

Ye ho ho



**TESTO UNICO
DEL CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE**

**PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE
ALLE DIPENDENZE DELLE SOCIETA'**

AGC&S, Allianz, Allianz Real Estate GmbH, Allianz Technology S.p.A,
Allianz Technology Società consortile per azioni, Creditras Assicurazioni,
Creditras Vita, Genialloyd.

26 giugno 2018

Flo Cosenza

Antonio Cuffi

Antonio Falli

Joze

Franca

Diana Dinkel

Giuseppe

Delgado

Gabriele

Abu

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Bonop

David Nobile

Di Salvo

Luca Alessi

Luca Santoro

Manlio

[Signature]

Il giorno 26 giugno 2018

tra

le Società AGC&S, Allianz, Allianz Real Estate GmbH, Allianz Technology S.p.A, Allianz Technology Società consortile per azioni, Creditras Assicurazioni, Creditras Vita, Genialloyd rappresentate da: Maurizio Devescovi, Letizia Barbi, Alessandro Martinez, Paolo Stella

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali presso le predette Società costituite da FISAC/CGIL, FIRST/CISL, FNA, SNFIA, UILCA rappresentate da:

FISAC/CGIL: Achille Cirillo, Raffaele Copola, Fabio Cosentino, Giuliano Farci, Stefania Frigerio, Gianfranco Pagliero, Eliana Pellegrini, Andrea Persano, Barbara Piancatelli, Daniele Sampaolo.

FIRST/CISL: Luigi Basile, Giovanbattista Comini, Graziella Crevatin, Loredana Fischetti, Luca Marinensi, Gabriele Martinelli, Luca Menocchio, Gian Luca Romanò, Danilo Sironi, Arianna Vergine, Antonio Zanelli.

UILCA: Aldo Alberici, Roberto Del Signore, Laura Forin, Aldo Petrucci, Giuseppe Sculamieri, Marco Stratta, Silvia Tampieri, Mauro Santoni.

FNA: Dante Barban, Andrea Casale, Ottavio Cramerotti, Daniele D'Amico, Giorgio Furfaro, Danilo Giliberto, Erika Giugovaz, Giovanna Moneghetti, Roberto Parodi, Angelo Pontoglio, Licia Savadori, Alessandro Toso

SNFIA: Stefano Capriata, Primiano Di Paolo, Francesco Garini, Annamaria Birago, Mirta Marchesini, , Amedeo Pacelli, Claudio Zumi

si è convenuto il seguente

TESTO UNICO
DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in several rows. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names. Some of the more legible signatures include 'Dereca' and 'Giuseppe'. There are also some scribbles and less distinct marks.

CAP. 2) MUTUI E PRESTITI PERSONALI

Art. 1) Mutuo Convenzionato

Le Compagnie stipuleranno accordi con aziende di credito specializzate che consentano l'accesso alle domande di mutui ipotecari, da parte dei dipendenti, per non oltre il 70% del valore dell'abitazione da acquistare, comprensivo di eventuali anticipi versati in sede di preliminare e comunque entro un massimo di € 100.000 (centomila).

L'importo dei mutui sarà ammortizzabile da 5 a 30 anni a seconda della tipologia di mutuo scelta

L'importo complessivamente mutuabile, per tutto il personale cui si applica il presente accordo, è di € 3.500.000 (tre milioni e cinquecento mila) per ciascuno degli anni solari di vigenza del presente C.I.A.

A seguito della stipula del mutuo convenzionato l'Azienda si impegna a corrispondere un contributo una tantum pari a € 627,00 lordi a titolo di "contributo spese di istruttoria".

L'accesso al Mutuo Convenzionato sarà consentito a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato e che abbiano almeno un anno di anzianità nelle Società firmatarie del presente contratto.

L'Azienda - con particolare riferimento al tasso di interesse - conferma il proprio specifico impegno a ricercare le migliori condizioni possibili in linea con le attuali prassi.

Art.2) Prestiti personali

Rimangono in vigore le prassi di concessione di prestito agevolato già praticate da AllianzBank in ex RAS ed ex AZS e che ricomprendono le casistiche già presenti in ex L.A..

Inoltre per il caso di acquisto o ristrutturazione della prima casa di abitazione l'importo massimo erogabile come prestito personale è fissato in € 35.000.

La valutazione tecnica di concedibilità resta in ogni caso riservata ad AllianzBank.

Anche per i prestiti personali, come per Mutuo-Convenzionato, l'Azienda - con particolare riferimento al tasso di interesse - conferma il proprio impegno a ricercare le migliori condizioni possibili.

CAP. 3) AGEVOLAZIONI AI LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti hanno diritto, in aggiunta a quanto stabilito in materia dall'art. 10 della legge 20/5/70 n° 300, alle facilitazioni che seguono.

a) Per i lavoratori studenti iscritti alle scuole **medie superiori**:

- 114 ore lavorative per preparare gli esami e frequentare le lezioni dell'anno in cui ricorrono gli esami di maturità;
- 36 ore lavorative per gli scrutini, negli anni in cui non sono prescritti gli esami;
- 16 ore lavorative per preparare gli esami di riparazione;

b) Per gli studenti lavoratori iscritti a **corsi accelerati**:

- la somma delle ore previste per gli scrutini di ciascun anno, con un massimo di 160 ore per gli studenti di scuola media superiore, riferite all'intero corso accelerato.

c) Per gli studenti lavoratori iscritti all'**università**:

- 114 ore lavorative per anno accademico più 3 anni fuori corso, purché in ciascuno di detti anni vengano affrontati 3 esami dei quali almeno 2 vengano superati; e inoltre, in facoltà degli interessati richiedere - dopo aver superato i predetti 3 esami - ulteriori 16 ore lavorative, per ciascuno degli anni accademici prima detti, per affrontare altri esami di cui almeno 1 dovrà essere superato;
- per la preparazione della tesi di laurea 114 ore complessivamente.

Le ore lavorative previste nei commi precedenti saranno usufruite per giornate intere o anche per mezze giornate.

Le ore lavorative di cui al primo alinea delle lettere a), b) e c) del 1° comma, potranno eventualmente essere fruite una alla volta (in uscita dalle ore 16,30 alle ore 17,30; dalle 16,00 alle 17,00 per i lavoratori della sede di Trieste) per permettere - ai lavoratori interessati - la frequenza delle lezioni.

I permessi dovranno essere richiesti con un preavviso pari alla durata del permesso stesso, con un massimo di giorni 3 ed un minimo di 1 giorno.

I permessi previsti ai precedenti punti a) e b) saranno recuperati per la metà qualora il lavoratore studente non abbia superato gli esami o gli scrutini per i quali ha chiesto i relativi permessi. Per quanto riguarda invece i permessi di cui al punto c), saranno integralmente recuperati ove gli esami non venissero superati nei limiti previsti.

Oltre ai permessi retribuiti previsti dai commi precedenti, potranno essere concessi - su richiesta del lavoratore studente da chiedersi con ragionevole anticipo o qualora ciò non contrasti con le esigenze del servizio - permessi non retribuiti sino ad massimo di 1 mese di calendario in occasione degli esami previsti dal presente articolo.

Il lavoratore studente non può usufruire delle agevolazioni di cui ai punti precedenti per un altro corso di studi del medesimo grado.

Per i dipendenti a part-time senza flessibilità su due turni giornalieri e con prestazione lavorativa avente termine dal lunedì al giovedì non prima delle 16,00 o con schema a 33 ore settimanali con flessibilità, di cui al capitolo 12 del presente CIA, che siano studenti universitari, viene prevista - a decorrere dall'anno accademico 2013/2014 - la possibilità di richiedere permessi studio retribuiti nella misura massima complessiva pari a 90 ore lavorative per anno accademico più tre anni fuori corso, purché in ciascuno di detti anni vengano affrontati 3 esami dei quali almeno due superati.

Per ogni anno scolastico o accademico di scuola media superiore, di qualificazione professionale o università - per un numero complessivo di anni comunque non eccedente gli anni dei rispettivi corsi legali per maturità, diploma, idoneità o laurea - verranno rimborsate al lavoratore studente - sempreché il rimborso non spetti da altri - le spese sostenute per tasse scolastiche e libri di testo, verso presentazione di idonea documentazione della spesa sostenuta, entro i limiti sottoindicati:

€ 171,00 per la scuola media superiore e le scuole di qualificazione professionale
€ 500,00 per l'università.

Relativamente alle agevolazioni riguardanti i lavoratori universitari - fruibili esclusivamente per il conseguimento della 1^a laurea (il cui corso legale è di norma fissato in 3 anni di base + 2 di specializzazione) -

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

CAP. 5) DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Le parti concordano di regolare l'informazione - fornita anche in formato elettronico - prevista dagli artt. 10 e 11 del vigente C.C.N.L. e da precedenti accordi e/o prassi aziendali secondo le modalità che seguono.

Incontri/argomenti:

1) nel mese di **febbraio** di ogni anno:

a) con riferimento all'esercizio corrente

- previsioni e prospettive circa le attività delle Compagnie;
- previsioni di massima delle eventuali nuove assunzioni con indicazione delle aree professionali prevedibilmente interessate;
- eventuali nuovi prodotti immessi dalla Compagnia sul mercato;
- stato e prospettive delle agenzie in gestione diretta;
- stato ed evoluzione delle agenzie;

b) con riferimento all'esercizio precedente

- numero dei dipendenti suddivisi, per livello e classi, per fasce di età e per regioni, con ripartizione per sesso;

2) nel mese di **aprile** di ogni anno:

a) con riferimento all'esercizio precedente:

- rapporti di lavoro a tempo parziale secondo la regolamentazione contrattuale aziendale: n° dei dipendenti suddivisi per sesso, per n° complessivo delle ore settimanali con specificazione della relativa prestazione giornaliera;
- percordanze chilometriche medie del personale amministrativo esterno;
- numero complessivo delle mobilità verificatesi, con l'indicazione dei passaggi di livello, sia per il personale amministrativo che per quello di produzione;
- numero dei dipendenti e relativo inquadramento - suddivisi per aree territoriali - delle strutture esterne: tecnica, commerciale e sinistri.
- andamento della medicina preventiva;
- numero dei dipendenti partecipanti ai corsi programmati di istruzione ed aggiornamento professionale nonché di formazione del personale e relativo inquadramento;
- numero complessivo di iscrizioni per anno scolastico e grado di studi dei lavoratori studenti;

3) nel mese di **giugno** di ogni anno:

a) con riferimento all'esercizio precedente:

- costo del lavoro, rispettivamente per il personale amministrativo e di produzione, suddiviso per l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali e degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto, nonché - per il solo personale amministrativo - l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese;
- per quanto riguarda il servizio sinistri: numero medio dei sinistri in carico ai singoli per modalità di liquidazione (polo, CLD)

b) con riferimento all'esercizio corrente:

- eventuali attività date in appalto nell'ambito della legge 23 ottobre 1960, n° 1.369;

PR
Bing
Cernigliani
py
Di...
8
C...

-stato di applicazione di quanto previsto dagli artt. 64, 92 e 93 del vigente C.C.N.L.;

4) nel mese di **ottobre** di ogni anno:

-ad avvenuta approvazione da parte degli organi societari, consegna della relazione semestrale (solo per le Compagnie tenute a redigerla) fornendo i relativi chiarimenti richiesti;

5) in via preventiva almeno 15 giorni prima dell'operatività dell'evento:

comunicazioni delle innovazioni ritenute suscettibili di produrre modifiche di rilievo nell'organizzazione delle Compagnie.

The lower half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are of various styles, some appearing to be names or initials. Notable elements include a large 'E' on the left, a signature that looks like 'L' or 'L.', a signature that looks like 'K', and a signature that looks like 'G'. There are also several smaller initials and scribbles, including one that looks like 'G' in the top right, and another that looks like 'G' in the bottom right. The handwriting is cursive and somewhat messy.

CAP. 6) ORARIO DI LAVORO E PERMESSI

Art.1) Orario flessibile

- a) Fermo restando il numero di ore settimanali di lavoro e la relativa distribuzione giornaliera di cui all'art. 95 del C.C.N.L. vigente, viene praticato l'orario flessibile.

Nel caso di modifiche del C.C.N.L. nella distribuzione e durata dell'orario di lavoro settimanale, le parti si incontreranno per decidere gli adattamenti che si dovessero rendere conseguentemente necessari.

- b) Il funzionamento dell'orario flessibile risulta definito con apposito regolamento riportato in allegato al presente T.U.
- c) L'orario flessibile si applica a tutti i dipendenti delle Società firmatarie del presente Contratto Integrativo salvo quanto previsto nel comma che segue.

L'orario flessibile non si applica al personale che osserva turni di lavoro o una diversa distribuzione di orario rispetto a quello *normale*.

Per tale personale continua ad applicarsi l'orario di lavoro attualmente praticato.

Relativamente ai dipendenti inquadrati nel 7° livello - Funzionari, fermo restando quanto disposto dal predetto art. 95 e dagli artt. 122 e seguenti del vigente CCNL, essi si uniformeranno alle disposizioni previste dal presente cap. 6 per quanto a loro applicabili.

- d) In caso di urgenza o particolari necessità, e solo temporaneamente, le Compagnie - dandone previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali - potranno disporre che i dipendenti, anche per singoli settori o uffici, riprendano ad osservare l'orario *normale* di lavoro in essere prima dell'entrata in vigore dell'orario flessibile.

L'orario normale di lavoro potrà essere ripristinato dalle Compagnie per periodi che non superino complessivamente i dieci giorni lavorativi per anno solare.

Nel caso fosse necessario protrarre tali periodi, le relative proroghe saranno concordate con le rappresentanze sindacali aziendali.

e 1) Orario Unico Allianz

A partire dal 1 ottobre 2018 - fatto salvo quanto previsto al successivo punto e 2) - per tutti i dipendenti che svolgano attività direzionali e fermo restando il numero di ore contrattuali settimanali di cui al punto a), in conseguenza dell'adozione dell'orario flessibile, è obbligatoria - dal lunedì al giovedì - la presenza in ufficio dalle 9.15 alle ore 17.00, fatta eccezione per l'intervallo.

L'intervallo viene fissato in 1 ora nella fascia dalle 12,30 alle 14,30. Tuttavia è possibile usufruire di una durata di intervallo fino a 2 ore con compensazione della minor presenza nelle fasce di flessibilità.

Al venerdì la presenza in ufficio è obbligatoria dalle 9,15 alle 12.30.

Per quanto riguarda invece l'inizio ed il termine dell'attività lavorativa giornaliera, i dipendenti hanno la possibilità di scegliere l'orario relativo entro i limiti di tempo seguenti:

- dal lunedì al giovedì: inizio dalle 7,45 alle 9,15
termine dalle 17,00 alle 18,30
- il venerdì: inizio dalle 7,45 alle 9,15
termine dalle 12,30 alle 14,00

A partire dal 1 gennaio 2019 al personale esterno con funzioni interne, non soggetto alla disciplina di cui alla nota a verbale all'art.95 (*Nota a verbale per il personale con funzioni esterne*) del vigente CCNL, sarà applicato l'orario flessibile secondo la disciplina del presente punto e 1).

Nota a verbale: fermo quanto sopra restano validi eventuali accordi attuali o futuri tra le parti ovvero convenuti fra collaboratore e Responsabile del Servizio diversi dallo schema sopraindicato, al fine di garantire la migliore efficienza operativa delle specifiche strutture periferiche e la conseguente qualità del servizio resa alla clientela.

- e 2) Esclusivamente per i dipendenti che alla data di sottoscrizione del presente Testo Unico svolgano attività direzionali presso la sede di Trieste è obbligatoria - dal lunedì al giovedì - la presenza in ufficio dalle 9.00 alle ore 17.00, fatta eccezione per l'intervallo, della durata minima di 45 minuti, che può essere usufruito con la seguente modalità:

- inizio dalle 12,30 alle 12,45;
- termine dalle 13,30 alle 14,30.

Per quanto riguarda invece l'inizio ed il termine dell'attività lavorativa giornaliera, i dipendenti hanno la possibilità di scegliere l'orario relativo entro i limiti di tempo stabiliti:

- dal lunedì al giovedì: inizio dalle 8,00 alle 9,00
termine dalle 17,00 alle 18,30
- il venerdì: inizio dalle 7,45 alle 9,00

- f) Al venerdì la presenza in ufficio è obbligatoria dalle 9,15 per il personale di cui al punto e.1) e dalle 9,00 per il personale di cui al punto e.2) alle 12.30. In entrambi i casi la prestazione consecutiva minima comunque non sarà inferiore a 4 ore.
Nelle giornate semifestive, fermi restando gli orari di ingresso di cui ai punti e1) ed e2), l'attività lavorativa avrà termine alle ore 12.
Il tempo di lavoro decorre dalle rilevazioni effettuate di norma con la tessera personale negli appositi apparecchi elettronici.
- g) La compensazione delle ore di lavoro deve avvenire mensilmente nell'ambito delle ore di flessibilità. Possono essere riportate al mese successivo non più di 10 ore per i dipendenti di cui al punto e 1) e 7 ore per i dipendenti di cui al punto e2), sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario contrattuale mensile di ogni dipendente.
Le ore eccedenti il saldo positivo massimo previsto non possono essere considerate lavoro straordinario e non sono retribuite.
Il superamento del saldo negativo del massimo previsto costituisce, a tutti gli effetti, violazione dell'art. 95 del vigente C.C.N.L. e viene trattato di conseguenza.
- h) L'effettuazione del lavoro straordinario, prestato nell'ambito delle norme di legge e di contratto che lo disciplinano, è possibile solamente a decorrere, dalle ore 18.30 dal lunedì al giovedì e dalle ore 14 del venerdì, con l'osservanza delle vigenti procedure aziendali.
Nel caso in cui il lavoratore risulti avere maturato un saldo mensile positivo pari o superiore a 10 ore per i dipendenti di cui al punto e1) e a 7 ore per i dipendenti di cui al punto e2), previa autorizzazione potrà effettuare lavoro straordinario a partire dalle ore 17 dal lunedì al giovedì e a partire dalle 12.30 al venerdì.
Le ore straordinarie non possono essere utilizzate a compensazione di saldi negativi.
- i) Nel caso di assenze per ferie, malattia, permessi compensativi di festività abolite (fruiti a mezze o intere giornate), ovvero permessi retribuiti e non retribuiti (in tali casi solo se fruiti a giornate intere) s'intende convenzionalmente ripristinato il *normale* orario giornaliero.
Nel caso di sciopero, sia all'inizio che al termine della giornata lavorativa, verrà ripristinato il *normale* orario giornaliero.
- j.1) Il c.d. orario *normale* di lavoro – per l'ipotesi in cui non fosse temporaneamente applicabile la flessibilità (es. malattia, ferie, scioperi, etc.) - è il seguente:
- dal lunedì al giovedì: dalle 8,30 alle 17,30
 - il venerdì: dalle 8,00 alle 13,00
 - semifestivo: dalle 8,30 alle 12,00 (dal lun. al giov.)
dalle 8,00 alle 12,00 (al venerdì).
 - intervallo: dalle 12,30 alle 13,30
- j.2) Per i soli dipendenti di cui al punto e2) il c.d. orario *normale* di lavoro – per l'ipotesi di fruizione di permessi diversi da quelli di cui agli artt. 39 1° comma e 109 del vigente CCNL e dei permessi retribuiti del monte ore annuo di cui al cap.6 art.2 lettera a) e art.1 lettera m) – è il seguente:
- dal lunedì al giovedì: dalle 8,00 alle 17,00
 - il venerdì: dalle 8,00 alle 13,00
 - semifestivo: dalle 8,00 alle 12,00 (dal lun. al venerdì.)
- k) Con l'adozione dell'orario flessibile cessano le prassi di tolleranza dei ritardi in atto presso le compagnie.
- m) "Al personale soggetto al sistema della flessibilità dell'orario di lavoro, verrà riconosciuta la possibilità di optare - in sostituzione del riporto, al mese di gennaio di ogni anno, delle ore di lavoro maturate a "credito" nel mese di dicembre dell'anno precedente - per la trasformazione delle stesse (a ore ed anche a minuti e, comunque, non oltre il massimo previsto) in una corrispondente quantità di ore e o minuti fruibili - previa comunicazione preventiva - a titolo di permesso retribuito, analogamente a quanto previsto dal vigente C.I.A. per l'istituto del monte ore di permesso retribuito annuo.
- n) Al personale soggetto alla disciplina dell'orario di lavoro sub e 2) sarà comunque concessa la possibilità di optare in modo non più reversibile - sempre a partire dal 1° ottobre 2018 - per l'Orario Unico Allianz previsto dal precedente punto e 1).
- o) Norme transitorie
- Per il personale assunto a partire dal 1.9.2018 e fino al 30 settembre 2018 per lo svolgimento di attività direzionale in qualsiasi sede, avranno vigore le norme già previste al punto e 1) dell'art. 1 del Cap. 6 e le relative prassi applicative di cui al previgente CIA Allianz 18 giugno 2013.

Carabinieri
PR
11
3

- Per il personale già in servizio alla data di sottoscrizione del presente CIA manterranno vigore fino al 30 settembre 2018 le norme già previste al punto e 1) e al punto e 2) dell'art. 1 del Cap. 6 e le relative prassi applicative di cui al previgente CIA Allianz 18 giugno 2013.
- Analoga applicazione transitoria manterranno fino al 31.12.2018 le corrispondenti norme di quest'ultimo CIA relativamente alla disciplina dell'orario di lavoro previsto per il personale esterno con funzioni interne (in particolare lettera l) dell'art. 1 del CAP. 6 CIA 18.6.13)

Art. 2) Permessi

- a) Ribadito che per i lavoratori soggetti all'orario flessibile è obbligatoria la presenza sul posto di lavoro nelle fasce orarie cosiddette rigide, a ciascun dipendente, soggetto all'orario flessibile in relazione a quanto dispone il 3° comma dell'art. 39 del C.C.N.L. vigente, è riconosciuta la disponibilità di un monte ore annuo di permessi retribuiti, secondo le quantità che seguono:

Personale interno soggetto all'orario flessibile di cui all'art.1) punto e.1) : **20 ore**;
 Personale interno soggetto all'orario flessibile di cui all'art.1) punto e.2): **12 ore**.

Personale interno non soggetto ad orario flessibile e personale esterno con funzioni esterne: **16 ore**

Tutto il personale, ad eccezione di quello disciplinato dalla nota a verbale di cui all'art. 95 del vigente CCNL, potrà utilizzare 9 ore del monte annui predetti, mediante comunicazione anche non preventiva ma comunque tempestiva.

Per i lavoratori assunti o cessati in corso d'anno la disponibilità dei predetti monte ore varrà in proporzione alla durata effettiva del rapporto svolto nell'anno

A partire dal 1 gennaio 2019, esclusivamente per il personale di cui all'art.1 punto e.1), in caso di esaurimento delle ore di monte ore annuo di permessi, sarà possibile richiedere un anticipo di monte ore annuo dalla disponibilità dell'anno successivo fino ad un massimo di due ore. In caso di esaurimento di questa ulteriore dotazione sarà possibile trasformare una giornata di ex-festività in permessi da utilizzare a minuti. Anche tali ulteriori dotazioni aggiunte a tale monte ore dovranno essere consumate esclusivamente entro l'anno.

- b) L'eventuale residuo delle 8 ore annue di permesso retribuito previste dall'art. 39, 1° comma vigente CCNL non godute a fine anno potrà essere consumato negli anni successivi. Tali permessi potranno essere goduti anche a giornate intere, a minuti e a ore secondo le regole valide per le ferie.

- c) Art. 109 CCNL – Banca ore
 I dipendenti che maturano ore di permesso in conto Banca Ore in base alla disciplina prevista dal vigente CCNL potranno fruirle anche a mezze giornate o a giornata intera secondo le norme valide per le ferie. L'eventuale residuo non goduto entro la fine dell'anno di maturazione potrà essere consumato negli anni successivi. Inoltre le ore maturate a tale titolo potranno essere utilizzate anche cumulativamente con altre ore di permesso maturate ad altro titolo (es.: TG8, art. 39 del vigente CCNL) al fine di coprire assenze di mezze o intere giornate di lavoro”.

Nota a verbale

Il conteggio e l'individuazione delle ore maturate avverrà alla fine del mese in cui è stata effettuata la prestazione che le ha generate.

- d) Fruizione delle ore per coprire l'intera giornata del venerdì
 La fruizione delle ore di permesso per coprire l'intera giornata del venerdì (5 ore) potrà avvenire per un massimo complessivo di 5 venerdì per i dipendenti di cui all'art. 1 punto e.1) e di 4 venerdì per i dipendenti di cui all'art. 1 punto e.2) per anno solare.

- e) La Società potrà valutare – in via eccezionale - la possibilità di concedere il godimento delle ferie a mezze giornate a fronte di particolari e comprovate necessità.

- f) Saranno altresì concessi permessi retribuiti:
- per comprovate necessità determinate da visite mediche e/o analisi cliniche e/o cure terapeutiche presso le strutture pubbliche del Servizio Sanitario Nazionale;
 - per comprovate necessità determinate da visite mediche e cure presso strutture private; per interventi stomatologici di rilievo a carattere continuativo e cicli di cure a carattere preventivo saranno esaminati di volta in volta i singoli casi con gli interessati per definire il relativo trattamento;
 - per assolvimento di doveri civici, escluso il caso in cui il dipendente sia attore in giudizio.

- g) Ai lavoratori portatori di handicap gravi, o con familiari portatori di handicap gravi, ai sensi dell'art.53 del vigente CCNL e bisognosi di assistenza riabilitativa continuativa o affetti da malattia grave attestata da

certificazione medico specialistica, potranno essere concessi ulteriori permessi retribuiti per un massimo di 15 giorni lavorativi all'anno.

h) Ogni altra assenza, ancorché giustificata - fatte salve le assenze per malattia, per servizio, quelle imputabili alle cause previste dal 4° e 5° comma dell'art. 39 citato - nonché i ritardi oltre le fasce flessibili (salvo quanto specificato alla successiva nota a verbale - secondo alinea) comporteranno la non corresponsione della relativa retribuzione, salva la diversa rilevanza dei ripetuti ritardi e assenze non giustificati.

i) Permessi personali con recupero

Per il solo personale di cui all'art.1), punto e2), così come già in uso, è consentito l'utilizzo di permessi per motivi personali - previa autorizzazione del responsabile - da addebitarsi al saldo monte ore di flessibilità spettante.

Al medesimo personale di cui al punto precedente è consentita la possibilità di recupero al venerdì pomeriggio dei soli permessi per motivi personali (escluse le carenze di flessibilità) purché siano rispettate le seguenti condizioni essenziali:

- specifica autorizzazione preventiva del responsabile;
- durata del recupero per singolo venerdì non inferiore a due ore e non superiore a quattro;
- cumulabilità di più permessi ciascuno dei quali deve aver avuto una durata di almeno un'ora.

Note a verbale

- Le Compagnie - a fronte di comprovate gravi ed improrogabili necessità del lavoratore, il quale risultasse aver fruito interamente delle giornate di permesso straordinario compensative delle festività sopresse, nonché dell'intero monte ore (20 o 12 o 16 a seconda dei casi) annuo di permesso retribuito ovvero delle ulteriori ore acquisite (al massimo 10 o 7 o 2 a seconda dei casi) attraverso la trasformazione del riporto positivo di fine anno - eventualmente su proposta delle R.S.A., valuteranno la possibilità di concedere, in via del tutto eccezionale, brevi permessi retribuiti, anche in deroga ai limiti del suddetto monte ore.

Le determinazioni delle Compagnie non costituiranno precedenti invocabili ad alcun effetto.

- In relazione a quanto convenuto fra le parti, alle 9 ore di permesso retribuito di cui alla Art. 2) lettera a) 4° paragrafo precedente andranno imputati automaticamente - in mancanza di volontà contraria del dipendente - anche i ritardi entro le fasce rigide. Superate le 9 ore però, tali ritardi riacquisteranno la loro rilevanza ai fini della proporzionale riduzione della retribuzione e rappresenteranno violazione dell'orario di lavoro.

Art.3) Fruizione dei venerdì in occasione di ferie (per i funzionari)

Esclusivamente per una volta all'anno, in occasione della fruizione di due settimane consecutive di calendario di ferie comprendente almeno due giornate cadenti di venerdì sarà riconosciuta al personale inquadrato nell'area professionale Quadri - Funzionari - 7°livello di cui all'art.89 del vigente CCNL la possibilità di giustificare l'assenza dei due venerdì con una sola giornata di ferie. A partire dal 1 agosto 2018 tale opportunità potrà essere fruita ogni anno per una seconda volta

Art. 4) Sospensione dell'attività lavorativa

La sospensione riguarderà due giornate all'anno già considerate come semifestive dal vigente CCNL - sempreché cadano dal lunedì al venerdì - secondo le seguenti priorità:

- 1 - Vigilia della Natività di N.S. (24 dicembre)
- 2 - Ultimo giorno dell'anno (31 dicembre)
- 3 - Commemorazione dei defunti (2 novembre)

In occasione della sospensione dell'attività lavorativa - considerata la necessità di mantenere una sufficiente copertura dei servizi essenziali - l'azienda si riserva di rendere comunque operativi gli uffici e i relativi dipendenti preposti alla funzionalità dei predetti servizi.

A tali dipendenti sarà comunque concesso un permesso straordinario - quantitativamente analogo alla durata della sospensione non goduta - da fruirsi in epoca successiva prioritariamente nella giornata semifestiva non interessata dalla sospensione stessa - ovvero in altra data - e comunque da programrarsi concordemente alle esigenze del servizio di appartenenza.

Nel caso in cui dovessero emergere eventuali particolari necessità in relazione alle disposizioni che precedono le parti si incontreranno per un confronto.

Art.5) Festività civili cadenti di domenica

L'Azienda riconoscerà a tutti i dipendenti, per ognuna delle giornate di festività civili del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno - nel caso in cui coincidano con una domenica - una quota retributiva giornaliera lorda aggiuntiva ai normali emolumenti.

49
PR
13
10

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

Per quanto sopra cessano di avere effetto - in quanto sostituiti dalla presente disciplina - tutti gli accordi sindacali e/o prassi in materia già vigenti.

Art.6) Tolleranza per il personale soggetto a orario rigido

Ai dipendenti soggetti a orario rigido (turni Allianz Technology Società consortile per azioni (ex SI.AL.) - riferimento art.9 presente capitolo - esclusi) sono riconosciuti tre minuti di tolleranza per ogni turno effettivo di lavoro.

Art. 7) Reperibilità

Con riferimento alla forte evoluzione dei sistemi informatici quale supporto fondamentale per la gestione di tutte le attività aziendali si rende necessario prevedere, nell'ambito dell'operatività delle società del Gruppo maggiormente coinvolte da tale sviluppo, Allianz Technology Società consortile per azioni (ex SI.AL.) (Unità Infrastruttura Tecnologica) e Genialloyd (Unità Information Technology (ex Organizzazione e Sistemi informativi)), l'attivazione dell'istituto della reperibilità al fine di garantire la continuità dei servizi e/o la funzionalità degli impianti.

A tale scopo le Parti - fermo restando quanto previsto dall'art. 102 del vigente CCNL e ad integrazione del medesimo - convengono inoltre che:

a) La reperibilità viene espletata al di fuori del normale orario di lavoro, in particolare:

1. dal lunedì al giovedì dalle ore 17 alle ore 8 del giorno successivo;
2. il venerdì dalle ore 13 alle ore 8 del giorno successivo;
3. il sabato dalle ore 8 alle ore 8 della domenica successiva;
4. la domenica o altro giorno festivo dalle ore 8 alle ore 8 del giorno successivo;
5. il giorno semifestivo dalle ore 12 alle ore 8 del giorno successivo.

b) Al personale in reperibilità strutturale o occasionale sarà riconosciuta un'indennità giornaliera pari ad un importo lordo di:

- 41,60 euro nella giornata di cui al precedente punto 1.;
- 46,80 euro nella giornata di cui al precedente punto 2.;
- 62,40 euro nelle giornate di cui al precedente punto 3.;
- 83,20 euro nelle giornate di cui al precedente punti 4. e 5..

c) Il personale in reperibilità verrà dotato di idonea strumentazione - computer portatile e telefono cellulare - per consentire tempestività e puntualità negli interventi da effettuare.

In caso di interventi effettuati in remoto o presso la sede di lavoro, per ogni ora intera o frazione pari ad almeno mezz'ora di durata dei medesimi, sarà riconosciuto un gettone di importo lordo pari a:

- 23,92 euro ai dipendenti inquadrati fino al 6° livello;
- 28,08 euro ai dipendenti inquadrati al 7° livello funzionari.

Qualora ai fini dell'intervento emergesse la necessità di raggiungere la sede di lavoro, a ciascun interessato verrà ulteriormente corrisposto un importo lordo "una tantum" omnicomprendivo pari a 49,92 euro se l'intervento avviene in ore notturne (dalle ore 22 alle ore 6) o in giorno festivo e pari a 41,60 euro se l'intervento avviene in giorno feriale.

d) Il personale interessato all'istituto della reperibilità - entro il limite annuo di 80 giorni - sarà costituito:

- per Allianz Technology Società consortile per azioni (ex SI.AL.) e Allianz relativamente alla reperibilità strutturale dai dipendenti svolgenti attività di sistemisti e circa la reperibilità occasionale anche dai dipendenti svolgenti attività di analisti/programmatore;
- per Genialloyd, sia per la reperibilità strutturale che per quella occasionale, tutti i dipendenti appartenenti all'Unità Information Technology (ex Organizzazione e Sistemi informativi).

Nota a Verbale

L'impresa conferma che - ferma la normativa di cui sopra - per Genialloyd la necessità di attivare la reperibilità - allo stato attuale - riguarda le giornate del sabato, della domenica e dei festivi con una frequenza media - di norma - di 5 occasioni di reperibilità all'anno per ciascun interessato.

Art 8) Turni del centralino sedi di Milano e Trieste

La turnistica del centralino comporta lo svolgimento di 33 ore settimanali e la corresponsione della specifica indennità quale indicata al cap.10)

Ferma la quantità oraria settimanale e la corresponsione di detta indennità l'azienda si riserva di modificare la specifica turnistica - mediante preventiva comunicazione - in relazione al modificarsi delle esigenze che la giustificano.

Art.9) Turni di lavoro operatori Allianz Technology Società consortile per azioni (ex SI.AL.).

1) Copertura del servizio

L'attività di norma sarà svolta giornalmente nella fascia oraria compresa tra le 7.00 e le 01.00 del giorno successivo dal lunedì al venerdì e tra le 7.00 e le 19.00 il sabato secondo gli schemi di orario che seguono.

2) Schemi di orario settimanali alternativi

a) Una prestazione settimanale di 30 ore (senza il sabato) oppure di 36 ore (con il sabato) avente la seguente distribuzione:

- dalle 07.00 alle 13.00 dal lunedì al venerdì;
- dalle 07.00 alle 13.00 il sabato.

b) Una prestazione settimanale di 36 ore e 15 minuti complessivi (senza il sabato) avente la seguente distribuzione:

- dalle 12.00 alle 19.15 compresa mezz'ora di intervallo (da effettuare di norma tra le 12.30 e le 14.30) dal lunedì al venerdì.

c) Una prestazione settimanale di 30 ore (senza il sabato) oppure di 36 ore settimanali (con il sabato) avente la seguente distribuzione:

- dalle 19.00 alle 01.00 dal lunedì al venerdì;
- dalle 13.00 alle 19.00 il sabato.

Nota a verbale n.1

In relazione all'osservanza dei predetti orari, le ore di effettivo lavoro richiesto nell'anno non potranno superare le ore di effettivo lavoro già richieste nell'anno dalla precedente disciplina del T.U. 23.1.97

Nota a verbale n.2

Con riferimento alla fruizione dell'intervallo di cui allo schema sub lett. b) e a fronte di particolari situazioni derivanti dall'applicazione di taluni istituti legali e contrattuali (assemblee, sospensione dell'attività in occasione di semifestività, ecc.) i dipendenti che praticano tale schema garantiranno la predetta copertura. Nello stabilire la rotazione degli addetti sui turni, per quanto riguarda il personale ex-RAS in servizio alla data del 1° luglio 2001, l'azienda si impegna a limitarne l'adibizione nelle giornate del sabato con una cadenza massima di un sabato su tre.

3) Velo di copertura

In ragione delle specificità operativa della "sala macchine" di Allianz Technology Società consortile per azioni (ex SI.AL.) e della necessità di mantenere attivo il servizio in situazioni di eccezionalità eventualmente coincidenti con domeniche o altre giornate festive o semifestive, a coloro che fossero chiamati a garantire il velo di copertura sarà concesso un riposo compensativo in misura corrispondente all'attività prestata e da fruirsi, di norma, entro il mese successivo, previo accordo con il Responsabile del servizio.

Nota a Verbale

Per eventi eccezionali si intende a titolo esemplificativo:

- introduzione di programmi di particolare rilevanza (es: rilascio nuova procedura sinistri);
- innovazioni normative rilevanti
- interventi sull'Hardware di elevato impegno.

4) Permessi

Ai lavoratori operanti con gli schemi di orario e i turni di cui sopra verranno riconosciute due ore di permesso retribuito all'anno che saranno utilizzate a copertura di eventuali ritardi nell'inizio dell'attività lavorativa, non superiori a 15 minuti ciascuno.

Inoltre, tre ore del monte ore permessi personali di cui all'art.2 lett.a) potranno essere aggiunte all'istituto di cui al primo comma del presente punto 6) - per un totale di 5 ore di permesso retribuito all'anno - al fine di coprire eventuali ritardi nell'inizio dell'attività lavorativa, non superiori a 15 minuti ciascuno.

5) Clausola finale

Le Parti convengono che, in relazione alla necessità di progressivi miglioramenti di un servizio sempre più funzionale alle molteplici esigenze di adeguata corrispondenza tra complessità del prodotto offerto e qualità dei relativi supporti informatici, qualora non fosse sufficiente il ricorso al velo di copertura e l'impiego di lavoratori di nuova assunzione - le Parti si incontreranno per prevedere apposite variazioni alla turnistica sopra prevista.

Art.1) Medicina preventiva

Fermo quanto previsto dal D.lgs. 81/08 e successive modificazioni, a richiesta degli interessati, sono previste le seguenti visite mediche - a carico dell'impresa - presso medici e/o studi medici convenzionati:

- antitumorale femminile:
 - a) visita senologica e - se prescritto dal medico - mammografia e/o ecografia papilloma virus biennale (sostitutivo, nell'anno di effettuazione, del pap-test annuale);
- antitumorale maschile:
 - visita urologica annuale (suggerita per persone di almeno 45 anni);
 - esame P.S.A. solo se prescritto dal medico a seguito dell'esame antitumorale maschile (visita urologica);
- cardiologica per i lavoratori che abbiano superato i 40 anni - annuale;
- esame del sangue solo se prescritto dal medico a seguito dell'esame cardiologico di cui sopra;
- esame ematochimico e urinario mirato: ogni 2 anni dopo il compimento del 50° anno di età e sostitutivo, nell'anno di effettuazione, degli altri esami antitumorali e della visita cardiologica;

Verrà inoltre, ogni anno, somministrato ai lavoratori che lo richiedessero il vaccino antinfluenzale.

I referti degli esami e delle visite mediche saranno rimessi esclusivamente agli interessati direttamente dai medici incaricati.

Le predette visite mediche saranno, preferibilmente, fissate durante l'orario di lavoro.

Per quanto riguarda il disposto di cui all'art. 50 del CCNL la Commissione "Ambiente e salute" si attiverà affinché - una volta all'anno - il medico o i medici incaricati delle visite tengano un incontro informativo collettivamente con i lavoratori interessati per fornire informazioni di prevenzione e/o di cura in relazione a manifestazioni morbose eventualmente manifestatesi e che riguardino la collettività.

Gli incontri di cui al comma precedente saranno tenuti fuori dall'orario di lavoro e agli stessi potranno partecipare le Rappresentanze sindacali aziendali.

Nota a verbale

Per quanto concerne le visite mediche del personale con funzioni esterne, in considerazione della peculiarità delle strutture organizzative decentrate, le stesse saranno effettuate presso strutture pubbliche ed il relativo costo (ticket) sarà assunto a proprio carico dalle Aziende su presentazione della corrispondente ricevuta o fattura.

L'effettuazione di tali visite sarà maggiormente favorita attraverso l'attuazione di adeguate modalità gestionali ed operative.

Art.2) Dichiarazione delle parti sul Mobbing

Le Parti - nel manifestare l'importanza delle tematiche riguardanti le violenze morali e le persecuzioni psicologiche in ambito lavorativo, e nell'attesa di una prossima disciplina legislativa specifica in materia di mobbing - convengono sull'opportunità di individuare percorsi di approfondimento tecnico svilupparli anche mediante iniziative comuni mirate anche all'informazione collettiva

Art.3) Giornata di aggiornamento per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

L'Azienda si impegna a realizzare annualmente a favore degli R.L.S. una giornata di formazione dedicata all'aggiornamento normativo sul tema della sicurezza e dell'igiene sul lavoro, con particolare riferimento alle novità legislative e regolamentari conseguenti agli obblighi legislativi in materia (D.lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni).

Nota a verbale

Su richiesta delle R.S.A., l'Azienda si rende disponibile a prevedere annualmente un incontro con la presenza dei rappresentanti di Risorse Umane e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

[Handwritten signatures and initials]

PR S Jell
Birego
offew
Luiso Jau
M
Dieb M Sapi
17

[Vertical handwritten notes on the right margin: "am", "m"]

CAP. 9) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti ritengono che la formazione e l'addestramento professionale siano elementi fondamentali di interesse comune, quindi parte integrante dell'attività svolta e, come tale, finalizzati alle esigenze organizzative e complementari allo sviluppo professionale del personale coinvolto in tale attività.

Con questa premessa, e sulla base delle indicazioni che verranno fornite da una commissione paritetica composta da rappresentanti sindacali e da rappresentanti delle imprese, le aziende si impegnano a perseguire gli obiettivi sopra descritti.

La commissione paritetica si riunisce almeno tre volte l'anno.
A tale scopo viene stabilito un monte di 17.000 ore annue.

Le aziende - tenuto conto anche delle indicazioni della commissione paritetica - si impegnano inoltre a dare la massima diffusione alle attività di addestramento e formazione professionale in programma e si attiveranno, presso le unità organizzative, per individuare le necessità di intervento sul relativo personale, senza alcuna discriminazione di sesso, e in coerenza con i contenuti dei programmi individuati. Anche per estendere tali attività ai cambiamenti di mansione di cui agli artt. 92, 93 e 140 del vigente C.C.N.L., esse saranno prioritariamente rivolte ai dipendenti che siano coinvolti nei processi di riorganizzazione.

Le aziende comunicheranno alla commissione paritetica le necessità di formazione rilevate, onde consentire alla commissione stessa di formulare le proprie indicazioni anche con riferimento a quanto stabilito dal 2° comma dell'art. 64 del vigente C.C.N.L..

Per quanto previsto dall'art. 64 del C.C.N.L. suddetto, con riferimento agli artt. 92, 93 e 140 del contratto collettivo medesimo e tenuto conto delle istanze formulate dai dipendenti, la commissione potrà indicare la quota del monte ore complessivo da destinare alla formazione specificatamente finalizzata alla mobilità ai cambiamenti di mansione di cui ai predetti articoli.

Le Parti convengono, per quanto sopra pattuito, di aver dato piena attuazione a quanto previsto dall'art. 64 del C.C.N.L. sopra citato.

Nota a verbale

le Parti ribadiscono l'importanza della formazione aziendale ed interaziendale da attuarsi avvalendosi anche delle iniziative del Fondo Banche Assicurazioni - FBA.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are more legible than others. One signature on the left is clearly labeled 'Rosale'. Other signatures include 'offa', 'Amadori', 'Sera', and 'Sera'.

CAP. 10) INDENNITA' SPECIALI

Turni sala macchine SIAL.....	2.668,00	euro
Addetti all'ufficio posta, servizi ausiliari.....	748,00	euro
Addetti all'ufficio fotocopie, stampa, legatoria.....	1.089,00	euro
Centralinisti.....	801,00	euro
Cassieri.....	479,00	euro
Ispettori amministrativi.....	718,00	euro

[Handwritten signatures and notes]

Handwritten signatures and notes are scattered across the lower half of the page. On the left, there is a large signature that appears to be "G. Rossi" or similar, with "GROSS" written below it. To the right, there is a signature that looks like "Garcia". Other smaller signatures and initials are present, including "S. B.", "B. B.", "S. F.", "S. M.", "S. P.", and "S. S.". There are also some illegible handwritten notes and scribbles.

CAP. 11) BUONO PASTO

Art.1)

Il valore del buono pasto - comprensivo dell'importo di € 3,80 già previsto dall'art.96 del vigente CCNL - è pari a € 5,20

Con decorrenza 1 settembre 2018 sarà pari a 5,50 euro.

Con decorrenza 1 gennaio 2019 sarà pari a 5,70 euro.

Con decorrenza 1 gennaio 2020 sarà pari a 5,80 euro

Fermi restando i criteri di erogazione dei buoni pasto disciplinati dal predetto art.96 del vigente CCNL, per il riconoscimento del ticket giornaliero è sufficiente una presenza effettiva in misura significativa sia la mattina che il pomeriggio dal lunedì al giovedì, per complessive 3 ore e 30 minuti giornalieri.

I buoni pasto vengono distribuiti a fine mese e sono calcolati sulle giornate di effettiva presenza del mese precedente.

Dal 1 gennaio 2010 il buono pasto viene erogato - in via eccezionale - anche agli addetti dell'Ufficio Assunzione Auto della sede di Trieste con orario di lavoro a tempo parziale di 35 ore settimanali distribuite su due turni giornalieri.

Art.2)

Ai lavoratori con funzioni esterne verrà corrisposto, nei giorni in cui non percepiscono diarie di trasferta ed effettuino la propria prestazione lavorativa nelle unità operative di appartenenza e/o in località diversa dalla sede abituale di lavoro ma coincidente con la sede abitativa, sia il mattino che il pomeriggio, un "buono pasto" giornaliero - secondo gli importi di cui all'art.1).

La corresponsione di tale importo non avverrà per tutti i casi di assenza del personale dalla propria sede operativa.

Art. 3) Sede di Roma

A tutti i lavoratori interni ed al personale esterno addetto alla liquidazione sinistri aventi sede di lavoro in Roma (Sede e CLD), in servizio alla data del 1.1.2003, per ogni giornata di effettiva presenza in entrambi i turni di lavoro dal lunedì al giovedì, verrà corrisposto un buono pasto del valore di € 8,32

Con decorrenza 1 settembre 2018 il valore del buono pasto sarà pari a 8,62 euro.

Con decorrenza 1 gennaio 2019 il valore del buono pasto sarà pari a 8,82 euro.

Con decorrenza 1 gennaio 2020 il valore del buono pasto sarà pari a 8,92 euro.

Dalla predetta corresponsione del buono pasto saranno esclusi tutti i lavoratori assunti successivamente alla data del 31.12.2003 (Accordo ex-RAS 4.12.2002).

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some legible words include 'PR.', 'Gioco', and 'Sede'. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names. There is also a vertical signature on the far right edge of the page.

Art.1) Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Per i dipendenti che chiedessero di essere ammessi a prestazioni di lavoro a tempo parziale, saranno applicate le norme che seguono:

- 54
- a) Le richieste di lavoro a tempo parziale dovranno essere motivate e comprovate. L'accoglimento delle richieste resterà, comunque, subordinato alla compatibilità delle stesse con le esigenze aziendali, tenuto conto altresì delle mansioni svolte dai richiedenti e delle disponibilità degli stessi all'eventuale cambiamento di mansioni. L'Azienda si impegna a fornire una risposta ai dipendenti richiedenti nel più breve tempo possibile.
- b) Il part-time sarà ammesso preferibilmente per ragioni attinenti:
- alla necessità di assistere i genitori, il coniuge, i figli ed i familiari conviventi gravemente ammalati o diversamente abili;
 - alla necessità di curare i figli di età inferiore ai 16 anni di età;
 - a motivi personali.
- c) La durata del rapporto part-time, che dovrà essere definita nel tempo, non potrà essere inferiore a tre anni.
Il ritorno al lavoro a tempo pieno potrà avvenire tuttavia a condizione che le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda lo consentano; in difetto di che il ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno avverrà, non oltre tre mesi dalla richiesta, purchè il dipendente - mancando la possibilità organizzativa del rientro allo stesso posto di lavoro - sia disponibile a trasferirsi ad altri uffici e/o ad altre mansioni. Eventuali richieste di ritorno anticipato al rapporto di lavoro a tempo pieno potranno essere formulate per comprovate ragioni, trascorso almeno un anno dall'inizio del rapporto part-time, e con preavviso di almeno tre mesi. Anche in questo caso il ritorno al rapporto a tempo pieno avverrà alle condizioni di cui sopra. Sarà possibile la proroga del rapporto part-time, purchè sussistano le condizioni di cui ai capi precedenti, e con preavviso di sei mesi rispetto alla originaria scadenza.
- d) Saranno ammessi, per ogni anno di durata della regolamentazione, rapporti a part-time per non più del 9% dell'organico totale (dirigenti esclusi) - come risultante al 31.12 dell'anno precedente - appartenente alle società destinatarie del CIA Allianz.
- e) La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa non comporterà novazione del rapporto di lavoro in essere.
- f) La presente disciplina non si applica ai dipendenti inquadrati nell'attuale livello 7 - funzionari e per coloro che osservano un orario di lavoro a turni settimanali. Così pure i dipendenti inquadrati negli attuali 5° e 6° livello che abbiano la responsabilità, anche solo vicaria, della conduzione di uffici e/o di altri collaboratori.
Resta, peraltro, confermata in entrambi i casi la disponibilità dell'azienda a valutare eventuali situazioni personali di particolare necessità o gravità, sempre in coerenza con le esigenze organizzative dell'azienda.
- g) La retribuzione sarà corrisposta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.
- h) Al rapporto di lavoro a tempo parziale saranno applicate integralmente le norme di legge e di contratto compatibili ed in particolare quelle che regolano la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, il congedo matrimoniale, le ferie e le festività infrasettimanali. Con riferimento ai predetti istituti la retribuzione, se dovuta, sarà corrisposta in proporzione al tempo lavorato. I permessi personali saranno concessi in misura proporzionale al tempo lavorato.
- i) Il preavviso sarà applicabile nella misura temporale prevista per il lavoro a tempo pieno. L'indennità sostitutiva sarà invece corrisposta proporzionalmente alla prestazione effettuata.
- j) Il lavoro supplementare sarà eccezionalmente consentito e verrà remunerato secondo le vigenti norme di legge.
- k) Fatti salvi i casi eccezionali specificamente disciplinati nel CIA Allianz, per i lavoratori studenti eventualmente ammessi al part-time non sarà applicabile la vigente normativa aziendale inerente i permessi di studio.
- l) Per i lavoratori che prestano lavoro a part-time nelle giornate semifestive l'orario di lavoro - in tali giorni - sarà ridotto nella stessa proporzione in cui è ridotta la normale prestazione.
- m) A partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, i rinnovi dei part-time attualmente in essere - laddove confermati - e le eventuali nuove trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale

avverranno, in occasione di ciascuna scadenza/decorrenza, secondo gli schemi di orario definiti negli articoli che seguono.

Art.2) Part-time orizzontale

I part-time orizzontali sono i seguenti:

- 20 ore settimanali
- 25 ore settimanali
- 28 ore settimanali
- 30 ore settimanali
- 33 ore settimanali

Fermo restando il numero di ore settimanali di lavoro e la relativa distribuzione giornaliera, verrà praticato l'orario flessibile come di seguito specificato.

La compensazione delle ore di lavoro dovrà avvenire mensilmente nell'ambito delle ore di flessibilità.

Potranno essere riportate al mese successivo non più di 5 ore - per i dipendenti con 20 e 25 ore settimanali - e 6 ore - per i dipendenti con 28, 30 e 33 ore settimanali - sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario contrattuale mensile di ogni dipendente.

Le ore eccedenti il saldo positivo sopradescritto non potranno essere considerate né lavoro straordinario né lavoro supplementare e non saranno retribuite.

Il superamento del saldo negativo, rispettivamente di 5 o 6 ore costituirà, a tutti gli effetti, violazione delle norme del CCNL che regolano l'orario di lavoro e, salvi i provvedimenti del caso, per i relativi periodi non verrà corrisposta retribuzione.

Per gli schemi settimanali di 28, 30 e 33 ore settimanali è previsto - dal lunedì al giovedì - un intervallo di 1 ora.

Il saldo positivo della flessibilità maturata a fine anno potrà essere trasformata in ore di permesso dell'anno successivo secondo la stessa normativa prevista per i full-time.

Per quanto riguarda l'inizio e il termine dell'attività lavorativa giornaliera, i dipendenti avranno la possibilità di scegliere l'orario relativo entro i limiti di tempo seguenti:

Schema settimanale	Inizio giornaliero	Termine giornaliero dal lunedì al giovedì	Termine giornaliero al venerdì
20 ore	dalle 8,00 alle 9,00	dalle 12,00 alle 12,45	dalle 12,00 alle 12,45
25 ore	dalle 8,00 alle 9,00	dalle 13,00 alle 14,00	dalle 13,00 alle 14,00
28 ore	dalle 8,00 alle 9,15	dalle 14,45 alle 15,45	dalle 13,00 alle 14,00
30 ore	dalle 8,00 alle 9,15	dalle 15,15 alle 16,15	dalle 13,00 alle 14,00
33 ore	dalle 8,00 alle 9,15	dalle 16,00 alle 17,00	dalle 13,00 alle 14,00

Limitatamente allo schema settimanale delle 25 ore, dal lunedì al giovedì la presenza in ufficio è obbligatoria dalle 9 alle 13,00 e la prestazione consecutiva minima comunque non inferiore a 4 ore e 15 minuti.

Analogamente a quanto previsto al punto precedente, dal 1 ottobre 2013 viene convenuto che - in via eccezionale - potrà venire adottato l'ulteriore schema di orario settimanale a 29 ore che non prevede la flessibilità e risulta così articolato:

- dal lunedì al giovedì: dalle 8,00 alle 14,00;
- al venerdì: dalle 8,00 alle 13,00.

I dipendenti potranno differire l'inizio delle prestazioni lavorative di 60 minuti, senza che ciò sia considerata violazione dell'orario di lavoro purchè il recupero del tempo non lavorato all'inizio avvenga nella stessa giornata mediante la corrispondente protrazione della prestazione lavorativa.

Art.3) Part-time misto

Nell'ambito del part-time a 28 ore settimanali sono previsti dei part-time misti con le seguenti caratteristiche:

- tre giornate (una delle quali è sempre il venerdì) con una prestazione di 4 ore giornaliere così articolata: inizio dalle 8,00 alle 9,00 e termine dalle 12,00 alle 12,45. In queste giornate la flessibilità è pari a 45 minuti.
- due giornate con una prestazione di 8 ore giornaliere articolate - compreso quanto previsto per l'intervallo - in base a quanto descritto nel capitolo Orario di lavoro e permessi - Orario flessibile punti e.1) ed e.2) del CIA Allianz.

La scelta delle giornate, dal lunedì al giovedì, in cui effettuare attività lavorativa a 4 o 8 ore avverrà tramite un accordo tra Azienda e dipendente interessato.

Restano ferme, in quanto compatibili, le previsioni sulla flessibilità già previste nel precedente art.2).

Art.4) Part-time verticale

Fermo quanto previsto nell'art.1) il part-time verticale può articolarsi su un'attività lavorativa di tre o quattro giorni dal lunedì al venerdì.

Gli orari giornalieri sono quelli previsti nel capitolo Orario di lavoro e permessi - Orario flessibile punti 1) e 2) del CIA Allianz.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Fermo quanto previsto nell'art.2) sulla flessibilità, quella mensile sarà pari a 5 ore per orari fino a 25 ore settimanali e 6 ore per quelli superiori.

Restano ferme, in quanto compatibili, le previsioni sulla flessibilità già previste nel precedente art.2).

Nota a verbale n°1

La presente disciplina sostituisce le normative vigenti in materia previste nei precedenti Contratti Integrativi Aziendali.

Nota a verbale n° 2

A partire dal 1 ottobre 2013 limitatamente agli addetti dell'Ufficio Assunzione Auto della sede di Trieste con orario di lavoro a tempo parziale di 35 ore settimanali distribuite su due turni giornalieri, fermo restando il numero di ore settimanali di lavoro, sarà applicato l'orario flessibile secondo le norme che seguono:

- dal lunedì al venerdì: inizio dalle 9,00 alle 9,30 e termine dalle 18,00 alle 18,30; con un minimo di 6,30 ore di attività obbligatoria, oppure;
- dal lunedì al venerdì: inizio dalle 10,00 alle 10,30 e termine dalle 19,00 alle 19,30 con un minimo di 6,30 ore di attività obbligatoria;

In entrambi i casi è previsto un intervallo fisso di due ore.

La compensazione delle ore di lavoro deve avvenire mensilmente nell'ambito delle ore di flessibilità. Resta inteso che l'eventuale eccedenza o carenza non potrà superare le due ore nel corso del mese.

~~Non possono essere riportate al mese successivo le ore eccedenti, sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario contrattuale mensile di ogni dipendente.~~

Le ore eccedenti il saldo positivo non possono essere considerate lavoro straordinario né lavoro supplementare e non sono retribuite.

L'eventuale saldo negativo - entro le predette due ore - dovrà comunque essere sempre giustificato.

L'eventuale saldo monte-ore di flessibilità spettante non potrà essere utilizzato come permesso per motivi personali.

Sono riportate al mese successivo le ore eccedenti, sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario contrattuale mensile di ogni dipendente

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'P.R.', 'S4', 'atm ent', 'Dico', 'Sica', and 'AA'. Others are more stylized or scribbled. There are also some arrows and a large downward-pointing arrow at the top center.

CAP. 13) PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Al personale amministrativo, cui si applica il presente Testo Unico, viene corrisposto un premio di produttività determinato secondo i principi di cui all'art.83 del vigente CCNL e secondo l'articolato che segue.

Art. 1) PAP fisso

1) A tutti i dipendenti vengono erogati gli importi previsti dalla tabella A (di cui all'Allegato 11 della sezione B) per il 2018

Gli importi per il 2019, 2020 e 2021 a titolo di PAP fisso sono quelli previsti rispettivamente dalle tabelle B, C e D (di cui all'Allegato 11 della sezione B).

Nota a verbale

Le somme da corrispondersi come arretrato di PAP fisso relative all'anno 2018 - in conformità alle analoghe previsioni del vigente CCNL - vanno tenute in conto esclusivamente agli effetti della determinazione del TFR relativa all'anno 2018 e per le prestazioni economiche di maternità; non saranno considerati utili ad alcun altro effetto contrattuale e di legge (lavoro straordinario, etc.).

Art. 2) Premio di risultato variabile (ex PAP variabile)

A. PREMIO DI RISULTATO VARIABILE (ex PAP variabile) erogabile negli anni 2019/2020/2021

Viene prevista l'erogazione a favore di tutto il personale cui si applica il presente Testo Unico, per gli anni 2019/2020/2021, di un premio di risultato variabile finalizzato e condizionato al raggiungimento, anche in via alternativa, di obiettivi di produttività ed efficienza.

Con riferimento al premio erogabile nel 2019 tali obiettivi saranno basati sull'andamento dei due indicatori di cui al presente TU CIA - sezione B) - Allegato 12) le cui previsioni debbono in ogni caso ritenersi inscindibilmente collegate e connesse alla presente regolamentazione.

Inoltre con riferimento al premio erogabile nel 2020 e nel 2021, nel corso di appositi incontri, da tenersi, rispettivamente, entro il mese di marzo degli anni 2019 e 2020, le Parti si incontreranno al fine di valutare l'andamento e l'eventuale modifica degli obiettivi, degli indicatori e dei relativi target.

Con riferimento al premio erogabile negli anni 2019/2020/2021, in occasione dei suddetti incontri, ed in occasione di quello da tenersi entro il marzo del 2021 con riferimento al premio erogabile nel 2021, le Parti verificheranno altresì i dati finalizzati al riscontro del raggiungimento o meno dei target.

L'azienda misurerà, per ciascun anno di maturazione del premio, gli incrementi di produttività ed efficienza attraverso gli indicatori previsti, da considerarsi alternativi fra loro - o tramite i diversi indicatori che potrebbero essere definiti dalle Parti a valere per i premi erogabili nel 2020 e nel 2021 - ed erogherà, pertanto, il premio solo se almeno uno di essi registrerà un incremento, da verificare rispetto al corrispondente valore dell'indicatore prescelto misurato nel periodo di riferimento precedente.

In caso di maturazione del premio, l'azienda applicherà, ricorrendone tutti i presupposti, le disposizioni agevolative previste dalla Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ("legge di stabilità 2016") e successive modificazioni e integrazioni.

Strutturazione del premio di risultato variabile

L'importo erogabile del premio sarà una somma monetaria pari a 600 Euro lordi, per il 4° livello 7^ classe, da riparametrare per livello e classe di anzianità secondo la tabella E (Allegato 11).

Per il 2020 tale somma sarà pari a 610 Euro lordi e per il 2021 sarà pari a 620 Euro lordi (rispettivamente tabelle F e G (Allegato 11).

Criteri di erogazione e attribuzione del premio di risultato variabile

L'azienda, effettuati i conteggi per la verifica del raggiungimento degli obiettivi di produttività ed efficienza, provvederà a comunicare al personale beneficiario il raggiungimento o meno degli obiettivi misurati secondo gli indicatori di cui ai precedenti punti 1. e 2. - o di quelli che potrebbero essere definiti dalle Parti a valere per i premi erogabili nel 2020 e nel 2021 - e conseguentemente circa la corresponsione o meno del premio.

Il premio, qualora spettante, sarà erogato con la retribuzione del mese di settembre dell'anno successivo a quello di competenza e maturazione.

L'importo lordo del premio così determinato verrà corrisposto ai dipendenti che risulteranno in servizio nel mese di effettiva erogazione.

Gli importi corrisposti sotto forma di premio saranno computabili esclusivamente ai fini del TFR.

B. WELFARE AZIENDALE

Le Parti riconoscono che il benessere individuale e familiare dei lavoratori, oltre ad un adeguato work-life balance, rappresentano un valore importante per l'azienda e contribuiscono ai risultati dell'intera organizzazione.

Le Parti riconoscono fin d'ora la piena conformità alle vigenti normative fiscali e contributive degli indicatori previsti nel presente articolo e riconoscono, quindi, che i lavoratori beneficiari del premio, in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente, potranno esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ("legge di stabilità 2016") e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni e nei termini di seguito stabiliti.

Il predetto diritto di opzione dovrà essere esercitato da ciascun lavoratore beneficiario del premio entro e non oltre il 31 luglio del 2019, 2020 e 2021.

In caso di esercizio del diritto di opzione, il medesimo diritto dovrà essere esercitato partitamente con riferimento a ciascuna singola annualità di corresponsione del premio.

Il mancato esercizio del diritto di opzione entro i termini previsti comporterà la corresponsione della somma dovuta a titolo di premio in denaro, con applicazione degli oneri fiscali e contributivi come da normativa vigente alla data di pagamento.

Al fine di consentire una più ampia realizzazione degli obiettivi del welfare aziendale, ai dipendenti che decideranno di esercitare il diritto di opzione per convertire integralmente il proprio premio, l'azienda incrementerà il valore individualmente convertito del 15 % (tabelle H, I e J Allegato 11).

Le somme, i beni, le opere e/o servizi (di seguito "welfare aziendale") di cui il lavoratore potrà in concreto fruire ai sensi della normativa tempo per tempo vigente, nonché i termini e le modalità di fruizione, nell'esercizio del diritto di opzione, saranno indicati nel Regolamento allegato al presente Testo Unico (Allegato 12) e specificati in dettaglio nel portale del provider di servizi selezionato.

Le Parti verificheranno congiuntamente le migliori forme di comunicazione per portare a conoscenza dei lavoratori le modalità per esercitare il diritto di opzione in parola e le opportunità ad esso connesse.

Le Parti si incontreranno periodicamente per verificare l'applicazione del presente articolo, anche in riferimento ad eventuali successive modifiche normative e/o chiarimenti che dovessero intervenire, apportando, se del caso, le opportune modifiche e/o integrazioni.

C. PERSONALE CON REDDITO DA LAVORO SUPERIORE AD EURO 80.000,00 LORDI

Resta inteso che nei confronti del personale cui si applica il presente Testo Unico, il cui reddito dal lavoro dipendente dell'anno precedente a quello di corresponsione del premio di risultato sia superiore ad Euro 80.000,00 lordi, non trovano applicazione né le disposizioni riguardanti il particolare trattamento contributivo e fiscale disposto dalla normativa di legge per i premi di risultato né la facoltà di esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ("legge di stabilità 2016") e successive modificazioni e integrazioni.

A detto personale il premio sarà erogabile secondo le seguenti modalità:

- un importo monetario pari a 600 Euro lordi, per il 4° livello 7^a classe, da riparametrare per livello e classe di anzianità secondo la tabella E (Allegato 11); per il 2020 tale somma sarà pari a 610 Euro lordi e per il 2021 sarà pari a 620 Euro lordi (rispettivamente tabelle F e G (Allegato 11).
- alternativamente, coloro che siano già iscritti alle forme pensionistiche complementari previste in azienda, potranno optare, in luogo del predetto importo monetario, per il riconoscimento di un versamento integrativo aziendale pari a 726 Euro lordi, per il 4° livello 7^a classe, da versare al Fondo pensione a cui ciascun dipendente è iscritto. Tale contributo è parametrato per livello e classe di anzianità secondo la tabella K (Allegato 11). per il 2020 tale somma sarà pari a Euro lordi e per il 2021 sarà pari a Euro lordi (rispettivamente tabelle L e M (Allegato 11).

Gli importi lordi una tantum così determinati verranno corrisposti ai dipendenti che risulteranno in servizio nel mese di effettiva erogazione.

CAP. 14) PERSONALE ESTERNO

Art.1) Diarie

Con decorrenza dal 1/1/2018 le diarie sono così stabilite:

- diaria per trasferte che comportano il consumo di un pasto senza pernottamento € 31,06
- diaria per trasferte che comportano il consumo della cena con pernottamento € 37,87;
- diaria per trasferte che comportino il consumo di due pasti con pernottamento € 68,93.

Ogni semestre le parti si incontreranno per adeguare gli importi delle diarie alle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Il prossimo adeguamento sarà previsto il 1 luglio 2018

Art.2) Rimborsi spese di pernottamento

Le spese di pernottamento, in albergo non superiore alla 2° categoria (tre stelle) e - in casi di particolare necessità - in albergo di 1° categoria (quattro stelle), saranno rimborsate solo a seguito presentazione di idonea documentazione da parte degli interessati. Fermo quanto sopra i dipendenti interessati si atterranno alle disposizioni operative che di volta in volta saranno diffuse dagli uffici preposti.

Art.3) Rimborso forfettario

Al lavoratore con funzioni esterne convocato in trasferta sia presso le sedi dell'Impresa, che in qualsiasi altra ubicazione per il quale le relative spese vengano sostenute direttamente dalla stessa e senza erogazione del trattamento di diaria, verrà corrisposta per ciascuna giornata un'indennità forfettaria piccole spese pari a € 13,00.

Qualora il rientro avvenisse dopo le ore 22 l'indennità di cui sopra verrà elevata a € 26,00

Art.4) Rimborsi spese chilometriche

Al personale con mansioni esterne che usa la propria autovettura per servizio vengono riconosciuti - per ogni chilometro effettivamente percorso - i rimborsi spese chilometrici secondo la regolamentazione seguente, a decorrere 1.1.2018:

- 0,4190 per percorrenze sino a 10.000 chilometri annui
- 0,2977 per percorrenze da 10.001 a 20.000 chilometri annui
- 0,2908 per percorrenze da 20.001 a 30.000 chilometri annui
- 0,3074 per percorrenze oltre 30.000 chilometri annui

Prossimo adeguamento: dal 1.1.2019 (sulla base delle Tabelle ACI pubblicate a marzo/aprile del 2019) e successivamente con cadenza annuale

Detti rimborsi sono calcolati con riferimento:

- alla tabella dell'Automobile Club d'Italia, valori nazionali;
- alla autovettura Alfa Romeo Giulietta 1.2 T 120 CV Euro 6
- al valore complessivo dell'indennità chilometrica di 15.000 chilometri di percorrenza annua pari a € 0,529765;
- ai rapporti percentuali del valore complessivo di cui sub c) così stabiliti:

79,09%	sino a 10.000 km annui;
56,19%	da 10.001 a 20.000 km annui;
54,89%	da 20.001 a 30.000 km annui;
58,03%	oltre 30.000 km annui;

Tali rimborsi chilometrici vengono corrisposti a copertura di ogni spesa ricorrente o casuale effettivamente sostenuta in connessione all'uso dell'autovettura per lavoro, fatta eccezione per il pedaggio autostradale che verrà rimborsato esclusivamente a presentazione dei relativi documenti di spesa.

Ai fini dei predetti rimborsi chilometrici, il luogo di inizio delle trasferte dei lavoratori con mansioni esterne che utilizzano la propria autovettura per servizio e, comunque, di tutti i lavoratori che vengano autorizzati dall'azienda ad utilizzare la propria autovettura per servizio, si intende stabilito nella sede abituale di lavoro.

Art.7) Vettura aziendale per servizio

Al personale a cui è stata assegnata l'autovettura aziendale di cui all'oggetto, verrà consentito - su sua richiesta - l'utilizzo promiscuo della stessa per tutta la durata dell'assegnazione nel rispetto e alle condizioni della normativa - anche aziendale - vigente.

Art.8) Fondi spese

Al personale con funzioni esterne viene concesso dalle compagnie un anticipo in conto spese per una somma pari a due volte la media mensile delle spese effettivamente sostenute desunta dalle specifiche di spese relative ai dodici mesi precedenti la data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Nel caso di nuovo incarico o di nuova assunzione per funzioni esterne, tale anticipo sarà pari a due mensilità della spesa mensile prevedibile per il primo anno di attività.

LETTERA DELL'AZIENDA ALLE RSA

Con riferimento alla fissazione del premio di € 0,01291 (comprensivo di tassa) per chilometro percorso nella polizza Kasko di cui all'all.1 della sez.C del presente TU CIA, Vi confermiamo che, corrispondentemente, ciascuna fascia degli attuali valori di rimborso chilometrico è stata elevata di un importo pari a € 0,01291.

Pertanto, in caso di variazione del premio - che sarà soggetto a revisione annuale in relazione all'andamento della polizza Kasko - varierà corrispondentemente il citato importo aggiuntivo, già indicato per il 2018 in € 0,01291 insieme ai relativi rapporti percentuali del valore complessivo di riferimento ACI.

Tali rapporti percentuali, prima dell'applicazione del citato importo aggiuntivo, sono i seguenti:

- 76,66sino a 10.000 Km annui;
- 53,75da 10.001 a 20.000 Km annui;
- 52,45da 20.001 a 30.000 Km annui;
- 55,58oltre 30.000 Km annui.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. There are also some handwritten words or abbreviations like 'PR 3' and 'base' interspersed among the signatures.

Il presente capitolo contiene la disciplina di contrattazione integrativa aziendale riguardante il personale operante presso il Call center Genialloyd come di seguito riportata.

Art.1) Copertura del servizio

L'attività di norma sarà svolta giornalmente nella fascia oraria compresa tra le 8 e le 22 dal lunedì al venerdì e tra le 8 e le 20.15 il sabato.

Limitatamente al mese di agosto, di norma, i turni termineranno alle 19.00 con conseguente anticipo dell'orario di inizio di attività. Peraltro, in caso di necessità operative legate all'andamento di carichi di lavoro particolarmente rilevanti, l'Azienda si riserva di ripristinare - con congruo preavviso - il precedente regime orario.

Art.2) Schemi di orario settimanali

- A) Una prestazione settimanale di 37 ore complessive, sviluppata su 5 giorni, con la seguente distribuzione:
 - a) per quattro giornate 8 ore di prestazione lavorativa giornaliera e un'ora di intervallo: dalle 9 alle 18 oppure dalle 8.20 alle 17.20
 - b) per una giornata 5 ore di prestazione lavorativa: dalle 9 alle 14, oppure dalle 14 alle 19, oppure dalle 14.20 alle 19.20;

- B) Una prestazione settimanale di 37 ore complessive distribuite su 6 giorni, pari a 6 ore e 10 minuti e comprensive di 20 minuti di pausa per ogni giornata. Tale pausa sarà ridotta a 10 minuti qualora la prestazione lavorativa effettiva non superi le 3 ore (ad eccezione delle assenze relative ad assemblee nonché a permessi sindacali).

Le fasce settimanali saranno le seguenti:

- a: 8,20/14.30
- b: 14.05/20.15
- c: 15.50/22; il sabato dalle 14.05 alle 20.15

- C) 1) PART-TIME 30 ORE

Alternativamente:

o su 5 giorni: 30 ore settimanali, dal lunedì al sabato, con prestazione giornaliera pari a 6 ore e una giornata intera di sospensione della prestazione fissata tra il lunedì ed il sabato, secondo le seguenti fasce settimanali:

- a: 8.20/14.20
- b: 14.15/20.15
- c: 16/22; il sabato dalle 14.15 alle 20.15

In caso di coincidenza della predetta giornata di sospensione della prestazione con giornate festive o semifestive - di cui all'art. 30 vigente CCNL - eventualmente cadenti tra il lunedì e il venerdì, sarà applicata la disciplina del velo di copertura contenuta nel successivo art.6).

o su 6 giorni: 30 ore settimanali, dal lunedì al sabato, con prestazione giornaliera pari a 5 ore, secondo le seguenti fasce settimanali:

- a: 8.20/13.20
- b: 10.20/15.20
- c: 15.15/20.15
- d: 17/22; il sabato dalle 15.15 alle 20.15

- 2) PART TIME 20 ORE

su 5 giorni: 20 ore settimanali, dal lunedì al sabato, con prestazione giornaliera pari a 4 ore e una giornata intera di sospensione della prestazione fissata tra il lunedì ed il sabato, secondo le seguenti fasce settimanali:

- a: 8.20 / 12.20
- b: 12.20 / 16.20
- c: 16.15 / 20.15

In caso di coincidenza della predetta giornata di sospensione della prestazione con giornate festive o semifestive - di cui all'art. 30 vigente CCNL - eventualmente cadenti tra il lunedì e il venerdì, sarà applicata la disciplina del velo di copertura contenuta nel successivo art.6).

Viene inoltre precisato che, ferma la necessità di garantire il servizio, nell'ambito degli attuali schemi di orario, ogni dipendente potrà essere chiamato ad effettuare la prestazione lavorativa nella giornata di sabato nella misura massima - come media annuale - di una ogni quattro.

Nota a verbale n. 1

In caso di svolgimento di turni di lavoro su attrezzatura munita di videoterminale, con riferimento a quanto stabilito dall'art. 175 del Dlgs. 81/2008, L'Impresa si impegna a prevedere una pausa non lavorativa di quindici minuti da effettuarsi, di norma, ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale,

Handwritten notes and signatures on the left margin:
 S
 E
 W
 G

Handwritten notes and signatures on the right margin:
 A
 M
 O
 O
 O
 O

Handwritten signatures at the bottom of the page:
 [Multiple signatures]

confermando altresì che nell'ambito dello schema di orario sub lett. B), una pausa non lavorativa avverrà mediante fruizione della prevista pausa di 20 minuti.

Inoltre, con riferimento alla fruizione della pausa di cui allo schema di orario sub lett. B) e a fronte di particolari situazioni derivanti dall'applicazione di taluni istituti legali e contrattuali (sospensione dell'attività in occasione di semifestività, ecc.), i dipendenti che praticano tale schema garantiranno la predetta copertura.

Con particolare riferimento alla indizione di assemblee ex lege 300/1970 le OO.SS. si impegnano ad effettuarle con modalità tali da garantire la continuità del servizio.

L'impresa, nel caso in cui si renda necessario l'introduzione di uno nuovo specifico orario - sempre all'interno degli attuali schemi - provvederà, prima di adottare le decisioni del caso, ad avviare un confronto con le RSA le quali, anche al fine di giungere ad un'eventuale intesa, potranno in tale occasione fare osservazioni e dare suggerimenti in materia.

Relativamente all'impiego di personale, anche di nuova assunzione, con rapporto di lavoro part - time orizzontale e/o verticale, l'Impresa conferma la rispondenza di tali contratti alla vigente normativa legale (Dlgs. 25.2.2000, n. 61 e Dlgs. 26.2.2001, n.100 e seguenti).

Nota a verbale n. 2

L'azienda, inoltre, consentirà a ciascun operatore che ne facesse richiesta la possibilità di effettuare cambi turno giornalieri - fino ad un massimo di dieci al mese - soltanto previa garanzia della sostituzione.

Analogamente - sempre al fine di garantire l'effettività e continuità del servizio - l'utilizzo dei permessi in conto monteore di cui al successivo punto 5), 2° comma potrà avvenire, previa preventiva comunicazione, per non più del 50% del personale previsto in servizio nella giornata per la quale viene avanzata la specifica richiesta; eventuali richieste aggiuntive potranno essere soddisfatte previa apposita autorizzazione.

Nota a verbale n.3

Nell'assegnare i turni settimanali l'Impresa si impegna a preferire, laddove non comprometta l'efficacia operativa del servizio, l'assegnazione di turni che prevedano l'attività svolta su 5 giorni lavorativi settimanali, anziché su 6.

Nota a verbale n. 4

Vengono soppressi e pertanto non sono più disponibili i seguenti turni:

- turno A3 pari a 30 ore settimanali dalle 10.20 alle 15.20
- turno M4 pari a 30 ore settimanali dalle 10.30 alle 16.30
- turno P1 pari a 30 ore settimanali dalle 12.00 alle 18.00
- turno P2 pari a 30 ore settimanali dalle 12.30 alle 18.30
- turno X pari a 20 ore settimanali dalle 12.20 alle 16.20
- turno O pari a 20 ore settimanali dalle 13.30 alle 17.30

Art. 3) Indennità di turno

Al personale soggetto alla predetta disciplina di orario a turni, viene riconosciuto un assegno annuo lordo pari a € 820,00 a titolo di indennità di turno.

In caso di passaggio a mansioni per il cui svolgimento non fosse applicabile tale disciplina di orario a turni il predetto assegno annuo lordo cesserà con contestuale riconoscimento di un importo annuo lordo sempre di € 820,00 a titolo di assegno assorbibile.

Tale assegno sarà assorbibile in caso di passaggio ad area professionale e/o livello retributivo superiore ovvero in caso di nuovo rientro in attività che comportino l'applicazione della predetta disciplina di orario a turni con conseguente ripristino dell'assegno annuo lordo di € 820,00 di cui al primo comma del presente articolo.

Nota a verbale n.1

Dalla mensilità successiva alla data di sottoscrizione del presente T.U., ai dipendenti assunti prima del 1° gennaio 2000 e in servizio alla data del 1° giugno 2000 - già destinatari della norma prevista al punto 3 ("Assegni"), Allegato 2 del CIA RAS 2005 - viene altresì riconosciuto, in aggiunta alla predetta indennità di turno, un importo pari a euro 671,39 a titolo di assegno annuo ad personam, non assorbibile e non rivalutabile ex art. 184 del vigente CCNL.

Conseguentemente per tali dipendenti, con la medesima decorrenza, cesserà in via definitiva l'erogazione dell'attuale assegno di euro 1401,39.

Nota a verbale n.2

Tutti gli importi precedentemente indicati vengono riproporzionati in caso di svolgimento della prestazione a part-time.

Dichiarazione delle Parti

le Parti sottoscritte si danno atto che il riconoscimento della predetta indennità di turno - essendo strettamente connessa all'effettuazione di prestazioni lavorative assoggettate alla disciplina di orario a turni secondo gli schemi e le fasce sopraindicati - adempie alla previsione di una "maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto" di cui all'art.3, comma 8 del D.lgs. 25.02.2000 n.61.

Art.4) Indennità aggiuntiva per la fascia oraria dalle 21 alle 22

Qualora sia praticato il turno fino alle 22 al lavoratore interessato sarà riconosciuta, per l'ora dalle 21 alle 22, oltre alla normale retribuzione, un'indennità aggiuntiva pari al 20 per cento della paga oraria così come calcolata dal vigente CCNL.

Art.5) Permessi

Ai lavoratori operanti con gli schemi di orario e i turni di cui sopra verranno riconosciute due ore di permesso retribuito all'anno che saranno utilizzate a copertura di eventuali ritardi nell'inizio dell'attività lavorativa, non superiori a 15 minuti ciascuno.

I medesimi lavoratori potranno fruire del monte ore annuo di cui al CAP. 6 n. 2), lett. a), 2° alinea ("Personale non soggetto ad orario flessibile: 16 ore") del T.U. vigente CIA - da riproporzionarsi in caso di svolgimento della prestazione a part-time - previa preventiva comunicazione.

Inoltre, quattro ore di quest'ultimo monteore potranno essere aggiunte all'istituto di cui al primo comma del presente punto 5) - per un totale di 6 ore di permesso retribuito all'anno - al fine di coprire eventuali ritardi nell'inizio dell'attività lavorativa, non superiori a 15 minuti ciascuno.

Il sopraccitato monteore potrà essere volta a volta attinto per quote di 1 ora; in caso di mancata o parziale fruizione di tali quote la rimanenza continuerà a poter essere goduta a titolo di permesso così come disciplinato dal 2° comma del presente articolo.

Art. 6) Velo di copertura

a) In ragione della specificità operativa tipica di una Compagnia telefonica qual'è Genialloyd si renderà necessario il prolungamento di alcuni servizi back-office essenziali all'operatività delle attività front-office di Call-Centre.

In tal senso sarà garantito un "velo di copertura" nelle fasce di orario coincidenti con le attività front-office (particolarmente il venerdì pomeriggio ed il sabato mattina) per le attività e secondo le quantità indicate nella lettera allegata al presente accordo; le indicazioni in essa contenute - in ogni caso - non sono da intendersi tassative e possono comunque subire ulteriori variazioni in relazione ad eventuali specifiche necessità.

Laddove fosse richiesta tale disponibilità, comunque a rotazione fra gli operatori degli specifici servizi, le ore lavorate in "velo di copertura" saranno corrispondentemente recuperate di norma la settimana successiva previo accordo con il Responsabile del Servizio.

b) Analogamente, nelle attività sia di back-office che di front-office - siano esse svolte full-time ovvero part-time - a coloro che fossero chiamati a garantire il velo di copertura nelle giornate, con esclusione dell'eventuale loro coincidenza con la domenica, del 14 e 16 agosto (giorno successivo all'Assunzione della B.V.), del 7 dicembre (Patrono della città di Milano), del Venerdì di Pasqua e - tenuto comunque conto di quanto previsto dal CAP. 6, n. 3), punto A. ("Sospensione dell'attività lavorativa") del vigente CIA - nella parte festiva dei giorni indicati come semifestivi dal vigente CCNL., sarà concesso un riposo compensativo in misura corrispondente all'attività prestata da fruirsi, di norma la settimana successiva, previo accordo con il Responsabile del Servizio.

Peraltro, in sostituzione del riposo compensativo, viene data la facoltà su richiesta del dipendente, di retribuire le ore lavorate in "velo di copertura".

Nota a verbale

Le parti si danno atto che, in situazioni diverse dalle precedenti perché caratterizzate dallo svolgimento, per periodi anche prolungati, di attività a forte connotazione commerciale e promozionale (es. MOTOR SHOW, FIERE, SUPERMERCATI, etc.) l'eventuale coincidenza anche parziale con le altre giornate festive o semifestive - ferme le vigenti prerogative contrattuali - sarà oggetto di accordo per l'individuazione delle soluzioni ritenute più idonee.

Art. 7) Trattamento economico

a) Fermo il trattamento economico previsto dal vigente CCNL, al personale appartenente alla Parte Terza del vigente CCNL - compresi i coordinatori di team di addetti - il premio di risultato variabile (ex PAP variabile) di cui al Cap. 13), Art. 2 - ferme restando le altre disposizioni del medesimo articolo sub lettere A., B., e C., primo paragrafo, e ferme le previsioni di cui all'Allegato 12 - sarà per il 2019, 2020 e 2021 un importo monetario pari a 1400 Euro lordi, da riproporzionarsi in caso di svolgimento della prestazione a tempo parziale.

Nota a verbale

L'importo di cui alla presente voce a) sarà computabile esclusivamente ai fini del TFR e verrà corrisposto con lo stipendio del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento al personale in servizio nel mese di effettiva erogazione.

Tale importo spetterà in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di riferimento, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

- a) Al personale appartenente alla Parte Terza sezione seconda (venditori) sarà inoltre riconosciuto un compenso provvigionale sui premi netti di nuova acquisizione attraverso il canale telefonico individualmente conseguiti, da liquidarsi entro 60 giorni;
Entro il 28 febbraio di ogni anno l'Azienda comunicherà in apposito incontro alle RSA l'andamento delle provvigioni relative all'anno precedente proponendo eventuali novità o variazioni. In tale occasione le R.S.A. potranno a loro volta fare osservazioni e suggerimenti in materia. Tale confronto che potrà essere finalizzato alla sottoscrizione di un apposito accordo si esaurirà in ogni caso trascorsi dieci giorni dal suo inizio. Nel caso in cui trascorsi i predetti dieci giorni non fosse intervenuto il citato accordo, l'Azienda provvederà a comunicare alle R.S.A. e a rendere operativi i compensi provvigionali e le relative modalità di conteggio da essa stessa decisi.
- b) Dal 2018 a tutto il personale appartenente alla Parte Terza sarà riconosciuto un importo unico a titolo di Elemento Terza Parte Genialloyd pari a 450 euro lordi annui. Tale importo verrà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato e in caso di svolgimento della prestazione a tempo parziale. Esso verrà erogato in un'unica soluzione nella mensilità di settembre.

Art. 8) Mobilità professionale

Nell'ambito dei processi di migliore programmazione delle necessità organizzative di Genialloyd e di valorizzazione delle risorse umane, le Parti confermano l'esigenza di favorire la mobilità professionale. A tale scopo l'Impresa si attiverà per favorirla nei confronti in particolare dei lavoratori aventi maggiore anzianità di servizio nelle mansioni di operatore telefonico anche mediante corsi di formazione.

Art.9) Turni fissi

Con riferimento a quanto già oggetto della Lettera alle R.S.A. allegata all'accordo 28 ottobre 2009 di addenda al CIA 14 ottobre 2009 e di séguito riportata nel presente T.U., Genialloyd conferma la propria disponibilità ad introdurre - a partire dal 1° ottobre 2013 - soluzioni di orario a turni aventi schema fisso concordate con i diretti interessati.

Tali soluzioni - di entità di norma non inferiori a tre mesi - avranno inizialmente carattere di sperimentaltà, ferma restando la possibilità di un ritorno a turni variabili laddove gli esiti dell'esperimento non risultassero coerenti con i risultati organizzativi e di business attesi.

Norma transitoria - Una tantum 2018

A tutto il personale in servizio al momento della sottoscrizione del presente Protocollo e appartenente alla Parte Terza - entro il mese di settembre 2018 - verrà erogato in via straordinaria un importo unico lordo una tantum di 450 euro. Tale importo verrà riconosciuto in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato nel 2018 e sarà computabile esclusivamente ai fini del TFR. Alternativamente, coloro che siano già iscritti alle forme pensionistiche complementari previste in azienda, potranno optare, in luogo del predetto importo monetario, per il riconoscimento di un versamento integrativo aziendale pari a 544 Euro lordi, da versare al Fondo pensione a cui ciascun dipendente è iscritto

Premessa:

- tale accordo continuerà ad essere applicato compatibilmente ed in conformità a quanto previsto in materia dal CCNL vigente del 22.2.2017 e dal TU CIA 26.6.2018
- nel riportare in allegato l'accordo in oggetto, le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare la possibilità di introdurre modifiche ai contenuti presenti nel testo di tale verbale.

VERBALE DI ACCORDO

Premesso:

- che le prospettive di sviluppo delle attività di Genialloyd - leader in un mercato della vendita diretta con tassi di crescita tendenziali ancora positivi ma caratterizzati da una inevitabile contrazione delle quote di nuovo portafoglio - necessitano un ripensamento del modello organizzativo riguardante in particolare l'operatività degli addetti ai call center nuovi clienti.
- che - nell'ottica condivisa di favorire lo sviluppo delle attività di promozione e vendita in ogni occasione di contatto - risulta indispensabile esplorare con iniziative anche sperimentali nuove opportunità commerciali per tutte le tipologie di canale, rispetto alle quali l'evoluzione della figura dell'addetto al call center nuovi clienti anche verso attività ausiliarie alla vendita rappresenta un passaggio importante e consente di mantenere un vantaggio competitivo solido e avanzato;
- che le Parti sottoscritte hanno inteso approfondire nel merito e nelle modalità le conseguenti problematiche riguardanti lo svolgimento delle attività da parte del personale addetto al citato call center cogliendo le opportunità di confronto previste dalla Disciplina Speciale - Parte Terza - artt. 165 e seguenti del CCNL rinnovato il 17 settembre 2007;

tra le parti sottoscritte si conviene quanto segue.

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
- 2.a A partire dal 1° maggio 2008, in via sperimentale, agli operatori addetti al call center nuovi clienti - che volontariamente si rendessero disponibili e sui cui nominativi l'azienda fosse concorde - potrà essere richiesta, con un preavviso non inferiore ad una settimana, l'adibizione a giorni e/o ad ore ad attività ausiliare alla vendita come previste dalla Disciplina Speciale - Parte Terza - artt. 165 e seguenti del CCNL del 17 settembre 2007;
- 2.b Per i giorni (e in proporzione per le ore) lavorati secondo la previsione del punto che precede sarà garantito un trattamento economico costituito dal pro quota della retribuzione di cui all'Allegato 4/B vigente CCNL nonché da un importo pari alla media giornaliera - ovvero oraria - (rapporto tra compensi provvigionali e giorni (o ore) lavorati in attività di vendita) dei compensi provvigionali effettivamente pagati nell'anno solare precedente per quanti sono i giorni (e in proporzione le ore) di adibizione a quelle attività.
- 2.c Tale secondo importo, inoltre, fino al 31 gennaio 2009 sarà maggiorato del 4%
- 2.d A tali operatori, inoltre, spetteranno le provvigioni volta a volta previste per eventuali attività di upselling realizzate in occasione dello svolgimento di tali attività ausiliarie alla vendita.
- 2.e Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30.11.2008 per una verifica congiunta circa l'andamento di quanto previsto nei punti che precedono e a confrontarsi per eventuali modifiche finalizzate alla realizzazione di un modello organizzativo che realizzi gli obiettivi di cui in premessa.
- 2.f Quanto sopra previsto ai punti 2.a, 2.b, 2.c, 2.d, e 2.e avrà scadenza il 31.01.2009 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti almeno un mese prima della scadenza.
3. Circa lo sviluppo e verifica di nuove opportunità commerciali - rispetto alle quali l'evoluzione della figura dell'addetto al call center nuovi clienti anche verso attività ausiliarie alla vendita rappresenta un passaggio importante - l'azienda utilizzerà nella scelta degli operatori call center il personale che volontariamente si rendesse disponibile e su cui l'azienda fosse concorde.
4. A partire dal 2008 quanto previsto al 1° comma della lett. a) del punto 7) dell'Allegato 2 ("Protocollo Call Center Genialloyd") del Contratto Integrativo Aziendale del 15.7.2005 viene così sostituito

"Fermo il trattamento economico previsto dal CCNL 17.09.2007, al personale appartenente alla Parte Terza sezione prima e sezione seconda, sarà riconosciuto un importo lordo annuale sottoforma di UNA TANTUM pari a € 1.085 [*] (da riproporzionarsi in caso di prestazione a tempo parziale) che verrà corrisposto al raggiungimento dell'obiettivo prefissato dei premi contabilizzati totali per ciascun anno di riferimento."

Nota [*]: ovvero altro importo eventualmente modificato in sede di rinnovo del CIA.

5. Resta ferma per quanto non modificato dal presente accordo la disciplina contrattuale prevista dal protocollo call center Genialloyd di cui all'All. 2 del vigente CIA RAS 15.7.2008.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 23 aprile 2008

Allianz S.p.A.

R.S.A.
FISAC/Cgil
FIBA/Cisl
UILCA
FNA
SNFIA

F

[Handwritten signatures and initials]
PR
3
37

Con riferimento:

- a quanto previsto dalla vigente normativa di CCNL all'art. 177 in materia di trattamento economico del personale destinatario della disciplina speciale parte terza;
- alle possibili variabili interpretative di cui è suscettibile la predetta norma laddove applicata all'istituto delle festività abolite di cui all'allegato n. 7 del citato CCNL;

le Parti sottoscritte convengono che:

A partire dal 1° gennaio 2006, le "giornate di permesso straordinario retribuite" in sostituzione delle giornate già festive - così come individuate e regolamentate in particolare dagli artt. 1 e 3 dell'accordo sulle festività abolite contenuto nel precitato Allegato n. 7 del vigente CCNL - rientreranno nella casistica delle assenze per le quali vengono riconosciuti permessi retribuiti con conseguente computo anche della media provvigionale come calcolata nelle ipotesi di assenza per ferie o malattia.

Letto confermato e sottoscritto.

Milano, 25 ottobre 2005

GENIALLOYD S.p.a.

RSA
Fisac/Cgil
Fiba/Cisl
Uilca/Uil
FNA
SNFIA

The bottom half of the page is filled with numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'PR' and 'S4', while others are more stylized or scribbled. The signatures are scattered across the lower portion of the document, indicating the presence of multiple signatories.

1) Coperture assicurative

Sarà fatta gestione autonoma e riservata delle seguenti polizze:

- A. Cumulativa infortuni
- B. Collettiva vita
- C. Rimborso Spese mediche
- D. Auto e Moto
- E. Abitazione, RC Capofamiglia, Furto e rapina
- F. Nautica
- G. Altre coperture

che risultano disciplinate come appresso specificato.

Nota a verbale n. 1

Le condizioni tutte delle polizze disciplinate in questo capitolo rappresentano la risultante finale di tutti i rinnovi contrattuali di volta in volta intervenuti attraverso la sottoscrizione dei relativi contratti integrativi aziendali.

Nota a verbale n. 2

Laddove non diversamente precisato, per tutte le forme e tipi di garanzie le imposte sono escluse e a totale carico dell'assicurato.

Le polizze disciplinate dal presente accordo verranno emesse franche di provvigione.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'PR' and 'S4'. Others are stylized and difficult to decipher. There are also some scribbles and marks that appear to be initials or short names.

A. Assicurazione Cumulativa Infortuni
(Sez.C - All. n.1 - Polizza n°55963022)

Con la presente polizza, in ottemperanza ai vigenti C.C.N.L. e Contratto Integrativo Aziendale, si assicura contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali il personale alle dipendenze delle Società a cui si applica il Contratto Integrativo Aziendale del 14 ottobre 2009 che abbia dichiarato di aderire all'assicurazione stessa e che abbia superato il periodo di prova contrattuale:

I massimali sono determinati in funzione di una retribuzione convenzionale di riferimento così fissata:

- Personale inquadrato dal 1' al 6' livello e al Personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione: Euro 26.500
- Personale inquadrato al 7' livello: Euro 32.000

L'assicurazione è prestata, rispetto a ciascuna persona, nei termini che seguono:

a) Personale amministrativo con funzioni interne:

- in caso di morte per una somma corrispondente a 5 volte la retribuzione convenzionale di riferimento
 - Euro 132.500 per il personale inquadrato dal 1' al 6' livello;
 - Euro 160.000 per il personale inquadrato al 7' livello/funziionario;
- per il caso di invalidità permanente per una somma corrispondente a 6 volte la retribuzione convenzionale di riferimento
 - Euro 159.000 per il personale inquadrato dal 1' al 6' livello;
 - Euro 192.000 per il personale inquadrato al 7' livello/funziionario;

b) Personale amministrativo con funzioni esterne:

- in caso di morte per una somma corrispondente a 7 volte la retribuzione convenzionale di riferimento
 - Euro 185.500 per il personale inquadrato dal 1' al 6' livello;
 - Euro 224.000 per il personale inquadrato al 7' livello/funziionario;
- per il caso di invalidità permanente per una somma corrispondente a 8 volte la retribuzione convenzionale di riferimento
 - Euro 212.000 per il personale inquadrato dal 1' al 6' livello ;
 - Euro 256.000 per il personale inquadrato al 7' livello/funziionario;

c) Personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione:

- in caso di morte per una somma corrispondente a 7 volte la retribuzione convenzionale di riferimento per un importo di Euro 185.500;
- per il caso di invalidità permanente per una somma corrispondente a 8 volte la retribuzione convenzionale di riferimento per un importo di Euro 212.000.

Le indennità previste in caso di invalidità permanente verranno corrisposte applicando una franchigia così articolata:

%INV	%DA LIQUIDARE
1	0
2	0
3	0
4	0
da 5 a 44	percentuale effettiva
da 45 a 99	100

CONDIZIONI PARTICOLARI

L'assicurazione vale per gli infortuni che l'assicurato subisca:

- a) nell'esercizio delle attività professionali;
- b) nello svolgimento di ogni altra attività esercitata non professionalmente purché inerente alla vita comune e di relazione, al disbrigo delle occupazioni familiari e domestiche, ai passatempi ed alle comuni manifestazioni della vita di ogni giorno nonché alla pratica di hobbies anche se a carattere continuativo;
- c) durante il servizio militare in tempo di pace in seguito a richiamo per ordinarie esercitazioni; durante il servizio di leva o il servizio sostitutivo di questo, in tempo di pace, limitatamente ai rischi non connessi con lo svolgimento del servizio stesso.

L'assicurazione è invece sospesa durante l'arruolamento volontario, il richiamo per mobilitazione o per motivi di carattere eccezionale e riprende vigore non appena cessate le anzidette cause di sospensione.

Art. 1 - Definizioni di infortunio

Sono considerati infortuni gli eventi dovuti a causa fortuita, violenta ed esterna, che producano lesioni corporali obiettivamente constatabili, le quali abbiano per conseguenza la morte od una invalidità permanente.

Art. 2 - Rischi compresi

Sono compresi in garanzia:

- a) gli infortuni derivanti dall'uso di tutti i mezzi di locomozione pubblici e privati e dalla guida di quelli privati anche se presi a noleggio, purché l'assicurato sia abilitato a norma delle disposizioni in vigore;
- b) i rischi derivanti dall'esercizio di qualsiasi sports, fatte salve le limitazioni previste dal successivo art. 3 a);
- c) gli infortuni che l'assicurato subisca durante i viaggi aerei effettuati in qualità di passeggero di velivoli ed elicotteri in servizio pubblico di linee aeree regolari, compresi i voli "charter" e straordinari compiuti su aeromobili eserciti da società di traffico aereo regolare con le modalità dell'art. 3.3 delle condizioni generali di assicurazione;
- d) gli infortuni derivanti da colpi di sole, di calore e di freddo nonché gli effetti della prolungata esposizione al caldo ed al freddo cui l'assicurato non si sia potuto sottrarre a causa di infortunio indennizzabile a termini di polizza;
- e) l'annegamento;
- f) le lesioni causate da influenze termiche ed atmosferiche compresa l'azione del fulmine, la folgorazione, la grandine e le tempeste di vento;
- g) gli infortuni sofferti in conseguenza di malore o stato di incoscienza (comprese vertigini e sonnolenza) eccettuati i casi previsti al successivo art. 3 c);
- h) gli infortuni subiti in conseguenza di imperizia, imprudenza o negligenza anche gravi;
- i) l'asfissia, il soffocamento e l'avvelenamento per subitanea fuga di gas e vapori;
- l) le conseguenze della ingestione di sostanze corrosive e velenose dovute a causa fortuita ed involontaria, eccettuati i casi previsti al successivo art. 3 c);
- m) le lesioni causate da improvviso contatto con sostanze corrosive;
- n) le lesioni causate da infezioni acute obiettivamente accertate che derivino direttamente da morsi di animali o da punture di insetti, con esclusione della malaria o di qualsiasi altra malattia;
- o) gli infortuni conseguenti ad atti compiuti dall'assicurato per dovere di solidarietà umana o per legittima difesa nonché quelli sofferti dallo stesso - sempreché involontariamente coinvolto - in occasione di tumulti popolari, di aggressioni o di atti violenti, anche se dovuti a movente politico, sociale o sindacale;
- p) le lesioni muscolari e tendinee determinate da sforzi, le ernie in genere da sforzo;

Per le ernie addominali resta inteso che:

- nel caso in cui l'ernia, anche se bilaterale, non risulti operabile secondo parere medico, verrà corrisposta una indennità a titolo di invalidità permanente non superiore al 10% della somma assicurata per il caso di invalidità permanente totale;

- qualora insorga contestazione circa la natura e la operabilità dell'ernia, la decisione è rimessa al collegio medico;

- q) l'avvelenamento del sangue e le infezioni sempreché il germe infettivo si sia introdotto nell'organismo attraverso una lesione esterna traumatica contemporaneamente al verificarsi della lesione stessa, oppure in conseguenza di prelievo del sangue (anche per donatori);
 - r) gli infortuni derivanti da movimenti tellurici, inondazioni, maremoto ed eruzioni vulcaniche, col massimo di esposizione a carico della società di Euro 1.032.913,80;
 - s) gli infortuni subiti dall'assicurato in stato di ubriachezza, esclusi comunque quelli conseguenti alla guida di mezzi di locomozione;
- gli infortuni derivanti da stato di guerra (dichiarata o non dichiarata) per il periodo massimo di 14 gg. dall'inizio delle ostilità, se ed in quanto l'assicurato risulti sorpreso dallo scoppio degli eventi bellici mentre si trova all'estero in un paese sino ad allora in pace.

Detta assicurazione è estesa, in conformità alle prestazioni di polizza, ai rischi di volo.

Sono comunque esclusi dalla garanzia gli infortuni derivanti dalla predetta causa che colpiscano l'assicurato nel territorio della Repubblica Italiana, della Città del Vaticano e della Repubblica di San Marino;

- t) gli infortuni occorsi durante l'uso e la guida di automezzi adibiti a uso promiscuo.
- u) gli infortuni subiti a causa di tumulti popolari, atti di terrorismo, aggressioni o atti violenti aventi movente politico, sociale o sindacale, purché non siano conseguenza di contaminazione nucleare, biologica e/o chimica e a condizione che l'Assicurato non vi abbia partecipato in modo volontario

Art. 3 - Rischi esclusi

Dalla garanzia sono invece esclusi:

- a) - gli infortuni derivanti da sports aerei in genere nonché dalla partecipazione a corse o gare motociclistiche ed ai relativi allenamenti e prove (salvo si tratti di gare di regolarità pura patrocinate dall'A.C.I. o dalla F.M.I.);
 - gli infortuni subiti in occasione della pratica del karatè, dell'alpinismo con scalate di rocce fino al 3° grado effettuato isolatamente, nonché l'alpinismo di grado superiore al 3°, comunque effettuato;
 - gli infortuni subiti in occasione di sports esercitati a titolo professionale;
- b) gli infortuni derivanti dall'uso e/o guida di mezzi subacquei ed aerei, salvo - per questi ultimi - quanto previsto dal precedente art. 2 c);
- c) gli infortuni conseguenti ad abuso di psicofarmaci ed all'uso non terapeutico di sostanze stupefacenti o di allucinogeni;
- d) gli infortuni che siano la conseguenza di proprie azioni delittuose e di partecipazione ad imprese temerarie;
- e) gli infortuni derivanti da guerra, salvo quanto previsto dal precedente art. 2 s), insurrezioni nonché quelli che siano conseguenza diretta od indiretta di trasmutazioni del nucleo dell'atomo, come pure di radiazioni provocate dall'accelerazione artificiale di particelle atomiche;
- f) le ernie, anche se discali, da qualunque causa determinate, salvo quanto previsto dal precedente art. 2 p);
- g) gli avvelenamenti e le infezioni che non abbiano per causa diretta ed esclusiva una lesione ai sensi dell'art. 1 delle presenti condizioni particolari, le conseguenze di operazioni chirurgiche o di trattamenti non resi necessari da infortunio.

Art. 4 - Esonero obbligo preventivo di denuncia

I singoli assicurati, e per essi la contraente, sono esonerati dall'obbligo di denunciare le malattie od i difetti fisici di cui fossero affetti. Resta però confermato che in caso di infortunio a persone affette da infermità o da difetti fisici verranno applicate, nella liquidazione dell'indennità, le disposizioni di cui all'art. 3.8 delle condizioni generali di assicurazione.

L'assicurazione di persone che corrono rischi speciali non previsti dal contratto, avrà effetto alle condizioni da pattuirsi, soltanto dopo l'adesione scritta dalla Società.

Art. 5 - Danno estetico

In caso d'infortunio rientrante nella garanzia, che abbia per conseguenza sfregi o deturpazioni al viso di carattere estetico, non altrimenti indennizzabili, la Società rimborserà, fino ad un importo massimo di Euro 4.648,11 da definirsi entro 2 anni dalla guarigione clinica, le spese documentate sostenute dall'Assicurato per cure ed applicazioni effettuate allo scopo di eliminare o ridurre il danno estetico nonché per interventi di chirurgia plastica ed estetica.

Art. 6 - Estensione territoriale

L'assicurazione vale per il mondo intero.

Art. 7 - Rinuncia al diritto di surroga

La Società rinuncia a favore dell'assicurato, o dei suoi aventi diritto all'azione di rivalsa ("surroga") che potesse competergli per l'art. 1916 c.c. verso i terzi responsabili dell'infortunio.

Art. 8 - Riferimento alla tabella di legge

La tabella delle percentuali di indennità per il caso di invalidità permanente è quella costituente l'allegato n. 1 alle tabelle facenti parte del D.P.R. 30 Giugno 1965 n. 1124 sull'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul

lavoro, restando convenuto che, in luogo dell'applicazione della franchigia "relativa" prevista dalla predetta legge, l'indennità verrà corrisposta senza alcuna franchigia.

Art. 9 - Mancinismo

Per le menomazioni degli arti superiori, in caso di mancinismo, le percentuali di invalidità previste per il lato destro varranno per il lato sinistro e viceversa.

Art. 10 - Premio

Il tasso di premio da computarsi sulle retribuzioni convenzionali di riferimento di cui alla premessa viene pattuito in ragione del:

- per il personale amministrativo con funzioni interne:
1,80 per mille (comprensivo di imposta).
- per il personale amministrativo con funzioni esterne ed il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione:
2,45 per mille (comprensivo di imposta).

Il pagamento del premio a carico del dipendente avviene mediante trattenuta mensile dallo stipendio.

Art. 11 - Regolazione del premio

Il premio di polizza viene anticipato in via provvisoria ed è regolato alla fine di ciascun periodo di assicurazione secondo le variazioni intervenute nello stesso periodo. Tenuto conto che l'Azienda presso cui opera il dipendente assicurato effettua un accantonamento mensile (in dodicesimi) del premio dovuto su base annua e che tale meccanismo può generare delle differenze rispetto al premio puntuale in caso di cessazione del dipendente successiva ad una variazione nel corso dell'annualità assicurativa (inclusione, variazione del nucleo) si dà atto che la regolazione del premio verrà effettuata sull'importo complessivo degli accantonamenti effettivamente operati dall'Azienda previa verifica della congruità degli importi accantonati rispetto ai premi puntualmente calcolati.

Art. 12 - Libro matricola e variazioni

I dipendenti da considerare assicurati sono quelli risultanti dall'apposito libro matricola che forma parte integrante del presente contratto. Allianz terrà tale libro aggiornato. Ogni variazione avrà effetto dalle ore 24 del giorno in cui la società riceverà la comunicazione scritta da parte del dipendente.

Art. 13 - Tacita proroga e cessazione

La presente polizza è emessa con durata annuale e scadente alle ore 24 del 31 dicembre di ogni anno, e rinnovabile tacitamente di anno in anno, fermo il disposto dell'art. 2.7. delle condizioni generali di assicurazione.

Le adesioni individuali potranno essere disdette dai singoli assicurati entro il 30 settembre di ogni anno a valere dal 31 dicembre dell'anno assicurativo, mediante comunicazione scritta da indirizzare a Risorse Umane - Polizze Dipendenti; l'adesione individuale cessa comunque di aver effetto, senza l'obbligo di comunicazione alcuna, in caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro, con effetto alle ore 24 dell'ultimo giorno del mese di risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente con la Società di appartenenza.

Art. 14 - Applicabilità condizioni generali di polizza

Per quanto non regolato dalle condizioni particolari di cui sopra, valgono le Condizioni Generali di Assicurazione.

Nota a Verbale

L'Azienda dichiara inoltre la propria disponibilità:

- ad inserire - in presenza dell'attuale regime normativo - la polizza nella Cassa di Assistenza del personale dipendente da Allianz SpA e da Società controllanti, controllate e collegate;

ad introdurre per i dipendenti la garanzia invalidità permanente da malattia. Le condizioni normative saranno quelle previste per i terzi e il premio a carico del dipendente (elaborato in base alle disposizioni associative) sarà pari alla tariffa fissata dall'azienda in vigore al momento dell'emissione del contratto o del quietanzamento annuale, con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione.

B. Assicurazione collettiva vita di gruppo
(Sez. C Allegato n. 8)

La polizza collettiva vita di gruppo, è regolata dalle seguenti condizioni speciali:

1 - Soggetti assicurabili

Sono assicurati tutti i dipendenti delle Aziende destinatarie del presente T.U. aventi un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che, una volta terminato il periodo di prova, non avranno esplicitamente rinunciato alla presente copertura.

Chi avesse rinunciato alla polizza potrà successivamente aderirvi solo nel caso che contragga matrimonio o realizzi la condizione di convivenza legale "more uxorio" (in base allo stato di famiglia) o si unisca civilmente con un partner o abbia figli; in tal caso l'adesione dovrà essere manifestata entro sei mesi dal verificarsi degli eventi di cui sopra.

Eccezionalmente rispetto a quanto previsto dai capoversi precedenti i dipendenti in servizio alla data di stipula del presente Testo Unico e non ancora assicurati potranno, a partire dal 1 ottobre 2018 e fino al 30 novembre 2018:

- aderire alla polizza collettiva vita
- recedere dalla polizza stessa mediante apposita disdetta senza possibilità di nuova adesione successiva anche in caso di passaggio ad altra società cui si applica il presente CIA.

2 - Termine dell'assicurazione

La partecipazione alla polizza collettiva vita è obbligatoria per tutta la durata della stessa (salva l'eventualità di disdetta della polizza nei termini di cui ai precedenti punto 1) e successivo punto 6) e fintanto che perdura il rapporto di lavoro, comunque non oltre il 75° anno di età.

Tuttavia, potranno uscire dalla polizza, purché ne facciano espressa richiesta entro sei mesi dal verificarsi delle condizioni sottoindicate:

- a - gli assicurati coniugati e/o con figli, in caso di decesso del coniuge e di tutti gli ascendenti e discendenti in linea retta (anche se non a carico), nonché degli altri eventuali familiari già a carico;
- b - gli assicurati non coniugati e senza figli, in caso di decesso dei beneficiari della polizza.

3 - Prestazioni assicurative

Le somme assicurate in caso di morte o di invalidità permanente dell'assicurato sono elevate a:

- per i lavoratori fino al 6° liv.:
 - a) € 149.000 per gli assicurati con carichi di famiglia;
 - b) € 75.000 per gli assicurati senza carichi di famiglia.
- Per i lavoratori di 7° liv./funz.:
 - a) € 188.000 per gli assicurati con carichi di famiglia;
 - b) € 93.000 per gli assicurati senza carichi di famiglia.

4 - Condizioni particolari per la garanzia di invalidità

a - Definizione di invalidità

Si intende colpito da invalidità permanente l'assicurato che, per sopravvenutagli infermità o difetto fisico o mentale, comunque indipendenti dalla sua volontà ed oggettivamente accertabili, abbia ridotta in modo permanente la propria capacità di guadagno, in occupazioni confacenti alle sue attitudini, a meno di un terzo del normale tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro in essere con la Società di appartenenza.

b - Denuncia dell'invalidità e relativi accertamenti

Verificandosi l'invalidità, l'assicurato deve darne immediata comunicazione alla Società a mezzo lettera raccomandata, inviando al più presto anche il rapporto del medico curante redatto su uno speciale questionario che sarà fornito dalla Società. L'assicurato fornirà inoltre le informazioni e le prove che fossero richieste alla Società allo scopo di accertare lo stato di invalidità e di stabilire le cause agli effetti della malattia o lesione fisica che hanno prodotto tale stato; l'assicurato dovrà sottoporsi ad eventuali visite da parte dei medici della Società stessa.

c - Riconoscimento dell'invalidità

La Società - sempreché l'assicurato abbia fornito le informazioni e le prove richieste - è tenuta ad esprimersi in merito al riconoscimento dell'invalidità entro 180 gg. dalla data del timbro postale della raccomandata di cui al precedente punto b).

d - Arbitrato

Nel caso in cui la Società non riconosca l'invalidità, l'assicurato ha la facoltà di ricorrere al giudizio di un collegio arbitrale inviando alla Società una lettera raccomandata entro i 30 giorni successivi al ricevimento della comunicazione avuta dalla Società stessa.

Il collegio arbitrale sarà formato da tre medici: uno nominato dall'assicurato l'altro dalla Società ed il terzo designato di comune accordo dalle parti, oppure, in caso di mancato accordo, dal Presidente del Tribunale di Milano.

Il collegio arbitrale deciderà a maggioranza, senza formalità di procedura, con giudizio inappellabile.

Ciascuna delle parti sopporterà le spese del proprio medico e metà di quelle del terzo.

5 - Premio

Il premio è pari al 1,92 per mille delle somme assicurate, oltre le imposte.

Di conseguenza, il premio (oltre le imposte) che ciascun assicurato dovrà corrispondere, suddiviso in 12 mensilità di uguale importo, è:

- per i lavoratori fino al 6° liv.:
 - a) € 286,08 per gli assicurati con carichi di famiglia
 - b) € 144,00 per gli assicurati senza carichi di famiglia
- Per i lavoratori di 7° liv./funz.:
 - a) € 360,96 per gli assicurati con carichi di famiglia
 - b) € 178,56 per gli assicurati senza carichi di famiglia

6 - Durata della polizza

La polizza decorre dal 1° ottobre 1986 e ha durata quinquennale.

Sarà rinnovabile tacitamente per ulteriori anni cinque, a meno che non venga disdetta dalle parti sottoscritte tre mesi prima della predetta scadenza.

Nota a verbale n°1

L'assicurazione di cui sopra è attuata - a valere dal 1/1/1989 - dalla Cassa di assistenza del personale dipendente da Allianz SpA e da Società controllanti, controllate e collegate.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'PR' and 'S. S.', while others are more stylized or scribbled. There are also some numbers and symbols, like '45' and 'S. S.', scattered among the signatures.

C) POLIZZA RIMBORSO SPESE MEDICHE
(Sez. C Allegato nn. 2, 3, Polizza n° 55963082 e 55963194)

- 1) Soggetti assicurabili
- I dipendenti in servizio e assicurati alla data di stipula del presente Contratto Integrativo Aziendale del nonché i loro familiari già assicurati alla medesima data
 - I familiari fiscalmente a carico (anche se non conviventi)
 - Il coniuge non a carico purché convivente o il convivente more uxorio o il partner di unione civile purché non goda, al 1° gennaio 2018, di un reddito annuo lordo superiore ad Euro 38.351,73. A tale limite di reddito verrà adeguato anche quello previsto dal vigente CCNL (allegato 5 art.3): "le sole prestazioni di cui al punto 1) della lettera A) dell'art.4 del presente accordo, sono estese al coniuge del funzionario anche se non a carico, purché lo stesso sia convivente, o al convivente more uxorio che non godano di un reddito annuo lordo superiore a Euro 37.686,72".
 - A partire dal 1 gennaio 2018 i figli conviventi non a carico che non godano di un reddito lordo annuo superiore ad euro 22.267,78. Detto importo verrà automaticamente adeguato a partire dal 1 gennaio 2019 sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati verificatasi nel mese di dicembre dell'anno 2018 rispetto allo stesso mese dell'anno 2017.

Al 1° gennaio 2019 gli importi dei redditi verranno automaticamente adeguati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati verificatasi nel mese di dicembre 2018 rispetto allo stesso mese dell'anno 2017; con il medesimo criterio detto importo verrà rivalutato negli anni successivi.

A decorrere dal 1 gennaio 2019, agli effetti dell'applicazione di quanto sopra, si ha riguardo all'entità del reddito percepito dal familiare non a carico nell'anno precedente in cui vengono effettuati i rimborsi.

I dipendenti di nuova assunzione avranno la facoltà di aderire alla polizza rimborso spese mediche entro il termine inderogabile del periodo di prova con l'obbligo di assicurare tutti i familiari fiscalmente a carico.

La relativa copertura assicurativa decorrerà dalle ore 24 del giorno di scadenza di tale termine.

La modifica del nucleo da assicurare dovrà in ogni caso essere comunicata entro centoventi giorni dal sorgere del presupposto (nascita, matrimonio, convivenza, reddito).

- A partire dal 1 gennaio 2019 e solo nel mese di gennaio di ogni anno verrà data la possibilità di aderire:
- ai dipendenti che aderissero per la prima volta; in tal caso devono essere assicurati obbligatoriamente tutti i familiari fiscalmente a carico, e con divieto di inserimento nella polizza durante l'annualità assicurativa salvo che per nascite, matrimoni, modifica del regime a carico o dello stato di convivenza
 - i figli o i familiari - semprechè assicurabili - eventualmente non ancora inseriti entro l'anno precedente.

NOTA A VERBALE n°1

I dipendenti già destinatari del CIA ex LA, AVPV, AVPA potranno mantenere la Polizza alle condizioni in essere (vedi sezione C allegati 4-5-6-7) oppure aderire - nel mese di gennaio di ciascun anno assicurativo - alla polizza Allianz di cui sopra in sostituzione irreversibile di quella già fruita secondo la disciplina dell'ex CIA LA.

- 2) In caso di ricovero - con o senza intervento chirurgico - avvenuto in Istituto di cura pubblico o privato o di intervento chirurgico in ambulatorio per malattia od infortunio o parto cesareo e fino alla concorrenza del massimale stabilito, le prestazioni comprendono le spese:
- per accertamenti diagnostici (compresi gli onorari medici) effettuati anche al di fuori dell'Istituto di cura o dell'ambulatorio nei 120 giorni precedenti il ricovero o l'intervento chirurgico in ambulatorio;
 - per gli onorari - in caso di intervento - del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento stesso; per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento, ivi compresi gli apparecchi protesici e terapeutici applicati durante l'intervento;
 - per l'assistenza medica, per le cure, per i trattamenti fisioterapici e rieducativi, per i medicinali e per gli esami riguardanti il periodo di ricovero e per l'acquisto di apparecchi protesici;
 - per le rette di degenza;
 - per il trasporto dell'Assicurato in ambulanza o altro mezzo sanitariamente attrezzato all'Istituto di cura o all'ambulatorio e viceversa;
- nonché per:
- esami;
 - acquisto di medicinali;
 - prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche;
 - trattamenti fisioterapici e rieducativi;
 - acquisto di indumenti terapeutici;

- cure termali (escluse in ogni caso le spese di natura alberghiera); nei 120 giorni successivi al ricovero in Istituto di cura o all'intervento in ambulatorio.
- g) per il pernottamento dell'accompagnatore nel limite di Euro 50 al giorno per un massimo di 20 giorni;
- h) sanitarie sostenute per il neonato nei 30 giorni successivi al parto.

Nota a verbale

Esclusivamente per patologie di natura oncologica i termini indicati nei punti a) e f) sono estesi a 150 giorni.

L'onere per l'insieme delle prestazioni di cui ai precedenti punti e) ed f) non potrà superare il 10% (dieci per cento) del massimale stabilito.

E' previsto inoltre il rimborso - fino ad un massimo di Euro 1.900,00 per anno assicurativo e per nucleo familiare, delle spese sostenute per i seguenti interventi di chirurgia odontoiatrica:

- intervento chirurgico preprotetico (per ogni arcata) fino ad un massimo di Euro 130,00;
- biopsia fino ad un massimo di Euro 60,00;
- chirurgia implantologica per ogni elemento impiantato (protesi esclusa) fino ad un massimo di Euro 500,00.

Sono comprese in garanzia anche le spese sostenute in occasione di ricovero per parto non cesareo e rientranti tra quelle descritte in polizza, fino a Euro 2.500,00 per evento.

Le prestazioni di cui sopra vengono rimborsate entro il limite massimo di Euro 80.000,00 per anno assicurativo e per nucleo familiare.

In caso di "grande intervento chirurgico" il predetto massimale è elevato Euro 100.000,00.

Si precisa che per grandi interventi si intendono quelli della Convenzione ClinicaAmica. Per interventi non indicati nella tariffa si farà riferimento ai casi analoghi o similari per gravità di intervento.

In caso di intervento chirurgico - avvenuto in Cliniche o Istituti di cura pubblici o privati convenzionati con Clinica Amica e relativo intervento chirurgico effettuato in tale ambito da equipe con la medesima convenzione - per malattia od infortunio ed escluso il parto - le spese sostenute vengono rimborsate - senza limiti - nella misura dell'80%.

3) La garanzia inoltre si intende estesa alle seguenti prestazioni (con esclusione del check-up):

- a) visite mediche specialistiche, sia domiciliari che ambulatoriali;
- b) accertamenti diagnostici;
- c) acquisto e cambio di lenti, anche a contatto, comprese le spese per l'acquisto della montatura degli occhiali con il limite di Euro 230,00 per ciascuna montatura, semprechè sia stato certificato dal medico una modifica del visus;
- d) acquisto di apparecchi acustici, purché sia stata certificata dal medico una modificazione del grado uditivo;
- e) acquisto di apparecchi protesici, di scarpette ortopediche, plantari, busti correttivi e/o di sostegno, bastoni canadesi;
- f) cure, protesi dentarie e paradentiopatie comprese le cure ortodontiche e disodontiche (ad esclusione di quelle per motivi estetici), a prescindere da difetti o malformazioni preesistenti alla stipulazione del contratto, ed in particolare le spese per l'acquisto, la manutenzione e la riparazione di apparecchi ortodontici e terapeutici;
- g) la garanzia è estesa a tutte le terapie, anche omeopatiche, prescritte da medici e praticate da personale specializzato.
- h) acquisto di lenti a contatto "usa e getta" con il limite di Euro 280,00 per l'intero nucleo familiare

Le prestazioni di cui sopra vengono rimborsate entro il limite massimo di

- Euro 1.518,00 se il nucleo assicurato è composto dal solo dipendente
- Euro 1.782,00 se il nucleo assicurato è composto da 2 persone
- Euro 2.046,00 se il nucleo assicurato è composto da 3 persone
- Euro 2.310,00 se il nucleo assicurato è composto da 4 persone
- Euro 2.574,00 se il nucleo assicurato è composto da 5 o più persone.

Esclusivamente per i dipendenti inquadrati al 7° livello - funzionari, i suddetti massimali si devono intendere aumentati del 10%. Pertanto l'incremento risulta pari a:

- Euro 152,00 se il nucleo assicurato è composto dal solo dipendente
- Euro 178,00 se il nucleo assicurato è composto da 2 persone
- Euro 205,00 se il nucleo assicurato è composto da 3 persone
- Euro 231,00 se il nucleo assicurato è composto da 4 persone
- Euro 257,00 se il nucleo assicurato è composto da 5 o più persone.

I massimali del presente punto 3) devono intendersi quale disponibilità assicurativa annua - a partire dal 1 gennaio 2018 - per l'intero nucleo familiare

- 4) In aggiunta ai massimali previsti per le garanzie di cui al punto 3) delle "Prestazioni", l'assicurazione è valida anche per il rimborso delle spese sostenute per le sottoindicate prestazioni diagnostiche e terapeutiche ad alta specializzazione fino a concorrenza del massimale di Euro 2.100,00 per l'intero nucleo familiare e per anno assicurativo:

Angiografia
Coronarografia
Dialisi
Ecocardiografia
Ecodoppler
Ecografia (massimo tre volte l'anno nell'ambito del nucleo familiare assicurato)
Ecotomografia
Elettrocardiografia
Elettroencefalografia
Endoscopia
Esami istopatologici
Holter
Laserterapia
Mammografia
M.O.C.
Prestazioni medicina nucleare
Radioterapia
Risonanza magnetica nucleare
Scintigrafia
TAC
Telecuore

- 5) I massimali di cui ai commi precedenti saranno ridotti proporzionalmente al periodo mancante alla data del 31 dicembre dell'anno di iscrizione e i relativi premi verranno riproporzionati di conseguenza.

- 6) Qualora all'Assicurato in corso di contratto venga diagnosticata ed accertata una malattia oncologica, esclusivamente una sola volta nella sua vita, la Società, fermo il diritto dell'Assicurato a quanto dovutogli per altre prestazioni, riconoscerà allo stesso la somma, una tantum di Euro 7.000,00, che verserà in un'unica soluzione nei sessanta giorni successivi alla presentazione della documentazione clinica.

Il diritto alla citata indennità è di carattere personale e, quindi, non trasmissibile agli eredi. Contestualmente al pagamento dell'indennità, la presente garanzia decade relativamente all'Assicurato per cui è stata erogata la prestazione.

Per "malattia oncologica" si intende qualsiasi neoplasia maligna invasiva, nonché i tumori benigni e di malignità non specificata dell'encefalo e degli altri organi del sistema nervoso centrale.

La patologia dovrà essere comprovata da un referto istopatologico. In caso di difficoltà o impossibilità nell'ottenere un esame istopatologico, la Società darà incarico a periti medici di verificare personalmente con i medici curanti altre evidenze indirette che possano portare alla diagnosi di malattia oncologica.

- 7) Le prestazioni di cui ai punti 2), 3) e 4) sono integrative e non sostitutive del Servizio Sanitario Nazionale. Nel caso fossero sostitutive le stesse verranno rimborsate limitatamente all'80% delle spese effettivamente sostenute e documentate.

- 8) Qualora l'assicurato si avvalga del Servizio Sanitario Nazionale, le prestazioni di cui al punto 2) valgono per le spese o per l'eccedenza di spese sostenute in proprio dall'assicurato stesso.

Nel caso in cui le spese siano a totale carico del Servizio Sanitario Nazionale, le prestazioni di cui sopra vengono sostituite da una indennità (per ciascun giorno di ricovero) pari all'1% (uno per cento) del massimale, con il limite di Euro 120,00 giornaliero.

In entrambi i casi, l'assicurazione è accordata fino a concorrenza del massimale indicato al punto 2).

- 9) Le garanzie di cui ai punti 2), 3) e 4) sono estese ai familiari dell'assicurato inseriti in polizza. Qualora i presupposti per l'assicurazione dei familiari, così come previsti dal vigente Contratto Integrativo Aziendale, venissero a cessare, l'assicurato stesso si impegna a darne immediata comunicazione scritta ad Allianz - Risorse Umane - Ufficio Polizze Dipendenti che provvederà all'esclusione dei familiari dalle ore 24 del giorno in cui è pervenuta la comunicazione; il mancato inoltro della suddetta comunicazione comporterà comunque la decadenza della garanzia per i familiari da escludere.

- 10) Le prestazioni di cui ai punti 2), 3) e 4) non possono essere assicurate disgiuntamente.
- 11) Le garanzie della presente polizza cesseranno alle ore 24 dell'ultimo giorno del mese di risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente con la Società di appartenenza.
- 12) Servizio ClinicaAmica

12.1) Modalità di pagamento

Le singole prestazioni saranno indennizzate ai sensi di polizza e nei limiti dei massimali e delle franchigie lì previsti, in base a quanto previsto di seguito per ciascuna tipologia di evento assicurato. Gli interventi chirurgici effettuati in ambulatorio o presso un Pronto Soccorso saranno indennizzati ai sensi di polizza con le stesse modalità previste per i casi di ricovero.

12.2) Ricoveri in Strutture sanitarie CONVENZIONATE

Con intervento chirurgico effettuato da EQUIPE OPERATORIA CONVENZIONATA

In caso di ricovero presso una Struttura sanitaria convenzionata che comporti intervento chirurgico eseguito da équipe operatoria altrettanto convenzionata, la Società provvederà ad effettuare il pagamento diretto alla Struttura sanitaria di tutte le spese sanitarie previste nella polizza e sostenute durante il ricovero.

Con intervento chirurgico effettuato da EQUIPE OPERATORIA NON CONVENZIONATA

In caso di ricovero presso una Struttura sanitaria convenzionata che comporti un intervento chirurgico eseguito da équipe operatoria non convenzionata, la Società:

- pagherà direttamente alla Struttura sanitaria le spese sanitarie relative al ricovero;
- rimborserà all'Assicurato le spese effettivamente sostenute e documentate per le prestazioni di detta équipe fino a concorrenza del massimale e con le eventuali franchigie previste in polizza.

Resta convenuto che verranno applicate le modalità di pagamento indicate nel presente articolo anche nel caso di ricoveri a parziale carico del Servizio Sanitario Nazionale in regime di libera professione "intramuraria".

Senza intervento chirurgico

In caso di ricovero che non comporti intervento chirurgico presso una Struttura sanitaria convenzionata, la Società provvederà ad effettuare il pagamento diretto alla Struttura sanitaria di tutte le spese sanitarie previste nella polizza e sostenute durante il ricovero stesso.

Cessione dei diritti

In caso di pagamento diretto da parte della Società alla Struttura sanitaria, ogni diritto derivante all'Assicurato dalla presente polizza si intende fin d'ora irrevocabilmente ceduto, in favore della o delle Strutture sanitarie che fanno parte del servizio convenzionato con Clinica Amica.

Il pagamento eseguito dalla Società in forza della presente cessione ed in favore dei cessionari sopra indicati sarà pienamente liberatorio nei confronti dell'Assicurato stesso.

12.3) Ricoveri in Strutture sanitarie NON CONVENZIONATE

In caso di ricovero, con o senza intervento chirurgico, presso una Struttura sanitaria non convenzionata, la Società rimborserà all'Assicurato le spese sanitarie previste in polizza e dallo stesso effettivamente sostenute durante il ricovero e documentate fino a concorrenza del massimale e con le eventuali franchigie previste in polizza.

Resta convenuto che verranno applicate le modalità di pagamento indicate nel presente articolo, anche nel caso di ricoveri a parziale carico del Servizio Sanitario Nazionale in regime di libera professione "intramuraria".

12.4) Ricoveri in strutture pubbliche o accreditate a parziale carico del Servizio Sanitario Nazionale

In caso di ricovero a parziale carico del Servizio Sanitario Nazionale, la Società riconoscerà l'indennizzo come segue:

- se la Struttura sanitaria che eroga le prestazioni è convenzionata Clinica Amica vale quanto riportato nell'art. "Ricoveri in Strutture sanitarie convenzionate";
- se la Struttura sanitaria non è convenzionata le spese saranno oggetto di rimborso secondo le modalità descritte nell'art. "Ricoveri in Strutture sanitarie non convenzionate".

Per richieste informative e per accedere al servizio convenzionato Clinica Amica: dal lunedì al venerdì dalle 8.00 alle 18.00 e il sabato dalle 8.00 alle 12.00 servizio in linea verde 800/68.68.68.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

D. Polizze Auto e moto
(vedi semplio in sez.C – All. 10, 11 e 12)

Tutte le garanzie previste dal presente contratto aziendale verranno applicate esclusivamente a 2 auto per dipendente a condizione che si tratti esclusivamente di auto di proprietà del dipendente, del coniuge, del convivente legale more uxorio (come risultante da stato di famiglia e certificato di residenza), ovvero di familiari entro il 2° grado (anche non a carico e anche non conviventi) del dipendente medesimo.

Le medesime garanzie di cui al precedente primo comma verranno estese anche ad una terza auto di proprietà del dipendente, ovvero di un altro dei soggetti specificati al 1° comma purché conviventi del dipendente medesimo (come risultanti dallo stato di famiglia e certificato di residenza).

L'ufficio preposto procederà alla stipula delle polizze, previa esibizione del libretto di circolazione e del certificato di proprietà, ovvero, mediante ricevimento di apposita autocertificazione (eventualmente, laddove necessario, corredata dai certificati attestanti una delle indicate condizioni familiari e/o di convivenza) debitamente sottoscritta dagli interessati.

Art.1 Auto copertura bonus/malus (v. semplio in SEZ. C Allegato n. 10)

Polizza auto "bonus malus" integrata dalle condizioni che seguono:

- a) R.C. Auto: il premio a carico del dipendente è pari alla tariffa fissata dall'azienda in vigore al momento dell'emissione del contratto o del quietanziamento annuale, con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione.
- b) Incendio e Furto: tasso di premio per fasce di rischio:
 - basso rischio 10,5 per mille
 - medio rischio 11,5 per mille
 - rischio 12,5 per mille
 - alto rischio 13,5 per milleLa presente garanzia è sottoscrivibile solo unitamente alla R.C. di cui al precedente punto a).
- c) Atti vandalici e eventi speciali:
6 per mille imponibile sul valore incendio e furto con scoperto 10% minimo € 51,65 per ogni sinistro.
- d) "Garanzie complementari alla Incendio e Furto" e garanzia "Cristalli" (sottoscrivibile solo unitamente alle garanzie complementari e con massimale elevabile a € 520: secondo la normativa vigente e con premio a carico del dipendente pari alla tariffa fissata dall'azienda in vigore al momento dell'emissione, con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione.
- e) Assistenza su strada: gratuita.
- f) Il trattamento tariffario delle autovetture a benzina e quelle diesel è uniformato.
- g) Kasko (v. semplio in sez. C Allegato n. 10)
Il tasso di premio è differenziato secondo le seguenti 3 fasce:
 - 1° fino a 999 di cilindrata: 22 per mille
 - 2° da 1000 e fino a 1785: 26 per mille
 - 3° da 1786: 31,5 per millecon scoperto 10% minimo € 51,65.
In caso di sottoscrizione della presente copertura la garanzia cristalli è compresa gratuitamente.
- i) Carta verde: gratuita.
- j) Leasing: è consentita la possibilità di assicurare auto in leasing (formula tipo light lease) purché risultino locatari il dipendente o il coniuge (o il convivente more uxorio) del dipendente e semprechè l'intestatario del contratto sia persona fisica.

Art. 2: Moto e Ciclomotori

(per le moto - oltre i 50 cc. - stesso semplio Auto in sez. C Allegato n.11; per i ciclomotori v. semplio in sez. C Allegato n.11)

- a) R.C.: come per R.C.Auto (art. 1, lett. a)
- b) Incendio e Furto: tasso del 21,5 per mille, con scoperto 20%.
La presente garanzia è sottoscrivibile solo unitamente alla R.C. di cui al precedente punto a).

Art. 3: Auto copertura N4R

Tutti i dipendenti potranno scegliere - ferma la disciplina sul numero massimo di polizze stipulabili - la sottoscrizione della polizza auto bonus-malus di cui sopra ovvero la polizza N4R secondo le agevolazioni d'uso decise dalla Compagnia.

Art.4: Tariffa unificata

A partire dal 1 gennaio 2019 e compatibilmente con la effettiva fattibilità temporale, alternativamente alle polizze previste dai precedenti articoli, i dipendenti potranno optare per la "Tariffa Unificata corrente", esclusivamente per la Responsabilità Civile. Laddove, invece, il dipendente dovesse assicurare un "rischio nuovo" (nuova autovettura o moto o ciclomotore non in sostituzione di una precedente) sarà possibile farlo esclusivamente con la Tariffa Unificata corrente.

Il premio a carico del dipendente è pari alla tariffa fissata dall'azienda in vigore al momento dell'emissione del contratto o del quietanzamento annuale, con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione.

Art.5: Polizza auto Genialloyd

Ai destinatari della presente regolamentazione sarà inoltre concessa - a partire dal 1° ottobre 2018 - la possibilità di stipulare una polizza auto (R.C. e/o CVT) con Genialloyd secondo l'offerta proposta tempo per tempo alla normale clientela.

Tale opportunità sarà aggiuntiva rispetto al numero massimo delle tre polizze Allianz previste in Premessa al presente punto D .

Il premio e la normativa del prodotto - comunque di tipo standard senza alcuna deroga relativamente a franchigie, scoperti e regolamentazioni in genere - saranno quelle in vigore al momento della stipula o del quietanzamento con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione.

L'auto da assicurare dovrà risultare di proprietà del dipendente, del coniuge, del convivente legale more uxorio (come risultante da stato di famiglia e certificato di residenza), ovvero di familiari entro il 2° grado (anche non a carico) purchè conviventi del dipendente medesimo (come risultanti dallo stato di famiglia e certificato di residenza), ovvero partner di unione civile.

L'ufficio preposto di Genialloyd procederà alla stipula delle polizze, previa esibizione del libretto di circolazione e del certificato di proprietà, ovvero, mediante ricevimento di apposita autocertificazione (eventualmente, laddove necessario, corredata dai certificati attestanti una delle indicate condizioni familiari e/o di convivenza) debitamente sottoscritta dagli interessati.

FE
L
Copia
PR
Bino
Fidel
Carmine
Jace
Shane
52

E. Polizza Abitazione, R.C. Capofamiglia, Furto e rapina

(simplo Casa Tua – sez C allegato n.13)

Relativamente alle coperture Abitazione, furto e rapina l'applicazione delle previste condizioni è consentita per due abitazioni di cui la prima che funge da domicilio e l'altra, anche non di vacanza, purchè di proprietà del dipendente o di suo familiare purchè convivente.

Il premio a carico del dipendente è pari alla tariffa fissata dall'azienda, in vigore al momento dell'emissione del contratto o del quietanziamento annuale, con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione.

F. Polizza nautica

Coperture previste da Allianz (Allegato n.14 della sezione C del presente TU): condizioni agli aventi diritto come da successivo punto G) fino a 18.076 euro di valore dell'imbarcazione.

Esclusivamente per R.C. natanti: stesse condizioni previste per R.C. Auto (precedente lettera D art.1) punto a). Tariffe e normative in vigore al momento della stipula della polizza o del quietanziamento con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione.

G. Altre coperture

Altre tipologie di coperture assicurative diverse da quelle già disciplinate dal presente T.U. CIA inerenti la vita privata del dipendente o dei suoi familiari a carico (non attività o esercizi commerciali): tariffa e normativa in vigore al momento della stipula della polizza o del quietanziamento con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione. Le suindicate coperture devono essere in uso alla Compagnia, di tipo standard senza alcuna deroga relativamente a franchigie, scoperti e normative in genere.

[Handwritten signatures and initials]

PR

53

Storace

2) ULTRATTIVITA'

A. Ultrattività polizza rimborso spese mediche

Art.1) Impiegati

A partire dal 1.9.2018 (ultimo giorno di prestatato servizio 1° settembre 2018); per gli impiegati inquadrati dal 1° al 6° livello viene riconosciuta la possibilità - in occasione della cessazione per quiescenza per anzianità o vecchiaia - di stipulare per una durata massima di tre anni una polizza sanitaria avente gli stessi contenuti della copertura in atto per gli iscritti al Gruppo Anziani (vedi sez C - allegato n.16).

Tale polizza che copre l'ex dipendente e il suo nucleo familiare (come da punto 4 dell'estratto delle condizioni di polizza) prevede un premio annuo pari a 550 euro.

Art.2) Funzionari

A partire dal 1.9.2018 (ultimo giorno di prestatato servizio 1° settembre 2018); per i Funzionari inquadrati al 7° livello viene riconosciuta la possibilità - in occasione della cessazione per quiescenza per anzianità o vecchiaia - di stipulare per una durata massima di tre anni una polizza sanitaria avente gli stessi contenuti della polizza RSM prevista dal vigente CCNL (vedi sez C - allegato n.17).

In caso di adesione il premio annuo a carico dell'ex dipendente è pari a 550 euro.

B. Ultrattività polizze R.C. Auto e Abitazione

A partire dal 1.1.2010 a tutti i dipendenti Allianz viene riconosciuta la possibilità - in occasione della cessazione per quiescenza per anzianità o vecchiaia - di stipulare polizze auto (massimo 2 per nucleo familiare convivente) ad una tariffa predeterminata.

Analogamente per la polizza abitazione (massimo 2 per nucleo familiare convivente) per la quale il premio sarà anch'esso ad una tariffa predeterminata.

3) OSSERVATORIO POLIZZE

Le parti convengono sull'esigenza di effettuare rilevazioni e controlli periodici e sistematici dell'andamento tecnico economico delle coperture assicurative dei dipendenti - sia quelle "collettive" che quelle individuali - e delle quali è riconfermata una gestione distinta da quelle degli assicurati terzi.

Viene pertanto costituito un osservatorio composto da 5 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e da altrettanti delle Imprese cui si applica il contratto stesso, che si riunirà almeno una volta l'anno.

L'osservatorio avrà accesso a tutti i dati ritenuti necessari, messi a disposizione dalle Imprese, ai fini della verifica di cui sopra con particolare riferimento al rapporto tra sinistri e premi; la rilevazione di tale rapporto sarà effettuata in tempi omogenei - 31.12 di ciascun esercizio - con evidenziazione della riserva sinistri.

Esso predisporrà annualmente, sulla base delle analisi effettuate, una relazione sull'andamento delle polizze.

Di ciò le Parti terranno conto in sede di rinnovo del presente contratto aziendale.

CAP. 18) PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FORME PREVIDENZIALI

Sarà fatta gestione autonoma e riservata dei seguenti istituti:

- A. Previdenza complementare
- B. Collriv
- C. Polizza Conto corrente

A. Previdenza complementare

La previdenza complementare aziendale viene attuata per il tramite di Previp Fondo Pensione con sede in Milano - Corso Italia, 23 previa adesione delle società firmatarie del presente contratto e dei singoli lavoratori.

Previp Fondo pensione, iscritto al n. 1241 della sezione speciale dell'albo dei Fondi Pensione tenuto dalla COVIP, è un cosiddetto "vecchio Fondo" che si articola su linee di investimento di cui una rappresentata da una gestione assicurativa garantita.

Tale gestione assicurativa è attuata per i dipendenti delle società firmatarie del presente contratto con una polizza stipulata con Allianz S.p.A. che garantisce l'applicazione dei premi puri, prestazioni commisurate all'intero importo della riserva matematica e rendimenti attribuiti commisurati al 98% del rendimento della gestione speciale VITARIV ex RAS.

Il contributo destinato alla previdenza integrativa si distingue in:

- quota derivante da TFR
- quota a carico del dipendente
- quota a carico dell'azienda

Quota derivante da TFR

La quota annua di accantonamento di TFR viene integralmente destinata al Fondo Pensione nei seguenti casi:

- dipendenti in servizio al 31.12.2006 che avevano destinato entro quella data la quota annua di TFR a Fondo Pensione;
- dipendenti in servizio al 31.12.2006 che non avevano destinato entro quella data la quota annua di TFR a Fondo Pensione, e che nel semestre 1.1.07-30.6.07:
 - a) hanno destinato la quota annua di accantonamento al Fondo Pensione, ovvero
 - b) non hanno espresso alcuna volontà;
- dipendenti assunti a decorrere dal 1.1.2007 che entro sei mesi dalla data di assunzione:
 - a) destinano la quota annua di accantonamento al Fondo Pensione, ovvero
 - b) non esprimono alcuna volontà.

Quota a carico dipendente

Il contributo volontario a carico del dipendente (solo per contratti a tempo indeterminato e a partire dal termine del periodo di prova) è fissato nella misura minima:

- dello 0% per coloro che destinano l'intera quota annua del TFR al Fondo Pensione
- del 50% del contributo versato dal datore di lavoro ai sensi del CCNL (oggi corrispondente all'1%) per coloro che non destinano quota annua del TFR a Previp Fondo Pensione, e può essere incrementato - con frazioni dello 0,25%.

Il contributo del lavoratore può essere modificato annualmente entro la fine di ciascun anno a valere dal 1° gennaio dell'anno successivo secondo modalità comunicate per tempo dalle aziende.

Quota a carico azienda

A decorrere dal 1 settembre 2018 il contributo a carico dell'azienda è pari al 4,95% a condizione che il dipendente destini l'intera quota annua del TFR ovvero versi un proprio contributo nella misura minima prevista.

A decorrere dal 1° gennaio 2019 la misura percentuale a carico dell'azienda viene aumentata al 5,05% e dal 1 gennaio 2020 sarà pari al 5,15%.

La base di calcolo per la contribuzione sia del dipendente che dell'azienda è data dal tabellare più l'indennità di carica per i funzionari ai sensi del CCNL come determinata al 1° gennaio di ciascun anno.

Alla data di stipula del presente contratto il contributo fiscalmente deducibile è di € 5.164,57 comprensivo del contributo a carico azienda.

Il contributo del dipendente è prelevato mensilmente alla fine di ciascun mese dalla sua retribuzione e contestualmente versato al Fondo unitamente alla corrispondente quota del datore di lavoro e della quota

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'PR' and 'all'.]

[Handwritten signatures and initials on the left margin.]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.]

derivante dal TFR maturata nello stesso periodo mensile che il Fondo Pensione provvede con la medesima periodicità a investire secondo le modalità concordate con il dipendente.

Particolarità applicabili a tutti i dipendenti già destinatari del Contratto Integrativo LA, AVPV e AVPA

La previdenza complementare è attualmente attuata attraverso il Fondo pensione dipendenti Lloyd Adriatico secondo la normativa contrattuale (ex CIA LA) e regolamentare già vigente alla data di sottoscrizione del presente T.U..

La gestione assicurativa è attuata con una polizza stipulata con Allianz S.p.A. che garantisce l'applicazione dei premi puri in tariffa di rendita vitalizia rivalutabile con un'aliquota di partecipazione ai rendimenti della gestione speciale EPU ex LA pari al 100%.

Entro l'anno 2010 verranno espletate tutte le attività atte ad approfondire ciò che è necessario per l'eventuale attuazione della previdenza anche dei dipendenti già destinatari del Contratto Integrativo LA, AVPV e AVPA attraverso Previp Fondo pensione al fine di una gestione unitaria della previdenza aziendale che consenta ai dipendenti la possibilità di diversificare gli investimenti sfruttando anche le opportunità dei mercati finanziari.

Allianz S.p.A. garantisce che il passaggio avverrà salvaguardando gli impegni assunti dalla stessa nei contratti di gestione stipulati con il Fondo pensione dipendenti Lloyd Adriatico in termini di prestazioni maturate e maturande dai singoli dipendenti.

Fermo quanto previsto al precedente 6° comma relativamente al regime valido per i dipendenti iscritti al Fondo Pensione LA le parti si danno reciprocamente atto che allo stato attuale l'eventuale destinazione del TFR al Fondo pensione opera anche in misura parziale. Eventuali future variazioni opereranno solo nel senso di una destinazione totale della quota di accantonamento annuale del TFR.

Per coloro che destinano parzialmente la quota annua del TFR al Fondo Pensione Il contributo volontario è fissato nella misura minima dello 0,75%.

A decorrere dal 1 settembre 2018 il contributo a carico dell'azienda è pari al 5,70%. A decorrere dal 1° gennaio 2019 la misura percentuale a carico dell'azienda viene aumentata al 5,80% e dal 1 gennaio 2020 sarà pari al 5,90%.

La base di calcolo per la contribuzione sia del dipendente che dell'azienda è integrata da:

- la quota di retribuzione trasformata in assegno personale e quella trasferita nella parte fissa del P.A.P., a seguito dell'entrata in vigore del Protocollo d'intesa C.C.A.L. del 28 ottobre 1995, qualora rinvenienti da elementi retributivi già assunti a base del calcolo del contributo di previdenza complementare; detta quota verrà computata con riferimento all'inquadramento (livello, grado e classe) spettante a ciascun lavoratore alla data del 31 dicembre 1995;
- per il personale inquadrato nel VII livello-funzionari alla data del 31 dicembre 1995, le quote dell'indennità di carica spettante alla predetta data del 31 dicembre 1995 divenute assegni personali assorbibili e parti integranti del Premio Aziendale di Produttività, nelle misure specificate al punto 1.4 della Sezione III del Protocollo d'intesa C.C.A.L. del 28 ottobre 1995 e in rapporto al grado ricoperto al momento della corresponsione del P.A.P.

L'azienda anticipa alla fine di gennaio di ciascun anno l'intero contributo annuo a carico del dipendente e contestualmente lo versa al Fondo Pensione unitamente alla corrispondente quota del datore di lavoro. Il contributo del dipendente viene recuperato dal datore di lavoro con una delle seguenti modalità indicate dallo stesso:

- trattenuta sullo stipendio per 14 mensilità;
- trattenuta sullo stipendio in un'unica soluzione nel mese di marzo;
- attingendo dal TFR accantonato presso l'azienda.

La modalità di prelievo può essere modificata annualmente entro la fine di ciascun anno a valere dal 1° gennaio dell'anno successivo secondo modalità comunicate per tempo dalle aziende. Se si sceglie il prelievo dal TFR e questo non risulta capiente, il prelievo viene effettuato con trattenuta sullo stipendio in 14 mensilità.

B. Collriv (365/P - 395/P)

Polizza "COLLRIV" con versamento del premio a carico dei dipendenti assicurati (v. testo Convenzione 395P - SEZ. C. Allegato polizze n.15; per i dipendenti inquadrati nel 7° livello funzionari: v. testo Convenzione 365P - SEZ. C Allegato polizze n.15).

E' consentito il riscatto parziale, alle seguenti condizioni:

- una sola volta all'anno e per non più di cinque volte per la posizione assicurativa attiva al momento della richiesta.

- importi liquidabili:
minimo: € 1032,91
massimo: 90% del complessivo importo liquidabile.

C. Convenzione n. 9667/P (Polizza conto corrente)

L'azienda si rende disponibile ad attivare la polizza conto corrente per tutto il personale in servizio. (vedi all.21 sez.C)

[Handwritten signatures and initials]

54

otto centesimi

57

CAP. 19) VALIDITA' ED INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

Le Parti che sottoscrivono il presente Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale Allianz confermano che le disposizioni che costituiscono il presente Testo Unico formano le risultanze complessive di contratti e accordi aziendali sin qui in vigore che pertanto sostituiscono ad ogni effetto quelle dei precedenti contratti e/o accordi.

Resta inteso che mantengono vigore fra le Parti tutti gli accordi - per quanto ancora applicabili - riguardanti materie non inserite nel testo.

Tutte le disposizioni in esso contenute, comprese quelle di cui alla successiva Sezione B - Allegati, sono ad ogni effetto correlate ed inscindibili tra di loro e non sono, pertanto, suscettibili di separata considerazione ed applicazione.

The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there is a large signature that appears to be 'E. Caputo' with a long horizontal line extending from it. Below this, there are several other signatures, including one that looks like 'off. [unclear]' and another that is partially obscured. In the center and right areas, there are various initials and signatures, including 'PR', '3', '54', 'ato ento', 'Jan', 'Benedetti', and 'S. [unclear]'. The bottom right corner features a signature that looks like 'S. [unclear]' with the number '58' written next to it.

CAP. 20) DECORRENZA E DURATA

Salvo decorrenze e scadenze indicate specificamente, il presente Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale Allianz ha decorrenza dalla data del 1.9.2018 e si applica al personale in servizio alla medesima data.

Esso scadrà il 31.12.2020 e si intenderà tacitamente rinnovato per quattro anni qualora non venga disdetto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

[Handwritten signatures and initials]

PR

59

58

SEZIONE B

Allegato 1) Protocollo aggiuntivo sulla copertura Kasko per i danni derivanti alle autovetture di proprietà dei dipendenti utilizzate per esclusive ragioni di servizio.

Per la copertura dei danni che dovessero derivare all'autovettura di proprietà dei dipendenti durante l'utilizzo della stessa per esclusive ed effettive ragioni di servizio, l'Azienda si impegna a stipulare - la seguente convenzione:

1. Oggetto dell'assicurazione

L'Azienda si obbliga, fino alla concorrenza degli importi di seguito indicati e nei limiti ed alle condizioni che seguono, ad indennizzare i danneggiamenti materiali e diretti subiti dalle autovetture (comprese le parti accessorie stabilmente fissate) intestate al P.R.A. ai dipendenti ed utilizzate in occasione di missioni o trasferte per adempimento di servizio, limitatamente al tempo ed al percorso necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio stesso, in conseguenza di: collisione con altri veicoli, urto con ostacoli di qualsiasi genere, ribaltamento e fuoriuscita di strada, verificatisi durante la circolazione (compreso l'incendio occorso in occasione di tali eventi).

La garanzia è estesa, altresì, ai danni derivanti da calamità naturali.

2. Delimitazione dell'assicurazione

Le garanzie sono prestate con il limite massimo di indennizzo per sinistro di € 30.987,41 con l'applicazione di uno scoperto del 5% ed un minimo di € 51,64.

L'assicurazione opera soltanto se il dipendente è munito di regolare patente a norma delle disposizioni di legge in vigore e debitamente autorizzato all'uso dell'autovettura per missione o trasferta.

Non sono comunque risarcibili i danni:

- da attribuire a responsabilità di terzi;
- causati da cose o da animali trasportati sul mezzo;
- subiti a causa di traino attivo o passivo, di manovra a spinta o a mano o quelli verificatisi durante la circolazione fuori strada;
- originati direttamente ed esclusivamente da atti di guerra, occupazioni militari, invasioni, insurrezioni, tumulti popolari, scioperi, sommosse, atti di terrorismo, sabotaggio, vandalismo e sviluppo - comunque insorto - di energia nucleare o di radioattività ancorchè detti danni siano occorsi durante la circolazione;
- conseguenti a furto o rapina (consumati o tentati) del mezzo o derivanti da incendio, salvo che quest'ultimo non si sviluppi a seguito di collisione, urto, ribaltamento o fuoriuscita di strada;
- agli apparecchi audiofonovisivi, radiotelefoni e/o telefoni cellulari.

3. Validità dell'assicurazione:

Condizioni di indennizzabilità:

- a) che il mezzo sia intestato al P.R.A. al dipendente o alla società di leasing
- b) che l'utilizzo del mezzo sia regolarmente autorizzato e per il quale sia previsto trattamento di missione o trasferta;
- c) che la denuncia di sinistro sia sottoscritta dal dipendente e dal dirigente responsabile dell'unità di appartenenza che abbia autorizzato la missione o trasferta;

4. Estensione territoriale

L'assicurazione vale per il territorio della Repubblica Italiana, della Città del Vaticano e della Repubblica di San Marino.

5. Modalità per la denuncia dei sinistri

I sinistri devono essere denunciati dal dipendente per iscritto, entro tre giorni dall'avvenimento al Centro Servizi Liquidativi competente.

La denuncia deve contenere la data, il luogo, le cause del sinistro, l'indicazione delle sue conseguenze, dell'entità, almeno approssimativa, del danno e tutti gli eventuali ulteriori elementi probatori al momento esistenti (per esempio: stesura di un verbale di polizia, fattura per il traino del veicolo, ecc.), nonché la firma del dirigente responsabile dell'unità che ha autorizzato la missione o trasferta. Per la richiesta di indennizzo dovrà essere utilizzato il modello apposito di prossima diffusione corredato dalla fotocopia del libretto di circolazione e della patente.

6. Liquidazione del danno

- a) Perdita totale del veicolo

[Handwritten signatures and initials]
PR
60

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]
M
V
de
3
cert
Ott
60

In caso di sinistro che causi la perdita totale del veicolo, resta stabilito che l'indennizzo verrà determinato sulla base del valore commerciale del veicolo, desumibile dalla pubblicazione "Eurotax giallo" (Sanguinetti Editore) con riferimento al mese di accadimento dell'evento dannoso, maggiorato del valore commerciale degli eventuali accessori e optional, fermo il limite del valore indicato sub punto 2, decurtato del valore del relitto e dello scoperto indicato sempre sub punto 2.

E' equiparato a perdita totale il caso in cui le spese di riparazione, sommate all'importo realizzabile del relitto, raggiungano o superino il valore commerciale dello stesso al momento dell'evento dannoso.

In caso di perdita totale di autovettura verificatasi entro sei mesi dalla data di prima immatricolazione, anche se avvenuta all'estero, l'indennizzo sarà pari al prezzo di listino a nuovo, fermo il limite del valore indicato

sub punto 2, decurtato del valore del relitto e degli importi indicati sempre sub punto 2.

b) Danni parziali

I danni parziali saranno liquidabili tenendo conto del degrado d'uso del veicolo in relazione al suo valore commerciale, determinato come sopra, al momento del sinistro. Non si terrà conto invece del suddetto degrado qualora, dalla data di prima immatricolazione, anche se avvenuta all'estero, o dalla data di acquisto in caso di veicolo non soggetto ad iscrizione al Pubblico Registro Automobilistico, non siano trascorsi i seguenti termini:

- sei mesi per le batterie, i pneumatici, il motore e le sue parti e tutte le parti meccaniche soggette ad usura;

- quattro anni per tutte le altre parti.

c) Ripristino del veicolo

Ad eccezione delle riparazioni di prima urgenza necessarie per portare il veicolo in rimessa o nell'officina, non possono essere effettuate altre riparazioni prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla data della denuncia, o comunque, senza il consenso dell'Azienda in tal senso.

Quest'ultima, ha la facoltà di:

- far eseguire le riparazioni in officina di sua fiducia;

- sostituire il veicolo o le parti rubate, distrutte o danneggiate, in luogo di corrispondere la relativa somma di denaro.

7. Scoperto a carico dell'Assicurato

In caso di sinistro che causi la perdita totale del veicolo o danni parziali allo stesso, l'Azienda corrisponderà all'Assicurato l'indennizzo con deduzione sul danno risarcibile dello scoperto indicato sub punto 2.

8. Dolo

L'Assicurazione non copre i danni determinati o agevolati da dolo del dipendente, delle persone con lui coabitanti e di quelle da lui incaricate alla riparazione guida o custodia del mezzo assicurato.

9. Pagamento del premio - Decorrenza dell'assicurazione e periodo di assicurazione

L'Assicurato è tenuto a pagare alle rispettive scadenze e per tutta la durata del contratto il premio stabilito, che è fissato in € 0,01291 per chilometro percorso.

Nel premio indicato è compresa l'imposta secondo l'aliquota vigente del 12,6%.

Il pagamento del premio avverrà mediante trattenuta mensile dallo stipendio.

10. Diritto di surrogazione

L'Azienda conserva il diritto di surrogazione Art. 1916 Codice Civile, rinunciando ad esercitarlo nei confronti del conducente-proprietario debitamente autorizzato alla guida del veicolo e dei trasportati.

11. Rinvio alle norme di legge

Per quanto non espressamente regolato dal presente contratto valgono le norme legislative e regolamentari vigenti.

CHIARIMENTO TRA LE PARTI

Nel caso in cui, per specifica necessità, l'auto di proprietà del dipendente risultasse momentaneamente inutilizzabile la copertura Kasko per servizio opererà anche in caso di utilizzo di altro autoveicolo non appartenente al dipendente medesimo ma di proprietà del coniuge ovvero del convivente more-uxorio ovvero del partner di unione civile.

ABINGO

AM

ZIELHO

PR

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top, a signature below it, and several initials and smaller signatures further down.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten initials on the left margin.

Della predetta necessità e delle relative motivazioni dovrà essere preventivamente informato il proprio responsabile di servizio mediante invio di apposita mail o fax.

Handwritten notes and signatures:

- Top left: A large stylized letter 'E'.
- Below 'E': 'Apost. V' with a checkmark.
- Center: 'PR' with a large 'X' over it.
- Right side: 'Sg' and '3' with arrows pointing towards the center.
- Bottom left: 'Affetto', 'brevi', 'Nico', 'Lunigian', 'py' with various scribbles and arrows.
- Bottom center: 'A' with a checkmark.
- Bottom right: 'Apost.', 'Apost.', 'Sg' with various signatures and scribbles.
- Page number '62' is visible at the bottom right.

Allegato 2) Sinistri

Art. 1)

Fermo quanto previsto dalle norme di cui al vigente CCNL il personale addetto alla liquidazione dei sinistri è così diviso per competenze, autonomie e responsabilità:

Liquidatore/Amm.vo - 4° livello
Liquidatore Junior - 4° livello
Liquidatore - 5° livello
Liquidatore Senior - 6° livello
Liquidatore Alto valore - 6° livello quadro sez. B o 7° livello (a decorrere dal 1.7.2010)
Supervisore - 6° livello quadro sez. B o 7° livello art.2)

A decorrere dal 1 settembre 2018 gli assegni integrativi liquidativi sono portati a:

Liquidatore/amministrativo € 646,00
Liquidatore junior.....€ 861,00
Liquidatore.....€ 1.095,00
Liquidatore senior.....€ 1.095,00
Liquidatore Alto valore.....€ 1.232,00
Supervisore.....€ 1.232,00
Corrispondenti sinistri€ 993,00

Gli stessi non sono cumulabili e vengono erogati in tante soluzioni uguali per 14 mensilità.

Nota a verbale n. 1

Le Parti concordano nel valutare che lo svolgimento delle mansioni di liquidatore junior di 4° livello determini una progressiva acquisizione di competenze professionali tali da permettere di trattare, liquidare e gestire con autonomia decisionale danni di maggiore rilevanza economica e tecnica.

Di conseguenza, dopo 1 anno di permanenza nella mansione di cui sopra, allo stesso verranno, di norma, affidate competenze ed autonomie decisionali da liquidatore ed il conseguente inquadramento di 5° livello.

Nei casi in cui ciò non dovesse avvenire, l'Azienda ne esporrà le ragioni al lavoratore interessato, che potrà farsi assistere dall'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Art.3)

Liquidatore/amministrativo

Con riferimento a quanto previsto dal presente Allegato, le Parti hanno proceduto ad un esame della situazione derivante dall'adozione delle nuove procedure di protocollazione e apertura dei sinistri.

Le Imprese e le R.S.A. considerano che tale applicazione potrà produrre una riduzione dei tempi di liquidazione dei danni ed uno snellimento del lavoro amministrativo di supporto alla liquidazione.

In considerazione di ciò, nei CLD ove le esigenze organizzative lo richiedano, al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse presenti tramite le opportunità create dalla predetta riduzione, le Imprese sperimenteranno la possibilità di assegnare agli impiegati amministrativi, fermi gli attuali compiti, la trattazione dei sinistri. L'espletamento dell'incarico misto avverrà con le medesime modalità dei liquidatori e la conseguente applicazione delle norme riferite a questi ultimi.

Tra i requisiti necessari per lo svolgimento di detti compiti avranno titolo preferenziale le attitudini del lavoratore, il possesso di un adeguato e specifico titolo di studio, l'aver partecipato ad appositi corsi professionali e maturato una sufficiente esperienza nel CLD che abbia consentito una concreta conoscenza delle procedure per la trattazione e liquidazione dei danni.

L'impiegato amministrativo al quale saranno affidati i compiti di cui sopra sarà inquadrato nel 4° livello e percepirà un assegno integrativo liquidativo pari a € 646,00 annui lordi

Entro un periodo di tempo di 18 mesi dall'incarico predetto il dipendente acquisirà di norma la qualifica di liquidatore junior ed i relativi compiti, ed allo stesso sarà integralmente applicato quanto previsto dal presente Allegato.

L'assegno liquidativo di cui all'art. 2 del presente Allegato assorbirà l'assegno integrativo di € 646,00 annui lordi precedentemente corrisposto.

L'impresa comunicherà, anche tramite la commissione inquadramento, il numero e le persone che acquisiranno le mansioni miste.

Nota a verbale n.2

Il completamento della correlazione tra l'attività svolta in qualità di liquidatore alto valore e l'attribuzione dell'inquadramento al 6°quadro sarà attuata entro il 31.12.2011.

Fino ad allora, transitoriamente, in presenza dell'inquadramento al 6°livello, sarà erogata l'indennità prevista per il liquidatore senior.

Handwritten signatures and notes:
W3, PR, etc. (written above the text)
L'impresa... (written below the text)
63 (written at the bottom right)

Allegato 3) - Commissione paritetica inquadramento

- Premesso:
 - che le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto la contrattualizzazione di figure professionali e/o mansioni da collocarsi in livelli diversi da quelli assegnati;
 - che le Imprese hanno ribadito la non disponibilità ad introdurre la negoziazione aziendale degli inquadramenti e la propria legittimità - fermo quanto previsto dalla legge e dal CCNL - alla gestione delle professionalità.
- Le Parti convengono che:
 - sia pure nell'ambito e nei limiti dell'attuale struttura contrattuale articolata per declaratorie e profili sia possibile procedere - in conformità a quanto stabilito dall'art. 88 del vigente CCNL - a verifiche congiunte. Tali verifiche saranno finalizzate sia alla rimozione di eventuali incongruenze con riferimento all'applicazione di quanto previsto dall'art. 89 del predetto CCNL, che a una maggiore conoscenza dei vari processi che orientano la gestione dinamica della professionalità.
 - fermi i rispettivi ruoli, le rispettive responsabilità ed autonomie, l'individuazione di una sede permanente di esame di tale problematica potrà produrre effetti positivi sulle relazioni tra le parti, soprattutto in materia di prevenzione delle controversie.
- A questo fine le Imprese e le Rappresentanze Sindacali giudicano utilizzabile la Commissione paritetica come di seguito prevista.
- Essa, composta da 5 rappresentanti per le OO.SS. firmatarie del presente accordo e altrettanti per le Imprese cui si applica il contratto stesso, avrà principalmente il compito di esaminare eventuali controversie individuali sorte in relazione all'applicazione dell'inquadramento di cui al vigente CCNL.
- Avrà inoltre il compito di esaminare:
 - a) eventuali controversie relative a inquadramenti riferiti a mansioni affidate in occasione di ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
 - b) eventuali nuovi profili - anche indotti dalle nuove tecnologie - non riconducibili per analogia a quanto attualmente previsto dal CCNL, per l'inoltro alla commissione nazionale di cui all'allegato 9 del CCNL;
 - c) lo stato di applicazione degli artt. 88 e 89 e ~~124~~ del CCNL.
Eventuali intese relative ai predetti casi di controversie potranno essere formalizzate tramite attivazione della procedura prevista dall'art. 170 del vigente CCNL.
- La Commissione sarà inoltre destinataria dell'informazione prevista dall'art. 10, 2° comma, punto 5), 2° alinea del vigente CCNL, con particolare riferimento alle movimentazioni verificatesi a seguito di sentieri di sviluppo professionale, nonché delle informazioni sulle modifiche della gestione delle risorse umane.
- L'impresa infine fornirà direttamente alla Commissione paritetica inquadramento:
 - l'informativa annuale di cui al CCNL all'art. 10, 2° comma punto 3), 2° alinea (gestione previsionale delle risorse) e 4° alinea (mobilità)
 - l'informativa semestrale di cui al CCNL all'art. 10, 4° comma (passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore).
- La Commissione si riunirà su richiesta di una della due Parti (OO.SS. - Azienda) entro 15 gg. dalla richiesta stessa.
- Al termine di ogni anno verrà redatta una relazione riassuntiva dell'attività svolta.

NOTA A VERBALE

La Commissione si impegnerà alla riformulazione del 5° comma del presente ALL. 3 coerentemente al disposto dell'art. 89 vigente CCNL sottoponendo alle Parti sottoscritte una proposta di nuovo testo contrattuale.

Handwritten signatures and initials:
PR
64

Allegato 4) regolamento per il funzionamento dell'orario flessibile

1) L'orario flessibile

Le ore lavorate in più in un mese che eccedano le 10 ore (7 ore per i dipendenti presso la sede di Trieste) non potranno essere riportate al mese successivo e non verranno considerate ad alcun effetto, e anzi si rammenta che è fatto divieto al personale di trattenersi nei locali di ufficio oltre il normale orario di lavoro, salva autorizzazione (v. contratto nazionale di lavoro).

Le ore lavorate in meno in un mese che eccedano le 10 o 7 ore costituiranno a tutti gli effetti violazione delle norme del C.C.N.L. che regolano l'orario di lavoro e, salvi i provvedimenti del caso, per i relativi periodi non verrà corrisposta retribuzione.

Inoltre, gli eventuali ritardi o assenze non giustificati durante le fasce rigide, saranno ugualmente considerati - come sono - violazioni alle norme contrattuali e, salvi i provvedimenti del caso, per essi non verrà corrisposta retribuzione.

Si precisa che le compensazioni sono possibili esclusivamente tra ore di lavoro che si collocano nelle fasce flessibili e dunque i recuperi in senso negativo o positivo potranno avvenire solo in dette fasce.

2) Casi di inapplicabilità dell'orario flessibile e ripristino dell'orario *normale*.

L'orario flessibile non si applica al personale che osserva turni di lavoro o una diversa distribuzione di orario rispetto a quello *normale*.

Non si applica, inoltre, nei casi di assenza per ferie, per malattia, per permessi compensativi di festività abolite.

In tali casi vengono computate a favore del lavoratore, per ogni giorno intero di assenza, otto ore lavorative (cinque al venerdì); per le assenze di mezza giornata vengono computate quattro ore lavorative.

In occasione di astensioni dal lavoro per scioperi che cadano all'inizio o al termine del turno di lavoro del mattino ovvero del pomeriggio sarà ripristinato l'orario normale di lavoro: dal lunedì al giovedì in entrata - rispettivamente - h. 8.30 e h. 13.30; in uscita h. 12.30 e h. 17.30; il venerdì in entrata h. 8.00 e in uscita h. 13.00. Per i dipendenti che operano presso la sede di Trieste: dal lunedì al giovedì in entrata - rispettivamente - h. 8.00 e h. 13.00; in uscita h. 12.00 e h. 17.00; il venerdì in entrata h. 8.00 e in uscita h. 13.00

Non si applica, infine, nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale con orario rigido e nei casi di effettuazione di orari personalizzati.

In caso di concessione di permessi retribuiti (con esclusione dei permessi retribuiti ex art.39, 1° comma e art.109 del vigente CCNL e dei permessi retribuiti del monte ore annuo di cui a CAP. 6 art 2) lett. a) e - eventualmente - art 1) lettera m), verranno ripristinati i seguenti orari rigidi: inizio 8,30 se il permesso è in entrata (dalle 8 se venerdì); termine 17,30 se il permesso è in uscita (13 se venerdì). Per i dipendenti che operano presso la sede di Trieste: inizio 8,00 se il permesso è in entrata; termine 17,00 se il permesso è in uscita (13 se venerdì)

In questi casi rimangono inalterati sia gli intervalli sia la possibilità di usufruire della flessibilità nella mezza giornata nella quale non cade il permesso.

I permessi non retribuiti potranno essere chiesti solo per le fasce rigide; conseguentemente verranno addebitate le ore di effettiva assenza.

Nei casi di fruizione di permessi compensativi di festività abolite di sola mezza giornata:

- se richiesti per il mattino, verranno accreditate 4 ore (8,30/12,30); il rientro sarà per tutti gli interessati alle ore 13,30 con possibilità alla sera di utilizzare la fascia di flessibilità;
- se richiesti per il pomeriggio verranno accreditate 4 ore (13,30/17,30) con flessibilità al mattino e uscita alle ore 12,30 per tutti gli interessati.

3) Qualsiasi tipo di permesso di durata inferiore alla mezza giornata o turno di presenza deve comunque garantire almeno un'ora di lavoro utile all'interno del turno stesso.

Allegato 6) Protocollo aggiuntivo: lettere delle aziende alle R.S.A.

A) Agenzie in appalto

Vi confermiamo che i rapporti con tutti gli agenti continueranno ad essere improntati secondo lo spirito e le finalità di cui all'allegato 6/A del vigente C.C.N.L., condividendone l'applicazione.

Pertanto, ferma restando l'autonomia di impresa degli agenti e le relative responsabilità, le Compagnie - anche su casi segnalati dalle R.S.A. - si adopereranno al fine di garantire il totale rispetto delle leggi nei rapporti di lavoro intercorrenti tra gli agenti stessi ed i loro dipendenti.

Nel caso di ristrutturazione e/o scorporo del portafoglio, l'impresa informerà in via preventiva le RSA.

La "ristrutturazione del portafoglio di agenzia" ricomprende i casi di accorpamento, chiusura di agenzie, nonché i casi di gestione interinale del medesimo.

B) "Polizzino"

L'azienda conferma alle RSA che quanto previsto all'art.85 vigente CCNL è stato adempiuto con apposita intesa sindacale che migliora il trattamento di assistenza sanitaria in atto in azienda. Relativamente al personale non aderente a tali trattamenti di assistenza sanitaria in atto in azienda il predetto adempimento è stato garantito mediante estensione automatica a tali dipendenti della copertura "polizzino" (vedi all.22 sez.C).

C) Ferie utilizzate a singole giornate

Fermo quanto stabilito in materia dalla vigente normativa legale e contrattuale e premesso che il godimento delle ferie in giornate singole è eccezionale, viene concessa l'ulteriore possibilità - pur esistendo ancora capienza di ex festività - di utilizzare singole giornate di ferie qualora:

1. vi sia stata preventiva programmazione;
2. pur in mancanza di preventiva programmazione, le esigenze del servizio lo consentano;
3. in caso di forza maggiore.

D) Permessi retribuiti per comprovate necessità determinate da visite mediche e cure presso strutture private

L'azienda conferma che adotterà una interpretazione delle c.d. "comprovate necessità" che, tutelando le esigenze di riservatezza, consenta la verifica dell'effettivo tempo di assenza dal lavoro.

E) Permessi straordinari per assemblee

Fermi i limiti di cui alla L. 300/1970, ai lavoratori operanti presso gli uffici milanesi decentrati - rispetto alla sede di Piazza Tre Torri n.3, sarà eccezionalmente concessa mezz'ora di permesso straordinario, sia per l'andata che per il ritorno, al fine di partecipare a quelle assemblee che le OO.SS. terranno presso la predetta sede di Piazza Tre Torri n.3 sia per l'approvazione definitiva delle piattaforme contrattuali che dei testi finali di rinnovi contrattuali nazionali ed integrativi aziendali.

Analogha disposizione sarà applicata nei confronti dei lavoratori operanti presso gli uffici romani decentrati rispetto alla sede di effettuazione dell'assemblea medesima.

F) Lavori in appalto

L'azienda si impegna a fornire alle RSA preventive informazioni sulle attività date in appalto ai sensi della legge n° 1369/1960, con particolare riferimento al tipo di lavorazioni appaltate, al settore in cui venivano svolte e alle ditte appaltatrici.

G) Produttori

Con riferimento alla discussione intervenuta in occasione del rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale Vi confermiamo che l'Azienda si attiverà affinché al personale in oggetto venga fornito l'aggiornamento necessario alla conoscenza dei prodotti ed alle relative tecniche di vendita al fine di migliorarne le capacità acquisitive.

H) Call Center Genialloyd

a) Relativamente a quanto previsto al capitolo 16) art.6) lett.a) Vi comunichiamo che le esigenze di copertura - comunque non oltre le ore 20.15 - fermo l'impegno da parte dell'azienda di limitarle il più possibile verranno valutate e comunicate al personale di volta in volta.

L'esigenza di copertura fino alle ore 22 sarà oggetto di valutazione in occasione di verifica congiunta.

b)

Inoltre Vi ribadiamo che, con riferimento alla necessità di copertura della fascia oraria fino alle 22, l'Impresa nello stabilire i turni terrà conto di eventuali casi eccezionali di oggettiva indisponibilità temporanea allo svolgimento della.

b) Inoltre Vi ribadiamo che, con riferimento alla necessità di copertura della fascia oraria fino alle 22, l'Impresa nello stabilire i turni terrà conto di eventuali casi eccezionali di oggettiva indisponibilità temporanea allo svolgimento della prestazione in quella fascia

c) Nota operativa interna sulla maturazione e relative modalità di fruizione di quote di ferie

Al personale operante secondo la disciplina dei turni prevista dall'accordo di cui al vigente CIA () saranno attribuite entro il 28.2 dell'anno successivo a quello di maturazione, oltre alle ferie previste dal vigente CCNL 18.12.99, quote di ferie aggiuntive pari a mezz'ora per ogni settimana lavorata su sei giorni (pari a cinque minuti per ciascuna giornata di presenza effettiva) con lo schema di orario di cui al punto 2) lett. B) del citato accordo.*

Tali quote saranno aggiunte al plafond di ferie spettanti, in base al CCNL per l'anno successivo a quello di maturazione delle quote medesime seguendone le consuete regole di fruizione.

Eventuali residui inferiori alla giornata intera potranno essere goduti, prioritariamente a giornate intere, insieme al monte permessi personali di cui al punto 5) del citato accordo.

Resta fermo il riproporzionamento in caso di svolgimento della prestazione a tempo parziale.

() Nota bene: in caso di fruizione a settimana intera le ferie saranno comunque conteggiate in numero non superiore a cinque giorni.*

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'Bing', 'PR', 'AA', 'Giac', 'Bened', 'otto cent', and 'Sape'. Others are more stylized or scribbled. There are also some numbers like '3' and '4' and a large 'E' at the top left.

Allegato 7) Protocollo aggiuntivo sulle ristrutturazioni

Le Parti nel corso del confronto relativo al rinnovo del contratto aziendale hanno esaminato il prevedibile scenario che nel medio periodo potrà caratterizzare il mercato assicurativo.

Diversi e numerosi elementi indicano che quest'ultimo è interessato da ulteriore instabilità, indotta principalmente da un sempre più rapido passaggio da un mercato "protetto" ad uno soggetto a marcata competitività accentuata dalla perdurante crisi economica e finanziaria di livello globale.

Di fronte a questo quadro di riferimento si offrono al Gruppo Allianz rilevanti sfide che, per essere acquisite, necessitano di un consapevole concorso delle risorse aziendali ad una sempre più stringente focalizzazione al conseguimento degli obiettivi.

Riorganizzazioni, mobilità professionale e innovazione tecnologica sono tra gli strumenti necessari per favorire la realizzazione dei sempre più difficili traguardi aziendali.

In considerazione del sempre più prevedibile ricorso a tali strumenti, e dell'esigenza che gli stessi producano i massimi risultati in virtù del consenso di tutti i soggetti interessati, le Parti convengono di perfezionare quanto già previsto dal CCNL e dal Contratto aziendale in materia di informazione, ristrutturazioni, formazione professionale.

Altresì le Parti si danno atto che - con particolare riferimento agli esiti delle complessive operatività di integrazione societaria finalizzate alla nascita di Allianz Italia - il livello di Relazioni Sindacali ha consentito di raggiungere importanti risultati per l'Azienda e per i Lavoratori mediante la definizione di soluzioni congrue e condivise.

Fermo infatti il quadro delle prerogative di legge e di contratto, il modello di confronto adottato in tale occasione costituisce per le Parti un punto di esperienza di sicuro riferimento anche per il futuro.

Ciò nel pieno rispetto dei rispettivi ruoli e delle rispettive responsabilità.

RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI

Nei casi di ristrutturazioni aziendali - così come definiti dall'art. 15 del vigente CCNL - le Imprese forniranno l'informazione di cui al predetto articolo, specificando le finalità del progetto di riorganizzazione, la relativa struttura organizzativa risultante, tempi e modalità del progetto in esame.

Qualora si prevedessero uno o più dei possibili effetti di cui ai punti a), b) e c) del medesimo art. 15 le Imprese - in un apposito incontro su richiesta delle OO.SS., ovvero nell'ambito del previsto confronto - forniranno anche precisazioni relative alle funzioni, responsabilità, organici e collegamenti dell'eventuale nuova struttura.

Se per effetto dei processi di ristrutturazione si rendesse necessario procedere a nuove assunzioni per le quali sia previsto un inquadramento superiore al 5° livello, le Compagnie verificheranno preliminarmente la possibilità di attivare la mobilità interna.

Tale mobilità - per quanto riguarda posizioni di 4° e 5° livello, che si collocano nelle previsioni di cui agli artt. 64, 67, 92 e 93 - potrà essere favorita dal ricorso alla formazione e riqualificazione professionale nonché da eventuali bandi interni. In quest'ultima ipotesi le RSA potranno fornire suggerimenti e proposte.

Le Imprese informeranno le RSA sulle esigenze predette e comunicheranno quante posizioni sono state ricoperte da lavoratori "movimentati".

[Handwritten signatures and initials]

PR ato ent

69

Allegato 9) Norme transitorie "zainetto"

Premessa: con riferimento al vigente CCNL e al vigente CIA le norme di seguito riportate mantengono vigore per quanto ancora applicabili.

Art. 1) buono pasto

Per coloro a cui già si applica il CIA ex RAS e già presenti in azienda al gennaio 2006, soltanto a favore di ciascun dipendente interno o esterno iscritto al Fondo Pensione che sempre alla data del 1.1.2006 percepiva uno o più ticket di valore complessivo superiore a 3,30 euro, l'Azienda provvederà a versare al Fondo Pensione - in aggiunta al contributo di previdenza integrativa previsto a carico dell'impresa dal vigente CCNL e dal vigente CIA - un ulteriore contributo mensile avente lo stesso titolo e calcolato moltiplicando € 0,35 per il numero di buoni pasto effettivamente percepiti nel mese del previsto versamento di tale contributo aggiuntivo.

Art. 2) sinistri

Per i dipendenti che svolgono le mansioni di liquidatore junior, liquidatore e liquidatore senior e a cui già si applica il CIA LA le erogazioni precedentemente corrisposte a titolo di assegno integrativo liquidativo vengono adeguate agli importi previsti nell'allegato 2).

L'eventuale differenza, incrementata nella misura del 5%, viene corrisposta sotto forma di assegno ad personam non assorbibile.

Art. 3) Altre indennità di funzione per il personale ispettivo ed esterno

Le indennità erogate alle figure professionali già previste dall'art. 15 del CIA LA, diverse da quelle previste dall'allegato 2, vengono soppresse e sostituite - previo incremento per ognuna di esse del 5% - da corrispondenti importi a titolo di assegni annui lordi ad personam non assorbibili.

Art. 4) Rimborsi chilometrici per il personale già destinatario del CIA ex L.A. avente funzioni esterne alla data del 14.10.2009

Fatte salve eventuali nuove modifiche di CIA - a partire dall'anno 2010 - laddove accadesse che i rimborsi complessivamente corrisposti nell'anno per spese relative a percorrenze chilometriche superiori ai 10.000 chilometri risultassero di importo inferiore a quanto sarebbe stato percepito secondo il sistema applicato nel 2009 in forza del contratto integrativo aziendale ex Lloyd Adriatico, la relativa differenza verrà garantita mediante conseguente conguaglio dei rimborsi stessi, con pagamento entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

L'azienda si rende disponibile a valutare situazioni particolari.

Art. 5) Rimborso forfetario spese per percorrenze urbane ex L.A.

Per il personale già destinatario del CIA LA e beneficiari dell'importo pari a € 601,16 lordi annui a titolo di rimborso forfetario delle spese per percorrenze urbane, tale cifra viene soppresa e sostituita da un importo a titolo di assegno annuo lordo ad personam non assorbibile pari a € 631,16 lordi annui.

Art. 6) Assegno di professionalità per i lavoratori di 4° livello

Resta confermato che l'assegno di professionalità pari a € 1.102 lordi annui potrà essere assorbito soltanto in caso di passaggio a livello superiore.

Art. 7) Addizionale di quiescenza

Al personale già destinatario del CIA ex-LA continua ad applicarsi l'istituto dell'addizionale di quiescenza di cui all'accordo dell'allegato del CIA LA. come modificato dal Protocollo 19 aprile/maggio 2005 qui di seguito riportato:

"premesse che

- l'Impresa, impegnata contrattualmente a garantire un capitale ai designati dal dipendente in caso di morte di quest'ultimo in costanza del rapporto di lavoro, erogava al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico" la provvista necessaria alla stipulazione, da parte di quest'ultimo, di una polizza collettiva vita - caso morte, per i dipendenti;
- il contratto assicurativo, stipulato tra il "Fondo" ed il Lloyd Adriatico S.p.a., prevedeva, in relazione all'andamento della sinistrosità, una partecipazione agli utili, che venivano attribuiti su conti individuali ai dipendenti assicurati e ad essi materialmente corrisposti soltanto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro con contestuale perfezionamento del diritto alla pensione a carico dell'INPS;
- in considerazione della manifestata indisponibilità del Lloyd Adriatico, dovuta ad intervenuti ostacoli di carattere normativo e gestionale, a mantenere una formula assicurativa che prevedesse la retrocessione di una quota di utili al "Fondo" contraente, in data 12 dicembre 2000 le Parti hanno convenuto la chiusura da parte del "Fondo" delle posizioni del contratto assicurativo descritto, trasferendo le relative quote nei conti individuali previdenziali già esistenti a fronte di ciascun socio e la cessione della contraenza della polizza all'Impresa/datore di lavoro dei soci stessi;

In alternativa alle garanzie di cui ai commi che precedono, agli stessi dipendenti, in occasione della cessazione per quiescenza, sarà data la possibilità di scegliere l'attivazione delle polizze previste rispettivamente agli allegati 16 e 17 sempre della medesima sezione C.

Art. 10) Previdenza nel TFR: accordo per i dipendenti ex L.A., AVPV e AVPA

A favore di tutti i dipendenti già destinatari del CIA LA, con riferimento alla vigente disciplina legale in materia di Trattamento di Fine Rapporto e alla normativa contrattuale (CCNL e CIA per il personale non dirigente) in tema di Previdenza Integrativa Aziendale,

tra le Parti sottoscritte si conviene che:

1) a partire dall'anno 2010 nei confronti dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo soci del Fondo Pensione L.A., l'Impresa si impegna ad inserire nella base di calcolo del TFR annuale il contributo di previdenza integrativa previsto a carico dell'azienda dal vigente CCNL e dal CIA Allianz;

2) l'Impresa, inoltre, a definizione globale e incondizionata di qualsiasi rivendicazione e pretesa riguardante il non inserimento nella base di calcolo del TFR annuale fino al 31.12.2009 delle quote di previdenza integrativa a carico dell'azienda, provvederà a versare entro il 30.9.2010 a favore dei medesimi lavoratori come sopra indicati - in via eccezionale e forfettaria con esclusione di maggiorazioni per interessi e rivalutazione - un ulteriore importo a titolo di TFR pari al 50% del TFR riferito alla somma delle quote di previdenza integrativa già effettivamente versate a partire dal 2005 e fino al 2009 per ciascuno dei predetti lavoratori;

3) quanto previsto ai precedenti punti 1) e 2) troverà applicazione nei confronti degli aderenti alla condizione che i dipendenti come sopra indicati aderiscano al presente accordo in misura almeno pari all' 85% dei lavoratori complessivamente interessati al tema oggetto della presente disciplina e, conseguentemente, al fine di prevenire eventuali future controversie, sottoscrivano apposito e specifico verbale di conciliazione avanti alla Commissione di conciliazione delle controversie individuali di lavoro presso la Direzione Provinciale del Lavoro ovvero alla Commissione Paritetica di Conciliazione delle controversie individuali di lavoro costituita ai sensi dell'art. 179 del vigente CCNL per il personale non dirigente delle imprese di assicurazione.

Letto confermato e sottoscritto.

Art. 11) Polizza 609/P Collriv

Ai dipendenti già destinatari del CIA ex RAS e in servizio alla data del 31.12.2006 l'azienda conferma la disponibilità - esclusivamente per i capitali accantonati e senza possibilità di ulteriori versamenti - a mantenere in essere la polizza 609/P (all. 15. sez.C).

Relativamente agli importi accantonati fino a tale data resteranno in ogni caso ferme le regole relative al riscatto ed alla rivalutazione annuale già previste dalla polizza medesima.

Inoltre ai dipendenti che risultino aver optato entro il 31.12.2006 per la devoluzione in Previp del 100% del TFR è consentito in ogni momento e senza limitazioni il riscatto intero o parziale di eventuali accantonamenti derivanti dalla titolarità della polizza stessa.

Art. 12) Indennità di turno per operatori S.I.AL.

Per il personale in servizio alla data del 1° luglio 2001 presso la sala macchine di S.I.AL. l'indennità di turno, in caso di passaggio ad altre mansioni del medesimo livello di inquadramento, trascorsi almeno 10 anni dall'inizio dell'attività in turni, sarà trasformata in assegno ad personam, assorbibile ove avvenga, successivamente, il passaggio a livello superiore.

Qualora il passaggio ad altre mansioni del medesimo livello di inquadramento avvenga su richiesta dell'interessato e siano trascorsi almeno 7 anni di permanenza nell'attività a turni, la trasformazione di cui al comma precedente avverrà secondo le seguenti misure:

7 anni:	50 per cento
8 anni:	60 per cento
9 anni:	80 per cento

Art. 13) Premi di Anzianità nel TFR: accordo per i dipendenti ex L.A., AVPV e AVPA

A favore di tutti i dipendenti già destinatari del CIA LA, AVPA, AVPV, con riferimento alla vigente disciplina legale in materia di Trattamento di Fine Rapporto e alla normativa contrattuale (CCNL e CIA per il personale non dirigente) in tema di Premi di Anzianità,

tra le Parti sottoscritte si conviene che:

1) l'impresa conferma - nei confronti dei lavoratori in servizio alla data di decorrenza del presente accordo - l'impegno ad inserire nella base di calcolo del TFR annuale gli importi che vengono erogati sotto forma di Premio di Anzianità previsti dalla vigente contrattazione nazionale o integrativa aziendale;

Art. 4 - L'insieme dei trattamenti risultanti dall'Accordo di transizione e dalle disposizioni trasferite nel Contratto Integrativo Aziendale (il contenuto delle quali deve ritenersi comprensivo e/o assorbente rispetto a quello delle norme eventualmente esistenti nel C.C.N.L. aventi lo stesso oggetto) è nella sua globalità più favorevole rispetto ai trattamenti in atto immediatamente prima nei confronti del personale già in servizio.

PARTE II
- DISPOSIZIONI TRANSITORIE -

Art. 5 - Esclusivamente a coloro che alla data del 31 dicembre 1995 risultavano in servizio, a decorrere dal 1° gennaio 1996 viene applicato un regime transitorio di raccordo per quanto non espressamente regolamentato dal C.C.N.L. e/o per le fattispecie che si è ritenuto di disciplinare in maniera specifica; il regime transitorio riguarda i seguenti istituti contrattuali economici e normativi.

CAPO I

REGIME TRANSITORIO RETRIBUTIVO

Art. 6 - Premessa.

Le disposizioni degli articoli successivi devono ritenersi comprensive e/o assorbenti rispetto a quelle, disciplinanti la stessa materia, eventualmente esistenti nel C.C.N.L.

Art. 7 - Differenziali tabellari: "assegno ad personam non assorbibile"

a) Con effetto dal primo gennaio 1996 al personale in servizio al 31 dicembre 1995 viene corrisposto un "assegno ad personam non assorbibile" calcolato scorporando gli importi indicati nella sottostante tabella dal differenziale annuo determinato dal raffronto tra le tabelle stipendiali del C.C.A.L. (comprensive, per i VI e i VII livelli, della "gratifica 11% ex art.29) e quelle del C.C.N.L..

b) Detto assegno viene ripartito secondo i criteri indicati dall'art. 109 del C.C.N.L. e viene corrisposto separatamente a titolo di assegno "ad personam" non assorbibile e non modificabile in conseguenza di variazioni di livello e/o di classe.

c) Saranno computati per il calcolo del contributo al Fondo Pensioni l'importo dell'assegno sub "a" e quello, costituente parte integrante della quota fissa del Premio Aziendale di Produttività, riportato nella sottostante tabella (espresso in migliaia di lire), entrambi rinvenienti dal differenziale annuo di cui al punto a).

	1° liv.	2° liv.	3° liv.	4° liv.	5° liv.	6° liv.	7° liv.
cl. 1	200	200	200	400	600	900	1400
cl. 2	211	211	211	420	630	945	1469
cl. 3	222	222	222	440	660	990	1538
cl. 4	233	233	233	460	690	1035	1607
cl. 5	244	244	244	480	720	1080	1676
cl. 6	255	255	255	500	750	1125	1745
cl. 7	268	268	268	525	787	1181	1822
cl. 8	281	281	281	550	824	1237	1899
cl. 9	294	294	294	575	861	1293	
cl.10	307	307	307	600	898	1349	
cl.11	320	320	320	625	935	1405	
cl.12	333	333	333	650	972	1461	
cl.13	346	346	346	675	1009	1517	

Art. 8 - Indennità di funzione: "assegno personale assorbibile" e "assegno personale art. 136 C.C.N.L."

a) Le indennità di funzione, elencate nell'allegato 2 al C.C.A.L., ad eccezione di quella prevista dalla successiva lettera "c", sono soppresse dal primo gennaio 1996. A decorrere da tale data soltanto a coloro che le percepivano al 31 dicembre 1995 viene erogato un "assegno personale assorbibile", sostitutivo dell'indennità di funzione di importo pari a quanto a tale data corrisposto allo stesso titolo, salvo quanto previsto dalla successiva lettera "d".

b) L'assegno personale di cui alla lettera precedente sarà assorbito, fino al suo totale ammontare, in caso di passaggio ad un livello superiore con attribuzione di indennità, in caso di futuro ripristino di quelle soppresse nonché ove dovessero essere previste nuove indennità ad analogo titolo.

Sarà consentita la cumulabilità con la sola indennità "area professionale sezione B", di cui all'art. 87 del C.C.N.L.

c) In deroga a quanto sopra l'indennità annua di funzione per i lavoratori di cui al profilo "m" del IV livello del C.C.A.L. ("rischi cassa") continua ad essere corrisposta a decorrere dal 1° gennaio 1996 alle condizioni e nella misura di cui all'allegato 2D del C.C.N.L.; solo per coloro che già la percepivano alla data del 31 dicembre 1995, la differenza tra l'importo erogato a tale data e quello previsto dal C.C.N.L. alla stessa data, è stata trasformata in assegno personale e assorbibile, fino al suo intero ammontare, in ipotesi di passaggio ad un livello superiore con riconoscimento di altra indennità a qualsivoglia titolo; entrambe le quote non saranno più corrisposte in caso di mutamento delle mansioni giustificative dell'indennità.

d) Le indennità annue di funzione, già riconosciute anche dal C.C.N.L., a decorrere dal primo gennaio 1996 sono state trasformate in assegni personali e distinte in due quote, la prima delle quali, denominata "assegno personale art. 136", viene erogata separatamente nella stessa misura ed alle stesse condizioni precisate al punto 3 dell'art. 136 del C.C.N.L. e la seconda, pari alla differenza tra gli importi fissati dall'art. 136 del C.C.N.L. e quanto percepito come indennità di funzione alla data del 31 dicembre 1995, viene erogata come precisato sub "a" e "b" del presente punto. Gli emolumenti in questione riguardano il personale che al 31 dicembre 1995 risultavano avere il seguente inquadramento, riferito ai profili professionali dichiarati dal C.C.A.L.:

- IV livello: profilo "g" (operatori),
profilo "h" (programmatore),
profilo "i" (consollisti);
- V livello: profilo "a" (analisti, analisti/programmatore);
- VI livello: profilo "a" (sistemisti),
profilo "b" (analisti capo).

e) Tutti gli assegni personali vengono corrisposti ripartiti secondo i criteri indicati nell'art. 109 del C.C.N.L.

Art. 9 - Indennità di funzione per il personale ispettivo ed esterno: "assegno personale assorbibile ispettori".

a) A decorrere dal 1° gennaio 1996, le indennità annue di funzione per il personale ispettivo ed esterno elencato nell'allegato 3 del C.C.A.L., continuano ad essere erogate separatamente alle condizioni e nella misura indicate nel Contratto Integrativo Aziendale. La somma eccedente rispetto a quella da ciascuno percepita al 31 dicembre 1995, forma oggetto di un apposito assegno personale ed assorbibile fino al suo intero ammontare sia in caso di passaggio ad un livello superiore che comporti l'attribuzione di indennità ad altro titolo, compresa quella di carica funzionari, sia qualora in futuro il C.C.N.L. dovesse prevedere indennità con riferimento ai profili professionali in questione.

b) L'assegno di cui sopra sarà cumulabile con la sola indennità "area professionale sezione B" di cui all'art. 87 del C.C.N.L.

Anche gli emolumenti del presente punto vengono corrisposti ripartiti secondo i criteri indicati dall'art. 109 del C.C.N.L.

Art. 10 - Indennità di carica funzionari: "assegno personale assorbibile funzionari"

a) A decorrere dal 1° gennaio 1996 le indennità di carica funzionari in vigore alla data del 31 dicembre 1995, sono state distinte in tre quote:

- la prima, di importo pari a quanto previsto dall'allegato "2B" del C.C.N.L., continua ad essere corrisposta a titolo di "indennità di carica funzionari".
- la seconda, pari a Lire 1.500.000 per i Funzionari di 1° grado, a Lire 2.100.000 per i Funzionari di 2° grado e Lire 2.700.000 per i Funzionari di 3° grado, è stata scorporata dalla differenza tra la nuova indennità di carica, disciplinata dal C.C.N.L., e quanto spettante allo stesso titolo al 31 dicembre 1995; tale quota va a sommarsi alla parte fissa del Premio Aziendale di Produttività, di cui costituisce parte integrante, viene erogata nella misura prevista per il grado ricoperto al momento della corresponsione ed è considerata ai fini del computo della parte variabile dello stesso P.A.P.
- la terza, pari alla parte rimanente, viene erogata separatamente in forma di assegno personale, non modificabile in conseguenza di variazione di grado e/o di classe e assorbibile fino al suo intero ammontare in caso di promozione a Dirigente.

b) Sia la nuova indennità di carica che l'assegno personale non rivalutabile ed assorbibile (prima e terza quota del punto "a") vengono corrisposti ripartiti secondo i criteri indicati dall'art. 109 del C.C.N.L.

c) Gli importi della seconda e terza quota sub "a", relativi a ciascun funzionario vengono computati per il calcolo del contributo al Fondo Pensioni.

Art. 11 - Rivalutazioni

Gli assegni personali di cui agli artt.7-lett.b), 8-lett.b) e c), 9-letta.a) e 10 lett.a) - terza quota, sono stati incrementati nella misura del :

- 1,5% a decorrere dal 1° gennaio 1996;
- di un ulteriore 1,5% a decorrere dal 1° gennaio 1997;
- di un altro 1,5% a decorrere dal 1° gennaio 1998;
- ed infine, con il Protocollo d'Intesa d.d.17.12.1998, sono stati rivalutati a decorrere dal 1° gennaio 1999 "per l'ultima volta e in via definitiva" in misura pari all'1% dell'ammontare erogato al 31 dicembre 1998.

Art. 12 - Assegni personali 5%

Ai lavoratori che maturino tre anni di permanenza nell'ultima classe del livello di inquadramento verrà riconosciuto un assegno personale di entità pari al 5% della retribuzione tabellare annua dell'ultima classe stessa, vigente al momento del verificarsi della condizione richiesta.

Tale assegno verrà corrisposto ripartito secondo i criteri indicati dall'art.109 del C.C.N.L.

Al compimento del successivo periodo triennale il predetto assegno si incrementerà di un ulteriore importo, calcolato sul tabellare vigente al momento, con le stesse modalità sopra specificate.

CAPO II

REGIME TRANSITORIO NORMATIVO

Art. 13 - Premessa.

In via transitoria, Nei confronti del personale in servizio al 31 dicembre 1995, continuano ad aver vigore le disposizioni del C.C.A.L. di seguito riportate con le concordate modifiche e/o integrazioni, che sono comprensive e/o assorbenti rispetto a quelle, disciplinanti la stessa materia, eventualmente esistenti nel C.C.N.L.

Art. 14 - Orari particolari e flessibilità ridotta.

In deroga alla normativa generale sull'orario di lavoro, gli operatori turnisti di centri elettronici e gli addetti turnisti all'Ufficio Posta osservano l'orario settimanale di 35 ore; possono fruire di una forma ridotta di flessibilità nei limiti di seguito specificati, con facoltà di riportare al mese successivo l'eventuale carenza o eccedenza di orario entro un limite massimo di 6 ore.

OPERATORI :

primo turno : entrata 6.30 - 7.00 / uscita 13.30 - 14.00;
secondo turno : entrata 13.00 - 13.30 / uscita 20.00 - 20.30;
terzo turno : entrata 19.30 - 20.00 / uscita 2.30 - 3.00.

ADDETTI ALLA POSTA :

mattino : entrata 7.00 - 7.30 / uscita 14.00 - 14.30;
pomeriggio : entrata 13.30 - 14.00 / uscita 20.30 - 21.00.

Gli autisti e i commessi osservano l'orario settimanale di 37 ore; possono fruire di una forma ridotta di flessibilità nei limiti di seguito specificati, con facoltà di riportare al mese successivo l'eventuale carenza o eccedenza di orario entro un limite massimo di 6 ore.

AUTISTI E COMMESSI (nonchè operai che svolgono mansioni simili di smistamento):

mattino : entrata 8.00 - 8.30 / uscita 12.30 - 12.45;
pomeriggio : entrata 14.15 - 14.45 / uscita 17.45 - 18.30;
venerdì : entrata 8.00 - 8.30 / uscita 13.00 - 13.30.

Non trova applicazione, inoltre, il punto 2 dell'art. 95 del C.C.N.L.

Art. 15 - Automatismo per impiegati amministrativi di Ispettorato.

Agli impiegati amministrativi di Ispettorato, dopo cinque anni di permanenza nel terzo livello, sarà riconosciuto, ferme restando le mansioni in atto, il trattamento economico previsto per il 4° livello per la medesima classe stipendiale maturata con conservazione dell'anzianità di scatto.

Art. 16 - Automatismo per personale di 3°, 2° e 1° livello.

Al personale inquadrato nei livelli 3°, 2° e 1°, dopo 18 anni di permanenza nel medesimo livello, ferme restando le mansioni in atto, sarà riconosciuto il trattamento economico previsto nel livello superiore per la medesima classe stipendiale del livello di appartenenza con conservazione dell'anzianità di scatto già maturata.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Cenedol", "P.M.", "L. P.", "G. M.", "S. M.", "S. M.", "77", and "R"]

Art. 17 - Ferie del primo triennio.

Il personale inquadrato nei livelli 4°, 3°, 2° e 1° ha diritto nei tre anni solari successivi a quello di assunzione ad un periodo di ferie retribuite della durata di 20 giorni lavorativi.

Nell'anno di assunzione spetterà al lavoratore che abbia superato il periodo di prova, un periodo di ferie pari ad un dodicesimo di quello di pertinenza per ogni mese intero di servizio.

Art. 18 - Scatto di classe anticipato.

Al personale inquadrato nel 4° livello verrà riconosciuto uno scatto di classe anticipato qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- 1) anzianità effettiva di servizio complessivamente non inferiore a 20 anni;
- 2) permanenza nel 4° livello da almeno 10 anni effettivi.

Art. 19 - Premio di anzianità.

Al compimento del ventesimo, trentesimo e quarantesimo anno di servizio effettivo presso l'Impresa, sarà corrisposto al lavoratore un premio di anzianità per un importo rispettivamente pari al 10, 20 e 30 per cento della retribuzione annuale spettante al lavoratore al momento in cui il suddetto diritto matura.

Dal calcolo della retribuzione annua per gli effetti di cui sopra, sono esclusi gli assegni familiari, le indennità di rischio, le diarie e i rimborsi spese anche se forfettizzati, le provvigioni, le sopraprovvigioni e le interessenze.

Il premio viene riconosciuto ai lavoratori che, raggiunta l'anzianità tra il quindicesimo ed il ventesimo anno di servizio continuativo, risolvano il rapporto di lavoro per cause diverse dal licenziamento per giusta causa o giustificato motivo e che abbiano maturato il diritto alla pensione I.N.P.S. Lo stesso, in percentuale proporzionalmente ridotta, sarà così conteggiato:

15° anno	5	per cento
16° anno	6	per cento
17° anno	7	per cento
18° anno	8	per cento
19° anno	9	per cento
20° anno	10	per cento

Al lavoratore invece che, raggiunta l'anzianità dal ventunesimo anno al trentesimo di servizio continuativo, risolve il rapporto di lavoro per cause diverse dal licenziamento per giusta causa o giustificato motivo e che abbia maturato il diritto alla pensione I.N.P.S., il premio, in percentuale proporzionalmente ridotta, sarà così conteggiato:

	2	per cento
21° anno		
22° anno	4	per cento
23° anno	6	per cento
24° anno	8	per cento
25° anno	10	per cento
26° anno	12	per cento
27° anno	14	per cento
28° anno	16	per cento
29° anno	18	per cento
30° anno	20	per cento

Al lavoratore, il cui rapporto venga a cessare, per cause diverse dal licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, nel periodo decorrente dal 31° al 40° anno di servizio continuativo, il premio, in percentuale proporzionalmente ridotta, sarà così conteggiato:

31° anno	3	per cento
32° anno	6	per cento
33° anno	9	per cento
34° anno	12	per cento
35° anno	15	per cento
36° anno	18	per cento
37° anno	21	per cento
38° anno	24	per cento
39° anno	27	per cento
40° anno	30	per cento

Art. 20 - Giorni semifestivi e ferie. I giorni semifestivi del 14 agosto, del 24 dicembre e del 31 dicembre, compresi nel periodo feriale, a meno che non siano quello iniziale e quello terminale, sono computabili come giornata non lavorativa.

Allegato 11) Tabelle

Tabella A)
Tabella PAP Fisso 2018

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	2.197,17	2.441,81	2.865,97	3.301,48	3.787,89	4.151,10	5.774,66	6.072,51	6.256,24
2 classe	2.280,61	2.538,76	2.978,66	3.430,45	3.936,43	4.316,95	6.037,36	6.345,47	6.531,23
3 classe	2.366,63	2.634,15	3.091,36	3.558,81	4.086,00	4.482,79	6.405,54	6.723,18	6.909,43
4 classe	2.567,31	2.860,20	3.349,70	3.826,79	4.339,39	4.783,95	6.672,35	7.002,22	7.189,16
5 classe	2.652,30	2.956,11	3.461,88	3.958,26	4.488,97	4.950,33	7.036,93	7.375,37	7.563,30
6 classe	2.735,73	3.053,57	3.574,58	4.085,26	4.638,03	5.116,69	7.302,22	7.652,44	7.841,83
7 classe	2.878,59	3.220,73	3.759,58	4.303,07	4.888,83	5.384,29	7.678,52	8.038,32	8.228,30
8 classe	2.963,58	3.316,65	3.872,80	4.433,50	5.038,92	5.551,18	7.941,38	8.310,77	8.511,38
9 classe	3.098,15	3.464,71	4.051,60	4.640,03	5.268,03	5.811,53	-	-	-
10 classe	3.183,14	3.559,58	4.162,75	4.771,50	5.418,13	5.978,41	-	-	-
11 classe	3.317,72	3.734,00	4.376,68	5.002,30	5.682,87	6.274,41	-	-	-
12 classe	3.404,25	3.829,89	4.491,44	5.130,76	5.832,43	6.441,82	-	-	-
13 classe	3.487,17	3.926,85	4.602,59	5.259,64	5.982,53	6.607,15	-	-	-

AA
Cenobelli

Murphy

Paolo Basso

dm

Fugère

Tabella B)
 Tabella PAP Fisso 2019

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	2.246,80	2.498,88	2.932,97	3.378,40	3.877,22	4.250,35	5.921,26	6.231,52	6.422,85
2 classe	2.332,72	2.598,68	3.049,01	3.511,22	4.030,23	4.421,16	6.192,55	6.513,48	6.706,84
3 classe	2.421,22	2.696,93	3.165,06	3.643,41	4.184,26	4.591,97	6.569,55	6.900,39	7.094,24
4 classe	2.624,38	2.925,83	3.426,75	3.915,26	4.442,12	4.898,10	6.845,16	7.188,63	7.383,18
5 classe	2.711,85	3.024,60	3.542,28	4.050,56	4.596,16	5.069,44	7.218,34	7.570,78	7.766,32
6 classe	2.797,77	3.124,91	3.658,33	4.181,42	4.749,69	5.240,76	7.492,42	7.857,05	8.054,04
7 classe	2.943,10	3.294,92	3.846,68	4.403,07	5.004,96	5.513,32	7.877,52	8.252,13	8.449,70
8 classe	3.030,58	3.393,70	3.963,25	4.537,33	5.159,51	5.685,17	8.148,99	8.533,57	8.742,18
9 classe	3.167,63	3.544,61	4.145,40	4.747,72	5.393,09	5.950,49	-	-	-
10 classe	3.255,10	3.642,34	4.259,90	4.883,02	5.547,65	6.122,33	-	-	-
11 classe	3.392,16	3.819,61	4.477,18	5.117,69	5.816,86	6.423,29	-	-	-
12 classe	3.481,17	3.918,36	4.595,28	5.249,99	5.970,90	6.595,66	-	-	-
13 classe	3.566,58	4.018,16	4.709,78	5.382,71	6.125,46	6.765,96	-	-	-

Ly AA

gest. Bando

Miller

W
 Fungo

Oh

Carlo Belli

Tabella C)
 Tabella PAP fisso 2020

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	2.271,62	2.527,41	2.966,47	3.416,86	3.921,89	4.299,98	5.994,56	6.311,02	6.506,16
2 classe	2.358,77	2.628,65	3.084,18	3.551,60	4.077,12	4.473,27	6.270,15	6.597,48	6.794,64
3 classe	2.448,52	2.728,32	3.201,91	3.685,71	4.233,39	4.646,57	6.651,55	6.988,99	7.186,64
4 classe	2.652,91	2.958,65	3.465,27	3.959,49	4.493,48	4.955,17	6.931,56	7.281,83	7.480,19
5 classe	2.741,63	3.058,84	3.582,48	4.096,71	4.649,76	5.128,99	7.309,04	7.668,48	7.867,83
6 classe	2.828,79	3.160,58	3.700,20	4.229,49	4.805,52	5.302,79	7.587,53	7.959,36	8.160,14
7 classe	2.975,36	3.332,02	3.890,23	4.453,07	5.063,02	5.577,84	7.977,02	8.359,03	8.560,41
8 classe	3.064,08	3.432,22	4.008,47	4.589,25	5.219,81	5.752,17	8.252,80	8.644,98	8.857,58
9 classe	3.202,37	3.584,56	4.192,29	4.801,57	5.455,62	6.019,97	-	-	-
10 classe	3.291,08	3.683,71	4.308,47	4.938,79	5.612,42	6.194,29	-	-	-
11 classe	3.429,38	3.862,42	4.527,42	5.175,38	5.883,86	6.497,74	-	-	-
12 classe	3.519,63	3.962,59	4.647,21	5.309,61	6.040,13	6.672,59	-	-	-
13 classe	3.606,28	4.063,82	4.763,38	5.444,24	6.196,93	6.845,36	-	-	-

AA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Tabella D)
Tabella PAP fisso 2021

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e .Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	2.296,43	2.555,95	2.999,97	3.455,33	3.966,55	4.349,61	6.067,87	6.390,53	6.589,46
2 classe	2.384,83	2.658,61	3.119,36	3.591,99	4.124,02	4.525,38	6.347,75	6.681,49	6.882,45
3 classe	2.475,81	2.759,71	3.238,76	3.728,02	4.282,53	4.701,16	6.733,56	7.077,60	7.279,04
4 classe	2.681,45	2.991,46	3.503,80	4.003,72	4.544,85	5.012,24	7.017,96	7.375,03	7.577,20
5 classe	2.771,41	3.093,08	3.622,68	4.142,86	4.703,36	5.188,54	7.399,74	7.766,18	7.969,33
6 classe	2.859,80	3.196,25	3.742,07	4.277,57	4.861,35	5.364,83	7.682,63	8.061,66	8.266,25
7 classe	3.007,62	3.369,12	3.933,77	4.503,07	5.121,09	5.642,35	8.076,52	8.465,93	8.671,11
8 classe	3.097,58	3.470,75	4.053,69	4.641,17	5.280,11	5.819,17	8.356,60	8.756,38	8.972,99
9 classe	3.237,10	3.624,51	4.239,19	4.855,41	5.518,15	6.089,45	-	-	-
10 classe	3.327,06	3.725,09	4.357,04	4.994,55	5.677,18	6.266,25	-	-	-
11 classe	3.466,60	3.905,22	4.577,67	5.233,07	5.950,86	6.572,18	-	-	-
12 classe	3.558,10	4.006,82	4.699,13	5.369,22	6.109,36	6.749,51	-	-	-
13 classe	3.645,98	4.109,48	4.816,98	5.505,77	6.268,39	6.924,76	-	-	-

Autore

Amador

Maria

W

Ly
AA
Leob. B. B. B.
Am

Tabella F)
 Tabella Premio di risultato (ex PAP variabile) anno 2020

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	302,73	348,14	408,68	469,23	544,91	605,46	894,29	969,95	1.016,32
2 classe	317,87	365,55	429,12	492,69	572,16	635,73	946,69	1.024,84	1.071,21
3 classe	333,00	382,95	449,55	516,09	599,40	666,00	1.000,45	1.080,97	1.127,31
4 classe	348,14	400,36	469,99	539,62	626,65	696,28	1.054,10	1.137,07	1.183,51
5 classe	363,28	417,77	490,42	563,02	653,90	726,55	1.106,58	1.191,97	1.238,39
6 classe	378,41	435,17	510,86	586,54	681,14	756,82	1.160,26	1.248,13	1.294,49
7 classe	393,55	452,58	531,29	610,00	708,39	787,10	1.213,91	1.304,19	1.350,59
8 classe	408,68	469,99	551,72	633,40	735,63	817,37	1.266,41	1.359,09	1.407,91
9 classe	423,82	487,39	572,16	656,92	762,88	847,64			
10 classe	438,96	504,80	592,59	680,32	790,12	877,92			
11 classe	454,09	522,21	613,03	703,85	817,37	908,19			
12 classe	469,23	539,62	633,46	727,31	844,62	938,46			
13 classe	484,37	557,02	653,90	750,71	871,86	968,73			

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including:

- PR
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- Li Palo
- Carlo Santini
- Stefano
- AA
- Stefano '85

Tabella G)
 Tabella Premio di risultato (ex PAP variabile) anno 2021

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	307,69	353,85	415,38	476,92	553,85	615,38	908,95	985,85	1.032,98
2 classe	323,08	371,54	436,15	500,77	581,54	646,15	962,21	1.041,65	1.088,77
3 classe	338,46	389,23	456,92	524,55	609,23	676,92	1.016,85	1.098,69	1.145,79
4 classe	353,85	406,92	477,69	548,46	636,92	707,69	1.071,38	1.155,71	1.202,91
5 classe	369,23	424,62	498,46	572,25	664,62	738,46	1.124,72	1.211,51	1.258,69
6 classe	384,62	442,31	519,23	596,15	692,31	769,23	1.179,28	1.268,59	1.315,71
7 classe	400,00	460,00	540,00	620,00	720,00	800,00	1.233,81	1.325,57	1.372,73
8 classe	415,38	477,69	560,77	643,78	747,69	830,77	1.287,17	1.381,37	1.430,99
9 classe	430,77	495,38	581,54	667,69	775,38	861,54			
10 classe	446,15	513,08	602,31	691,48	803,08	892,31			
11 classe	461,54	530,77	623,08	715,38	830,77	923,08			
12 classe	476,92	548,46	643,85	739,23	858,46	953,85			
13 classe	492,31	566,15	664,62	763,01	886,15	984,62			

E
 PR
 3
 S4
 base sb
 am ent
 Darc
 JH
 Svape
 86

Tabella I)

Tabella Premio di risultato (ex PAP variabile) convertito in welfare anno 2020

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	348,14	400,36	469,99	539,62	626,65	696,28	1.028,44	1.115,44	1.168,77
2 classe	365,55	420,38	493,49	566,60	657,98	731,09	1.088,69	1.178,57	1.231,89
3 classe	382,95	440,40	516,99	593,51	689,32	765,91	1.150,51	1.243,11	1.296,40
4 classe	400,36	460,41	540,49	620,56	720,65	800,72	1.212,22	1.307,63	1.361,04
5 classe	417,77	480,43	563,99	647,47	751,98	835,53	1.272,57	1.370,76	1.424,15
6 classe	435,17	500,45	587,48	674,52	783,31	870,35	1.334,29	1.435,34	1.488,67
7 classe	452,58	520,47	610,98	701,50	814,65	905,16	1.396,00	1.499,82	1.553,18
8 classe	469,99	540,49	634,48	728,41	845,98	939,98	1.456,37	1.562,95	1.619,10
9 classe	487,39	560,50	657,98	755,46	877,31	974,79			
10 classe	504,80	580,52	681,48	782,37	908,64	1.009,60			
11 classe	522,21	600,54	704,98	809,42	939,98	1.044,42			
12 classe	539,62	620,56	728,48	836,40	971,31	1.079,23			
13 classe	557,02	640,58	751,98	863,31	1.002,64	1.114,04			

PR
 Gutt
 3
 88
 Steve

Tabella K)

Tabella Premio di risultato (ex PAP variabile) convertito in previdenza integrativa anno 2019

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	360,30	414,34	486,40	558,46	648,54	720,60	1.064,36	1.154,39	1.209,59
2 classe	378,31	435,06	510,72	586,38	680,96	756,63	1.126,72	1.219,73	1.274,91
3 classe	396,33	455,78	535,04	614,24	713,39	792,66	1.190,69	1.286,53	1.341,68
4 classe	414,34	476,49	559,36	642,23	745,82	828,68	1.254,56	1.353,30	1.408,57
5 classe	432,36	497,21	583,68	670,08	778,24	864,71	1.317,01	1.418,63	1.473,89
6 classe	450,37	517,93	608,00	698,08	810,67	900,74	1.380,89	1.485,47	1.540,66
7 classe	468,39	538,65	632,32	726,00	843,10	936,77	1.444,76	1.552,20	1.607,43
8 classe	486,40	559,36	656,64	753,85	875,52	972,80	1.507,23	1.617,54	1.675,65
9 classe	504,42	580,08	680,96	781,85	907,95	1.008,83			
10 classe	522,43	600,80	705,28	809,70	940,38	1.044,86			
11 classe	540,45	621,51	729,60	837,69	972,80	1.080,89			
12 classe	558,46	642,23	753,92	865,62	1.005,23	1.116,92			
13 classe	576,48	662,95	778,24	893,47	1.037,66	1.152,95			

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including:

- PR
- Wiale
- Carlo
- Storve
- 90
- Other illegible signatures and initials.

Tabella M)

Tabella Premio di risultato (ex PAP variabile) convertito in previdenza integrativa anno 2021

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	372,21	428,04	502,48	576,92	669,98	744,42	1.099,54	1.192,56	1.249,58
2 classe	390,82	449,44	527,61	605,77	703,47	781,64	1.163,96	1.260,05	1.317,06
3 classe	409,43	470,84	552,73	634,54	736,97	818,86	1.230,06	1.329,06	1.386,03
4 classe	428,04	492,25	577,85	663,46	770,47	856,08	1.296,03	1.398,03	1.455,13
5 classe	446,65	513,65	602,98	692,23	803,97	893,30	1.360,55	1.465,53	1.522,61
6 classe	465,26	535,05	628,10	721,15	837,47	930,52	1.426,54	1.534,58	1.591,59
7 classe	483,87	556,45	653,23	750,00	870,97	967,74	1.492,52	1.603,51	1.660,56
8 classe	502,48	577,85	678,35	778,77	904,47	1.004,96	1.557,06	1.671,01	1.731,04
9 classe	521,09	599,26	703,47	807,69	937,97	1.042,18			
10 classe	539,70	620,66	728,60	836,46	971,46	1.079,40			
11 classe	558,31	642,06	753,72	865,38	1.004,96	1.116,63			
12 classe	576,92	663,46	778,85	894,23	1.038,46	1.153,85			
13 classe	595,53	684,86	803,97	923,00	1.071,96	1.191,07			

Tabella N)
Tabella Una tantum

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	223,33	256,82	301,49	346,15	401,99	446,65	659,72	715,53	749,75
2 classe	234,49	269,67	316,56	363,46	422,08	468,98	698,38	756,03	790,23
3 classe	245,66	282,51	331,64	380,72	442,18	491,32	738,03	797,43	831,62
4 classe	256,82	295,35	346,71	398,08	462,28	513,65	777,62	838,82	873,08
5 classe	267,99	308,19	361,79	415,34	482,38	535,98	816,33	879,32	913,57
6 classe	279,16	321,03	376,86	432,69	502,48	558,31	855,93	920,75	954,95
7 classe	290,32	333,87	391,94	450,00	522,58	580,65	895,51	962,11	996,34
8 classe	301,49	346,71	407,01	467,26	542,68	602,98	934,24	1.002,61	1.038,62
9 classe	312,66	359,55	422,08	484,62	562,78	625,31			
10 classe	323,82	372,39	437,16	501,88	582,88	647,64			
11 classe	334,99	385,24	452,23	519,23	602,98	669,98			
12 classe	346,15	398,08	467,31	536,54	623,08	692,31			
13 classe	357,32	410,92	482,38	553,80	643,18	714,64			

Tabella O)
 Tabella Una tantum convertita in previdenza

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	269,98	310,47	364,47	418,46	485,96	539,95	797,53	865,00	906,36
2 classe	283,47	326,00	382,69	439,38	510,25	566,95	844,26	913,96	955,30
3 classe	296,97	341,52	400,91	460,25	534,55	593,95	892,20	964,01	1.005,34
4 classe	310,47	357,04	419,14	481,23	558,85	620,94	940,05	1.014,04	1.055,46
5 classe	323,97	372,57	437,36	502,10	583,15	647,94	986,85	1.063,00	1.104,40
6 classe	337,47	388,09	455,58	523,08	607,44	674,94	1.034,72	1.113,08	1.154,43
7 classe	350,97	403,61	473,81	544,00	631,74	701,94	1.082,57	1.163,08	1.204,46
8 classe	364,47	419,14	492,03	564,87	656,04	728,93	1.129,39	1.212,04	1.255,58
9 classe	377,97	434,66	510,25	585,85	680,34	755,93			
10 classe	391,46	450,18	528,48	606,71	704,64	782,93			
11 classe	404,96	465,71	546,70	627,69	728,93	809,93			
12 classe	418,46	481,23	564,92	648,62	753,23	836,92			
13 classe	431,96	496,75	583,15	669,48	777,53	863,92			

PR K J.M. J. coli Centro S. 94 S. 94

Tabella P)
 Tabella di riparametrazione

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	0,50	0,57	0,67	0,77	0,89	0,99	1,47	1,59	1,67
2 classe	0,52	0,60	0,70	0,81	0,94	1,04	1,55	1,68	1,76
3 classe	0,55	0,63	0,74	0,85	0,98	1,09	1,64	1,77	1,85
4 classe	0,57	0,66	0,77	0,88	1,03	1,14	1,73	1,86	1,94
5 classe	0,60	0,68	0,80	0,92	1,07	1,19	1,81	1,95	2,03
6 classe	0,62	0,71	0,84	0,96	1,12	1,24	1,90	2,05	2,12
7 classe	0,65	0,74	0,87	1,00	1,16	1,29	1,99	2,14	2,21
8 classe	0,67	0,77	0,90	1,04	1,21	1,34	2,08	2,23	2,31
9 classe	0,69	0,80	0,94	1,08	1,25	1,39			
10 classe	0,72	0,83	0,97	1,12	1,30	1,44			
11 classe	0,74	0,86	1,00	1,15	1,34	1,49			
12 classe	0,77	0,88	1,04	1,19	1,38	1,54			
13 classe	0,79	0,91	1,07	1,23	1,43	1,59			

A collection of handwritten signatures and notes in black ink. The signatures are scattered across the lower half of the page. Some legible names include 'Garcia', 'Lelli', and 'Stape'. There are also various initials and scribbles, such as 'PR', 'book', 'Lelli', and 'Stape'. A large, stylized signature is on the left, and another is on the right. The handwriting is cursive and somewhat messy.

Allegato 12 – Premio di risultato (ex Premio di Produzione Variabile) - indicatori

Fermo quanto previsto dall'art.2) del CAP 13) lettera A) e dell'art.7) del CAP 16) si riportano qui di seguito gli indicatori convenuti tra le parti ai fini dell'erogazione del Premio di risultato 2019.

- 1) Riduzione complessiva del numero di ore di straordinario lavorate dai lavoratori che hanno aderito volontariamente allo smart working:
 - i) da calcolarsi - per i lavoratori che hanno aderito volontariamente allo smart working a decorrere da gennaio 2018 - comparando le ore complessivamente lavorate dagli stessi nel periodo 1° gennaio 2018-31 dicembre 2018 rispetto a quelle complessivamente lavorate dai medesimi nel periodo 1° gennaio 2017-31 dicembre 2017;
 - ii) da calcolarsi - per i lavoratori che hanno aderito volontariamente allo smart working a decorrere da giugno 2018 - comparando le ore complessivamente lavorate dagli stessi nel periodo 1° giugno 2018-31 dicembre 2018 rispetto a quelle complessivamente lavorate dai medesimi nel periodo 1° giugno 2017-31 dicembre 2017.

- 2) Riduzione complessiva del numero di giorni di assenza per malattia effettuati dai lavoratori che hanno aderito volontariamente allo smart working:
 - i) da calcolarsi - per i lavoratori che hanno aderito volontariamente allo smart working a decorrere da gennaio 2018 - comparando i giorni di assenza per malattia complessivamente effettuati dagli stessi nel periodo 1° gennaio 2018-31 dicembre 2018 rispetto a quelli complessivamente effettuati dai medesimi nel periodo 1° gennaio 2017-31 dicembre 2017;
 - ii) da calcolarsi - per i lavoratori che hanno aderito volontariamente allo smart working a decorrere da giugno 2018 - comparando i giorni di assenza per malattia complessivamente effettuati dagli stessi nel periodo 1° giugno 2018-31 dicembre 2018 rispetto a quelli complessivamente effettuati dai medesimi nel periodo 1° giugno 2017-31 dicembre 2017.

É pattuito che per il calcolo dei giorni di assenza per malattia di cui al presente punto non saranno computati i periodi di malattia di durata continuativa pari o superiore a 30 giorni.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. There are also some numbers and symbols, such as '3' and '44', interspersed among the signatures.

Allegato 13 – Piano welfare relativo al Premio di risultato (ex PAPV)

Il presente allegato stabilisce le regole di gestione del sistema Welfare di *flexible benefits* dell'azienda in Italia (il "Piano") così come stabilito dalle Parti con accordo contenuto nel presente TU CIA.

1. DESTINATARI DEL PIANO

Il Piano sarà rivolto unicamente ai beneficiari del premio di risultato aziendale variabile (ex PAP variabile) previsto nel presente TU sub Cap. 13), Art. 2) e Cap. 16), Art. 7), lettera a) (di seguito, il "**Premio**"), titolari di un reddito da lavoro dipendente, nell'anno precedente alla percezione del premio stesso, di importo non superiore a Euro 80.000 lordi, così come previsto dall'art.1, comma 186, della Legge 208 del 28 dicembre 2015 e successive modificazioni ed integrazioni, che siano in servizio alla data dell'esercizio del diritto di opzione di cui al punto 2. che segue (di seguito, i "**Destinatari**", o singolarmente il "**Destinatario**").

2. MODALITÀ E TERMINI DI ESERCIZIO DEL DIRITTO DI OPZIONE

In seguito alla comunicazione da parte dell'azienda degli importi del Premio maturato a livello individuale, verrà inviata un'apposita comunicazione nella quale verranno illustrate le istruzioni per consentire a ciascun Destinatario di esprimere la propria preferenza rispetto alle seguenti modalità di erogazione del Premio maturato:

- erogazione integralmente in denaro con assoggettamento a imposizione fiscale e contribuzione a tal data vigenti;
- conversione dell'intero importo del Premio spettante individualmente, in somme, opere, beni e servizi di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del T.U.I.R. (di seguito "*welfare aziendale*") senza assoggettamento ad alcuna imposizione fiscale e contribuzione, ai sensi delle norme tempo per tempo vigenti.

Il diritto di opzione dovrà essere esercitato entro e non oltre il 31 luglio dell'anno di erogazione del Premio.

La mancata registrazione al portale o il mancato esercizio del diritto di opzione entro il suddetto termine comporterà l'erogazione del Premio maturato in denaro.

Per il Destinatario che abbia deciso di esercitare il diritto di opzione ed abbia convertito integralmente il proprio premio di risultato in welfare aziendale, è fatta salva la facoltà di revocare, tramite apposita comunicazione all'Azienda e/o al *provider*, la propria scelta entro e non oltre il 30 novembre dell'anno di erogazione del Premio. In questo caso, l'eventuale importo non ancora impiegato per il welfare aziendale alla fine del mese nel quale è stata esercitata la facoltà di revoca sarà liquidato unitamente alle competenze retributive del mese successivo, con applicazione degli oneri fiscali e contributivi come da normativa tempo per tempo vigente. Resta inteso che non è riconosciuta la possibilità di esercitare la suddetta facoltà di revoca una volta che il Destinatario abbia impiegato per il welfare aziendale un valore uguale o superiore al Premio individualmente spettante.

3. MOTIVI ALLA BASE DELLA SCELTA DEL PIANO E BENEFICI PER I DESTINATARI

Il Piano rappresenta un'iniziativa aziendale presa in accordo con le rappresentanze sindacali a beneficio dei Destinatari, diretta a fornire un ulteriore supporto socio/economico agli stessi ed ai propri familiari.

L'adozione del Piano consente un incremento del potere di acquisto dei Destinatari, in considerazione delle disposizioni legislative previste in caso di scelta per l'erogazione dei servizi di cui al successivo punto 8. (Servizi del Piano), della eventuale possibilità per l'azienda di ottenere sul mercato prezzi agevolati competitivi per i diversi servizi che compongono il paniere e della quota aggiuntiva, concordata fra le parti del 15% del valore di Premio convertito e spettante individualmente, per i dipendenti che decidono di esercitare il diritto di opzione per convertire integralmente il proprio Premio.

FE

Principi

PR

Storace

Storace

97

Storace

4. DURATA E VALIDITÀ DEL PIANO

Il Piano ha durata e validità in relazione alla corresponsione del solo Premio erogabile negli anni 2019, 2020 e 2021. Le eventuali modifiche o integrazioni al Piano, che potranno intervenire anche in corso di validità dello stesso, verranno concordate fra le Parti e comunicate tempestivamente ai Destinatari.

5. FRUIZIONE DEL PIANO DA PARTE DEI DESTINATARI

L'azienda metterà a disposizione dei Destinatari un'apposita piattaforma online welfare tramite il portale aziendale attraverso il quale i Destinatari potranno esprimere la propria scelta e comunicare la propria adesione al Piano, accettandone il Regolamento, e fruire dei beni, delle opere, delle somme e dei servizi.

Si ricorda che le spese di cui si è percepito il rimborso e i servizi di cui si ha usufruito non sono detraibili/deducibili ai fini della dichiarazione dei redditi del singolo Destinatario, salve diverse previsioni della normativa tempo per tempo vigente.

6. VINCOLI

L'eventuale residuo del Premio di risultato convertito dai Destinatari e non utilizzato entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di erogazione del premio sarà destinato al fondo previdenziale di appartenenza di ciascun Destinatario.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il residuo del valore convertito e non impiegato sarà azzerato e corrisposto in denaro assoggettandolo alla contribuzione ed alla imposizione fiscale vigenti a tale data, ad eccezione del caso in cui intervenga una contestuale riassunzione presso un'altra società cui trovi applicazione il presente TU CIA.

7. EROGAZIONE DEI SERVIZI DEL PIANO

I servizi del Piano verranno erogati dal *provider* selezionato a partire dal mese successivo a quello di erogazione.

8. SERVIZI DEL PIANO

I servizi welfare di cui i Destinatari potranno in concreto fruire, nonché i termini e le modalità di fruizione anche ai sensi della normativa vigente, sono indicati e specificati in dettaglio nel Portale Welfare nonché nella *brochure* allegata al presente Regolamento.

R
L. De Cenzo
Bino
Sime
98

