di dipendenti che intendano acquistare una prima casa di abitazione, entrambi Dipendenti della Società solo uno di questi potrà usufruire delle provvidenze del presente Accordo, ovvero fermo quanto disposto al comma successivo, il mutuo potrà essere cointestato.

Si precisa che potrà essere erogato un solo mutuo per immobile e che sarà consentito richiedere il mutuo una seconda volta, per l'acquisto della prima casa di abitazione, purchè siano decorsi cinque anni dalla prima erogazione.

Nota a verbale n. 1.

Per abitazione idonea si intende quella il cui rapporto "stanze utili (esclusi i servizi e cucina) /nucleo familiare più conviventi a carico" è pari o superiore ad uno.

Nota a verbale n. 2.

I Dipendenti che siano ammessi a fruire dei benefici del presente Accordo e che siano proprietari di un'abitazione non idonea, saranno obbligati ad alienarla entro due anni dall'assegnazione del mutuo, pena la revoca dello stesso.

Art. 4 - Decadenza dai benefici dell'Accordo.

In caso di vendita dell'immobile acquistato per effetto del finanziamento non sarà consentito l'accollo del mutuo da parte del terzo acquirente salvo che quest'ultimo sia anch'esso dipendente del Gruppo. Qualora invece il dipendente cessi di prestare

Handwritten signatures and notes:

- Top left: *Comune di...*
- Top center: *Comune di...*
- Top right: *Comune di...*
- Left margin: *Comune di...*
- Right margin: *Comune di...*
- Bottom left: *Comune di...*
- Bottom center: *Comune di...*
- Bottom right: *Comune di...*

Elisabetta Rosatelli
Sofia...

Handwritten marks and signatures at the top right.

Art. 8 - Documentazione.

Il Dipendente ammesso a fruire dei benefici del presente accordo si impegna a fornire alla Commissione Mutui e Prestiti copia del contratto d'acquisto di norma entro un anno dall'autorizzazione.

Nel caso di acquisto in cooperativa si terrà conto dei tempi e della normativa specifica.

Art. 9 - Durata.

Il presente accordo avrà vigore sino al 31.12.2012 e scadrà allo spirare del termine senza obbligo di disdetta per le Parti.

Massimo
Giovanna
Anna
Mazzola
Edda
Stefano
Antonio
Luca
Dante
Roberto
Boris
Antonio
Marta
...
Handwritten signatures and names covering the bottom two-thirds of the page.

CONDIZIONI DI ASSICURAZIONE COPERTURE INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRA PROFESSIONALI.

(riferimento Art. 24 lett. A)

Definizioni:

Infortunio

Evento dovuto a causa fortuita, violenta ed esterna che produca lesioni corporali obiettivamente constatabili.

Franchigia

La parte di danno, espressa in punti percentuali d'Invalidità o in giorni per le indennità e le inabilità temporanee o in importo per il rimborso spese, che è esclusa dall'Indennizzo.

Day hospital

La degenza diurna, con posto letto senza pernottamento, per prestazioni chirurgiche e mediche che siano:
- documentate da cartella clinica;
- praticate in ospedale, cliniche, o strutture all'uopo autorizzate;
- effettuate con la presenza continua, nella struttura, di un medico.

Gessatura / Mezzo di contenzione

Ogni dispositivo fisso o rigido purché sia applicato e rimosso da personale medico o paramedico a seguito di frattura radiograficamente accertata o rottura miocapsulolegamentosa clinicamente diagnosticata in ambiente sanitario.

Infortunio "in itinere"

Infortunio verificatosi durante il tragitto che l'Assicurato deve compiere per recarsi dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa, *utilizzando la via più breve, per il tempo strettamente necessario allo scopo, senza effettuare interruzioni o deviazioni non necessitate.*

Infortunio Professionale

Quello verificatosi in occasione di lavoro.

Infortunio Extraprofessionale Quello verificatosi durante lo svolgimento delle attività familiari, di vita di relazione e del tempo libero, nonché ogni altra circostanza che non rientri nell'attività lavorativa svolta.

Invalidità Permanente

La perdita totale o parziale definitiva della capacità generica lavorativa dell'Assicurato indipendentemente dalla professione esercitata.

Istituto di cura

L'ospedale pubblico, la clinica o la casa di cura privata regolarmente autorizzata a fornire assistenza sanitaria ospedaliera, *esclusi stabilimenti termali, case di convalescenza e di soggiorno, Istituti per la cura della persona ai fini estetici e/o dietetici, case di riposo, alberghi od Istituti per il recupero o mantenimento della forma fisica, cliniche del "benessere".*

Ricovero

La degenza, risultante dalla cartella clinica, comportante almeno un pernottamento in Istituto di cura.

[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including names like 'Roselli', 'Carlo', and 'Mazzola' in various locations.]

1. Oggetto dell'Assicurazione

1.1 Infortuni compresi in garanzia

L'Azienda riterrà compresi in garanzia i seguenti eventi:

- a) l'asfissia non di origine morbosa;
- b) l'avvelenamento acuto da ingestione o da assorbimento di sostanze;
- c) l'infezione ed avvelenamento causati da morsi di animali, punture di insetti e di vegetali, **la malaria e le malattie tropicali.**
- d) i colpi di sole o di calore;
- e) l'annegamento;
- f) l'assideramento o il congelamento;
- g) la folgorazione;
- h) le lesioni determinate da sforzi, **con esclusione di ogni tipo di infarto;**
- i) le ernie addominali traumatiche, **con esclusione di ogni altro tipo di ernia come previsto dal successivo punto 1.5 - Ernie addominali traumatiche -;**
- j) gli Infortuni causati da malessere o malore e dagli stati di incoscienza **che non siano causati da stupefacenti, allucinogeni ed abuso di psicofarmaci o da alcolici purchè, in quest'ultimo caso, non derivino dalla guida di veicoli;**
- k) gli Infortuni causati da colpa grave dell'Assicurato.

1.2 Infortuni occorsi in occasioni di guerra e insurrezioni all'estero, tumulti popolari o terrorismo

La garanzia è operante anche per gli infortuni subiti all'estero derivanti da atti di guerra (dichiarata o non) o di insurrezione popolare, **per un periodo massimo di 14 giorni dall'inizio dell'ostilità o dell'insurrezione**, nel caso in cui l'Assicurato venga sorpreso da tali eventi mentre si trova al di fuori dell'Italia, della Repubblica di S. Marino, dello Stato della Città del Vaticano e dei Paesi U.E., **a condizione che non vi abbia preso parte attiva.**

Sono inoltre compresi gli Infortuni verificatisi in occasione di tumulti popolari o atti di terrorismo **a condizione che l'Assicurato non vi abbia preso parte attiva.**

1.3 Infortuni aeronautici

Fermo restando quanto previsto dall'art. 1.6 punto c) - Esclusioni -, la garanzia è estesa agli Infortuni che l'Assicurato subisca durante i viaggi aerei, turistici o di trasferimento, effettuati in qualità di passeggero, su velivoli od elicotteri da chiunque eserciti, **tranne che:**

- **Da Società/Aziende di lavoro aereo in occasione di voli diversi da trasporto pubblico di passeggeri;**
- **Da Aeroclub.**

Agli effetti della garanzia, il viaggio aereo si intende cominciato nel momento in cui l'Assicurato sale a bordo dell'aeromobile e si considera concluso nel momento in cui ne è disceso.

1.4 Infortuni occorsi durante la pratica di attività sportiva

La garanzia è operante per gli Infortuni subiti durante la pratica di qualsiasi attività sportiva ad **eccezione di:**

- a) sport esercitati professionalmente;
- b) pugilato, a qualsiasi livello ed in tutte le sue forme, salto dal trampolino con sci od idrosci, sci acrobatico, sci estremo, snowboard acrobatico, bob, speleologia, paracadutismo e sport aerei in genere, free climbing, salto con l'elastico, canoa fluviale, rafting, kite surf, pratica di atletica pesante, lotta nelle sue varie forme, immersione con autorespiratore, scalata di roccia o di ghiaccio, guidoslitta, rugby, football americano, hockey su ghiaccio.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 1.6 - Esclusioni - punto b.

1.5 Ernie addominali traumatiche

Fermo quanto previsto dall'art. 3.4 - Minorazioni preesistenti - Criteri di Indennizzabilità -, la garanzia comprende, *limitatamente ai casi di Invalidità Permanente e di Inabilità Temporanea (ove previsti)*, le ernie addominali traumatiche, con l'intesa che:

- Qualora l'ernia risulti operabile, verrà corrisposto solamente l'Indennizzo per il caso di Inabilità Temporanea, ove prevista, *per un periodo non superiore a 30 giorni*;
- Qualora l'ernia, anche se bilaterale, non risulti operabile secondo parere medico, verrà corrisposto *un Indennizzo non superiore al 10% della somma assicurata per il caso di Invalidità Permanente totale*;
- Qualora insorga contestazione circa la natura e l'operabilità dell'ernia la decisione è rimessa al Collegio Medico secondo la procedura prevista dal successivo art. 3.5 - Controversie - arbitrato irrituale.

1.6 Esclusioni

Restano esclusi dalla garanzia gli Infortuni determinati da:

- a) guida di qualsiasi veicolo o natante a motore se l'Assicurato, al momento dell'evento, è privo della prescritta abilitazione salvo il caso in cui la stessa risulti scaduta da non oltre 120 giorni e venga regolarmente rinnovata prima della definizione del danno oppure non venga rinnovata per causa esclusiva e diretta delle lesioni fisiche subite dal conducente a causa dell'evento;
- b) partecipazione, con qualsiasi veicolo o natante a motore, a competizioni ed alle relative prove salvo le gare di regolarità pura;
- c) guida di veicoli in circuiti, pur in assenza di competizione, salvo i corsi di guida sicura;
- d) pilotaggio ed uso di aeromobili, deltaplani, ultraleggeri, parapendio, salvo quanto previsto dall'art. 1.3 - Infortuni aeronautici -, nonché guida e uso di mezzi subacquei;
- e) delitti dolosi commessi o tentati dall'Assicurato;
- f) ubriachezza solo in caso di guida di veicoli, abuso di psicofarmaci, uso di stupefacenti ed allucinogeni;
- g) guerra od insurrezione, salvo quanto previsto dall'art. 1.2 - Infortuni occorsi in occasioni di guerra e insurrezioni all'estero, tumulti popolari o terrorismo -;
- h) movimenti tellurici, eruzioni vulcaniche, maremoti e inondazioni;
- i) trasmutazioni del nucleo dell'atomo come pure di radiazioni provocate artificialmente dall'accelerazione di particelle atomiche o da esposizione a radiazioni ionizzanti nonché le contaminazioni nucleari, biologiche e chimiche.

Per contaminazione si intende l'avvelenamento di persone con sostanze nucleari, biologiche e chimiche che provochino infermità o morte.

Sono inoltre escluse le conseguenze di operazioni chirurgiche, accertamenti e cure mediche non resi necessari in conseguenza d'Infortunio.

2. Garanzie

2.1 Morte

In caso di Infortunio indennizzabile a termini di Polizza che abbia come conseguenza la morte dell'Assicurato e questa si verifichi *entro due anni* dal giorno dell'Infortunio, la Società corrisponde il capitale assicurato ai beneficiari designati o, in difetto di designazione, agli eredi dell'Assicurato in parti uguali.

2.2 Morte presunta

Qualora a seguito di Infortunio indennizzabile a termini di Polizza il corpo dell'Assicurato non venga ritrovato, e si presume si avvenuto il decesso, la Società pagherà ai beneficiari designati o, in difetto, agli eredi in parti uguali, il capitale previsto in caso di morte; il pagamento del predetto capitale avverrà decorsi sei mesi dalla presentazione della domanda per la dichiarazione di morte presunta (art. 60 n. 3 e 62 C.C.), mentre, in caso di affondamento o naufragio, oppure di caduta di aeromobile, il pagamento avverrà decorsi sei mesi dal

Sinistro, qualora sia accertata dalla competente Autorità, la presenza a bordo dell'Assicurato e quest'ultimo sia dato per disperso a seguito del Sinistro stesso (art. 211 e 838 Codice della Navigazione).
Resta inteso che se dopo il pagamento dell'Indennizzo risulterà che l'Assicurato non era morto o comunque non lo era a seguito di Infortunio indennizzabile, la Società avrà diritto alla restituzione della somma pagata. A restituzione avvenuta, l'Assicurato potrà far valere i propri diritti per l'invalidità permanente eventualmente residua.

2.3 Invalidità Permanente

In caso di Infortunio indennizzabile a termini di Polizza che abbia come conseguenza una Invalidità Permanente e questa si verifichi **entro due anni** dal giorno dell'Infortunio, la Società corrisponde un Indennizzo calcolato sul capitale assicurato in proporzione al grado d'invalidità verificatosi. La valutazione dell'Invalidità Permanente sarà effettuata secondo i criteri e le percentuali indicate nella Tabella di cui all'allegato 1 del D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124 e successive modifiche intervenute fino alla data di stipulazione del contratto, con rinuncia da parte della Società all'applicazione della franchigia relativa prevista dalla legge.

Nei confronti delle persone affette da mancinismo, le percentuali di invalidità permanente previste per l'arto superiore destro e la mano sinistra e viceversa. Se la lesione comporta una minorazione anziché la perdita totale anatomica o funzionale di organi o arti, **le percentuali della tabella vengono ridotte in proporzione alla funzionalità perduta.** La perdita anatomica o funzionale di più organi o arti comporta l'applicazione di una percentuale di invalidità pari alla somma delle singole percentuali riconosciute per ciascuna lesione, **con il massimo del 100%.**

Per i casi non previsti dalla tabella, il grado di Invalidità Permanente sarà stabilito in analogia ai casi elencati nella tabella stessa, tenuto conto della diminuita capacità generica lavorativa dell'Assicurato, indipendentemente dalla specifica professione esercitata.

2.4 Indennità giornaliera per applicazione di Gessatura / Mezzo di contenzione

Qualora l'Infortunio comporti applicazione di Gessatura / Mezzo di contenzione, l'azienda liquida l'Indennità convenuta a partire dal giorno successivo all'applicazione, per **il periodo dell'immobilizzazione.**

2.5 Rimborso spese di cura

L'azienda nei soli casi di infortuni professionali, rimborserà, **entro il limite previsto dall'art. 24 lett. A.1.4)** le spese sostenute per:

- per onorari medici e chirurgici, rette di degenza in Istituto di cura, diritti di sala operatoria e materiali d'intervento, accertamenti diagnostici, ticket, trasporto in ambulanza all'Istituto di cura o all'ambulatorio;
- per terapie fisiche (prescritte da medici), effettuate da medici o paramedici abilitati, medicinali;
- acquisto o noleggio di apparecchi protesici e terapeutici (comprese le protesi dentarie), **qualora l'Infortunio abbia comportato Invalidità Permanente ai sensi di Polizza.**

Il rimborso viene effettuato dalla Società a cure terminate su presentazione da parte dell'Assicurato dei documenti giustificativi in originale.

Se l'Assicurato ha usufruito di assistenza sanitaria sociale o integrativa privata, la garanzia è operante per la parte di spesa a carico dell'Assicurato stesso.

Sono rimborsabili le spese sostenute **non oltre due anni** dalla data dell'Infortunio.

3. Norme che regolano l'assicurazione Infortuni

3.1 Estensione territoriale

La garanzia è operante per il mondo intero.

CONDIZIONI GENERALI DI ASSICURAZIONE

Limiti di età

L'assicurazione vale per le persone di età non superiore a 80 anni. Per le persone che raggiungono tale età nel corso dell'anno assicurativo, la copertura mantiene la sua validità sino alla successiva scadenza annuale e cessa al compimento di tale termine.

Persone non assicurabili

Non sono assicurabili le persone affette da infermità mentale, alcolismo, tossicodipendenze, A.I.D.S. e sindromi correlate.

Estensione territoriale

L'assicurazione vale in tutto il mondo con l'intesa che la liquidazione dei sinistri viene effettuata in Italia, con pagamento degli indennizzi nella valuta corrente in Italia. Per le spese sostenute all'estero i rimborsi vengono effettuati al cambio medio della settimana in cui la spesa è stata sostenuta, ricavato dalla quotazione Bce riportata su "Il Sole 24 ore".

Le spese sostenute in S. Marino o Città del Vaticano si considerano sostenute in Italia.

Denuncia del sinistro ed obblighi relativi

La denuncia del sinistro deve essere presentata per iscritto all'Azienda, entro i termini di prescrizione di cui all'art.2952 del Codice Civile.

L'Assicurato deve inoltre produrre copia della cartella clinica, fornire ogni informazione e consentire la visita dei medici della Società e qualsiasi indagine od accertamento che questa ritenga necessari, sciogliendo a tal fine dal segreto professionale i medici che lo hanno visitato e curato.

Se dolosamente non viene adempiuto agli obblighi previsti dal presente articolo l'Assicurato perde il diritto all'indennizzo, se a tali obblighi non viene adempiuto colposamente, la Società ha il diritto di ridurre l'indennizzo in ragione del pregiudizio sofferto.

Liquidazione del sinistro

La Società al termine del ricovero o a cure ultimate, compiuti gli accertamenti del caso, rimborsa, entro il limite della somma assicurata, le spese sanitarie effettivamente sostenute e corrisponde le indennità giornaliere pattuite.

Ai fini del computo dei giorni di ricovero si tiene conto del numero dei pernottamenti.

Deve essere presentata alla Società, in originale, documentazione fiscalmente valida comprovante le spese sostenute; nel caso sia intervenuto l'Ente di assistenza sanitaria sociale e/o altra polizza di assicurazione privata, le notule di spesa devono essere presentate in copia, unitamente alla prova della quota di concorso erogata dall'Ente stesso e/o a documento comprovante le spese rimborsate in forza di altra polizza.

Controversie

Le controversie di natura medica sull'indennizzabilità del Sinistro possono essere demandate per iscritto a due medici nominati uno per parte, i quali si riuniscono nel comune sede di Istituto di medicina legale più vicino al luogo di residenza dell'Assicurato.

Tali medici, persistendo il disaccordo, ne nominano un terzo. Se una parte non provvede o se manca l'accordo sulla nomina del terzo medico, la scelta è fatta, ad istanza della parte più diligente, dal Consiglio dell'Ordine dei Medici avente giurisdizione sul luogo ove deve riunirsi il Collegio (comune, sede di Istituto di medicina legale, più vicino al luogo di residenza del Dipendente). Ciascuna delle parti sostiene le proprie spese e remunera il medico da essa designato, contribuendo per metà alle spese e competenze del terzo medico. Le decisioni del Collegio medico sono prese a maggioranza di voti, con dispensa da ogni formalità di legge e sono vincolanti per le parti, le quali rinunciano fin d'ora a qualsiasi impugnativa salvo i casi di violenza, dolo, errore e violazioni dei patti contrattuali. I risultati delle operazioni arbitrali devono essere raccolti in apposito verbale da redigersi in doppio esemplare, uno per ognuna delle parti. Le decisioni del Collegio medico sono vincolanti per le parti anche se uno dei medici si rifiuti di firmare il relativo verbale; tale rifiuto deve essere attestato dagli arbitri nel verbale definitivo.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Manno", "Bislotto", "Munne", "Boto", "Puppl", "Mozzola", "Brenb", "Cino", "Manno", "Bislotto", "Munne", "Boto"]

La valutazione dell'invalidità permanente viene effettuata secondo i criteri stabiliti per le assicurazioni sociali contro gli infortuni e le malattie professionali, con riferimento alla tabella prevista nell'Allegato 1 alla Legge degli infortuni sul lavoro del 30-6-1965 n. 1124 (tabella INAIL)

Nei casi di invalidità permanente non previsti dall'Allegato 1 sopra citato la valutazione è concordata fra il medico dell'Assicurato ed il consulente medico della Società che tengono conto, con riguardo ai casi di invalidità permanente previsti, della misura nella quale è per sempre diminuita la capacità generica dell'Assicurato ad un qualsiasi lavoro proficuo, indipendentemente dalla sua professione.

Nel caso di invalidità permanente preesistente l'indennizzo è liquidato per le sole conseguenze dirette ed esclusive cagionate dalla malattia denunciata come se essa avesse colpito una persona fisicamente integra senza riguardo al maggior pregiudizio derivante dalle condizioni preesistenti.

Nel caso di perdita anatomica o riduzione funzionale di un arto o di un organo già minorato le percentuali di invalidità permanente accertate sono diminuite tenendo conto del grado di invalidità preesistente.

Art. 3 - Esclusioni

L'assicurazione non comprende le invalidità permanenti:

- le invalidità permanenti conseguenti a malattie insorte prima del 1/9/2010.
- preesistenti alla data di decorrenza della garanzia ed anche quelle conseguenti ad infortunio verificatosi prima o durante il periodo di validità della polizza;
- derivanti da malattie psicotiche o di natura organica, le psicosi e comunque ogni disturbo mentale, nevrosi o disagio esistenziale, come da classificazione del DSM IV (manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali);
- derivanti dall'abuso di alcoolici o psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni;
- determinate da sieropositività HIV;
- conseguenti ad interventi chirurgici;
- conseguenti a prestazioni fornite da medici o infermieri non abilitati o comunque da chiunque eserciti professioni sanitarie senza specifica abilitazione;
- occorse in conseguenza di guerre e insurrezioni movimenti tellurici, inondazioni ed eruzioni vulcaniche.
- derivanti da trasmutazione del nucleo dell'atomo e radiazioni provocate artificialmente dall'accelerazione di particelle atomiche o da esposizione a radiazioni ionizzanti;

Art. 4 - Limiti di età e persone non assicurabili

L'Assicurazione cessa al compimento del 65° anno di età del dipendente.

Non sono assicurabili le persone affette da infermità mentale, alcoolismo, tossicodipendenza, A.I.D.S. e sindromi correlate. L'assicurazione cessa dalla momento dell'effettiva manifestazione di una delle predette alterazioni patologiche.

Art. 5 - Estensione territoriale

L'Assicurazione vale in tutto il mondo con l'intesa che la valutazione dell'Invalidità Permanente e la liquidazione dei sinistri vengano effettuate in Italia, con pagamento degli indennizzi in valuta corrente italiana.

Art. 6 - Denuncia del sinistro e obblighi relativi

Nel caso di malattia che abbia comportato o sembri comportare un'invalidità permanente indennizzabile ai sensi delle condizioni previste dalla garanzia deve essere presentata denuncia scritta indirizzata all'azienda. Alla denuncia deve essere unita o far seguito la seguente documentazione:

- a) certificato medico con dettagliate informazioni sulla natura, il decorso e le conseguenze della malattia;
- b) certificato medico attestante l'avvenuta guarigione clinica della malattia;
- c) copia della cartella clinica e ogni altro documento atto a contribuire alla valutazione dei postumi invalidanti;
- d) trascorsi 6 mesi dalla data del certificato richiamato alla precedente lettera b), deve essere presentato con le modalità suddette un certificato medico con l'indicazione del grado di invalidità permanente direttamente ed esclusivamente residuo dalla malattia.

CONDIZIONI DI ASSICURAZIONE COPERTURA RIMBORSI SPESE MEDICHE
(riferimento Art. 24 lett. D.1)

DEFINIZIONI:

Malattia: l'alterazione dello stato di salute non dipendente da infortunio.

Infortunio: l'evento dovuto a causa fortuita, violenta ed esterna che produce lesioni corporali obiettivamente constatabili.

Ricovero: la degenza in istituto di cura che comporti almeno un pernottamento.

Day Hospital: la degenza diurna, con posto letto senza pernottamento, per prestazioni chirurgiche e mediche che siano:

- documentate da cartella clinica;
- praticate in ospedale, cliniche, o strutture all'uopo autorizzate;
- effettuate con la presenza continua, nella struttura, di un medico.

Istituto di cura: l'Ospedale pubblico, la Clinica o la Casa di Cura privata regolarmente autorizzata a fornire assistenza sanitaria ospedaliera, *esclusi stabilimenti termali, case di convalescenza e di soggiorno, istituti per la cura della persona ai fini estetici e/o dietetici, case di riposo, alberghi od istituti per il recupero o mantenimento della forma fisica, cliniche del "benessere"*.

Intervento chirurgico: la tecnica terapeutica cruenta applicata su tessuti viventi mediante uso di strumenti operatori

Grandi interventi: gli interventi chirurgici per i quali la tariffa minima approvata con D.P.R. 17.02.1992 n.81 prevede per il chirurgo operatore un onorario pari o superiore a € 464,82.

Grandi Eventi: l'infarto miocardico acuto, il cancro e la leucemia.

Grande diagnostica e terapie avanzate: angiografia digitale, cobaltoterapia, doppler, ecodoppler, scintigrafia, urografia, mineralogia ossea computerizzata, risonanza magnetica nucleare, tomografia assiale computerizzata, chemioterapia, dialisi, ecocardiografia, endoscopia, telecuore, radioterapia, amniocentesi, tomografia a emissione di positroni (PET), potenziali evocati, esame del Liquor cefalorachidiano, spirometria, fluorangiografia retinica, radiografia del torace, radiografia seni paranasali.

Medico: professionista laureato in medicina e chirurgia e abilitato all'esercizio della professione conformemente con quanto previsto dalle normative vigenti nello Stato ove ha luogo la prestazione sanitaria.

Professionista sanitario (Paramedico): l'infermiere, l'ostetrica, il tecnico di radiologia, il fisioterapista, il logopedista, l'ortottista, il podologo, l'igienista dentale, il tecnico audiometrista, il tecnico audioprotesista, il tecnico neurofisiopatologico, il tecnico ortopedico, abilitati alla professione conformemente con quanto previsto dalle normative vigenti nello Stato ove ha luogo la prestazione sanitaria.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Mazzola', 'Municipi', and 'Cavolotto']

L'Assicurato deve fornire ogni informazione e consentire la visita dei medici della Società e qualsiasi indagine o accertamento che questa ritenga necessaria, sciogliendo a tal fine dal segreto professionale i medici che lo hanno visitato e curato.

Se dolosamente non viene adempiuto agli obblighi previsti dal presente articolo l'Assicurato perde il diritto all'indennizzo, se a tali obblighi non viene adempiuto colposamente, la Società ha il diritto di ridurre l'indennizzo in ragione del pregiudizio sofferto.

Art. 7 - Liquidazione del sinistro

L'azienda, compiuti gli accertamenti del caso, corrisponde il risarcimento secondo i meccanismi previsti dall'art. 24 lett B del presente CIA.

Ove, a giudizio sia del medico dell'Assicurato che del consulente medico dell'azienda, un adeguato trattamento terapeutico possa modificare positivamente la prognosi della malattia oggetto di denuncia e qualora il dipendente non intenda sottoporvisi, la valutazione del sinistro viene effettuata sulla base dei postumi di invalidità permanente che residuerebbero se il dipendente stesso si sottoponesse a detto trattamento, senza riguardo quindi al maggior pregiudizio derivante dalle condizioni di salute in atto.

Il diritto all'indennizzo è di carattere personale e quindi non è trasferibile agli eredi. Tuttavia se il dipendente muore dopo che l'ammontare dell'indennizzo si stato determinato fra le parti, la Società paga l'importo stabilito agli eredi.

Art. 8 - Controversie

In caso di controversie sulla natura della malattia o sul grado di invalidità permanente o sui miglioramenti ottenibili con adeguati trattamenti terapeutici, la vertenza è deferita ad un collegio di tre medici, nominati uno per parte ed il terzo di comune accordo, o in caso contrario, dal Consiglio dell'Ordine dei Medici avente giurisdizione sul luogo ove deve riunirsi il Collegio.

Il Collegio medico risiede nella città sede di Istituto di Medicina Legale più vicino al luogo di residenza del dipendente.

Ciascuna delle parti sostiene le spese del medico da essa designato e contribuisce in misura della metà alle spese del terzo medico.

Art. 9 - Competenza territoriale

Per le controversie concernenti l'esecuzione del contratto è esclusivamente competente, a scelta della parte attrice, l'Autorità Giudiziaria del luogo di residenza del convenuto ovvero quello del luogo ove ha sede l'azienda cui appartiene il dipendente.

[Handwritten signatures and names]
N. Russo
Mozzola
M. ...
Rosolotto
Vigorelli
P. ...
P. ...
P. ...

Beneficiari della copertura: il dipendente ed i propri familiari, individuati secondo i criteri previsti dall'Art. 24 D.1/e del presente CIA.

Farmaco: sostanza terapeutica riconosciuta dalla Farmacopea Ufficiale Italiana; sono esclusi i medicinali omeopatici ed i prodotti parafarmaceutici.

Assistenza infermieristica: assistenza prestata da personale fornito di specifico diploma ed iscritto all'albo di categoria.

Infermità totale: incapacità totale di svolgere autonomamente, cioè senza la necessità di assistenza di un'altra persona, almeno 4 delle 6 attività elementari della vita quotidiana di seguito definite:

- Muoversi: capacità di spostarsi dal letto alla sedia e viceversa;
- Lavarsi: capacità di lavarsi in modo da mantenere l'igiene personale;
- Vestirsi e svestirsi: capacità di indossare e togliere correttamente gli abiti e le eventuali protesi;
- Nutrirsi: capacità di consumare cibo già cucinato e reso disponibile;
- Usare i servizi igienici: capacità di usare correttamente i servizi igienici;
- Mantenere la continenza: capacità di controllare le funzioni corporali (vescica e intestino), eventualmente ricorrendo ad appositi indumenti protettivi.

ESCLUSIONI

L'assicurazione non è operante per:

- gli stati patologici correlati all'infezione da HIV;
- le malattie mentali e le relative conseguenze;
- gli Infortuni e le Malattie derivanti o comunque connessi a delitti dolosi commessi o tentati dall'Assicurato;
- gli Infortuni e le Malattie conseguenti ad alcoolismo, all'uso non terapeutico di psicofarmaci, di stupefacenti o di allucinogeni;
- le cure dentarie, ortodontiche, paradontiche e le forniture di protesi, salvo quanto previsto all'Art. 24 D1 c) garanzia "Assistenza odontoiatrica e prestazioni fuori ricovero";
- la diagnostica, la terapia e ogni prestazione inerente a sterilità, impotenza sessuale, fecondazione assistita e artificiale;
- la liposuzione e le prestazioni aventi finalità estetica (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resi necessari da Malattia e/o Infortunio)
- le visite e terapie con finalità estetica nonché le diete aventi finalità estetica, le terapie omeopatiche e fitoterapiche, la medicina non convenzionale;
- i check-up di medicina preventiva, tranne quanto previsto dall'Art. 12 del presente CIA;
- le prestazioni non effettuate da Medici o Paramedici (Professionisti sanitari) abilitati all'esercizio delle professioni sanitarie a norma delle disposizioni di legge vigenti;
- le conseguenze dirette o indirette di trasformazioni o assestamenti energetici dell'atomo, naturali o provocati, e le accelerazioni di particelle atomiche (fissione e fusione nucleare, isotopi radioattivi, macchine acceleratrici, raggi X, ecc.), salvo che non si tratti di conseguenze di terapie mediche indennizzabili ai sensi del presente contratto;
- le conseguenze di guerre, insurrezioni, movimenti tellurici o eruzioni vulcaniche.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Rosalto", "Maurizio", "Giovanna", and "P. Park".]

CONDIZIONI DI ASSICURAZIONE COPERTURA RIMBORSI SPESE MEDICHE
(riferimento Art. 24 lett. D.2)

DEFINIZIONI

Malattia: l'alterazione dello stato di salute non dipendente da infortunio.

Infortunio: l'evento dovuto a causa fortuita, violenta ed esterna che produce lesioni corporali obiettivamente constatabili.

Ricovero: la degenza in istituto di cura che comporti almeno un pernottamento.

Day Hospital: la degenza diurna, con posto letto senza pernottamento, per prestazioni chirurgiche e mediche che siano:

- documentate da cartella clinica;
- praticate in ospedale, cliniche, o strutture all'uopo autorizzate;
- effettuate con la presenza continua, nella struttura, di un medico.

Istituto di cura: l'Ospedale pubblico, la Clinica o la Casa di Cura privata regolarmente autorizzata a fornire assistenza sanitaria ospedaliera, *esclusi stabilimenti termali, case di convalescenza e di soggiorno, istituti per la cura della persona ai fini estetici e/o dietetici, case di riposo, alberghi od istituti per il recupero o mantenimento della forma fisica, cliniche del "benessere"*.

Intervento chirurgico: la tecnica terapeutica cruenta applicata su tessuti viventi mediante uso di strumenti operatori

Grandi interventi: gli interventi chirurgici per i quali la tariffa minima approvata con D.P.R. 17.02.1992 n.81 prevede per il chirurgo operatore un onorario pari o superiore a € 348,61.

Grandi Eventi: l'infarto miocardico acuto, il cancro e la leucemia.

Grande diagnostica e terapie avanzate: angiografia digitale, cobaltoterapia, doppler, ecodoppler, scintigrafia, urografia, mineralogia ossea computerizzata, risonanza magnetica nucleare, tomografia assiale computerizzata, chemioterapia, dialisi, ecocardiografia, endoscopia, telecuore, radioterapia, amniocentesi, tomografia a emissione di positroni (PET), potenziali evocati, esame del Liquor cefalorachidiano, spirometria, fluorangiografia retinica, radiografia del torace, radiografia seni paranasali.

Medico: professionista laureato in medicina e chirurgia e abilitato all'esercizio della professione conformemente con quanto previsto dalle normative vigenti nello Stato ove ha luogo la prestazione sanitaria.

Professionista sanitario (Paramedico): l'infermiere, l'ostetrica, il tecnico di radiologia, il fisioterapista, il logopedista, l'ortottista, il podologo, l'igienista dentale, il tecnico audiometrista, il tecnico audioprotesista, il tecnico neurofisiopatologico, il tecnico ortopedico, abilitati alla professione conformemente con quanto previsto dalle normative vigenti nello Stato ove ha luogo la prestazione sanitaria.

Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Paolo", "Alessandro", and "Roberto".

CONDIZIONI GENERALI DI ASSICURAZIONE

Limiti di età

L'assicurazione vale per le persone di età non superiore a 80 anni.
Per le persone che raggiungono tale età nel corso dell'anno assicurativo, la copertura mantiene la sua validità sino alla successiva scadenza annuale e cessa al compimento di tale termine.

Persone non assicurabili

Non sono assicurabili le persone affette da infermità mentale, alcolismo, tossicodipendenze, A.I.D.S. e sindromi correlate.

Estensione territoriale

L'assicurazione vale in tutto il mondo con l'intesa che la liquidazione dei sinistri viene effettuata in Italia, con pagamento degli indennizzi nella valuta corrente in Italia. Per le spese sostenute all'estero i rimborsi vengono effettuati al cambio medio della settimana in cui la spesa è stata sostenuta, ricavato dalla quotazione Bce riportata su "Il Sole 24 ore".
Le spese sostenute in S. Marino o Città del Vaticano si considerano sostenute in Italia.

Denuncia del sinistro ed obblighi relativi

La denuncia del sinistro deve essere presentata per iscritto all'Azienda, entro i termini di prescrizione di cui all'art.2952 del Codice Civile.
L'Assicurato deve inoltre produrre copia della cartella clinica, fornire ogni informazione e consentire la visita dei medici della Società e qualsiasi indagine od accertamento che questa ritenga necessari, sciogliendo a tal fine dal segreto professionale i medici che lo hanno visitato e curato.

Se dolosamente non viene adempiuto agli obblighi previsti dal presente articolo l'Assicurato perde il diritto all'indennizzo, se a tali obblighi non viene adempiuto colposamente, la Società ha il diritto di ridurre l'indennizzo in ragione del pregiudizio sofferto.

Liquidazione del sinistro

La Società al termine del ricovero o a cure ultimate, compiuti gli accertamenti del caso, rimborsa, entro il limite della somma assicurata, le spese sanitarie effettivamente sostenute e corrisponde le indennità giornaliere pattuite.
Ai fini del computo dei giorni di ricovero si tiene conto del numero dei pernottamenti.

Deve essere presentata alla Società, in originale, documentazione fiscalmente valida comprovante le spese sostenute; nel caso sia intervenuto l'Ente di assistenza sanitaria sociale e/o altra polizza di assicurazione privata, le notule di spesa devono essere presentate in copia, unitamente alla prova della quota di concorso erogata dall'Ente stesso e/o a documento comprovante le spese rimborsate in forza di altra polizza.

Controversie

Le controversie di natura medica sull'indennizzabilità del Sinistro possono essere demandate per iscritto a due medici nominati uno per parte, i quali si riuniscono nel comune sede di Istituto di medicina legale più vicino al luogo di residenza dell'Assicurato.
Tali medici, persistendo il disaccordo, ne nominano un terzo. Se una parte non provvede o se manca l'accordo sulla nomina del terzo medico, la scelta è fatta, ad istanza della parte più diligente, dal Consiglio dell'Ordine dei Medici avente giurisdizione sul luogo ove deve riunirsi il Collegio (comune, sede di Istituto di medicina legale, più vicino al luogo di residenza del Dipendente). Ciascuna delle parti sostiene le proprie spese e remunera il medico da essa designato, contribuendo per metà alle spese e competenze del terzo medico. Le decisioni del Collegio medico sono prese a maggioranza di voti, con dispensa da ogni formalità di legge e sono vincolanti per le parti, le quali rinunciano fin d'ora a qualsiasi impugnativa salvo i casi di omolenza, dolo, errore e violazioni dei patti contrattuali. I risultati delle operazioni arbitrali devono essere raccolti in apposito verbale da redigersi in doppio esemplare, uno per ognuna delle parti. Le decisioni del Collegio medico sono vincolanti per le parti anche se uno dei medici si rifiuta di firmare il relativo verbale; tale rifiuto deve essere attestato dagli arbitri nel verbale definitivo.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Stavolotto" and "Mazzola".]

All. 5 - ARTICOLO 20 E 25 CIA MAA DEL 6/9/2001/E ACCORDO PUNTO 5)

Art. 20 Forme previdenziali e assistenziali a favore dei dipendenti.

1. E' prevista la possibilità per il lavoratore di stipulare con la MAA VITA Ass.ni polizze vita individuali (a tassi di premio puro) il cui premio potrà essere pagato utilizzando da un minimo del 30% sino ad un massimo dell'85% della quota annua del trattamento di fine rapporto. Tali polizze, per le quali è prevista dall'anno corrente una retrocessione del 95% a favore dell'assicurato, dovranno precedere la facoltà di riscattare la riserva matematica, qualora l'assicurato necessiti di somme giustificate dai motivi indicati nelle lettere a) e b) dell'art.1 della legge 29 maggio 1982, n°.297. E' prevista la possibilità di accedere al trattamento di fine rapporto maturato, per i lavoratori che abbiano compiuto i 50 anni di età e siano al 50% del TFR maturato.
2. Il trattamento previdenziale previsto dalla normativa contrattuale aziendale nazionale, è disciplinato da apposito accordo come da allegato al presente CIA. (all.2).
3. L'azienda versa alla Cassa di assistenza un contributo per consentire alla stessa la sottoscrizione di una polizza assicurativa che preveda il rimborso - sino a Lire 2.500.000 = (€.1.291,14) per anno assicurativo e previa esibizione dei relativi giustificativi - degli oneri sostenuti dal lavoratore per sé e per i suoi componenti del nucleo familiare per i quali competano le detrazioni d'imposta, compreso more uxorio, per le seguenti prestazioni:
 - a) -spese odontomastologiche;
 - spese sostenute per visite specialistiche, domiciliari o ambulatoriali;
 - spese per analisi ed esami diagnostici di laboratorio;
 - trattamenti fisioterapici e di agopuntura perché detti trattamenti siano prescritti da medici regolarmente iscritti al relativo Albo professionale;
 - spese relative al ricovero e/o all'eventuale intervento chirurgico a seguito di malattia o infortunio;
 - spese relative ad interventi chirurgici ambulatoriali a seguito di malattia ed infortunio;
 - b) - spese sostenute per parto naturale;
 - spese sostenute per parto cesareo;
 - c) --spese per l'acquisto d'occhiali da vista e lenti a contatto con il limite massimo di L.1.100.00 = (€.568,10) entro il limite di cui sopra di L 2.500.000 = (€.1.291,14). Il limite di L. 1.100.000 = (€.568,10) non si applica per particolari patologie comprovate da certificazione medica;
 - d) -spese per l'acquisto d'apparecchi ortopedici;
 - e) diaria giornaliera per ricovero, del solo dipendente, nella misura di L. 55.000 = (€.28,41) giornaliera per un massimo di 120 giorni per anno assicurativo. In caso di ricovero senza interventi chirurgici è prevista una franchigia relativa di tre giorni;

I punti 3 a) b) c) d) non si applica ai Funzionari.

[Handwritten signatures and notes are present throughout the document, including 'L. 1.100.000', 'M. 55.000', and various illegible signatures.]

La predetta polizza prevede inoltre il rimborso delle spese sostenute dal dipendente con più di 40 anni d'età per l'effettuazione di un check-up ogni tre anni.

NOTA A VERBALE

Rimane confermata l'attuale prassi concernente il pap test e la palpazione al seno. Le visite oculistiche ed audiometriche, verranno effettuate presso Istituti convenzionati, in applicazione delle Leggi sulla tutela della salute dei lavoratori (626/04 e successive).

4. L'Azienda versa al Fondo Pensioni un contributo tale da consentire allo stesso la sottoscrizione di una polizza assicurativa per gli infortuni extra professionali con le seguenti massimali:

- caso morte: cinque volte la retribuzione annua;
- invalidità permanente: sei volte la retribuzione annua.

La suddetta polizza dovrà prevedere una franchigia di due punti percentuali sul grado d'invalidità.

Per gradi d'invalidità superiori ai due punti, verrà applicata l'allegata tabella.

In caso d'infortuni professionali, considerando tali anche quelli in itinere, si conferma che la quantificazione del grado d'invalidità residua, sarà effettuata secondo la tabella INAIL.

5. L'azienda verserà alla Cassa di Assistenza un contributo tale da consentire alla stessa la sottoscrizione di una polizza che rimborsi al dipendente, entro il limite di L.25.000.000 = (€.12.911,42) per anno assicurativo e alle condizioni in appresso indicate, le spese per intervento chirurgico sostenute in Italia e all'estero.

L'azienda anticiperà le predette spese direttamente o tramite Enti dalla stessa a ciò delegati.

In particolare, saranno rimborsate le spese sostenute relativamente a:

- accertamenti diagnostici, compresi i relativi onorari medici;
- gli onorari al chirurgo e di ogni altro componente l'equipe operatoria, diritto salario operatoria, materiale d'intervento e gli apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento;
- l'assistenza medica, le cure, i trattamenti fisioterapici e rieducativi, i medicinali e gli esami post intervento, riguardanti il periodo di ricovero;
- le rette di degenza;
- esami, acquisto di medicinali, prestazioni mediche, chirurgiche, infermieristiche, nonché trattamenti fisioterapici e rieducativi, cure termali;
- trasferimento dell'assicurato con qualunque mezzo di trasporto in istituto di cura per l'intervento e il ritorno in Italia o all'estero.

La richiesta di rimborso dovrà essere accompagnata dai relativi giustificativi. Il presente punto 5) non si applica ai Funzionari.

NOTA A VERBALE N 1

Per quanto riguarda il punto 3 resta inteso che non verranno riaperti i sinistri già liquidati nel limite del massimale previsto dal precedente contratto.

Le parti convengono che la nuova normativa di cui ai punti 3) e 5) comprende quanto previsto dall'ar. 84 del C.C.N.L in materia di assistenza sanitaria.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Maceda" and "Maceda"]

NOTA A VERBALE N 2

Il presente articolo non si applica al personale assunto con contratto di formazione lavoro, apprendistato e a tempo determinato

DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER I FUNZIONARI

Art. 25 Assistenza integrativa di malattia

La società s'impegna a versare alla Cassa di assistenza un contributo tale da consentire la stipulazione di una polizza che assicuri ai Funzionari il rimborso degli oneri sostenuti per se stesso e per i suoi familiari (intendendosi per tali quelli previsti dalla normativa del CCNL) per:

- A) le prestazioni previste dal CCNL;
- B) le spese per visite specialistiche, domiciliari o ambulatoriali (escluse quelle odontoiatriche e ortodontiche in quanto già previste dal CCNL), le spese per analisi ed esami diagnostici di laboratorio, le spese per trattamenti fisioterapici e di agopuntura purchè detti trattamenti siano prescritti da medici regolarmente iscritti al relativo Albo professionale, le spese per apparecchi ortopedici. Le predette spese sono rimborsate con il limite massimo di L.2.500.000 = (€.1.291,14) per anno assicurativo e per nucleo familiare.

A decorrere dal 1° ottobre c.a., il funzionario potrà optare per il rimborso delle spese per analisi ed esami diagnostici di laboratorio, secondo quanto previsto dal precedente punto B) oppure secondo quanto previsto dalla corrispondente lettera a), punto 4) Art.4 dell'accordo per l'assistenza sanitaria dei Funzionari (allegato nr.5 al CCNL).

Le spese per acquisto di occhiali da vista e lenti a contatto, con il massimo di L.1.100.000 = (€.568,10) non si applica per particolari patologie comprovate da certificazione medica.

NOTA AVERBALE

Per quanto riguarda il punto B) resta inteso che non verranno riaperti i sinistri già liquidati nel limite del massimale previsto dal precedente contratto.

Handwritten signatures and notes:

Left margin notes: *Silvia, March 11, univ, orolo, Dilly, Al f/p, Vette*

Top right: *Pericolo, M. De, per, per, A*

Center: *10*

Right side: *Benvenuto, Marco, Dito, f. in, Vette, Daniele, Dey, U...*

... / ...
ELENCO DELLE PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE AMMESSE A RIMBORSO COME "INTERVENTI CHIRURGICI" - punto 5 art.20 CIA Nuova Maa del 6/9/2001

Agli effetti dell'operatività della copertura assicurativa di cui sopra, si conviene di considerare come "intervento chirurgico", rientrante nella garanzia assicurativa, le seguenti prestazioni:

- 1. gengivectomia;
- 2. asportazione di cisti mascellare;
- 3. asportazione di epulide con resezione del bordo alveolare;
- 4. incremento della testa alveolare con materiale alloplastico per arcata;
- 5. intervento per osteite diffusa dei mascellari;
- 6. terapia chirurgica della lussazione della mandibola;
- 7. ricostruzione del fornice gengivale con innesto dermo-epidermico;
- 8. lembo muco-gengivale;
- 9. artroplastica dell'articolazione temporo-mandibolare;
- 10. estrazione di dente in soggetto sottoposto ad anestesia generale;
- 11. estrazione di dente in inclusione ossea totale o parziale;
- 12. apicectomia;
- 13. intervento chirurgico per impianto endo-osseo (protesi esclusa);
- 14. intervento per biopsia con esame istologico;
- 15. intervento chirurgico preprotetico;

NOTA

Il rimborso delle spese concernenti le prestazioni di cui ai punti 14) e 15) verrà di volta in volta sottoposto alla valutazione della consulenza medica, che le esaminerà in relazione all'intervento chirurgico che le precede.

Il presente accordo forma parte integrante del Contratto integrativo aziendale 6 settembre 2001.

FNA

FISAC/CGIL

SNIFIA

NUOVA MAA

[Numerous handwritten signatures and initials from all parties]

In bialbero

ALLEGATO N. 19

ESTRATTO CIA SASA E SASA VITA DEL 18/5/2006

Elaborato Pasquale...
Pompieri...
[Handwritten signatures and scribbles]

ART. 6 Orario di lavoro

A) Orario flessibile.

A decorrere dal mese di luglio c.a. alla firma del contratto l'orario flessibile, come sotto indicato, è applicato a tutto il personale dipendente della Sede e delle Aree Territoriali di Genova, Milano, Roma, Napoli e Trieste.

Premesso che l'orario normale di lavoro è dalle ore 08.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 17.00 da lunedì a giovedì e dalle ore 8.00 alle ore 13.00 il venerdì, è consentito ai lavoratori di usufruire dell'orario flessibile.

Esso consiste nella possibilità di scegliere l'ingresso e l'uscita entro i seguenti limiti:

- entrata dalle ore 08.00 alle ore 9.30;
- uscita dalle ore 17.00 alle ore 19.00 da lunedì a giovedì, dalle ore 12.30 alle ore 15.00 il venerdì;
- intervallo:

riconfermato il principio che l'intervallo tra il turno del mattino e quello del pomeriggio deve avere, ai sensi del CCNL, la durata di un'ora, il dipendente potrà effettuare un intervallo, compreso tra le ore 12.30 e le ore 14.00 della durata minima di 30 minuti e massima di 90 minuti. Tale ritardo o anticipo rispetto all'ora, verrà assoggettato alle regole che disciplinano l'orario flessibile e dovrà quindi essere compensato secondo la normativa in vigore.

tempo di lavoro decorre dalla rilevazione oraria.

e ferie potranno essere fruite anche a mezze giornate lavorative, convenzionalmente di quattro ore, dal lunedì al giovedì, con il limite massimo di dieci mezze giornate lavorative. Tale facoltà non può essere esercitata nei giorni considerati semifestivi. Per questa tipologia non sussiste il diritto all'ottenimento del buono pasto.

la compensazione totale delle ore di lavoro deve avvenire nell'ambito del mese, con la possibilità di riportare al mese successivo non più di dodici ore (ridotte proporzionalmente per il personale a part time) sia in difetto che in eccesso.

intendono confermate le disposizioni del CCNL in materia di lavoro straordinario. Lo stesso dovrà essere autorizzato preventivamente ed in mancanza di tale autorizzazione non potrà essere considerato straordinario ad alcun effetto.

il lavoro straordinario decorre fuori dell'orario normale di cui al punto A), 2° comma del presente articolo.

in caso di sciopero, permessi, ferie e trasferte sarà ripristinato l'orario normale di cui al punto A), 2° comma del presente articolo. Inoltre, su richiesta del dipendente, sarà

[Large area of handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page]

concesso un permesso non superiore a 12 ore mensili, anche consecutive, con recupero entro il mese successivo (ridotte proporzionalmente per il personale a part time). Essendo libera la scelta dell'orario di lavoro da parte del lavoratore entro le fasce di flessibilità previste, l'Azienda non potrà influenzare detta scelta né direttamente né attraverso la propria organizzazione.

B) Orario parziale.

Per i lavoratori che effettuano il part time la fascia oraria prevista in entrata va dalle ore 08.00 alle ore 09.30, quella in uscita è la seguente:

- part time orizzontale 18,50 ore/settimana (50,00%):

- lunedì/giovedì dalle 12.00 alle 13.30
- venerdì dalle 10.30 alle 12.00
- NO intervallo/NO buono pasto

- part time orizzontale 25,00 ore/settimana (67,56%):

- lunedì/giovedì dalle 12.30 alle 14.00
- venerdì dalle 12.30 alle 14.30
- NO intervallo/NO buono pasto

- part time orizzontale 28,00 ore/settimana (75,68%) TIPO A):

- regime orario di 5 ore/settimana al mattino dal lunedì al venerdì e di 3 ore/settimana per un pomeriggio concordato fra l'Impresa ed il/la lavoratore/trice in forma scritta.
- lunedì/giovedì dalle 12.30 alle 14.00
- venerdì dalle 12.30 alle 14.30
- 1 intervallo/1 buono pasto

- part time orizzontale 28,00 ore/settimana (75,68%) TIPO B):

- regime orario di 5,45 ore/settimana al mattino dal lunedì al giovedì e di 5 ore/settimana il venerdì.
- lunedì/giovedì dalle 12.30 alle 14.00
- venerdì dalle 12.30 alle 14.30
- NO intervallo/NO buono pasto

Handwritten notes and signatures:
 In...
 Come...
 Per...
 P. P. P.
 Daniela...

Nota a Verbale.

L'Azienda verificherà la possibilità di inserire nel S.I. le timbrature dei dipendenti in maniera che gli stessi ne possano fare riscontro sul proprio terminale.

Handwritten signatures and names:
 Silvio...
 Marco...
 Giuseppe...
 Roberto...
 Elisabetta...
 Rosa...

