

La Münchener Rück Italia e le R.S.A. concordano sull'importanza di salvaguardare ed incrementare l'occupazione come valore umano e professionale e come patrimonio fondamentale per l'affermazione e lo sviluppo dell'Impresa, che è ovviamente possibile in presenza di un forte e condiviso impegno professionale a tutti i livelli e nei diversi ambiti lavorativi per continuare ad incrementare la produttività e la redditività dell'Azienda.

CONTRATTO INTEGRATIVO **AZIENDALE**

Il giorno 08 settembre 2009

tra

- la MÜNCHENER RÜCK ITALIA, d'ora in avanti denominata semplicemente MRI, rappresentata dal C.E.O. Massimo Antonarelli e dal Responsabile delle Risorse Umane Michele Nardi coadiuvato da Giovanni Borghi

e

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della F.N.A., nella persona di Rita Mazzarella assistita da Alessandro Gabrielli della Segreteria Nazionale e da Gianmamerto Roscio del Direttivo Provinciale,
- la Rappresentanza Sindacale Aziendale dello S.N.F.I.A., nella persona di Paolo Gastaldi, assistito da Saverio Murro della Segreteria Nazionale e Riccardo Raggi della Segreteria Regionale

si è convenuto quanto segue

ART. 1 **SFERA DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto integrativo si applica al personale dipendente della MRI in servizio alla data della stipula o di futura assunzione, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L per il personale amministrativo delle Imprese di Assicurazione

ART. 2 **COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'**

Come previsto dall' Art. 49 del vigente C.C.N.L. è stata istituita in Azienda la Commissione Aziendale per le Pari Opportunità. La Commissione si riunirà una volta

all'anno, in occasione della consegna da parte dell'Azienda delle informazioni previste dal C.C.N.L. in vigore, e comunque ogni qualvolta ne faccia richiesta una delle parti.

ART. 3 **INFORMAZIONE**

Fermo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. in tema di informazione e dalle normative vigenti in materia, nell'intento di diffondere attraverso l'informazione alle R.S.A. una migliore conoscenza delle problematiche aziendali, l'Azienda si impegna a fornire:

- trimestralmente:
 1. un tabulato con l'elenco dei dipendenti che effettuano ore di lavoro straordinario indicante il numero di ore straordinarie effettuate nonché delle ore di "banca ore" accumulate da ogni singolo dipendente;
 2. informazioni di cui all'Art. 9.6 del presente C.I.A.;
 3. informazioni sui lavoratori/trici che hanno usufruito di congedi parentali per i quali l'Azienda è impossibilitata a mantenere le stesse mansioni;
 4. dare informazione consuntiva sul numero dei prestiti concessi ai sensi del presente C.I.A. e sui fondi erogati;
- semestralmente:
 1. informazioni sui dipendenti assunti e cessati nel semestre;
 2. informazioni sui permessi retribuiti di cui agli Artt. 10 e 11 del presente C.I.A.;
 3. previsioni e prospettive circa l'attività dell'Azienda, processi di ristrutturazione organizzativa e/o societaria, riflessi di tali processi sui lavoratori, sulla loro prestazione lavorativa e sui livelli occupazionali;
 4. informazione preventiva sui processi di riorganizzazione e ristrutturazione che comportino sostanziali modifiche nell'organizzazione del lavoro;
 5. informazione in caso di modifiche all'organizzazione del lavoro conseguenti all'introduzione e/o allo sviluppo di procedure automatizzate;
 6. informazione sui rapporti di consulenza presenti in Azienda, con applicazione della nuova normativa in tema, di cui al vigente C.C.N.L.;
 7. informazione sulle richieste di trasferimento e sulla attuazione di quanto previsto dagli art. 97, 98 e 99 del vigente C.C.N.L.;
- annualmente:
 1. informazioni sulle anticipazioni del T.F.R. (Art. 15) concesse ai sensi del presente C.I.A. nell'anno precedente, specificando il numero delle richieste pervenute, il numero delle richieste esaudite, l'importo complessivo anticipato, nonché il numero di anticipazioni concedibili nell'anno successivo;
 2. in materia di decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, informazioni entro il secondo semestre dell'anno sui processi e i programmi di miglioramento ambientale, nonché sulla valutazione dei rischi;
 3. informazione sulle attività formative rivolte al personale dipendente, specificandone la tipologia.

ART. 4 **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Per favorire la crescita professionale dei propri Dipendenti, la Società promuoverà la loro partecipazione a corsi di istruzione, addestramento e formazione sulla base di esigenze tecniche, organizzative e produttive, tenendo conto anche delle richieste avanzate dai singoli lavoratori e delle loro attitudini individuali.

I corsi organizzati dall'Impresa saranno svolti durante il normale orario di lavoro e, salvo casi eccezionali, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 66 del vigente C.C.N.L., potranno essere tenuti al di fuori dell'orario di lavoro per non più del 25% del tempo.

ART. 5 **AMBIENTE DI LAVORO**

Con riferimento alle tematiche relative all'ambiente di lavoro ed al clima aziendale in generale, tra cui anche quelle affrontate dagli artt. 49-51 del vigente C.C.N.L., le parti:

- prendendo atto della significativa presenza del personale femminile, anche in posizioni di responsabilità, ritengono di dover continuare a monitorare il fenomeno per proseguire in armonia con le attuali disposizioni legislative in materia;
- prendendo atto dell'attenzione fin'ora dedicata alla tutela della salute, alla sicurezza sul posto di lavoro e al rispetto della persona, concordano nel ritenere di proseguire con immutata attenzione nell'impegno al rispetto della normativa ed alla sua evoluzione anche in costruttiva collaborazione con la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza;
- prendendo atto dell'impegno fin'ora rivolto al rispetto della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psicofisica del personale, riconoscono che il clima aziendale positivo è un importante elemento per il miglioramento della qualità del servizio e del successo economico dell'impresa ed al riguardo concordano, tra l'altro, sulla rilevanza dei contenuti dell'art. 51 del vigente C.C.N.L. e sulla necessità di valutare con estrema attenzione le indicazioni che proverranno dall'Osservatorio Nazionale sul "Mobbing" utilizzandole, con gli adattamenti del caso, per la soluzione degli eventuali problemi che dovessero riscontrarsi.

Art. 6 **MOBILITA' INTERNA**

L'Impresa, in aggiunta a quanto previsto dagli Art. 97, 98 e 99 del C.C.N.L., nel caso si verificasse la necessità di nuove assunzioni o di cambiamento di mansioni legate alla necessità di ricoprire nuove posizioni lavorative, di norma, informerà adeguatamente il personale.

La Società esaminerà le richieste di trasferimenti interni; i lavoratori interessati presenteranno apposita istanza all'Ufficio Risorse Umane. La Società accoglierà, compatibilmente con le proprie specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, le richieste pervenute dai Dipendenti in possesso delle attitudini e capacità necessarie per le mansioni da ricoprire, prevedendo anche corsi specifici di formazione.

L'idoneità a svolgere la mansione sarà valutata a giudizio della Società, che terrà conto sia dei requisiti professionali sia delle attitudini individuali dei candidati.

ART. 7
ORARIO DI LAVORO

Come previsto dall'Art. 101 del vigente C.C.N.L., l'orario di lavoro è di 37 ore settimanali e il personale si atterrà alla seguente distribuzione:

7.1) ORARIO CONVENZIONALE

dal lunedì al giovedì:	mattino	dalle ore 8,30	alle ore 12,45
	pomeriggio	dalle ore 13,45	alle ore 17,30
al venerdì:		dalle ore 8,30	alle ore 13,30
nei semi-festivi:		dalle ore 8,30	alle ore 12,00

NOTA A VERBALE

Il personale di cui al punto 2 dell'art. 101 C.C.N.L., tenuto ad osservare un orario di lavoro settimanale di 37 ore e 30 minuti, nella giornata di venerdì osserverà l'orario di uscita alle 14,00.

7.2) ORARIO FLESSIBILE

7.2.1) FASCE DI FLESSIBILITÀ

Premesso che l'orario di lavoro vigente presso la MRI è determinato dal punto 7.1) del presente articolo, il personale impiegatizio può gestire, giorno per giorno, il momento dell'inizio e del termine dell'attività lavorativa all'interno delle seguenti fasce di flessibilità:

dal lunedì al giovedì

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.30 - uscita dalle ore 16.00 alle ore 19.00

al venerdì

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.30 - uscita dalle ore 13.00 alle ore 15.30

nei giorni semi-festivi

entrata dalle ore 8.00 alle ore 9.30 - uscita alle ore 12.00.

L'intervallo, che avrà comunque la durata di 1 ora, potrà essere usufruito tra le ore 12,45 e le ore 14,15.

Con riferimento a quanto disposto dall'art. 101 e dagli artt. 130 e seguenti del vigente C.C.N.L., i Funzionari si uniformeranno alle disposizioni in materia attuate dall'Impresa, per quanto loro applicabili.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che nella fruizione della flessibilità dell'intervallo verrà comunque garantita in ogni Ufficio l'operatività già dalle 13.45.

7.2.2) FASCE DI RIGIDITÀ

Esistono pertanto fasce di rigidità durante le quali tutti i dipendenti devono essere presenti al lavoro:

dal lunedì al giovedì	dalle ore 9.30	alle ore 12,45
	dalle ore 14.15	alle ore 16.00
al venerdì	dalle ore 9.30	alle ore 13.00
nei giorni semi-festivi	dalle ore 9.30	alle ore 12.00.

Il tempo di lavoro, fermo restando quanto esposto al punto 7.2.1, decorre dalla "timbratura" al rilevatore presenze.

7.2.3) COMPENSAZIONE MENSILE

La compensazione dei tempi di lavoro, che sarà al minuto primo, deve avvenire nell'ambito delle previste fasce di flessibilità e nel corso dei semestri 1° febbraio/31 luglio e 1° agosto/31 gennaio. La possibilità di riporto al mese successivo non potrà eccedere le SESSANTA ore (QUARANTA nell'ultimo mese di ciascun semestre), sia in difetto che in eccesso, rispetto al normale orario contrattuale del singolo lavoratore.

Le eventuali ore o frazioni eccedenti i saldi positivi di cui sopra, non potranno essere retribuite né potranno essere considerate lavoro straordinario o convertite in ferie o permessi retribuiti.

Il superamento dei saldi negativi di cui sopra costituirà, a tutti gli effetti, inosservanza dell'art. 101 del vigente C.C.N.L. e le eventuali ore o frazioni di ore oltre il predetto limite saranno trattenute sulla prima retribuzione utile.

7.2.4) ASSENZE

In occasione di ferie a giornata intera o mezza giornata, malattia, infortunio, sciopero in entrata od in uscita, viene convenzionalmente ripristinato l'orario di lavoro di cui al punto 7.1) del presente articolo, pari a 8 ore da lunedì a giovedì, 5 il venerdì, 3 e mezzo nei semi-festivi.

7.2.5) RITARDI

L'entrata in Azienda oltre le ore 9,30 del mattino ed oltre le 14,15 per l'intervallo nel pomeriggio, salvo il caso di forza maggiore, costituisce ritardo.

Nel caso del verificarsi di eventi eccezionali quali, ad esempio, scioperi dei mezzi pubblici, eventi atmosferici straordinari, ecc., l'oggettiva conseguente impossibilità del lavoratore del rispetto del normale orario di lavoro non costituirà ritardo e potrà essere recuperato sul monte ore, avendone data adeguata informazione all'Ufficio Risorse Umane.

7.2.6) STRAORDINARI

Il lavoro straordinario è effettuabile, fatte salve le norme di legge e di contratto che disciplinano la materia, previa autorizzazione scritta del Responsabile del Settore, dopo le ore 18,00, dal lunedì al giovedì e dopo le ore 14,00 al venerdì, solo a condizione che il saldo monte ore non sia negativo. Sarà effettuabile solo dopo le ore 19,00 dal lunedì al

giovedì e dopo le ore 15,30 il venerdì, se il saldo monte ore è negativo. Il saldo monte ore di riferimento è quello del giorno lavorativo precedente.

Il lavoro straordinario è effettuabile con un minimo di 30 minuti.

Le prestazioni di cui si tratta sono gestite esternamente all'orario flessibile e, pertanto, non danno luogo ad accredito sul monte ore del dipendente.

7.2.7) CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Alla cessazione del rapporto di lavoro il saldo monte ore dovrà essere pari a zero. Le eventuali ore o frazioni di riporto positivo non potranno essere retribuite e quelle negative saranno trattenute.

NOTA A VERBALE:

Il presente orario viene introdotto in forma sperimentale con effetto dal 1° ottobre 2009. Le Parti si incontreranno nel mese di novembre 2010 per valutarne l'efficacia e l'eventuale proroga.

ART. 8 BANCA ORE

In attuazione dell'articolo 115 del vigente C.C.N.L. è stata istituita la "Banca Ore", nella quale confluiscono, in un conto individuale, le prime 50 ore annue di lavoro eccedenti l'orario di lavoro normale, che devono essere compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso, che potranno – in accordo fra impresa e lavoratore – essere fruite anche anticipatamente rispetto all'effettiva prestazione di ore di lavoro.

Ciò premesso, la "Banca Ore" è costituita dalle ore di lavoro preventivamente autorizzate dalla Società, prestate nell'ambito delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, dopo lo svolgimento del normale orario di lavoro e che non costituiranno comunque lavoro straordinario.

La "Banca Ore" si applica a tutti i Dipendenti soggetti alla normativa del lavoro straordinario.

Per i Dipendenti a cui si applica l'orario flessibile è possibile alimentare la "Banca Ore" con le modalità previste nell'Art 7.2.6.

Non è possibile alimentare la "Banca Ore" durante la pausa pranzo.

Le ore della "Banca Ore" vanno, di norma, fruite nel corso dell'anno di maturazione.

La "Banca Ore" si alimenta con un minimo di 30 minuti.

La "Banca Ore" si utilizza come permesso di astensione dal lavoro con le seguenti modalità:

- dal lunedì al giovedì, nella mattinata, per frazioni di 30 minuti e fino ad un massimo di 4 ore;
- dal lunedì al giovedì, nel pomeriggio, per frazioni di 30 minuti e fino ad un massimo di 1 ora, a condizione che venga effettuata una prestazione lavorativa, nel pomeriggio della stessa giornata, di almeno 60 minuti.

- venerdì per frazioni di 30 minuti e fino ad un massimo di 2 ore;
- a giornate intere con esclusione del venerdì.

I permessi compensativi, ad esclusione che nella giornata di venerdì, possono essere uniti a “festività abolite”, a permessi ex art. 39 1° comma C.C.N.L. vigente, a permessi retribuiti.

I permessi decorreranno dalle ore 9,30 in entrata e dalle ore 16,00 in uscita.

Lo straordinario è retribuito per le ore eccedenti le prime cinquanta ore di Banca Ore.

ART. 9 **LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Al personale assunto a tempo indeterminato e che abbia maturato almeno tre anni di anzianità, con esclusione del personale che risulti inquadrato in un livello superiore all'Area Professionale B Posizione Organizzativa 2-5° Livello retributivo, è consentito richiedere la trasformazione del lavoro dal tempo pieno al tempo parziale.

9.1) La richiesta potrà essere avanzata in presenza di una delle seguenti comprovate situazioni:

1. genitore di figli in età prescolare o scolare, sino al termine della scuola dell'obbligo;
2. necessità di assistere parenti stretti (coniuge convivente, convivente more uxorio, ascendenti, discendenti) e/o altri congiunti conviventi, gravemente e cronicamente infermi;
3. studente intenzionato a completare gli studi;
4. prestazioni di volontariato;
5. stato di invalidità accertato pari almeno ad un terzo.

Sono comunque esclusi dalla possibilità di accesso al part-time i dipendenti che effettuano orario di lavoro a turni settimanali (art. 106 C.C.N.L.)

9.2) Sono ammessi i due seguenti orari settimanali ridotti:

- 20 ore settimanali, distribuite su cinque giorni la settimana. In questo ambito la prestazione deve essere effettuata continuativamente, o nella sola mattinata o nel solo pomeriggio, dal lunedì al giovedì e nella sola mattinata il venerdì.
- 28 ore settimanali, distribuite su cinque giorni la settimana e, in questo ambito, la prestazione deve essere effettuata dal lunedì al giovedì nella mattinata, con ritorno il pomeriggio e nella sola mattinata del venerdì;

9.3) Le richieste di lavoro a tempo parziale, da presentarsi in forma scritta, dovranno essere motivate e comprovate ed indicheranno altresì la disponibilità ad essere destinati ad altre mansioni, anche in settori aziendali diversi da quello di origine, sia all'atto della concessione del part-time che all'atto del rientro a tempo pieno.

Nella valutazione delle domande verrà tenuto conto delle mansioni svolte dai richiedenti e le stesse potranno essere accolte compatibilmente con la possibilità dettata da esigenze tecniche, organizzative e produttive entro TRE mesi dalla data di presentazione.

La decorrenza del part-time sarà comunque dal 1° giorno del mese successivo alla autorizzazione.

9.4) La durata del rapporto part-time, che dovrà essere definita nel tempo all'atto della presentazione della richiesta, non potrà essere inferiore ad anni UNO.

9.5) Il lavoratore a tempo parziale – con un preavviso di mesi TRE – potrà richiedere eventuali proroghe, ferma la sussistenza dei presupposti. Potrà inoltre richiedere di anticipare la data di rientro a tempo pieno con un preavviso di mesi TRE, ovvero di mesi UNO nel caso in cui vengano a mancare i requisiti di cui al punto 9.1. Le richieste andranno presentate in forma scritta.

9.6) Il numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla prestazione a tempo parziale non potrà essere superiore al 10% dell'organico totale dei dipendenti in servizio a tempo pieno. All'eventuale raggiungimento della soglia del 10% l'Impresa ne darà tempestiva informazione alle OO.SS.

Ai fini dello stabilire la priorità, varrà la data di presentazione della domanda.

NOTA A VERBALE

Nel caso di esaurimento del plafond o di eccesso di richieste, le parti si incontreranno per un riesame della situazione.

9.7) Per i lavoratori ammessi al part-time verranno a cadere, per quanto riguarda la normativa aziendale, le disposizioni dell'art. 12 relativamente ai permessi per i lavoratori studenti;

9.8) Ai lavoratori ammessi al part-time, in caso di particolari ed inderogabili esigenze di servizio, l'Impresa potrà richiedere prestazioni di lavoro supplementare, con preavviso scritto o via mail di almeno 1 giorno, che saranno retribuite nella misura prevista dalla vigente normativa, fatte salve eventuali diverse disposizioni in materia che dovessero scaturire da modifiche nella normativa in atto o da previsioni del C.C.N.L.

9.9) La retribuzione sarà corrisposta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa;

9.10) Al rapporto di lavoro a tempo parziale saranno applicate integralmente le norme di legge e di contratto che regolano la malattia, l'infortunio, la gravidanza ed il puerperio, il congedo matrimoniale, le ferie, le festività infrasettimanali e il T.F.R., mentre il monte ore permessi di cui all'art. 39 C.C.N.L. verrà riproporzionato in base alla percentuale di lavoro.

9.11) I dipendenti ammessi al rapporto di lavoro a tempo parziale potranno usufruire di forme di orario flessibile così articolate:

9.12.1) **PART-TIME 20 ore settimanali**

ART. 10
PERMESSI EX ART. 39 C.C.N.L.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 39 del vigente C.C.N.L., viene riconosciuto un permesso retribuito di un giorno anche nel caso di decesso del genitore anche non convivente del coniuge.

Si conviene inoltre, a parziale deroga delle modalità di utilizzo delle 8 ore annue di riduzione di orario previste dall'art. 39, che le suddette ore di "permesso retribuito" possono essere utilizzate come segue:

Per il Personale con orario di lavoro full time:

- a ore (minimo un'ora / massimo 4 ore) oppure a giornata intera
- al venerdì con il massimo di 3 ore non cumulabili con altri permessi.

Per il personale assunto in corso d'anno e per quello con orario di lavoro part-time, le ore saranno ridotte proporzionalmente.

I permessi previsti dalla legge 53/2000 e dall'art. 39 C.C.N.L. possono essere utilizzati in forma frazionata, anche a ore, entro un mese dalla data dell'evento, facendo riferimento alle fasce di rigidità.

I permessi decorreranno dalle ore 9,30 in entrata e dalle ore 16,00 in uscita.

ART. 11
FERIE, PERMESSI E FESTIVITA' ABOLITE

In relazione a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. riguardo alle festività abolite i permessi straordinari retribuiti potranno essere anche utilizzati a mezze giornate anziché, come previsto, a giornate intere.

In deroga a quanto previsto dall'Art. 33 del vigente C.C.N.L., nel caso in cui al 31 gennaio il monte ferie maturate e non godute dell'anno precedente fosse inferiore a 5 giorni sarà possibile fruire di QUATTRO venerdì di ferie secondo le seguenti modalità:

- personale che effettua 4 timbrature giornaliere, mezza giornata più un'ora per ogni venerdì;
- personale che effettua 1 timbratura giornaliera, mezza giornata per ogni venerdì.

I lavoratori che "timbrano" una sola volta nell'arco della giornata potranno usufruire di 10 giorni di ferie (comprese le festività abolite) anche a mezze giornate.

Ad integrazione di quanto previsto dal vigente C.C.N.L. vengono riconosciuti i seguenti permessi retribuiti:

- permesso per trasloco riferito alla casa di primaria abitazione: 1 giorno;
- permesso per nascita figlio: 1 giorno in occasione dell'evento.

Le aspettative, di cui all'art. 37 e 38 del vigente C.C.N.L., possono essere effettuate anche frazionate in 4 periodi, ciascuno non inferiore a 15 giorni di calendario; i periodi successivi al primo dovranno essere usufruiti entro due anni dalla prima richiesta.

L'Impresa concederà permessi retribuiti ai lavoratori che abbiano necessità di sottoporsi a visite mediche, terapie ed accertamenti diagnostici che appaiono necessari in relazione ad uno stato di infermità, insorto o temuto, sempreché non sia possibile sottoporvisi in

orari non lavorativi e sia prodotta idonea documentazione comprovante che le prestazioni sono state effettuate in orari coincidenti con i permessi richiesti.

I permessi decorreranno dalle ore 9,30 in entrata e dalle ore 16,00 in uscita.

ART. 12 **PERMESSI PER LAVORATORI STUDENTI**

Ferme restando le disposizioni previste dall'art. 10 della legge 20.05.1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) agli studenti, per la preparazione agli esami verranno concessi i seguenti permessi :

- 5 giorni lavorativi, consecutivi, di permesso retribuito per la preparazione di esami, per il conseguimento della licenza, maturità ed idoneità, da usufruirsi nel periodo antecedente gli esami.
- 2 giorni lavorativi di permesso retribuito per ogni esame e per l'intera durata del corso legale di laurea e per un numero di anni fuori corso successivi pari alla metà del corso stesso; in caso di mancato superamento, non potranno essere concessi altri permessi per la ripetizione dello stesso esame.
- 10 giorni lavorativi di permesso retribuiti, anche non continuativi, per la preparazione della tesi di laurea, da utilizzarsi durante il periodo intercorrente tra la data di assegnazione della tesi e quella della discussione della stessa.

Lo studente lavoratore dovrà produrre idonea certificazione attestante l'avvenuto sostenimento dell'esame.

Nel caso di mancata produzione di tale certificazione o di mancato sostenimento dell'esame, le giornate concesse quale permesso saranno addebitate in conto ferie.

Al conseguimento del diploma di scuola superiore verrà riconosciuto un premio speciale di € 600,00 e al conseguimento del diploma di laurea verrà riconosciuto un premio speciale di € 1.200,00.

ART. 13 **PERMESSI CON RECUPERO DAL MONTE ORE**

Potranno essere accordati permessi con recupero della durata massima di 1 ora per ogni richiesta e con il limite massimo di 20 ore all'anno a quei dipendenti che, all'atto della richiesta, presentino un saldo positivo sul monte ore superiore a tre ore.

Tali permessi non saranno cumulabili con altri.

I permessi decorreranno dalle ore 9,30 in entrata e dalle ore 16,00 in uscita.

Art. 14 **TRATTAMENTO DI TRASFERTA**

Tutti i viaggi da intraprendere per motivi di servizio, sia in Italia che all'estero, debbono essere preventivamente autorizzati dal Responsabile di Settore.

Con il presente articolo vengono definite le forme di rimborso delle spese sostenute dal personale inviato in missione temporanea in Italia, all'estero, oppure presso la Casa Madre di Monaco.

ITALIA – ESTERO (non Monaco)

RIMBORSO PASTI

Le spese sostenute per i pasti vengono rimborsate a pie' di lista con i seguenti limiti:

- € 48,00 per un pasto
- € 72,00 complessivi per due pasti nella giornata.

PERNOTTAMENTO

Il pernottamento viene rimborsato "a pie' di lista", in alberghi di categoria massimo quattro stelle, prima colazione compresa.

Opportuni accordi potranno essere presi con il proprio responsabile diretto qualora subentrassero differenti necessità.

ESTERO PRESSO CASA MADRE

PERNOTTAMENTO A CARICO DELL'AZIENDA:

- ***RIMBORSO PASTI***

Nel caso i costi di pernottamento siano ad intero carico dell'Azienda, sia in termini di anticipo che di rimborso, le spese per i pasti vengono rimborsate forfettariamente nella seguente misura:

- € 51,00 giornalieri a totale copertura delle spese per il vitto.

Nel caso in cui il dipendente venga ospitato per la cena dai colleghi di Monaco, le spese per i pasti vengono rimborsate forfettariamente nella seguente misura:

- € 35,00 giornalieri a totale copertura delle spese per il vitto.

Gli importi forfettari di cui sopra saranno altresì riconosciuti in occasione di trasferte giornaliere (senza pernottamento) che prevedano – con riferimento al vettore utilizzato per la tratta principale – la partenza dall'Italia prima delle ore 9,00 ed il rientro da Monaco con partenza dopo le ore 19,00.

PERNOTTAMENTO NON A CARICO DELL'AZIENDA

- ***RIMBORSO PASTI***

- € 61,00 giornalieri a totale copertura delle spese per il vitto.

Nel caso in cui il dipendente venga ospitato per la cena dai colleghi di Monaco, le spese per i pasti vengono rimborsate forfettariamente nella seguente misura:

- € 55,00 giornalieri a totale copertura delle spese per il vitto.

AUTOVETTURA PERSONALE

L'utilizzo della vettura personale, consentito solo in casi di forza maggiore, dovrà comunque sempre essere specificamente autorizzato dalle Risorse Umane.

Il rilascio dell'autorizzazione è subordinato ad autocertificazione, attestante una copertura assicurativa R.C. per massimali pari o superiori a € 2.500.000,00, salvo maggiori massimali previsti dalla Legge.

Al personale che si rechi in missione o trasferta utilizzando l'autovettura personale, verrà riconosciuto un rimborso chilometrico nella misura di € 0,35/km.

I costi sostenuti per i pedaggi autostradali verranno rimborsati a pie' di lista, dietro presentazione dei relativi giustificativi.

I costi sostenuti per il ricovero notturno dell'autovettura o per il parcheggio diurno verranno rimborsati a presentazione di idoneo giustificativo.

Ogni altro onere relativo all'utilizzo dell'autovettura personale si intende a totale carico del dipendente.

ART. 15 **ANTICIPO T. F. R.**

Ove consentito dalla normativa in vigore al momento della richiesta, a parziale modifica delle norme di cui all'art. 2120 c.c. ed in applicazione di quanto previsto dalla legge 297/82 l'anticipazione di quota del Trattamento di Fine Rapporto può essere richiesta, fino al limite del 90% per i seguenti motivi:

- acquisto documentato di immobile di primaria abitazione o comunque ad uso abitativo nella provincia di Milano;
- ristrutturazione della casa di primaria abitazione;
- spese sanitarie, per terapie ed interventi straordinari, per il lavoratore, il coniuge ed i parenti conviventi;
- estinzione anticipata del mutuo già gravante sulla casa di primaria abitazione.

L'anticipazione potrà essere richiesta con una anzianità di servizio di almeno 6 anni e sarà consentito, trascorsi almeno quattro anni dalla prima anticipazione, il nuovo ricorso a tale istituto.

ART. 16 **PRESTITI AL PERSONALE**

Verranno concessi prestiti personali nei limiti e nelle forme in appresso indicate ai dipendenti che ne facciano richiesta e che abbiano maturato almeno TRE anni di anzianità di servizio.

16.1) ENTITA' DEL FINANZIAMENTO

Sino a € 9.300,00.= per le seguenti giustificate motivazioni:

- spese per ristrutturazione della prima casa di proprietà, purché direttamente abitata dal lavoratore, nonché per eventuali spese di manutenzione straordinaria di parti comuni condominiali;
- spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari, riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche e private per il dipendente, il coniuge o convivente ed i parenti in linea diretta;
- spese straordinarie per matrimonio o costituzione di un nuovo nucleo familiare del dipendente o dei figli ed acquisto mobili connesso;
- spese funerarie nell'ambito del nucleo familiare ed i parenti in linea diretta;
- tasse di successione nell'ambito del nucleo familiare ed i parenti in linea diretta.

16.2) INTERESSI

L'interesse applicato sarà pari al tasso ufficiale di riferimento in essere al momento dell'erogazione e verrà aggiornato ogni anno con riferimento al T.U.R. in essere al 31.12 dell'anno precedente.

16.3) MODALITA' DI RIMBORSO E RINNOVI

Il rimborso potrà avvenire in un massimo di 36 rate mensili, costanti ed a scalare

Non potrà essere concesso nuovo prestito se non successivamente alla totale estinzione del debito residuo.

16.4) DISPONIBILITA' FINANZIARIA

La disponibilità finanziaria per la costituzione del fondo prestiti è di € 93.000,00.= per ogni anno solare, relativamente alla vigenza del presente contratto.

In caso di mancato utilizzo dell'intera somma a disposizione, l'ammontare residuo di disponibilità potrà essere riportato a nuovo ed utilizzato nel corso degli anni successivi.

La disponibilità finanziaria dell'Azienda, pur sommando gli eventuali residui degli anni precedenti, non potrà comunque superare il doppio dell'importo stabilito quale plafond per ciascun anno solare.

16.5) FORME DI GARANZIA

Nel caso di regime matrimoniale di comunione dei beni, la richiesta di prestito verrà sottoscritta da entrambi i coniugi.

L'Impresa, a garanzia della erogazione del prestito, nel caso di mancata capienza del T.F.R., chiederà al richiedente di sottoscrivere, con oneri a suo carico, una Polizza Vita temporanea "Caso Morte", per un capitale pari alla somma erogata, eleggendo l'Impresa quale beneficiaria sino alla concorrenza del debito residuo, od altre forme di garanzia.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il debito residuo verrà trattenuto in soluzione unica dalle spettanze finali.

16.6) EROGAZIONE

L'erogazione del prestito si intende subordinata alla presentazione di documentazione probante, valida ai fini fiscali. L'Impresa, a richiesta, erogherà il prestito in forma anticipata, anche sulla base di preventivo di spesa.

Resta inteso che, entro un ragionevole periodo di tempo, anche in relazione alla tipologia della richiesta, dovrà essere esibita la prevista documentazione fiscalmente valida.

Qualora ciò non avvenisse, l'Impresa potrà richiedere la restituzione della somma erogata e degli interessi maturati sino a quella data.

ART. 17 **MUTUI AI DIPENDENTI**

L'Impresa erogherà mutui ai propri dipendenti finalizzati all'acquisto o costruzione della prima casa di abitazione nelle forme e con i limiti in appresso indicati.

- Il mutuo verrà concesso esclusivamente per la costruzione, l'acquisto e/o la permuta della prima casa adibita ad abitazione per uso proprio e della propria famiglia e vi potranno accedere i lavoratori che abbiano maturato almeno TRE anni di anzianità di servizio e non abbiano compiuto il 55° anno di età.
- Il limite massimo individuale concedibile è pari a € 100.000,00 e, comunque, l'importo del mutuo non potrà superare il 80% del valore dell'immobile.
- Il mutuo sarà a tasso variabile e gravato da interessi sulla base del T.U.R. (Tasso Ufficiale di Riferimento) maggiorato di UN PUNTO. Il rimborso del mutuo potrà avvenire con le seguenti modalità:
 - 1) età del richiedente inferiore a 45 anni – rimborso in 10, 15 o 20 anni
 - 2) età del richiedente 45 anni o superiore – rimborso in 10 o 15 anni.

Il mutuo dovrà essere garantito da ipoteca di 1° grado a favore della Società per un importo pari al 100 % dell'importo del prestito.

L'Impresa, per ogni anno solare, pone a disposizione un plafond pari a € 300.000,00 e, in caso di mancato totale utilizzo in corso d'anno, l'ammontare residuo del plafond sarà riportato agli anni successivi.

La disponibilità finanziaria dell'Azienda, pur sommando gli eventuali residui degli anni precedenti, non potrà comunque superare il doppio dell'importo stabilito quale plafond per ciascun anno solare.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per quiescenza non verrà applicata alcuna maggiorazione sul tasso di interesse stabilito.

Nel caso per dimissioni del lavoratore, a decorrere dal primo mese successivo alla cessazione del rapporto di lavoro il tasso di interesse verrà elevato al T.U.R. maggiorato di 3 punti. Il capitale rimborsato rientrerà nel plafond di cui sopra.

L'azienda, a richiesta, fornirà informazioni alle R.S.A. sull'applicazione del presente articolo.

ART. 18 **POLIZZA INFORTUNI**

Viene stipulata una polizza Infortuni, che assicura tutti i dipendenti, Funzionari ed Impiegati, per i casi di morte e invalidità permanente a seguito di infortunio professionale

ed extraprofessionale, i cui limiti di risarcimento per ciascuna persona sono stabiliti nella seguente misura.

- caso Morte: 5 volte la retribuzione annua lorda
- caso Invalidità Permanente: 6 volte la retribuzione annua lorda.

La retribuzione è formata da tutte le voci ricorrenti che compaiono a libro paga ad eccezione dello straordinario.

La quota del premio relativa agli infortuni extraprofessionali, come da vigente normativa, è considerata retribuzione in natura e, di conseguenza, assoggettata a contribuzione previdenziale e fiscale.

NOTA A VERBALE

Nel caso di perdita della capacità lavorativa per le mansioni inizialmente previste, l'Azienda si impegna a verificare con la massima attenzione la possibilità di adibire il dipendente ad altre mansioni.

ART. 19 **POLIZZA MALATTIE**

L'Impresa verserà alla "Cassa di Assistenza dei Dipendenti della MRI" contributi finalizzati alla sottoscrizione, da parte della Cassa stessa, di una polizza di assistenza sanitaria che preveda le seguenti garanzie:

19.1) Personale inquadrato fino al 6° livello Quadro compreso

- Ricovero in Istituto di cura, compresi esami e visite specialistiche nei 100 giorni precedenti e successivi al ricovero e cure termali nei 100 giorni successivi al ricovero, per un massimale di € 100.000,00 annui, con raddoppio in caso di grande intervento chirurgico, compreso il trapianto di organi e relative spese di espianto nonché in caso di malattie oncologiche,
- Parto naturale con un massimale di spesa di € 2.000,00 annui;
- Parto cesareo con un massimale di spesa di € 8.500,00 annui;

Ulteriori massimali assicurati:

1 persona	€ 2.500,00
2 persone	€ 2.800,00
3 persone	€ 3.000,00
4 persone e oltre	€ 3.200,00

Sublimiti:

- Dentarie

1 persona	€ 1.000,00
2 persone	€ 1.100,00
3 persone	€ 1.200,00
4 persone e oltre	€ 1.300,00

▪ Occhiali e lenti a contatto con variazione visus: € 300,00 annui per:

- Visite specialistiche ed accertamenti diagnostici (inclusa agopuntura effettuata da personale medico),
- assistenza infermieristica domiciliare € 60,00 al giorno per massimo 30 giorni,
- trattamenti fisioterapici a seguito di infortuni,
- trattamenti fisioterapici a seguito di malattia.

Relativamente alla patologia della miopia verranno rimborsate le spese in caso di intervento chirurgico per correzione della miopia pari o superiore a 5 diottrie per ciascun occhio, o comunque 10 diottrie complessive. Si conferma essere compreso in garanzia anche ogni tipo di intervento volto alla cura di patologie oculistiche diverse dalla miopia.

Ai rimborsi relativi alle spese extraospedaliere, qualora l'assicurato non si sia avvalso del S.S.N., verrà applicato uno scoperto del 25% con un minimo di € 25,00 (€ 40,00 se odontoiatriche) mentre nessuno scoperto verrà applicato sul rimborso del "ticket" per prestazioni rese dal S.S.N.

Indennità sostitutiva in caso di ricovero e intervento a totale carico del S.S.N. € 100,00 con un massimo di 100 giorni.

19.2) Personale inquadrato nella Sez. A Funzionari, 7° livello retributivo

- Visite specialistiche ed accertamenti diagnostici (inclusi agopuntura effettuata da personale medico, assistenza infermieristica domiciliare € 60,00 al giorno per massimo 30 giorni, trattamenti fisioterapici a seguito di infortuni, con rimborso integrale del ticket sanitario per trattamenti fisioterapici a seguito di malattia se svolti con S.S.N.; in caso contrario viene previsto uno scoperto del 20% con un minimo di € 20,00):

1 persona	€ 4.560,00
2 persone	€ 6.000,00
3 persone	€ 6.240,00
4 persone	€ 6.960,00
5 persone e oltre	€ 7.320,00

Sublimiti:

- Dentarie

1 persona	€ 2.880,00
2 persone	€ 4.080,00
3 persone	€ 4.200,00
4 persone	€ 4.680,00
5 persone e oltre	€ 5.160,00
- Occhiali e lenti a contatto con variazione visus: € 300,00 annui.

Relativamente alla patologia della miopia la Società rimborsa le spese in caso di intervento chirurgico per correzione della miopia pari o superiore a 5 diottrie per ciascun occhio, o comunque 10 diottrie complessive. Si conferma essere compreso in garanzia anche ogni tipo di intervento volto alla cura di patologie oculistiche diverse dalla miopia.

Ai rimborsi relativi alle spese extraospedaliere, qualora l'assicurato non si sia avvalso del S.S.N., verrà applicato uno scoperto del 20% con un minimo di € 20,00, mentre nessuno scoperto verrà applicato sul rimborso del "ticket".

Indennità sostitutiva in caso di ricovero e intervento a totale carico del S.S.N. € 150,00 con un massimo di 100 giorni.

Premesso che i sopraindicati massimali ed il sublimite per spese dentarie sono comprensivi di quanto previsto dal vigente C.C.N.L., eventuali aumenti per prestazioni odontoiatriche e l'inserimento di nuove garanzie relative all'assistenza sanitaria per i Funzionari, in occasione di futuri rinnovi del C.C.N.L., vanno considerati in aumento di quanto previsto dal presente C.I.A..

19.3) Tutto il Personale

Per tutto il personale, vengono previste le garanzie ricomprese nel "Ramo 18" (assistenza – cfr. testo polizza) così come il rimborso integrale delle spese sostenute per terapie relative a malattie oncologiche o malattie classificate come "rare" dal Registro Nazionale Malattie Rare, istituito presso l'Istituto Superiore di Sanità in attuazione dell'Art. 3 del D.M. 279/2001, con il limite massimo per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare, di € 20.000,00.

L'Azienda si attiverà affinché i rimborsi siano effettuati entro 30 giorni dalla data di presentazione della relativa richiesta all'Ufficio Risorse Umane di MRI.

Le parti si incontreranno per valutare eventuali disservizi.

NORME APPLICATIVE

1. Viene estesa ai dipendenti che ne facciano esplicita richiesta la facoltà di stipulare la polizza anche a favore dei familiari e/o conviventi, con contributo a totale loro carico, alle condizioni di miglior favore praticate dall'assicuratore (come da testo di polizza allegato)
2. Il personale neo assunto verrà inserito in polizza al superamento del periodo di prova.
3. Il personale cessato dal servizio per quiescenza avrà diritto alla garanzia sino alla scadenza annua prevista. In tutti gli altri casi la garanzia cesserà alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

L'azienda inoltre, nel caso di anticipazione da parte del dipendente di spese mediche soggette a rimborso dalla copertura assicurativa, per un importo superiore a € 2.500,00, a richiesta, concederà l'anticipazione (da restituire non appena ottenuta la liquidazione da parte della Compagnia) pari al totale delle spese rimborsabili dalla copertura di cui sopra, alle condizioni di cui al precedente art. 16 relativo alla concessione di prestiti, fermo restando l'impegno del dipendente alla cessione del credito e/o alla integrazione di eventuali differenze.

Il presente articolo avrà effetto dal 01.01.2010: fino al 31.12.2009 deve intendersi operante il CIA previgente.

ART. 20
PREVIDENZA INTEGRATIVA

Lo scopo del “Fondo Pensione” consiste nell’attuare per i Dipendenti il Trattamento Previdenziale previsto dall’art. 68 del C.C.N.L. 29/10/1987 e successive modifiche, integrazioni e regolamenti.

L’adesione al “Fondo Pensione” avviene su base volontaria, con apposito modulo da compilare e le opzioni scelte rimarranno valide sino a diversa comunicazione del Dipendente.

La Società contribuisce al finanziamento del Fondo mediante versamento, a favore di ciascun Dipendente che vi abbia aderito, di una somma pari al

5,00% da 1.1.2010

5,50% da 1.1.2012

calcolata sulle voci retributive previste dall’allegato 13 del vigente C.C.N.L. oltre a quanto sarà erogato come PAC di cui al successivo Art. 23.

L’Impresa verserà al “Fondo Pensione” la quota, sia a carico suo che dei dipendenti, con cadenza mensile in dodici rate.

Le spese di gestione del fondo saranno a carico dell’Azienda.

Come previsto dall’Allegato 13, Capo I, Norme Generali Art. 6 del vigente C.C.N.L., per coloro che conferiscono l’intero T.F.R. maturando al Fondo Pensione Aziendale e/o di Gruppo il contributo obbligatorio a carico del Lavoratore/trice si intende assorbito dal conferimento del T.F.R. stesso.

Nel caso un dipendente fosse intenzionato ad effettuare versamenti integrativi per usufruire della deducibilità fiscale, potrà richiedere all’Impresa di effettuare trattenute aggiuntive, nella misura che indicherà, con addebito diretto sulla retribuzione.

La eventuale variazione del contributo a carico del dipendente avrà effetto dal 1° gennaio dell’esercizio successivo e dovrà essere comunicata dal dipendente entro la fine di ogni anno.

Per i Dipendenti fino al 6° Livello Quadro l’Azienda garantirà un capitale di € 50.000,00 che verrà liquidato in caso di decesso agli eredi legittimi o, in assenza degli stessi, ai beneficiari indicati dal dipendente.

Per i Funzionari, l’Azienda garantirà un capitale di € 150.000,00 che verrà liquidato in caso di decesso agli eredi legittimi o, in assenza degli stessi, ai beneficiari indicati dal Funzionario.

Sarà inoltre facoltà dei dipendenti attivare, tramite il Fondo Pensione, una copertura Temporanea Caso Morte. I limiti di capitale massimo assicurabile ed i conseguenti premi saranno annualmente debitamente comunicati.

ART. 21
BUONO PASTO

L’Azienda erogherà per ogni giorno con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì ed il venerdì con uscita dopo le ore 14,30 e – solo per coloro che timbrano una volta al giorno previo invio e-mail all’Ufficio Risorse Umane – un buono pasto del valore di € 7,00.

I ticket spettanti nel mese sono pari ai giorni lavorativi del mese stesso, dedotte le assenze del mese precedente.

Per giorno di presenza, si intende, ogni giorno in cui il dipendente effettui la timbratura di uscita e di entrata in occasione dell'intervallo (fatta eccezione del venerdì), nell'ambito degli orari previsti dall'art. 7 del presente C.I.A., purché il dipendente non fruisca, in altra forma, del rimborso del pasto.

Non viene di conseguenza riconosciuto il buono pasto nelle seguenti occasioni:

- ferie e malattie anche mezze giornate;
- permessi, retribuiti e non, che incidano sull'intervallo, fatti salvi quelli medici di 2 ore al massimo e quelli di cui al precedente art. 13 di durata non superiore ai 15 minuti;
- semifestività e festività previste dal vigente C.C.N.L.;
- rimborso, a qualsiasi titolo, del costo del pasto consumato.

ART. 22

PREMIO DI PRODUTTIVITA' VARIABILE (PAV)

Al personale assunto a tempo indeterminato o con Contratto di inserimento o apprendistato, cui si applica il presente contratto, verrà corrisposto un Premio di Produttività la cui entità è strettamente correlata al raggiungimento di obiettivi con le modalità di seguito indicate.

22.1) Entità del Premio

L'entità del Premio viene determinata, con riferimento al QUARTO Livello Retributivo dell'Area Professionale B – Posizione Organizzativa 1, nella misura di € 1.300,00.

L'importo stabilito per ogni anno avrà riferimento al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per quell'anno dalle Parti e sarà erogato nell'anno successivo.

22.2) Riparametrazione del Premio

Si istituisce, assumendo a base gli importi di cui al precedente punto 22.1), una riparametrazione per livelli, in termini percentuali, come dalla seguente tabella:

7	LIVELLO	3 GR. =	160%
7	LIVELLO	2 GR. =	155%
7	LIVELLO	1 GR. =	150%
6 Quadro	LIVELLO	=	135%
6	LIVELLO	=	125%
5	LIVELLO	=	110%
4	LIVELLO	=	100%
3	LIVELLO	=	90%
2	LIVELLO	=	80%

22.3) Modalità di calcolo del Premio

Sono stati individuati TRE parametri quali fattori prioritari per lo sviluppo dell'Impresa.

Gli obiettivi si riferiscono ai dati di bilancio dell'Impresa.

Ognuno dei tre fattori prioritari prevede il raggiungimento di un obiettivo minimale, due obiettivi intermedi ed un obiettivo ottimale.

Viene quindi assegnato un punteggio per il raggiungimento di ogni obiettivo, e precisamente:

- inferiore al minimale = 0 punti
- obiettivo minimale = 1 punto
- primo obiettivo intermedio = 2 punti
- secondo obiettivo intermedio = 3 punti
- obiettivo ottimale = 4 punti

La somma dei punti conseguiti sul raggiungimento degli obiettivi dei fattori prioritari determinerà la quota di PAV che verrà erogata nell'anno, nei termini percentuali di seguito indicati:

da	0	a	1	punti	=	nessuna	erogazione
da	2	a	3	punti	=	erogazione del	25% del PAV concordato
da	4	a	6	punti	=	erogazione del	50% del PAV concordato
da	7	a	9	punti	=	erogazione del	75% del PAV concordato
da	10	a	11	punti	=	erogazione del	100% del PAV concordato
con	12	punti			=	erogazione del	150% del PAV concordato

22.4) I Fattori Prioritari o Parametri

I fattori prioritari o parametri sono stati individuati come in appresso indicato:

- RAPPORTO SINISTRI/PREMI (COMBINED RATIO)
- RAPPORTO PREMI/DIPENDENTE
- UTILE D'ESERCIZIO

22.4.1) dalla verifica delle risultanze di bilancio sono esclusi i dati (premi, sinistri e commissioni) relativi alla produzione Vita Premio Commerciale (con finanziamento), non essendo significativi per la verifica dei risultati aziendali ai fini del presente CIA;

22.4.2) i tre parametri di cui sopra sono identificati come segue:

- RAPPORTO SINISTRI/PREMI – è dato dal rapporto fra SINISTRI+COMMISSIONI (“Provvigioni di acquisizioni”) e PREMI dell’anno di riferimento. I SINISTRI sono calcolati sommando il Liquidato nell’anno di riferimento alle Riserve dello stesso anno e sottraendo il Riservato dell’anno precedente;
- RAPPORTO PREMI/DIPENDENTI – per numero dei dipendenti si intende la media tra i dipendenti in forza al 01.01 e al 31.12 dell’anno di riferimento;
- UTILE D'ESERCIZIO (Risultato attività ordinaria voce 101 conto economico);

22.5) Gli obiettivi

Gli obiettivi da raggiungere nei prossimi esercizi sono concordati tra le parti entro il mese di marzo di ogni anno.

22.6) Modalità di erogazione

Il PAV verrà erogato il mese di OTTOBRE dell'anno successivo a quello per il quale sono stati posti gli obiettivi, nella misura percentuale risultante e con riferimento all'importo di cui al punto 22.1).

Nel caso alla scadenza il presente CIA non fosse rinnovato per tempo si conferirà ultrattività al presente articolo, ferma restando la determinazione degli obiettivi annuali come previsto al precedente punto 22.5).

22.7) CLAUSOLE PARTICOLARI ED ESCLUSIONI

22.7.1) Modalità di erogazione

Il premio verrà corrisposto con riferimento al livello di inquadramento attribuito al dipendente alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

22.7.2) Neo assunti

Agli assunti in corso d'anno, previo superamento del periodo di prova, verranno riconosciuti, l'anno successivo, tanti 12 del premio quanti sono stati i mesi interi di lavoro prestato nell'anno.

22.7.3) Cessazione

Nel caso di cessazione dal rapporto di lavoro in data anteriore alla erogazione del PAV relativo all'anno precedente (periodo gennaio - ottobre), verrà comunque garantita al dimissionario l'erogazione dell'intero importo previsto, indipendentemente dalla effettiva percentuale che sarà ad essere erogata, e ciò anche a compensazione dei ratei dell'esercizio corrente che non verranno considerati.

Nel caso di cessazione che intervenga dopo l'erogazione del PAV ma prima della fine dell'anno, (novembre-dicembre) verrà riconosciuto un importo pari al 50% del valore facciale del PAV previsto per l'anno in cui interviene la risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di rapporto di lavoro che nella sua globalità non superi la durata di dodici mesi, nulla sarà corrisposto relativamente al PAV.

Il PAV verrà assoggettato a decontribuzione, entro i limiti previsti, in conformità alle norme dell'art. 2 D.L. 25 marzo 1997 n.67 (L.135/97).

ART. 23 **PREMIO AZIENDALE CONSOLIDATO (PAC)**

L'Impresa riconosce che il raggiungimento di obiettivi che sono stati indicati continuerà, per il futuro, a produrre positivi effetti sull'andamento aziendale e, pertanto, viene stabilito che parte del PAV venga consolidata quale parte integrante della componente fissa di retribuzione del dipendente che ha direttamente contribuito al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il PAC funziona, in sintesi, come un conto di accumulo personale che continua ad incrementarsi in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi annuali ed al tempo di permanenza in azienda.

23.1) CALCOLO DEL PAC

Il PAC viene calcolato individualmente nella misura del 20% della media dei PAV effettivamente percepiti nel corso dei QUATTRO anni di vigenza del precedente CIA.

Il PAC, così calcolato, spetta annualmente per tutta la durata del rapporto di lavoro, sarà incrementato ogni quadriennio con il medesimo meccanismo e non prevede alcuna riliquidazione, per frazioni di quadriennio, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Relativamente ai lavoratori assunti nel corso del quadriennio di riferimento, il calcolo del PAC verrà effettuato dividendo comunque la somma di quanto erogato per QUATTRO, attribuendo quindi valore ZERO agli anni non lavorati.

Non verrà attribuito il PAC ai dipendenti assunti nel corso dell'ultimo anno utile ai fini del calcolo e per i quali non vi sia stata almeno l'erogazione di una intera annualità di PAV.

Data la natura continuativa del PAC, lo stesso costituirà base imponibile per il calcolo del T.F.R.

23.2) EROGAZIONE DEL PAC

Il PAC verrà erogato nel mese di OTTOBRE di ogni anno unitamente al PAV.

23.3) DESTINAZIONE DEL PAC A CASSA DI PREVIDENZA

I dipendenti che risultino iscritti alla Cassa di Previdenza di cui all'Art. 19 potranno su base individuale e volontaria destinare il PAC al Fondo di Previdenza Integrativa con versamento nel mese di novembre.

L'opzione dovrà essere comunicata in forma scritta all'Azienda entro il 31 dicembre dell'anno precedente e sarà valida fino a diversa comunicazione.

ART. 24 **POLIZZE DIPENDENTI**

La M.R.I. si attiverà in accordo con le R.S.A. per la stipula di convenzioni assicurative particolarmente favorevoli per i dipendenti e/o familiari conviventi che prevedano l'applicazione delle condizioni e tariffe praticate alla migliore clientela.

Art. 25 **RUOLO DEI FUNZIONARI**

L'Azienda concorda sull'importanza del ruolo svolto dai propri Funzionari nell'ambito aziendale e sull'interesse comune alla valorizzazione ed allo sviluppo della professionalità della categoria in relazione alle responsabilità loro affidate ed al loro coinvolgimento negli obiettivi aziendali.

Con questo spirito, l'Azienda intende utilizzare gli incontri con i propri Funzionari, di cui all'art 139 del vigente C.C.N.L., nell'intento di favorire un progressivo e responsabile coinvolgimento degli stessi nei processi organizzativi e produttivi aziendali.

ART. 26
DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dalla stipula con esclusione di altre scadenze previste per specifici istituti e durerà sino al 31.03.2012 e si intenderà tacitamente rinnovato per un uguale periodo qualora non venga disdetto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

Le Parti nel caso intervenissero particolari situazioni o modifiche legislative che possano in qualche modo influire sulla applicazione degli articoli del presente C.I.A. si incontreranno per valutare le eventuali variazioni ad istituti in essere.



INDICE

ART. 1 - Sfera di applicazione	pag. 1
ART. 2 - Commissione pari opportunità	pag. 1
ART. 2 - Informazione	pag. 2
ART. 4 - Formazione professionale	pag. 2
ART. 5 - Ambiente di lavoro	pag. 3
ART. 6 - Mobilità interna	pag. 3
ART. 7 - Orario di lavoro	pag. 4
ART. 8 - Banca ore	pag. 6
ART. 9 - Lavoro a tempo parziale	pag. 7
ART. 10 - Permessi ex Art. 39 C.C.N.L..	pag. 9
ART. 11 - Ferie, permessi e festività abolite	pag. 9
ART. 12 - Permessi per lavoratori studenti	pag. 10
ART. 13 - Permessi dal monte ore	pag. 10
ART. 14 - Trattamento di trasferta	pag. 11
ART. 15 - Anticipo T.F.R.	pag. 13
ART. 16 - Prestiti al personale	pag. 13
ART. 17 - Mutui ai dipendenti	pag. 14
ART. 18 - Polizza infortuni	pag. 15
ART. 19 - Polizza malattie	pag. 16
ART. 20 - Previdenza integrativa	pag. 18
ART. 21 - Buono pasti	pag. 21
ART. 22 - Premio di produttività	pag. 21
ART. 23 - Premio aziendale consolidato (PAC)	pag. 21
ART. 24 - Polizze dipendenti	pag. 21
ART. 25 - Ruolo dei funzionari	pag. 22
ART. 26 - Decorrenza e durata	pag. 22

ALLEGATO al Contratto Integrativo Aziendale del 08.09.2009

Il giorno 08.11.2010 le parti firmatarie del CIA del 08.09.2009, **Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München – Rappresentanza Generale per l'Italia**, d'ora in avanti denominata semplicemente MRI, rappresentata dal Responsabile delle Risorse Umane Michele Nardi coadiuvato da Giovanni Borghi – da un lato – e la Rappresentanza Sindacale Aziendale della **F.N.A.**, nella persona di Rita Mazzarella assistita da Alessandro Gabrielli e da Gianmamoto Roscio, la Rappresentanza Sindacale Aziendale dello **S.N.F.I.A.**, nella persona di Paolo Gastaldi – dall'altro lato – si sono incontrate, come previsto dalla nota a verbale dell'art. 7 del CIA di cui sopra, ed hanno concordato quanto segue:

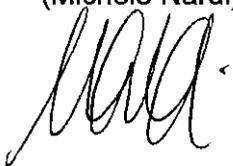
- l'orario di lavoro introdotto in via sperimentale con il CIA del 08.09.2009 e disciplinato in particolare dall'art. 7 viene prorogato fino alla scadenza del CIA stesso;
- dal 15.11.2010 la fruizione dei permessi con recupero di cui all'art. 13 del CIA – in via del tutto eccezionale e per la durata di questo Contratto Integrativo Aziendale – sarà consentita indipendentemente dal saldo del monte ore.

Il presente documento sarà allegato al CIA di cui al titolo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, li 08.11.2010

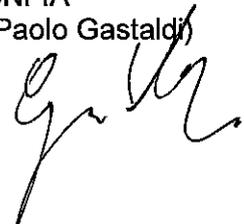
MRI
(Michele Nardi)



FNA
(Rita Mazzarella)



SNFIA
(Paolo Gastaldi)



PROV. MILANO