

Il giorno 9 maggio 2014, in Trento

tra

ITAS MUTUA, ITAS ASSICURAZIONI S.p.A. e ITAS VITA S.p.A. rappresentate alla trattativa dal Vice Direttore Generale Luciano Rova, dal Dirigente Guido Pizzolotto, da Alessandra Gnesetti e da Giuseppe Chemolli

e

- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della FIBA/CISL in persona di Davide Detassis e Giuseppe Capotosto
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della FISAC/CGIL in persona di Emanuele Clamer, Giorgia Bovio, Edoardo Fracalossi e Franco Sighel
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della UILCA/UIL in persona di Salvatore Farace, Marco Piasente, Michele Scarpa e Andrea Vettorelli
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della SNFIA in persona di Mauro Corradino e Marco Zambotti

si è convenuto quanto segue:

Giuseppe Sighel

Luciano Rova

Guido Pizzolotto

Edoardo Fracalossi

Salvatore Farace

Andrea Vettorelli

Marco Zambotti

Mauro Corradino

Davide Detassis

Giuseppe Chemolli

Art. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente Contratto Integrativo aziendale C.I.A., siglato in relazione a quanto previsto dall'art.84 del vigente CCNL, si applica al Personale di ITAS Mutua, ITAS ASSICURAZIONI S.p.A., ITAS VITA S.p.A. e della costituenda società ITAS Patrimonio S.p.A. (Provvedimento protocollo n. 51-14-000574 del 15 aprile 2014) di seguito denominate Società, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro delle Imprese di Assicurazione.

Fatta eccezione per l'Istituto dell'Indennità di Bilancio (Art. 36), il contratto integrativo aziendale prosegue nella disciplina degli istituti previsti dal contratto scaduto 31 dicembre 2011.

Salvo diversa indicazione espressamente prevista, le modifiche degli istituti decorrono dalla data odierna e si applicano al personale in servizio a tale data e a quello assunto successivamente. Il contratto scadrà alla data del 31 dicembre 2015.

Se non disdettato per iscritto da una delle Parti almeno 6 mesi prima della scadenza, il C.I.A. continuerà a produrre gli effetti fino al successivo rinnovo.

Qualora materia ed istituti regolati in questo accordo, ad eccezione dell'istituto dell'Indennità di Bilancio (Art. 36), fossero successivamente disciplinati dal C.C.N.L. e tale regolamentazione fosse diversa rispetto a quella prevista dal presente accordo, le Parti si incontreranno per uniformare le due discipline, salvo le acquisite condizioni di maggior favore.

Per quanto riguarda il Personale addetto all'Organizzazione produttiva ed alla produzione si precisa quanto segue:

- a) non spetta né l'Indennità di Bilancio, né il Premio Aziendale di Produttività;
- b) l'articolo 32) Trattamento per missioni e trasferte, troverà applicazione solo ed esclusivamente per trasferte espressamente autorizzate di volta in volta dalla Direzione Generale.

Se per tali trasferte il Produttore percorrerà più di 55.000 Km nell'arco di 3 anni potrà accedere a quanto previsto dal punto 10) dell'articolo 32.

Art. 2 - ETICA SOCIALE

La disciplina contrattuale e dei rapporti all'interno delle Società vuole porsi in continuità con gli accordi aziendali sino ad ora succedutisi nel tempo, facendo propri i valori mutualistici della capogruppo ITAS MUTUA.

Le Parti confermano la centralità delle risorse umane, riconoscono e rispettano i reciproci ruoli e promuovono la diffusione di un corretto sistema di relazioni, nel rispetto delle pari opportunità.

Le mutate esigenze del mercato e le sfide ad esse collegate, richiedono una politica aziendale che confermi i lavoratori quale nodo focale dell'attività, e quali soggetti su cui puntare per migliorare l'organizzazione e la produzione delle nostre Società.

Concretamente questo significa mettere al centro dei nuovi rapporti aziendali la valorizzazione delle risorse umane, orientata da un lato alla crescita della professionalità dei lavoratori, e dall'altro a garantire facilitazioni per coniugare il mondo lavorativo con quello personale e familiare.

Secondo tali principi, il nuovo C.I.A., intende favorire le esigenze derivanti dalla crescita delle Società sia nella quantità che nella qualità delle proposte assicurative; tiene conto del nuovo contesto produttivo anche attraverso una rinnovata flessibilità di conoscenze e di organizzazione, al fine di garantire quelle capacità polivalenti e polifunzionali idonee a seguire e creare miglioramento e innovazione.

Nello specifico le Parti ribadiscono l'impegno per un miglioramento delle relazioni, orientato alla crescita quantitativa e qualitativa delle Società.

Tale reciproco impegno si svolgerà nell'ambito delle norme di Legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di quanto pattuito nel presente Contratto Integrativo Aziendale.

La convinzione che la crescita responsabile rappresenti l'unica alternativa possibile per garantire creazione di valore costante nel tempo, trova fondamento nella volontà delle Società del Gruppo Itas e delle Rappresentanza Sindacali Aziendali.

Pertanto, con lo scopo di ricercare significativi interventi sul tema della sostenibilità, le parti si impegnano a promuovere soluzioni migliorative in materia di politiche per l'ambiente, uso sostenibile delle risorse, sicurezza, prevenzione e benessere del Personale.

Art. 3 –INFORMAZIONE

Le Parti confermano l'aspetto dell'informazione come valore fondamentale nella vita delle Società.

Le Parti, nell'ambito delle politiche e degli obiettivi aziendali, si impegnano a favorire la circolazione delle informazioni e delle conoscenze all'interno delle Società, tese a sviluppare le competenze, elevare la qualità del servizio, migliorare la qualità del lavoro e la professionalità, per la realizzazione delle strategie e il conseguimento degli obiettivi aziendali.

A tal fine si richiama la piena applicazione di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in tema di informazione anche con l'incontro annuale per fornire ai lavoratori le più importanti informazioni sul bilancio, nonché su eventuali programmi futuri.

Con riferimento peraltro a quanto stabilito al punto c) all'art. 15 del C.C.N.L. le Parti precisano che l'informazione preventiva alle OO.SS. cui sono tenute le Imprese, riguarda anche l'eventuale caso di introduzione di procedure automatizzate che possano incidere concretamente sul livello occupazionale aziendale, ovvero comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di Personale.

Le Società si impegnano a fornire alle OO.SS. alla fine di ogni anno:

Art. 4	Formazione	spiegazioni su come sono state impiegate le ore di formazione
Art. 10	Agevolazioni alle lavoratrici e ai lavoratori	numero domande presentate, numero domande accolte e periodi usufruiti
Art. 14	Orario a tempo parziale	numero domande presentate, accolte, dati per profilo di Part Time e motivazioni di mancato accoglimento
Art. 17	Lavoratori studenti	numero lavoratori studenti, giorni di permesso, importo tasse rimborsate
Art. 18	Trasferimenti	numero domande presentate e numero domande accolte con informazione alle RSA delle motivazione dei mancati accoglimenti
Art. 24	Garanzia infortuni	prospetto entrate, uscite e numero persone che ne hanno usufruito ed importi erogati
Art. 25	Assistenza sanitaria impiegati	prospetto entrate, uscite e numero persone che ne hanno usufruito e riferito agli art. 26, 27 e 28
Art. 29	Locazione alloggi	numero domande presentate e numero domande accolte
Art. 31	Polizze vita	numero lavoratori iscritti ed importo erogato dalle Società
Art. 32	Trattamento per missioni e trasferte	numero domande prestiti presentate e numero domande accolte
Art. 33	Prestito casa	numero domande presentate, accolte, non accolte e importi erogati suddivisi per massimali
Art. 34	Prestiti al personale	numero domande presentate e numero domande accolte
Art. 37	Premio aziendale di produttività	numero delle riduzioni suddiviso per percentuale

Le Società si impegnano a pubblicare con ordine interno i provvedimenti di merito deliberati.

Le Società dichiarano la propria disponibilità a comunicare alle R.S.A. le date delle riunioni del personale degli uffici esterni, al fine di permettere alle R.S.A. l'organizzazione di incontri con detto Personale usufruendo di 2 ore, con massimo di 10 ore annue, fissate dalle Società, in orario di lavoro.

Art. 4 FORMAZIONE

PIANI FORMATIVI E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

In coerenza con quanto previsto dall'art. 66 e 67 del vigente CCNL, le Società dichiarano di centrale importanza l'obiettivo di sviluppare la professionalità delle risorse umane.

Lo sviluppo, la formazione e la valorizzazione della professionalità costituiscono un investimento sia per le Società sia per il singolo lavoratore, garantendo maggiore competitività, flessibilità e opportunità occupazionale all'interno delle Società.

Per conseguire la qualificazione delle risorse umane, le Società prevederanno annualmente piani formativi aziendali, per gruppi, per settori e individuali.

La programmazione dei piani terrà conto della professionalità delle risorse coinvolte, delle esigenze organizzative e produttive delle Società, e delle innovazioni normative e tecnologiche.

Tali piani formativi saranno promossi:

- a) nell'ambito del Fondo paritetico interprofessionale nazionale secondo quanto previsto dal relativo statuto. Al riguardo è stato sottoscritto tra le Parti un Protocollo di intesa in data 10/10/2011 (allegato 3)
- b) dalle Società che potranno prevedere eventuali ulteriori piani formativi, non rientranti nell'ambito del Fondo paritetico, attraverso varie modalità quali formazione teorico pratica promossa da personale qualificato delle Società o da aziende esterne, dispense o e-learning.

Particolari percorsi formativi di aggiornamento o riqualificazione potranno essere previsti per il personale che rientri in servizio dopo un periodo di assenza giustificata superiore ai 12 mesi.

La formazione sarà a carico delle Società e avverrà, ove possibile e comunque con il limite minimo del 50%, all'interno dell'orario di lavoro e, dove necessario, le Società concederanno al personale interessato la fruizione di permessi retribuiti e riconosceranno, ove ne ricorrano le condizioni, il trattamento di trasferta previsto dalla vigente normativa.

Per attività svolta dai formatori in giornate non lavorative verrà concesso riposo compensativo.

Per i soli funzionari viene prevista la partecipazione ad un corso annuale di una lingua straniera (inglese, tedesco) presso un centro esterno concordato con le Società, con frequenza non inferiore all'80% e con lezioni al di fuori dell'orario di lavoro. La quota a carico del funzionario sarà del 20%.

Per il personale, funzionari esclusi, viene prevista la partecipazione ad un corso annuale di una lingua straniera (inglese, tedesco) presso un centro esterno concordato con le Società, con frequenza non inferiore all'80% e con lezioni al di fuori dell'orario di lavoro. La quota a carico del dipendente sarà del 50%.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones at the bottom.]

ART. 5 - PARI OPPORTUNITÀ

La Commissione Aziendale Paritetica per le pari opportunità, costituita ai sensi dell'art. 49 del C.C.N.L., è composta da sei membri di cui tre nominati dalle Aziende e tre eletti dai lavoratori.

I compiti previsti all'art. 49 del C.C.N.L. si intendono integrati con le seguenti attività:

- a) Rilevare l'esistenza o meno di comportamenti, abitudini, atteggiamenti che nei fatti producano discriminazioni dirette od indirette nei confronti di determinate categorie di dipendenti, indagando come questi si presentano – con quale tipologia e consistenza – e come si delineano nel sistema organizzativo e culturale aziendale.
- b) Così come previsto dalla normativa nazionale ed europea in materia, promuovere la parità di trattamento sul luogo di lavoro, per l'eliminazione delle differenze e delle discriminazioni basate, oltre che sul genere, anche sull'età e la disabilità nonché su ogni altra condizione personale e sociale.
- c) Verificare che siano assicurate pari opportunità formative e di crescita professionale a tutto il personale senza distinzioni di sesso, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, orientamento sessuale, abilità fisica, eventuali ulteriori condizioni personali e sociali.

Le società del gruppo valuteranno con attenzione ogni richiesta elaborata ed avanzata dalla commissione relativamente al tema delle pari opportunità.

ART. 6 – MOBBING

Le società e le Rappresentanze Sindacali Aziendali affermano che la salvaguardia dell'integrità morale e fisica del dipendente è condizione necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa e che una cultura del lavoro, che ponga al centro il rispetto della personalità di ogni collaboratore, rappresenta la base per un positivo clima aziendale.

Le Parti, in attesa di una specifica disciplina legislativa e contrattuale suggeriranno idonee iniziative volte a prevenire casi di molestie e mobbing.

ART. 7 - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nel rispetto della normativa prevista dal Decreto Legislativo n° 81 del 09 aprile 2008 denominato "Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" e successive modifiche ed integrazioni, verranno nominati con le modalità previste dall'allegato 14 del C.C.N.L.

Il numero dei rappresentanti viene fissato in tre e per l'espletamento delle loro funzioni verrà fatto riferimento alla normativa di Legge ed al sopra citato accordo.

Art. 8 – FAMIGLIA DI FATTO

Ai fini delle agevolazioni che il C.I.A. ricollega al nucleo familiare va ricompresa anche la famiglia di fatto. Per famiglia di fatto, salvo un'eventuale normazione primaria che intervenisse a disciplinare la materia oppure una disciplina contrattuale nazionale di maggior favore, va intesa quella costituita mediante la convivenza ininterrotta more uxorio non inferiore ai 24 mesi, che sia comprovata da idonea documentazione (es. stato famiglia, certificato di residenza, ovvero nella dichiarazione sostitutiva di atto notorio).

Sarà onere del lavoratore, sotto sua esclusiva responsabilità di veridicità e validità, far pervenire detta documentazione alla Società.

Il lavoratore ha l'obbligo di comunicare immediatamente i casi di sospensione o di interruzione della famiglia di fatto.

PARTE NORMATIVA

Art. 9 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

Nella sede di Trento, Piazza delle Donne Lavoratrici n. 2 è installato un sistema di videocamere per garantire sicurezza e adeguata tutela delle strutture e dei beni aziendali.

L'utilizzo degli strumenti di videosorveglianza avverrà in conformità all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (L.300/1970) ed ai provvedimenti in materia di videosorveglianza emessi dal Garante per la protezione dei dati personali.

Itas Mutua, quale società capogruppo del Gruppo Itas Assicurazioni iscritto al n. 10 del registro dei gruppi assicurativi e le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno siglato in data 20 febbraio 2014 il documento "ACCORDO SU UTILIZZO DI IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA" per regolamentare l'utilizzo e le finalità del sistema di videocamere.

I lavoratori e i terzi che transiteranno nelle aree sorvegliate verranno informati che stanno per accedere o che si trovano in una zona videosorvegliata e dell'eventuale registrazione.

Nell'attività di videosorveglianza sarà rispettato il divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa.

Le immagini oggetto di ripresa restano in possesso di Itas Mutua e saranno protette da idonee e preventive misure di sicurezza per ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita anche accidentale, di accesso non autorizzato o trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

Nell'ambito delle soluzioni tecnologiche, le Società hanno adottato un sistema che garantisce la riservatezza dell'accesso ai dati contenuti nei sistemi elettronici, la tracciabilità delle operazioni, le eventuali autorizzazioni, assegnando ad ogni singolo utente la responsabilità della corretta gestione dell'attività affidata.

Infatti le Società dispongono attualmente di un sistema di password individuali per l'accesso ai sistemi elettronici. Come previsto dalle norme di legge tale sistema non ha finalità di controllo a distanza della attività dei lavoratori né verrà mai utilizzato dalle Società a fini valutativi sul numero delle operazioni eseguite e sui tempi di lavoro.

Art. 10 – AGEVOLAZIONI ALLE LAVORATRICI ED AI LAVORATORI

In caso di malattia di figli dal 3° anno di età e fino al compimento del 12° anno dei medesimi, qualunque sia il numero di questi, verranno accordati alle Lavoratrici madri ed ai Lavoratori padri che ne facciano richiesta, in alternativa tra loro, congedi straordinari non retribuiti fino ad un massimo di 50 giorni lavorativi all'anno, anche non consecutivi.

Lo stato di malattia del figlio dovrà essere ogni volta comprovato mediante presentazione di un certificato medico e, di conseguenza, la durata dell'assenza della Lavoratrice o del Lavoratore non potrà superare il periodo di prognosi risultante dal certificato stesso.

In caso di ricovero ospedaliero, con o senza intervento, verranno concessi permessi giornalieri straordinari non retribuiti per assistenza a parenti entro il secondo grado fino ad un massimo di 10 giorni annui.

Le concessioni di cui sopra decadranno, fino a concorrenza, nel caso in cui analoghi benefici venissero accordati da future norme di Legge o di Contratto Collettivo Nazionale.

I lavoratori, per l'inserimento dei loro figli presso asili nido e/o scuole materne, per assistere i figli di età sino ai 12 anni, i genitori ultrasettantenni oppure familiari conviventi ultrasettantenni o che soffrano di patologie croniche, potranno godere, richiedendo con congruo preavviso che consenta l'organizzazione

dell'attività d'ufficio, permessi fino ad un massimo di 8 ore, che saranno recuperati entro i due mesi successivi.

Le Società si riservano la facoltà di chiedere documentazione idonea a comprovare la sussistenza degli anzidetti requisiti.

L'aspettativa di cui all'articolo 37 del C.C.N.L. può essere frazionata in più periodi non inferiori a 15 giorni.

Art. 11 - PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI

Fermo quanto stabilito dall'allegato al C.C.N.L. concernente le festività soppresse, i permessi straordinari potranno essere utilizzati a mezza giornata.

Le ferie usufruite nei giorni semifestivi saranno conteggiate come mezza giornate di recupero di festività soppresse, con possibilità da parte delle Società di farle usufruire collettivamente, previo accordo con le R.S.A.

Il presente articolo si applica anche ai lavoratori a tempo parziale.

Art. 12 – FESTIVITÀ CADENTI DI DOMENICA

A decorrere dal 1° gennaio 2004 le Società, a compensazione di ogni diritto o pretesa riguardante tutte le festività o semifestività nazionali, legali, civili, religiose e contrattuali cadenti di domenica, si impegnano a riconoscere ad ogni lavoratore una (1) giornata di permesso retribuito all'anno da utilizzarsi per eventuali chiusure aziendali.

La presente normativa decadrà automaticamente nel caso in cui la materia ivi disciplinata venga regolamentata dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria, salvo le acquisite condizioni di maggior favore.

Art. 13 - ORARIO FLESSIBILE

Nell'ambito del rispetto dell'orario di lavoro previsto dal C.C.N.L., le Società e le R.S.A. concordano di istituire l'orario flessibile, avente lo scopo di venire incontro alle esigenze del Personale, compatibilmente con l'esigenza delle Società di raggiungere massima produttività ed efficienza dei servizi.

1) GENERALITÀ

Per orario flessibile si intende un orario che permette al dipendente di scegliere, nell'ambito di intervalli di tempo prefissati, le ore di inizio e di termine lavoro. Egli è tenuto a rispettare l'orario previsto dalle fasce rigide ed a coprire quello contrattualmente stabilito. E' diviso in:

- fasce flessibili: in corrispondenza dell'inizio o del termine dei turni lavorativi, per i quali il dipendente può liberamente stabilire l'ora d'entrata e di uscita;
- fasce rigide: in cui il dipendente deve essere presente in Azienda, ovvero è tenuto a giustificare la propria assenza;
- intervallo: in cui il dipendente interrompe la propria attività per almeno un'ora.

2) LIMITAZIONE

L'orario flessibile si applica ai dipendenti di Sede di Trento, con le seguenti esclusioni:

- a) lavoratori che usufruiscono dei riposi (allattamenti);
- b) personale adibito a turni;
- c) personale addetto al centralino;
- d) tutti i dipendenti che svolgono anche temporaneamente attività esterna.

Per i nuovi assunti l'orario flessibile si applica superato il periodo di prova.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, flowing signature. In the center, there are several smaller signatures, including one that appears to be 'D. Amici'. On the right, there are more initials and a signature that looks like 'Stefano'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text.

3) ORARIO CONTRATTUALE UFFICIALE

Poiché l'orario di lavoro nazionale attualmente in vigore di 37,00 ore settimanali costituisce comunque la base per il computo della retribuzione, risulta evidente la necessità di definire un orario di riferimento, coincidente quanto a durata con quello contrattuale e cioè:

- di 8 ore con inizio dalle ore 08,00 e termine alle ore 17,30 per i giorni dal lunedì al giovedì, con intervallo di ore 1,30 dalle 12,30 alle 14,00;
- di 5 ore con inizio dalle ore 08,00 e termine alle ore 13,00 il venerdì;
- di 4 ore con inizio dalle ore 08,00 e termine alle ore 12,00 nelle giornate semifestive.

Sommando quindi le ore dell'orario di riferimento di tutte le giornate lavorative di un mese si ottiene il numero di ore contrattualmente previste che devono essere lavorate.

4) ORARIO FLESSIBILE

a) FASCE ORARIO FLESSIBILE

Le fasce di orario flessibile sono le seguenti:

- dalle ore 08,00 alle ore 09,00 e dalle ore 13,45 alle ore 14,15 in entrata;
- dalle ore 12,15 alle ore 12,45 e dalle ore 17,00 alle ore 18,30 in uscita;
- per la sola giornata di venerdì si consente di utilizzare la flessibilità di orario dalle ore 08,00 alle ore 09,00 in entrata e dalle ore 12,30 alle ore 13,30 in uscita;
- semifestivi entrata dalle ore 08,00 alle 09,00 ed uscita alle ore 12,00.

Il tempo di lavoro decorre dalla registrazione di presenza effettuata nel sistema di gestione delle presenze, conteggiato solo nelle fasce sopra riportate.

Le ore effettivamente lavorate dal dipendente devono coprire in presenza tutti i giorni lavorativi e compensarsi mensilmente con quelle contrattualmente previste, salvo quanto stabilito al punto successivo c).

b) FASCE ORARIO RIGIDE

lunedì - giovedì 09,00 - 12,15; 14,15 - 17,00
venerdì 09,00 - 12,30
semifestività 09,00 - 12,00

c) SALDO ORARIO FLESSIBILE

La compensazione delle ore di lavoro deve avvenire nell'ambito del mese, con la possibilità di riportare, sia in difetto che in eccesso, non più di nove ore nel mese successivo.

Le ore in debito devono essere recuperate nella fascia flessibile; il saldo negativo eccedente le nove ore è violazione contrattuale ai sensi dell'articolo relativo all'orario di lavoro del C.C.N.L.

Le ore eccedenti il saldo positivo di nove ore, non saranno retribuite e non potranno essere considerate lavoro straordinario.

In caso di lavoro straordinario per picchi di lavoro o scadenze, il limite mensile di nove ore può venir raddoppiato con informativa alle R.S.A.

d) STRAORDINARI

L'effettuazione di ore straordinarie da parte dei dipendenti che usufruiscono dell'orario flessibile, fatte salve le norme di Legge e di contratto che disciplinano la materia, è possibile solo dopo le:

- ore 18,30 dal lunedì al giovedì;
- ore 13,30 del venerdì;
- ore 12,00 dei giorni semifestivi;
- nelle giornate festive e non lavorative.

Le prestazioni di cui sopra sono gestite al di fuori dell'orario flessibile e pertanto non danno luogo ad accrediti sul monte ore del dipendente.

e) FERIE, PERMESSI COMPENSATIVI DI FESTIVITÀ SOPPRESSE, MALATTIE

In tali occasioni viene convenzionalmente ripristinato l'orario normale: 08,00 - 12,30; 14,00 - 17,30 e, per il venerdì 08,00 - 13,00. Tale orario viene ripristinato convenzionalmente anche in caso di malattia, di permessi retribuiti e non retribuiti.

f) SCIOPERI

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names and initials, some of which appear to be official or formal signatures.

In caso di sciopero viene ripristinato l'orario contrattuale ufficiale per le giornate (se lo sciopero è superiore a mezza giornata) o per le mezze giornate in cui lo sciopero viene a cadere.

g) PERMESSI PERSONALI

Durante le fasce rigide possono venire concessi, in via eccezionale e per cause importanti, permessi per motivi personali. Gli stessi devono venire recuperati entro le fasce di flessibilità. Solo coloro che nel mese hanno effettuato lavoro straordinario ed hanno un saldo negativo possono optare per il recupero del saldo negativo con tutte o parte delle ore straordinarie.

E' data facoltà di rientro in flessibilità.

Es.: Uscita ore 16,30, rientro ore 17,15, il dipendente può lavorare dalle ore 17,15 alle ore 18,30.

h) PERMESSI SINDACALI

Sia in entrata che in uscita è ripristinato l'orario ufficiale.

Es.:

- a) uscita senza rientro alle ore 17,00: si accredita dalle ore 17,00 alle ore 17,30;
- b) uscita alle ore 17,30: nessun accredito;
- c) riunione sindacale fatta in Sede dalle ore 15,00 alle ore 18,30 con timbratura in uscita alle 18,30: si conteggia fino alle 17,30;
- d) riunione sindacale fatta fuori Sede dalle ore 15,00 senza rientro: si accredita dalle ore 15,00 alle ore 17,30;
- e) riunione sindacale fatta in Sede dalle ore 08,00 alle ore 10,00: si accreditano due ore;
- f) riunione sindacale fatta in Sede dalle ore 17,15 alle ore 17,45 con timbratura alle ore 18,00: si addebitano 15' (17,30 - 17,45).

i) TURNI

Nei periodi in cui i turnisti effettuano l'orario flessibile, viene tenuta contabilità del monte ore con riporto al mese successivo.

l) PERMESSI PER VISITA MEDICA

Per ogni fascia di orario verranno concessi permessi, senza obbligo di recupero, per visite mediche del dipendente o dei figli fino ai dieci anni di età, purché documentati da certificato medico.

In caso di visite mediche effettuate fuori dalla città sede di lavoro verrà riconosciuto a presentazione del giustificativo il tempo della sola visita medica e non del viaggio, salvo che per visite prenotate con le rispettive A.S.L.

Viene inoltre ammesso il recupero nelle fasce di flessibilità con le modalità concordate per i permessi sindacali di cui al punto h).

E' inoltre concessa la possibilità di rientro in flessibilità.

(Es.: uscita ore 16,30, rientro 17,15, uscita 18,00: si accreditano 45' - 16,30/17,15).

5) RITARDI ED ANTICIPATE USCITE

I ritardi in entrata e le uscite anticipate, senza giustificazione, rispetto alle fasce orario rigide, salvo casi di forza maggiore, costituiscono inosservanza dell'articolo relativo all'orario di lavoro del C.C.N.L.

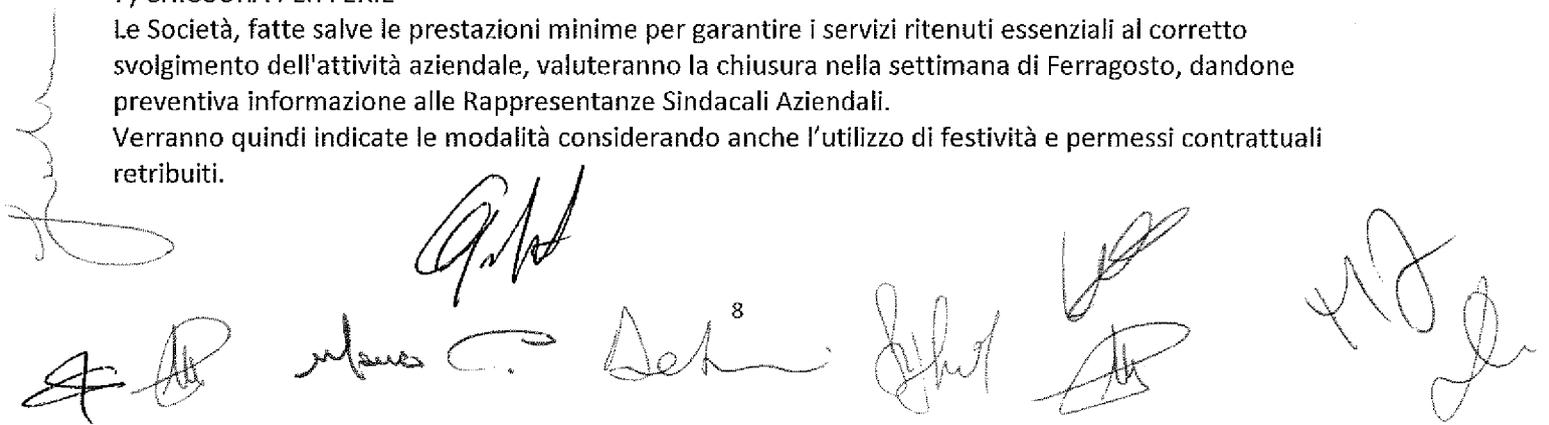
6) INTERPRETAZIONI DELL'ACCORDO

Qualora dovessero insorgere problemi di interpretazione del presente Accordo o disfunzioni inerenti al sistema di funzionamento della rilevazione delle presenze, le Parti concordano di ritrovarsi per cercare una soluzione comune.

7) CHIUSURA PER FERIE

Le Società, fatte salve le prestazioni minime per garantire i servizi ritenuti essenziali al corretto svolgimento dell'attività aziendale, valuteranno la chiusura nella settimana di Ferragosto, dandone preventiva informazione alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Verranno quindi indicate le modalità considerando anche l'utilizzo di festività e permessi contrattuali retribuiti.



Art. 14 - ORARIO A TEMPO PARZIALE

1) TEMPO PARZIALE SPECIALE PER LAVORATRICI MADRI/LAVORATORI PADRI

Viene istituito un part-time speciale per lavoratrici madri e lavoratori padri a tempo pieno con la diminuzione dell'orario lavorativo dell'ultima ora giornaliera.

A tale istituto potranno accedere, per un periodo continuativo massimo di cinque anni, le lavoratrici madri o i lavoratori padri a tempo pieno, esclusi funzionari e turnisti, con figli che frequentano le scuole elementari, il cui coniuge o convivente sia lavoratore a tempo pieno.

Si applicano le disposizioni sul tempo parziale con fascia in uscita pomeridiana flessibile dalle ore 16:00. Fatte salve le esigenze tecniche, organizzative e produttive, le Società concederanno un prolungamento di ulteriori due anni in presenza di un secondo figlio con i requisiti del presente punto.

2) LAVORO A TEMPO PARZIALE

1) Sono previste le seguenti forme di orario di lavoro a tempo parziale:

Part Time orizzontale:

- a) Part-time orizzontale di tipo A:
con prestazione lavorativa giornaliera di 4 ore nelle mattinate da lunedì a venerdì Totale
20 ore.
- b) Part-time orizzontale di tipo B:
con prestazione lavorativa giornaliera di 4 ore e 1/2 nelle mattinate da lunedì a giovedì Totale 18
ore.
- c) Part-time orizzontale di tipo C:
con prestazione lavorativa giornaliera di 4 ore nei pomeriggi da lunedì a giovedì
e 4 ore nella mattinata di venerdì Totale
20 ore.
- d) Part-time orizzontale di tipo D:
con prestazione lavorativa giornaliera di 4 ore nei pomeriggi da lunedì a giovedì Totale
16 ore.

Part -Time verticale:

- a) Part-time verticale di tipo A :
con prestazione lavorativa nelle giornate di lunedì e martedì con orario intero e il mercoledì solo mattino.
Attualmente 8 ore il lunedì e il martedì; 4 ore il mercoledì Totale
20 ore.
- b) Part-time verticale di tipo B:
con prestazione lavorativa nelle giornate di mercoledì pomeriggio, giovedì e venerdì con orario intero.
Attualmente 4 ore il mercoledì, 8 ore il giovedì e 5 ore il venerdì Totale
17 ore.

Principio fondamentale per accedere al tempo parziale è la complementarità dei diversi profili per ottenere la copertura dell'intero orario settimanale. Il lavoratore potrà indicare la distribuzione di orario preferita. La risposta negativa da parte delle Società per ragioni tecniche, organizzative e produttive dovrà essere motivata.

Compatibilmente con le esigenze aziendali saranno possibili altre forme di part time.

2) Il criterio di accesso al part-time verrà articolato con le seguenti priorità:

- a) Comprovati e gravi motivi
b) Lavoratrici madri/lavoratori padri

- c) necessità di assistere famigliari con grave disabilità
- d) Esigenze di ordine familiare
- e) Motivi di studio
- f) Scelta di carattere personale con l'esclusione dello svolgimento di altra attività lavorativa remunerata.

A parità di condizione la precedenza sarà riservata ai dipendenti con maggior anzianità aziendale.

3) Non potranno accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale i lavoratori con le seguenti caratteristiche:

- a) non abbiano maturato almeno 3 anni di servizio con contratto a tempo indeterminato (compreso periodo di apprendistato);
- b) siano inquadrati nel 7° Livello. Per quanto riguarda il 5° e il 6° livello con grado si valuterà con particolare attenzione la motivazione della richiesta e la compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive;
- c) siano turnisti;
- d) siano addetti alla organizzazione produttiva ed alla produzione.

4) Il numero di lavoratori occupati a tempo parziale, ammessi a norma del punto precedente, non potrà superare il 14% di tutto il Personale (Dirigenti esclusi).

5) Per i dipendenti degli uffici periferici, ovvero quelli aventi la Sede fuori dal Comune di Trento, l'accoglimento delle richieste, come motivate al punto 2), sarà subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, avuto riguardo anche alle mansioni svolte.

6) La trasformazione verrà attuata entro sei mesi dalla richiesta, purché il dipendente dichiari la propria disponibilità all'eventuale cambiamento dell'ufficio e/o delle mansioni per quanto equivalenti, nell'ambito della Sede di lavoro.

7) La durata del rapporto a tempo parziale non potrà essere inferiore a due anni. Trascorso tale termine il lavoratore potrà richiedere il rientro al tempo pieno purché dichiari la propria disponibilità al cambiamento dell'ufficio e/o delle mansioni come specificato al punto precedente. Le Società provvederanno a soddisfare le richieste entro sei mesi. Qualora tali richieste fossero in numero elevato saranno accettate compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive e comunque, a parità di inquadramento e/o di mansioni, varrà il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni.

8) Il termine di sei mesi previsto ai punti 6) e 7) potrà venire ridotto fino ad un massimo di tre mesi, a meno che non sussistano difficoltà di ordine tecnico-organizzativo.

9) I lavoratori di cui al punto 5) potranno richiedere il rientro a tempo pieno, fermi restando i 2 anni di durata minima del rapporto di lavoro a tempo parziale. Le Società provvederanno a soddisfare dette richieste compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive e comunque varrà il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni presso l'ufficio di appartenenza, a parità di inquadramento e di mansioni.

10) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa non determinerà novazione del rapporto di lavoro.

11) Al rapporto di lavoro a tempo parziale sarà applicata la disciplina prevista dalla legge e dal vigente C.C.N.L. per il Personale a tempo pieno, con le seguenti specificazioni:

- a) la retribuzione sarà ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa; per retribuzione deve intendersi qualsiasi corresponsione spettante per disposizioni di carattere collettivo e qualsiasi emolumento percepito all'atto della trasformazione;
- b) l'assegno sostitutivo dell'ex indennità di mensa sarà corrisposto solo in caso di prestazione lavorativa giornaliera pari a quella del tempo pieno;
- c) l'assegno per il nucleo familiare sarà corrisposto secondo quanto previsto dalle vigenti norme di Legge;
- d) ai fini della determinazione dei Premi di Anzianità di cui al C.C.N.L. e di qualsiasi altra eventuale e comunque denominata integrazione retributiva di carattere collettivo, sarà tenuto proporzionalmente conto del periodo a tempo parziale;
- e) ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto si terrà conto della retribuzione proporzionalmente spettante;
- f) se al momento della cessazione il rapporto di lavoro è a tempo parziale l'indennità sostitutiva del preavviso sarà ridotta proporzionalmente;
- g) il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario sono ammessi nei limiti previsti dalla legge con facoltà del dipendente di recuperare il saldo negativo del monte ore o di destinarle a recupero (banca ore);
- h) al momento del passaggio a part-time il lavoratore non dovrà avere residui di ferie relative al periodo prestato a tempo pieno e viceversa in caso di passaggio da part-time a full-time;
- i) gli istituti contrattuali e di legge, quanto al contenuto tipicamente normativo (per es. malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, ferie, festività infrasettimanali, ecc.) si applicano integralmente; la retribuzione, ove dovuta, sarà corrisposta in proporzione al tempo lavorato;
- l) è fatto divieto di svolgere attività contrarie agli interessi delle Società od incompatibili con i doveri di ufficio.

12) Eventuali future assunzioni effettuate presso gli uffici periferici non saranno vincolate, per quanto concerne il numero di ore settimanali, al punto 2.1) del presente articolo.

13) Nelle giornate semifestive l'orario di lavoro sarà:

- dalle 08,00 alle 10,00 per part time orizzontali con prestazione lavorativa al mattino;
- dalle 10,00 alle 12,00 per part time orizzontali con prestazione lavorativa al pomeriggio;
- dalle 08,00 alle 12,00 per part time verticali con prestazione lavorativa giornaliera pari ai lavoratori a tempo pieno;
- con gli stessi criteri del part time orizzontale per il part time verticale con prestazione lavorativa giornaliera ridotta.

14) Qualora i part-time esistenti alla data di stipula del presente contratto si trasformassero in modo da garantire il principio della complementarità, potranno essere soddisfatte richieste oltre la percentuale prevista.

3) TEMPO PARZIALE A TERMINE

1) Le Società, fatte salve le esigenze tecniche, organizzative e produttive, potranno concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a "tempo parziale a termine" ai dipendenti assunti a tempo indeterminato, ove dimostrino di trovarsi in una delle condizioni previste al punto 2 - lavoro a tempo parziale - criterio di accesso al part time, lettera a), b), c), d).

2) Non è comunque consentito, di norma, richiedere il passaggio a "tempo parziale a termine" da parte del dipendente per il quale ricorra anche una soltanto delle seguenti condizioni:

- a) risulti inquadrato in un livello superiore al 5° (con possibilità tuttavia di deroghe in relazione a situazioni che le parti si riservano di valutare caso per caso);
- b) sia tenuto ad osservare un orario articolato in turni;

- c) sia addetto all'attività di centralinista o a quella di commesso;
- d) abbia un'anzianità di servizio inferiore a cinque anni compiuti;
- e) svolga una mansione che comporti il diritto al trattamento previsto per i lavoratori addetti ad attività esterna.

3) Per le trasformazioni di rapporti a "tempo parziale a termine" valgono le forme di orario del lavoro a tempo parziale di cui al punto "2) LAVORO A TEMPO PARZIALE", o altre forme di orario proposte dall'azienda o richieste dal lavoratore.

4) La durata della prestazione a tempo parziale non potrà essere inferiore ad un anno e superiore a due e dovrà essere definita all'atto della presentazione della richiesta. Per il ritorno al tempo pieno, la richiesta deve essere presentata con almeno 4 mesi di anticipo se diversa da quanto concordato nella domanda iniziale. E' ammessa la proroga fino ad ulteriori due anni sempreché continuino a ricorrere le condizioni previste.

5) Al dipendente a "tempo parziale a termine" è fatto divieto di svolgere una seconda attività.

6) Il numero complessivo dei lavoratori a "tempo parziale a termine" non può superare il 5% calcolato sui dipendenti fino al 5° livello con contratto a tempo pieno.

7) Per quanto non citato nel presente punto "3) TEMPO PARZIALE A TERMINE", valgono le disposizioni sul lavoro a tempo parziale, di cui al punto "2) LAVORO A TEMPO PARZIALE" del presente articolo, se compatibili.

8) A parità di condizioni, verrà data precedenza alle richieste presentate negli anni scorsi.

4) PART-TIME OCCUPAZIONALE

Al personale, cui rimangano meno di tre anni alla maturazione del diritto al pensionamento, potrà essere concessa la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale.

La trasformazione potrà avvenire su richiesta sia del lavoratore sia dell'Azienda, ma potrà avverarsi solo con il necessario consenso di entrambi formalizzato in un apposito accordo individuale.

In particolare, nella valutazione della concessione le Società terranno conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, nonché della possibilità di assunzione di una risorsa.

Il lavoratore che godrà della trasformazione in tempo parziale sarà adibito anche alla formazione delle risorse neo-assunte nelle mansioni rientranti nella sua qualifica o nel suo profilo professionale.

Il part-time occupazionale sarà di norma al 50%, fatto salvo diverso accordo tra le parti.

Art. 15 - TURNI

Qualora particolari esigenze organizzative rendessero necessario stabilire dei turni di lavoro per taluni servizi, le parti si incontreranno per definire i criteri e le modalità di attuazione.

Tenuto conto di quanto stabilito dal C.C.N.L., si concorda di istituire i seguenti turni di lavoro:

TURNI ASSISTENZA:

- a) Il Personale addetto all'assistenza tecnica ed al supporto alla rete di vendita potrà essere incaricato di svolgere le proprie mansioni in turni giornalieri di lavoro così convenuti:

assistenza informatica:

1° turno	da Lunedì a Giovedì		Venerdì	
mattino	08,00	flessibile	08,00	flessibile
pomeriggio	flessibile	flessibile		

2° turno	Lunedì		Da Martedì a Venerdì	
mattino			flessibile	flessibile
pomeriggio	flessibile	18,30	flessibile	18,30

assistenza assuntiva:

	Lunedì		Da Martedì a Venerdì	
mattino			flessibile	flessibile
pomeriggio	flessibile	da definire	flessibile	da definire

L'effettuazione del turno dovrà essere alternata settimanalmente o per periodi multipli di una settimana.

- b) Ai dipendenti, per ogni giorno lavorativo in cui effettueranno i turni di assistenza informatica, viene riconosciuta un'indennità pari a 4,50 euro per il 1° turno e pari a 11,00 euro per il 2° turno, corrisposta alla fine del mese successivo.
- c) Il Personale addetto ai turni conserverà il diritto, se spettante, all'indennità di mensa ed all'orario flessibile.
- d) L'inizio dei turni deve essere richiesto ai lavoratori con almeno 24 ore di preavviso.
- e) Nei giorni in cui si effettueranno i turni, il Personale addetto non sarà tenuto, di norma, alla prestazione di lavoro straordinario, che dovrà pertanto avere carattere di eccezionalità.
- f) Il lavoratore in turno al venerdì pomeriggio potrà concordare con le Società, ad esclusione del venerdì, una diversa collocazione giornaliera dell'orario del lunedì.

Il turno previsto per l'assistenza tecnico assuntiva non viene attivato alla data del presente rinnovo del C.I.A.. Prima dell'attivazione di tale turno, che sarà inizialmente in via sperimentale, verrà programmato un apposito incontro con le R.S.A. per definire le aree interessate, i tempi, le indennità e le modalità.

Comunque, a distanza di un anno dall'attivazione delle nuove turnistiche, verrà fissato un incontro tra le Parti per valutare eventuali criticità.

Art. 16 – REPERIBILITÀ

Fermo quanto previsto dall'articolo 108 del C.C.N.L. in materia di reperibilità, si stabilisce quanto segue:

- a) reperibilità strutturale:
 - dovrà garantire nella fascia oraria dalle 7:00 alle 20:00 - dal lunedì al venerdì - interventi che potranno essere:
 - intervento telefonico;
 - rientro in azienda entro i tempi strettamente necessari e comunque entro 1 ora dalla chiamata.

Per la reperibilità strutturale spetta un'indennità di euro 55,00.- mensili da non computarsi per alcun Istituto contrattuale o di legge e per l'intervento in azienda sarà rimborsata una somma forfettaria di euro 22,00.

La durata dell'intervento al di fuori dell'orario di lavoro determinerà, a scelta del lavoratore, compenso per lavoro straordinario o riposo compensativo o banca ore.

La reperibilità strutturale dovrà essere alternata settimanalmente o per periodi multipli di una settimana.

- b) reperibilità occasionale:
dovrà garantire nella fascia oraria in cui verrà chiesta interventi che potranno essere:
- intervento telefonico;
 - rientro in azienda entro i tempi strettamente necessari e comunque entro 1 ora dalla chiamata.

Per la reperibilità occasionale spetta un'indennità da non computarsi per alcun Istituto contrattuale o di legge di:

- euro 33,00.-, per mezza giornata di presenza al venerdì pomeriggio, sabato mattina e sabato pomeriggio;
- euro 55,00.-, per mezza giornata di presenza festiva e chiusure aziendali.

La durata dell'intervento al di fuori dell'orario di lavoro determinerà, a scelta del lavoratore, compenso per lavoro straordinario o riposo compensativo o banca ore.

Oltre alle figure stabilite a livello nazionale si concorda che l'istituto della reperibilità potrà riguardare anche i responsabili della sicurezza.

Art. 17 - LAVORATORI STUDENTI

Allo scopo di agevolare l'acquisizione da parte dei lavoratori di titoli di studio e per promuovere la qualificazione e riqualificazione professionale, si conviene quanto segue:

LAVORATORI STUDENTI

In aggiunta a quanto disposto in tema di agevolazioni ai lavoratori studenti dall'art. 10 della Legge 20 maggio 1970, n° 300, le Società esamineranno, compatibilmente con le esigenze del lavoro, la possibilità di concedere:

- spostamenti di orario, rispetto a quello normale di entrata e di uscita;
- assegnazione, per coloro che sono adibiti a turni, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami;
- aggiunte di giorni di ferie ai permessi.

A favore degli stessi vengono inoltre concessi, a richiesta, i seguenti permessi:

- a) Scuola media inferiore:
- per eventuali esami di passaggio da una classe all'altra, nonché per l'esame di licenza inferiore, giorni 3 lavorativi, retribuiti, anche nell'ipotesi di non superamento degli esami stessi, limitatamente alla prima volta.
- b) Scuola media superiore:
- per eventuali esami di passaggio da una classe all'altra, giorni 5 lavorativi per la sessione estiva e giorni 3 lavorativi per l'eventuale sessione autunnale, retribuiti, anche nell'ipotesi di non superamento degli esami stessi, limitatamente alla prima volta;
 - per esami per il conseguimento del diploma di scuola media superiore (Maturità), giorni 12 lavorativi per la sessione estiva, retribuiti, anche nell'ipotesi di non superamento degli esami stessi, limitatamente alla prima volta.
- c) Studenti universitari:
- per la preparazione di ciascun esame, giorni 3 consecutivi con un massimo di giorni 15 per ciascun anno accademico, anche nell'ipotesi di non superamento degli esami stessi, limitatamente alla prima volta;
 - per l'esame di laurea e per la preparazione della relativa tesi, 20 giorni di permesso retribuito più 30 giorni di permesso non retribuito. Tali permessi sono di norma richiesti con un preavviso di 20 giorni;
 - 3 giorni lavorativi, anche non consecutivi, per anno accademico, a favore degli iscritti a facoltà che non abbiano la loro equivalenza in Trento, retribuiti solo nel caso che nel corso dell'anno accademico stesso vengano sostenuti con esito positivo almeno 2 esami;

- i permessi per gli studenti universitari verranno concessi per tutta la durata del corso accademico più sei anni.

Hanno diritto ad usufruire dei permessi di cui sopra i dipendenti che seguano corsi di studio e conseguano titoli in Università ed istituti Statali, parificati o legalmente riconosciuti, o comunque abilitati al rilascio di titoli di studio legali. Gli interessati dovranno darne avviso alle risorse umane la partecipazione alla prova di esame dovrà essere documentata.

Si intendono esclusi i corsi seguiti presso Istituti di istruzione artistica, musicali (comunque denominati), Accademia di Belle Arti e presso le facoltà di farmacia, medicina e chirurgia, scienza naturali, veterinaria, nonché gli studi teologici in genere, in quanto detti corsi e titoli non hanno concreta attinenza con le attività tecnico-amministrative delle Società.

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

I permessi non spettano ai dipendenti iscritti a corsi di studio per il conseguimento di titolo di grado pari a quello già posseduto ed ai lavoratori in prova o assunti con contratto a tempo determinato (esclusi contratti di apprendistato).

I permessi di cui al presente articolo saranno concessi anche per il conseguimento della seconda laurea purché relativa a corsi universitari attinenti l'attività delle Società.

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

Le Società rimborseranno il 50% delle tasse di iscrizione per i corsi previsti nel presente articolo.

Art. 18 – TRASFERIMENTI, MOBILITA' PROFESSIONALE E ROTAZIONE DELLE MANSIONI

L'accrescimento della professionalità, della produttività e della competitività consentono una maggiore flessibilità di prestazione, di produzione e di organizzazione.

Il sistema integrato di formazione, e qualificazione professionale garantisce anche un'ampia mobilità professionale interna.

Pertanto, anche in funzione di quanto previsto all'art. 97 C.C.N.L., viene riconosciuta e promossa l'opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti, allo scopo di accrescerne la professionalità e consentire alle Società di rispondere a mutate esigenze tecniche, produttive ed organizzative.

L'assegnazione a un nuovo ufficio o a nuove mansioni, avverrà di norma alla scadenza di una nuova pianificazione dell'organigramma aziendale.

Qualora richiesto dalle circostanze, le Società potranno comunque assegnare in ogni momento il singolo lavoratore al nuovo ufficio o alle nuove mansioni.

In merito alla mobilità del Personale si riconferma quanto già convenuto con l'accordo Aziendale di data 11 marzo 1975 e precisamente:

- che i trasferimenti da Ufficio a Ufficio siano sempre comunicati preventivamente ai singoli interessati e con ordine interno a tutti gli Uffici;
- che, sia per le richieste di trasferimenti presentate da dipendenti, sia per obiezioni a trasferimenti da Ufficio a Ufficio su iniziativa delle Società, il dipendente può farsi assistere da un membro delle R.S.A.;
- che, qualora le richieste e le disposizioni di trasferimento dovessero raggiungere contemporaneamente un numero consistente di casi, saranno consultate le R.S.A., al fine di raggiungere una razionale soluzione dei relativi problemi.

Le Società, in relazione alla disponibilità di alloggi di proprietà, si impegnano a favorire, ai fini della loro assegnazione, le domande dei dipendenti interessati a trasferimenti di sede di lavoro.

CONTRIBUTO ALLOGGIO PER TRASFERIMENTI

Per i trasferimenti che avvengano per iniziativa delle Società, oltre a quanto previsto dall'art. 65 del CCNL, sarà riconosciuto per il secondo anno il 50 % del rimborso previsto dal punto d) del citato articolo 65.

Art. 19 - LAVORATORI ITAS VITA S.p.A., ITAS ASSICURAZIONI S.p.A. e ITAS Patrimonio S.p.A.

Nei casi di assunzione da parte di ITAS VITA S.p.A. o di ITAS ASSICURAZIONI S.p.A. o della costituenda società ITAS Patrimonio S.p.A. di dipendenti dell'ITAS Mutua, l'assunzione da parte di ITAS VITA S.p.A., di ITAS ASSICURAZIONI S.p.A., della costituenda Società ITAS Patrimonio S.p.A. si intende come rapporto di lavoro ex novo e ITAS MUTUA provvederà alla completa liquidazione di quanto spettante in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro.

ITAS MUTUA, in caso di fallimento, vendita, cessione, perdita del controllo o trasferimento di sede di ITAS VITA S.p.A., di ITAS ASSICURAZIONI S.p.A., della costituenda Società ITAS Patrimonio S.p.A.:

- a) garantisce al personale conferito, che ne faccia esplicita richiesta, la riassunzione del dipendente nello stesso livello e classe in cui si trovava presso ITAS VITA S.p.A., ITAS ASSICURAZIONI S.p.A., nella costituenda società ITAS Patrimonio S.p.A.,
- b) riconosce, in caso di nuove assunzioni e a parità di mansioni, diritto di precedenza ai lavoratori di ITAS VITA S.p.A., ITAS ASSICURAZIONI S.p.A., della costituenda società ITAS Patrimonio S.p.A..

ITAS VITA S.p.A., ITAS ASSICURAZIONI S.p.A. e la costituenda società ITAS Patrimonio S.p.A. riconosceranno al dipendente lo stesso livello e classe in cui era inserito all'ITAS MUTUA.

ITAS VITA S.p.A., ITAS ASSICURAZIONI S.p.A. e la costituenda società ITAS Patrimonio S.p.A. riconosceranno a tutti i propri dipendenti le tutele previste per i lavoratori ex lege 300/1970, così come applicabili e validi per la Società capogruppo ITAS MUTUA.

Si conviene che, nelle fattispecie sopra descritte che danno luogo all'esercizio dell'opzione di riassunzione in ITAS MUTUA, verrà comunque attivata la procedura di informativa ed eventuale confronto disciplinata ex art. 15 CCNL ANIA 2007.

Art. 20 - ASSUNZIONI

In caso di necessità aziendali di procedere a nuove assunzioni, le Società prenderanno in particolare considerazione, purché in possesso dei requisiti richiesti:

- il Personale interno interessato a mutamento di funzioni o trasferimento d'ufficio;
- i figli dei dipendenti che lasceranno il lavoro per pensionamento (raggiunti limiti di età), per decesso o per infortunio che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Le Società terranno inoltre in evidenza le domande di assunzione dei figli di dipendenti in quiescenza, purché in possesso dei requisiti richiesti.

All'atto dell'assunzione di Personale, le Società forniranno alle R.S.A. i dati anagrafici del lavoratore e preciseranno il giorno di inizio del rapporto di lavoro, il livello di inquadramento, modalità di assunzione e tipo di contratto.

PARTE WELFARE

Art. 21 - SPORTELLO ASSICURATIVO E PREVIDENZIALE

Sarà attivato uno sportello permanente, ad esclusivo uso del personale e dei famigliari, che fornirà un servizio di informazione, consulenza ed assistenza, nella conclusione delle polizze previste dal C.I.A. e delle altre offerte a favore del personale e dei famigliari.

Art. 22 - TERMINALI VIDEO

Le Società si adopereranno inoltre affinché il lavoro ai videoterminali avvenga con quegli accorgimenti, ragionevolmente adottati, per evitare il più possibile i disagi al Personale che vi opera.

Le Società, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche ed organizzative, procureranno di evitare che le donne in stato di gravidanza operino in modo prevalente ai videoterminali.

Il lavoratore ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni due ore di attività al video terminale e personal computer e tale pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro. E' esclusa la cumulabilità delle pause all'inizio od al termine dell'orario di lavoro.

Art. 23 - CONTROLLI MEDICI

Vengono concordati per tutti i lavoratori, su presentazione di apposita richiesta, i seguenti controlli medici:

- a) ogni anno: visita oculistica al personale che opera ai terminali ed ai personal computer;
- b) ogni due anni: esami sangue ed urine, visita cardiologica al personale con età maggiore di 50;
- c) ogni quattro anni: esami sangue ed urine, visita cardiologica al personale con età inferiore di 50.

Per la prima attivazione delle prestazioni di cui ai punti b) e c) sarà stabilito in accordo tra le Parti un calendario distribuito su 2/3 anni.

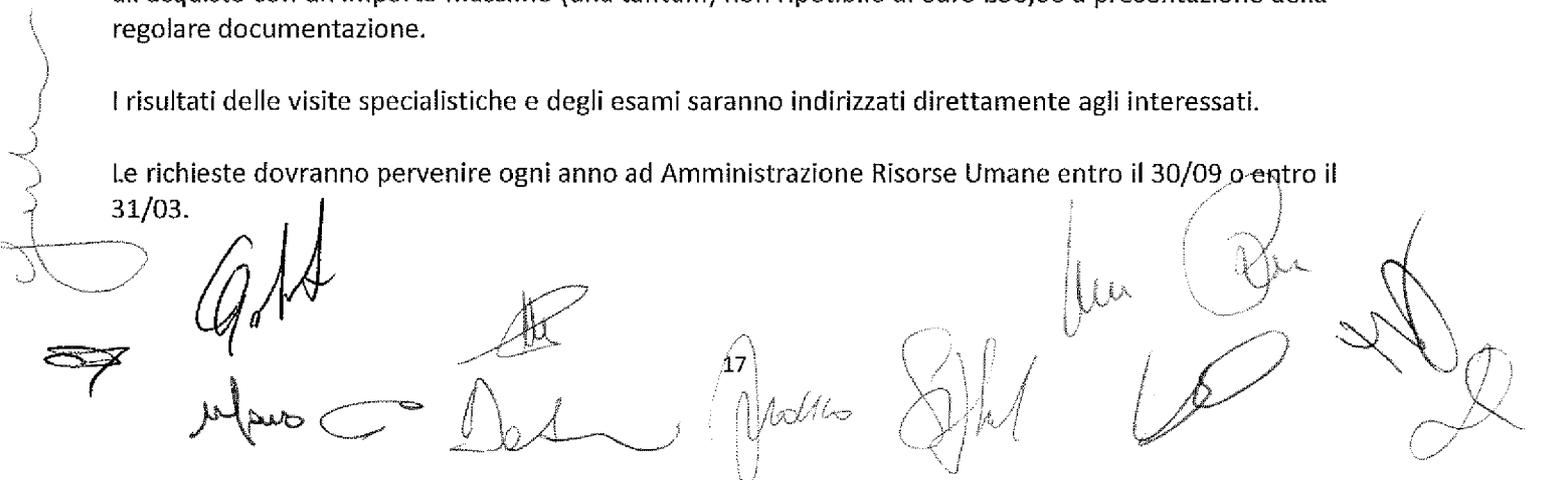
Il relativo onere sarà a carico delle Società, come a carico delle Società saranno eventuali esami di laboratorio o più approfonditi esami del sangue e delle urine, richiesti dallo specialista che effettua le visite.

Il tempo necessario per le visite sarà considerato permesso retribuito. Qualora risulti dalla visita specialistica che qualche lavoratore sia colpito da disturbi nocivi dovuti alle macchine, le Società cercheranno di risolvere il problema nell'ambito del livello di appartenenza, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.

Qualora risulti dai controlli oculistici che il lavoratore ha necessità per la prima volta di usare occhiali per il lavoro ai video terminali, la Cassa Assistenza dei Dipendenti del Gruppo Itas concorrerà all'acquisto con un importo massimo (una tantum) non ripetibile di euro 230,00 a presentazione della regolare documentazione.

I risultati delle visite specialistiche e degli esami saranno indirizzati direttamente agli interessati.

Le richieste dovranno pervenire ogni anno ad Amministrazione Risorse Umane entro il 30/09 o entro il 31/03.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a large signature on the right. A small number '17' is visible near the center.

Qualora Itas attivasse convenzioni con strutture poliambulatoriali o centri medici polispecialistici le Parti si incontreranno per rivedere la materia del presente articolo, armonizzando anche le prestazioni dell'articolo 25 "GARANZIE PRESTAZIONI SPECIALISTICHE", punto 3.

Art. 24 – GARANZIA INFORTUNI (con effetto 01/05/2014)

IMPIEGATI

Le Società si impegnano a versare alla Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo ITAS i contributi atti a consentire il pagamento dei premi relativi ad una polizza infortuni "Quadrifoglio" a favore del Personale dipendente assunto a tempo indeterminato od in contratto di apprendistato il cui costo sarà a totale carico delle Società.

Somma assicurata per ciascun dipendente:

- caso morte per infortunio: 220.000 euro base
- caso invalidità permanente per infortunio: 170.000 euro base;
- caso invalidità permanente da malattia: 250.000,00 euro;

1) Nel caso di infortunio subito in occasione di trasferta o missione l'eventuale indennizzo per invalidità permanente sarà liquidato sempre senza alcuna franchigia.

2) La garanzia per invalidità permanente da malattia, di cui al presente articolo, viene prestata alle seguenti condizioni:

- somma assicurata 250.000,00 euro;
- franchigia 50%;
- oltre il 50% l'indennizzo avverrà solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro con liquidazione del 100%;
- con invalidità superiore al 66%, fermo restando la cessazione del rapporto di lavoro, verrà corrisposto un indennizzo di euro 275.000,00.

Qualora manchino al dipendente meno di cinque anni al raggiungimento dei limiti per percepire pensione INPS, per ogni anno in meno dei cinque di cui sopra, la somma assicurata sarà ridotta di 1/5 all'anno.

3) L'indennizzo massimo erogabile per una o più coperture assicurative infortuni contratte con una delle Società del Gruppo ITAS anche a titolo personale non potrà superare per singolo sinistro la somma complessiva di 1.300.000,00 di euro.

4) Fermo quanto previsto al paragrafo precedente qualora a seguito di un unico evento dovessero riportare lesioni indennizzabili più dipendenti regolati dai vigenti C.C.N.L. e C.I.A., la somma complessiva massima erogabile per tutti gli infortunati non potrà superare l'importo di 5.000.000,00 di euro.

FUNZIONARI

Le Società si impegnano a prestare una garanzia Infortuni, attuata per gli infortuni professionali tramite una polizza assicurativa e per gli infortuni extra professionali con contributi alla Cassa Assistenza, alle Condizioni Generali di assicurazione "Pluritas" con le seguenti integrazioni:

- a) somme massime assicurate:
 - Morte: 8 volte la retribuzione annua lorda
 - Invalidità Permanente: 10 volte la retribuzione annua lorda.Oltre euro 80.000,00 franchigia su invalidità permanente assoluta del 3%;
- b) applicazione tabelle INAIL;
- c) l'indennizzo in caso di morte non potrà essere inferiore a euro 500.000,00
- d) l'indennizzo massimo erogabile per una o più coperture assicurative infortuni contratte con l'Istituto anche a titolo personale dal Funzionario, non potrà superare per singolo sinistro la somma complessiva di euro 1.400.000,00

Fermo quanto previsto dal presente articolo rimane convenuto che in caso di infortunio subito in occasione di trasferta o missione la somma assicurata si intende aumentata di ulteriori 175.000,00 euro e l'eventuale indennizzo per invalidità permanente sarà liquidato sempre senza alcuna franchigia.

Il premio sarà a carico delle Società.

Art. 25 – ASSISTENZA SANITARIA IMPIEGATI (con effetto 01/05/2014)

1) GARANZIA CURE DENTARIE

Le Società si impegnano a versare alla Cassa di Assistenza dei dipendenti del Gruppo ITAS contributi, in aggiunta alla quota a carico dei dipendenti, atti a consentire il pagamento dei premi relativi ad una polizza malattia - cure dentarie - che garantisca a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato od in contratto apprendistato e relativi familiari a carico, tenuto conto di quanto assicurato dal Servizio Sanitario Nazionale, un'integrazione sanitaria per spese odontoiatriche.

La somma massima assicurata annua per il dipendente comprensiva del primo carico familiare è di euro 3.000,00 aumentato di euro 600,00 per ogni familiare a carico successivo al primo. La spesa dovrà essere documentata da fattura del dentista e sarà rimborsabile all'80%.

Si intendono a carico i familiari per i quali spettano le detrazioni IRPEF con la sola esclusione delle altre persone a carico.

Il contributo a carico del dipendente è di 3,00 euro per dodici mensilità di stipendio.

Normativa:

- l'assicurazione cessa alla fine del mese in cui termina il rapporto di lavoro con l'impresa;
- salvo esplicita dichiarazione scritta contraria, da presentare alle risorse umane entro 60 giorni dalla data della stipula del presente C.I.A., sono assicurati tutti coloro che attualmente risultano aderenti alla polizza;
- per i non assicurati il termine per aderire alla polizza è di 60 giorni dalla data di stipulazione del presente C.I.A.;
- per i nuovi assunti termine di 60 giorni dopo la cessazione del periodo di prova (se non c'è periodo di prova 60 giorni dalla data di assunzione);
- coloro che non provvederanno come sopra previsto sono esclusi per tutta la durata del presente contratto.

2) GARANZIA GRANDI EVENTI E GRANDI MALATTIE

Le Società verseranno alla Cassa di Assistenza dei dipendenti del Gruppo ITAS i contributi necessari affinché la Cassa possa procedere alla stipulazione di una polizza assicurativa che preveda il rimborso delle spese sostenute per le prestazioni previste dalla polizza A.DOC a favore di tutto il personale in servizio a tempo indeterminato od in contratto di apprendistato, del coniuge, del convivente more uxorio, purché tale condizione sia comprovata da idonea documentazione, con il limite di reddito indicato nell'articolo 3 dell'allegato 5 al C.C.N.L. adeguato in base all'indice Istat, e dei figli conviventi a carico fiscalmente.

Il massimale per anno assicurativo è di euro 150.000,00 per nucleo familiare.

Vengono rimborsate le spese documentate sostenute per prestazione specialistiche relative a malattie oncologiche, coronaropatia, ictus cerebrale, infarto del miocardio fino alla concorrenza massima di euro 10.000,00 per anno assicurativo per dipendente o per il coniuge ovvero il soggetto convivente more uxorio con il limite di reddito di cui al punto precedente o familiare a carico.

3) GARANZIA PRESTAZIONI SPECIALISTICHE

Le Società verseranno alla Cassa di Assistenza dei dipendenti del Gruppo ITAS i contributi necessari affinché la Cassa possa procedere alla stipulazione di una polizza assicurativa che preveda il rimborso del 60% delle spese sostenute con somma massima assicurata annua di 450,00 euro per prestazioni specialistiche, lenti, lenti a contatto, protesi acustiche, protesi ortopediche fisse, a favore di tutto il personale in servizio a tempo indeterminato od in contratto di apprendistato e dei figli a carico.

Il coniuge ovvero il soggetto convivente more uxorio si intende compreso purché tale condizione sia comprovata da idonea documentazione, con il limite di reddito indicato nell'articolo 3 dell'allegato 5 al C.C.N.L. adeguato in base all'indice Istat.

I soli ticket del S.S.N. per visite specialistiche ed esami specialistici oppure prestazioni specialistiche saranno rimborsati al 80%.

La richiesta di rimborso dovrà essere presentata al raggiungimento del massimale o, comunque, entro la fine dell'anno assicurativo in cui sono state sostenute le spese.

Art. 26 - ASSISTENZA MALATTIA FUNZIONARI (con effetto 01/05/2014)

1) ASSISTENZA SANITARIA

Ad integrazione di quanto previsto dal C.C.N.L. in materia di Assistenza Malattia per Funzionari si è concordato:

- a) ad eccezione delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche il coniuge si intende compreso in garanzia anche se non a carico, purché sia convivente e non superi il limite di reddito di cui al 2° Comma dell'Art. 3, allegato n. 5 "Accordo Nazionale per l'Assistenza Sanitaria dei Funzionari delle Società Assicuratrici" aumentato di ulteriori 5.000,00 euro;
- b) l'importo previsto allegato 5 articolo 4) C.C.N.L. di 330,00 euro si intende integrato di ulteriori 170,00 euro con il limite massimo annuo per persona e nucleo familiare aumentato a 130.000,00 euro per anno assicurativo;
- c) prestazioni odontoiatriche: rimborso delle spese sostenute con il limite massimo raddoppiato, per anno assicurativo, per il complesso delle prestazioni odontoiatriche rispetto ai massimali previsti dal C.C.N.L. allegato 5 articolo 4. Il solo limite di primo livello si intende elevato a 6.000,00 euro, sempreché tale importo sia superiore al triplo di quanto previsto dal citato articolo (attualmente 1.750,00 euro);
- d) altre prestazioni: le spese sostenute per visite mediche specialistiche, accertamenti diagnostici (radiologie, ecografie, elettroencefalogrammi, ecc.), per analisi di laboratorio e per lenti saranno rimborsate al 100%. Viene stabilito il rimborso del costo di una montatura con il limite di 150,00 euro per dipendente-assicurato e per anno solare. Ad integrazione del punto 4 dell'articolo 4 dell'allegato 5 al C.C.N.L. viene compreso oltre all'acquisto/noleggio di apparecchi protesici anche "di ortesi e tutori" alle medesime condizioni. E' compresa in garanzia la psicoterapia non curata da medico specialista e psicanalisi con un massimale annuo di 1.500,00 euro e purché prestata da iscritto all'ordine.
- e) il limite massimo di rimborso per i grandi interventi viene fissato in euro 250.000,00 per persona e per nucleo familiare.

Le Società verseranno alla Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo ITAS contributi, in aggiunta a quelli a carico dei Funzionari, atti a consentire il pagamento dei premi relativi ad una Polizza Malattia che preveda le prestazioni indicate nel C.C.N.L. e quelle previste dal presente articolo.

2) SPESE FARMACEUTICHE

Le Società verseranno alla Cassa di Assistenza dei dipendenti del Gruppo ITAS i contributi necessari affinché la Cassa possa procedere alla stipulazione di una polizza assicurativa con somma massima assicurata annua di 700,00 euro che preveda il rimborso del 60% delle spese sostenute per medicinali a favore del funzionario, dei figli a carico e del coniuge o convivente more uxorio con il limite di reddito indicato nell'articolo 3 dell'allegato 5 al C.C.N.L. aumentato di ulteriori 5.000,00 euro.

La garanzia prevede il rimborso dei farmaci compresi nel prontuario farmaceutico.

Per il rimborso dovrà essere presentata la seguente documentazione:

- prescrizione medica contenente le generalità del paziente;
- scontrino parlante corrispondente al prodotto prescritto.

La richiesta di rimborso dovrà essere presentata al raggiungimento del massimale o, comunque, entro la fine dell'anno assicurativo in cui sono state sostenute le spese.

Art. 27 - POLIZZA INVALIDITÀ MALATTIA – FUNZIONARI (con effetto 01/05/2014)

Le Società si impegnano a versare alla Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo ITAS contributi atti a consentire il pagamento dei premi relativi ad una polizza Invalidità Malattia per Funzionari con le seguenti caratteristiche:

A) con invalidità inferiore al 50%:

1) il massimale assicurato è di euro 200.000,00 e l'indennizzo viene calcolato sulla percentuale eccedente la franchigia del 25%;

B) con invalidità uguale o superiore al 50%:

1) il massimale assicurato è di euro 300.000,00 e l'indennizzo viene calcolato sulla percentuale eccedente la franchigia del 25%;

C) in caso di cessazione del rapporto di lavoro conseguente a invalidità da malattia:

1) con invalidità inferiore al 50%: il massimale assicurato è di euro 400.000,00 e l'indennizzo viene calcolato sulla percentuale eccedente la franchigia del 25%;

2) con invalidità maggiore o uguale al 50% ma inferiore al 66% verrà liquidato complessivamente euro 400.000,00;

3) con invalidità maggiore o uguale al 66% verrà liquidato complessivamente euro 500.000,00.

Qualora manchino al dipendente meno di cinque anni al raggiungimento dei limiti per percepire pensione INPS, per ogni anno in meno dei cinque di cui sopra, la somma assicurata sarà ridotta di 1/5 all'anno.

In caso di aggravamento successivo che comporti un aumento del grado di invalidità, o di successiva cessazione del rapporto di lavoro, nei cinque anni successivi alla liquidazione dell'indennizzo, si procederà al ricalcolo di quanto dovuto con la liquidazione dell'indennizzo al netto delle somme già riconosciute all'assicurato.

La presente garanzia è cumulabile con eventuali altre coperture invalidità permanente da malattia a favore dei singoli assicurati.

Art. 28 - FUNZIONARI IN QUIESCENZA

1) POLIZZA GRANDI INTERVENTI

Verrà stipulata a favore del Funzionario in quiescenza e del rispettivo coniuge una polizza con le seguenti caratteristiche:

ricoveri per c.d. "grandi interventi", intendendosi per tali quelli sotto specificati:

- rimborso di quanto speso a qualsiasi titolo per il ricovero e relativo intervento;
- rimborso delle spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari dei medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero, nonché delle spese rese necessarie dall'intervento chirurgico - sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero - per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi.

Con effetto 01/01/2009 il limite massimo per anno assicurativo, per persona e per nucleo familiare, è di euro 75.000,00.

Per grandi interventi si intendono quelli per i quali la tariffa minima, approvata con D.P.R. 28 dicembre 1965, n° 1763, prevede per il chirurgo operatore un onorario non inferiore a euro 41,00.-.

Sono inoltre comprese fra le prestazioni di cui sopra anche le seguenti, per le quali l'onorario del chirurgo operatore, previsto dalla tariffa minima approvata con Decreto 1965 n° 1763, è inferiore a euro 41,00.-:

- cateterismo cardiaco dx e sx;
- aortografia;

- cardioangiografia;
- pericardiotomia;
- tutta la chirurgia per la tbc, salvo il pneumotorace, toracosopia, l'aspirazione ed il drenaggio;
- toracotomia esplorativa;
- tumori bronchiali per via endoscopica;
- tumori maligni della sottomascellare;
- adenomi della tiroide;
- faringotomia ed esofagotomia;
- gastrotomia, gastrostomia, enterotomia;
- trapanazione cranica con puntura ventricolare;
- angiografia cerebrale;
- pneumoencefalografia;
- colostomia per Megacolon;
- amputazione grandi segmenti (ortopedia);
- prelievo per trapianto (ortopedia);
- osteosintesi grandi segmenti;
- ricostruzione tetto cotiloideo.

Per interventi non indicati nella tariffa si farà riferimento ai casi analoghi o similari per gravità di intervento.

ESCLUSIONI

Sono in tutti i casi escluse dal rimborso le spese relative a:

- malattie mentali in tutti i casi in cui esse diano luogo a trattamento sanitario obbligatorio ai sensi degli articoli 34 e 35 della Legge 23 dicembre 1978, n° 833;
- malattie tubercolari in fase attiva assistibili dall'INPS;
- intossicazioni conseguenti ad abuso di alcolici o ad uso di allucinogeni nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o stupefacenti. Sono comunque rimborsabili le spese per cure di disintossicazione e relativi ricoveri nei limiti previsti dall'allegato 5 del C.C.N.L.;
- psicoterapia non curata da medico specialista e psicoanalisi;
- chirurgia plastica a scopo estetico (salvo quella a scopo ricostruttivo);
- agopuntura non effettuata da un medico;
- infortuni sofferti in stato di ubriachezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili;
- in caso di ricovero, le spese sostenute per l'uso del telefono, della radio e della televisione;
- in caso di prestazioni effettuate all'estero, le spese di viaggio e quelle sostenute dall'eventuale accompagnatore.

2) ULTRATTIVITA'

Ad integrazione di quanto previsto all'articolo 10 dell'allegato 5 del vigente C.C.N.L. per i soggetti qui previsti che andranno in quiescenza successivamente al 01/01/2014, nonché per i Funzionari che, sempre dalla stessa data, abbiano sottoscritto un accordo con la Società di risoluzione consensuale per esodo anticipato in attesa della rendita pensionistica, viene stabilito:

1) estensione a 3 anni di quanto previsto dal C.C.N.L.;

2) per un periodo di 3 anni dalla data di cessazione è stabilito il rimborso del 60% delle spese di cui alla lettera a) del punto 4 "altre prestazioni" dell'articolo 4 dell'allegato 5 al vigente C.C.N.L., e della lettera d) dell'articolo 26 punto 1) del presente accordo, con una somma assicurata annua per il nucleo di euro 750,00.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA CONCERNENTE IL CONCETTO DI RETRIBUZIONE AI FINI DELL' ART. 24

Le Parti ritengono di portare a conoscenza di tutti gli interessati che la retribuzione annua lorda, riportata nelle disposizioni per funzionari all'articolo 24 "Garanzia infortuni", è costituita dalle seguenti voci:

tabella omnicomprensiva CCNL;
indennità di carica CCNL;
assegno ex mensa art 184 CCNL;
assegno anticipo di scatto art 185 CCNL;
indennità di vacanza contrattuale;
premio di produttività aziendale fisso;
indennità di bilancio;
eventuali assegni personali.

In caso di definizione di nuove voci contrattuali le Parti si incontreranno per verificarne l'inserimento.

Art. 29 - LOCAZIONE ALLOGGI

Fermi restando i limiti e le procedure previste dalle vigenti norme di Legge in materia, le Società daranno in locazione, ad uso esclusivo di abitazione, ai propri dipendenti il 70% degli eventuali appartamenti di proprietà che si rendessero disponibili in Trento ed anche in altre città. Ciò a condizione, peraltro, che il dipendente interessato abbia superato il periodo di prova e non abbia in corso contratto a termine.

Le Società informeranno le R.S.A. degli appartamenti, ad uso esclusivo di abitazione, disponibili o che si rendessero tali.

A parità di locazione verrà altresì accordata la precedenza assoluta verso terzi.

Nell'assegnazione degli alloggi avranno priorità innanzi tutto quei dipendenti nei confronti dei quali vi sia sentenza di rilascio di immobile e sia in corso la relativa esecuzione, indi quelli che abbiano in corso procedimento di sfratto (purché non sia per morosità); indi quelli con maggior carico di famiglia.

Qualora venissero emanate nuove disposizioni di Legge sulle locazioni di alloggi ad uso abitazione, le Società e le R.S.A. si incontreranno per esaminare la normativa di cui sopra alla luce delle nuove disposizioni.

Le R.S.A. auspicano l'acquisto o la costruzione da parte delle Società di nuovi appartamenti da dare in locazione ai dipendenti.

Art. 30 - TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Per finanziare il trattamento previdenziale previsto dall'articolo 86 e dall'allegato 13 al vigente C.C.N.L. le Società ed i dipendenti verseranno mensilmente al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Itas i contributi nelle misure seguenti:

Quota a carico del Datore di lavoro:

le Società verseranno mensilmente al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo ITAS per i Funzionari e per gli Impiegati rispettivamente il 6,5% ed il 5,5% della retribuzione come convenzionalmente determinata dal punto 8 dell'allegato 13 al vigente C.C.N.L..

Quota a carico del lavoratore:

- a) dipendente vecchio iscritto (è il socio che ha aderito prima del 28 aprile 1993 ad un fondo pensione costituito prima del 15 novembre 1992):
verserà mensilmente al Fondo una quota, con trattenuta sullo stipendio o con utilizzo del T.F.R., della retribuzione convenzionale presa a base per la determinazione del contributo delle Società che potrà venire scelta tra le seguenti percentuali 2%; 3%; 4% oppure l'intero T.F.R. maturando.
- b) dipendente nuovo iscritto:
 - lavoratore di prima occupazione (è colui che ha iniziato il primo rapporto di lavoro dopo il 28/04/93):
verserà mensilmente al Fondo una percentuale della retribuzione convenzionale presa a base per la determinazione del contributo delle Società scelta tra le seguenti 1,5%; 2%; 3%; 4%.
Dovrà inoltre versare mensilmente al Fondo l'intero Trattamento di Fine Rapporto maturando;

- lavoratore non di prima occupazione (è colui che pur avendo iniziato il primo rapporto di lavoro ante 28/04/93 si iscrive successivamente ad un fondo pensione):
dovrà destinare mensilmente al Fondo una quota dell'accantonamento annuale del Trattamento di Fine Rapporto per un importo uguale alla quota a carico del datore di lavoro, oppure l'intero TFR maturando. Potrà inoltre versare sempre mensilmente al Fondo, con trattenuta sullo stipendio, una percentuale della retribuzione convenzionale presa a base per la determinazione del contributo delle Società che potrà venire scelta dal lavoratore tra le seguenti: 1,5%; 2%; 3%; 4%.

I soci potranno effettuare un versamento volontario aggiuntivo con trattenuta sullo stipendio che potrà venir scelto tra le seguenti percentuali: 1%; 2%; 3%; 4%.

Il Socio ha facoltà di sospendere la contribuzione a proprio carico, con conseguente sospensione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del TFR maturando al Fondo.

E' possibile riattivare la contribuzione in qualsiasi momento.

La percentuale di adesione con trattenuta sullo stipendio potrà venire variata mensilmente.

Gli importi così versati verranno impiegati per l'accensione di una polizza di rendita vitalizia differita con contro assicurazione a premio unico, alle seguenti condizioni:

- a premio puro e senza interessi;
- retrocessione del 97% del rendimento;
- scadenza per tutti alla cessazione del rapporto di lavoro. Ai fini del calcolo del premio di polizza si terranno come base di calcolo i limiti di legge per il pensionamento di vecchiaia;
- riscatto speciale all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro prima dei 60 anni;
- possibilità di optare per un capitale nei limiti delle norme di Legge;
- rilascio annuale di certificato individuale riepilogativo di tutti i versamenti.

A titolo di beneficio derivante dall'ampliamento delle opzioni a scelta degli iscritti, è data facoltà al fondo pensione di prevedere, oltre all'impiego delle somme evidenziate nelle posizioni individuali nelle gestioni attualmente di riferimento, l'inserimento di ulteriori comparti o linee di investimento ai quali i lavoratori possano liberamente e facoltativamente destinare, in tutto o in parte, tali somme.

Con effetto 01/01/2009 i contributi a carico delle Società sono inseriti nella retribuzione utile alla determinazione della quota annuale di TFR. Nel caso sulla materia, oggetto dell'allegato 2 sottoscritto in data 01/12/2008, intervenisse una disciplina di legge e/o contrattuale vincolante nei rapporti tra le Società ed i propri dipendenti, fermo restando il principio di non cumulabilità tra le due discipline, le disposizioni saranno oggetto di armonizzazione con la nuova disciplina attraverso incontri tra le Parti. Lo Statuto del Fondo Pensione in vigore è pubblicato sul portale aziendale.

E' istituito un contributo variabile a carico delle Società correlato al conseguimento di obiettivi di incremento di produttività e di redditività. Tale contributo è determinato in funzione degli stessi indici previsti per il calcolo del PAV e non può in ogni caso costituire elemento retributivo per la determinazione del TFR o comunque di ogni eventuale altro istituto contrattuale o di legge.

La somma dei punti ottenuti determinerà il contributo variabile nella percentuale indicata dalla tabella sotto riportata, che verrà erogato a partire dal mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione.

Ha diritto al contributo variabile il personale in servizio a tempo indeterminato od in contratto di apprendistato assunto entro la fine dell'anno di maturazione del bonus.

Punti	impiegati	funzionari
meno di 1	0,00%	0,00%
da 1 a 3 punti	0,25%	0,25%
da 4 a 6 punti	0,50%	0,50%
da 7 a 9 punti	1,50%	1,75%
da 10 a 11 punti	2,00%	2,50%
da 12 a 13 punti	2,50%	3,00%
da 14 a 16 punti	2,75%	3,25%
oltre i 16 punti	3,00%	3,50%

Anticipazioni

Il Socio può conseguire un'anticipazione della posizione individuale maturata nei seguenti casi e misure:

- a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75 per cento, per spese sanitarie conseguenti a situazioni gravissime attinenti a sé, al coniuge o ai figli, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o per la realizzazione, sulla prima casa di abitazione, degli interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria, di restauro e di risanamento conservativo, di ristrutturazione edilizia, di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 1 dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380 e successive modifiche;
- c) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30 per cento, per la soddisfazione di ulteriori sue esigenze.

Le somme complessivamente percepite a titolo di anticipazione non possono eccedere il 75 per cento della posizione individuale maturata, incrementata delle anticipazioni percepite e non reintegrate.

Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anticipazione sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a forme pensionistiche complementari maturati dal Socio per i quali lo stesso non abbia esercitato il diritto di riscatto totale della posizione individuale.

Le somme percepite a titolo di anticipazione possono essere reintegrate, a scelta del Socio e in qualsiasi momento.

Le anticipazioni sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

Le Società si impegnano ad effettuare la liquidazione dell'anticipazione entro 30 giorni dalla richiesta.

Prestazioni pensionistiche

Il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza del Socio, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. Il Socio che decide di proseguire volontariamente la contribuzione al Fondo oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che alla data del pensionamento possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare, ha la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle prestazioni pensionistiche, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dal Socio per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

Il Socio ha facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi o in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.

Federico Romano SpA
 [Signature]

25

[Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

Il Socio ha facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50 per cento della posizione individuale maturata. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua senza reversibilità a favore del Socio il 70 per cento della posizione individuale maturata risulti inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, il Socio può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata.

Il Socio che risulta assunto antecedentemente al 29 aprile 1993 ed entro tale data iscritto a una forma pensionistica complementare, istituita alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, può richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in capitale.

Le prestazioni pensionistiche sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità, pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

Il Socio che abbia maturato il diritto alla prestazione pensionistica e intenda esercitare tale diritto può trasferire la propria posizione individuale presso altra forma pensionistica complementare.

Erogazione della rendita

Per l'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il Fondo stipula, nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti, apposite convenzioni con l'ITAS Vita S.p.A. A seguito dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica il valore della posizione individuale, integrato della rivalutazione, al netto della eventuale quota di prestazione da erogare in forma di capitale, viene impiegato quale premio unico per la costituzione di una rendita vitalizia immediata. Il fondo può prevedere anche altre forme di rendita vitalizia.

Trasferimento e riscatto della posizione individuale

Il Socio, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, può trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare decorso un periodo minimo di due anni di partecipazione al Fondo. Il trasferimento comporta la sospensione dell'obbligo contributivo a carico delle Società del Gruppo Itas e la cessazione della partecipazione al Fondo.

Anche prima del suddetto periodo minimo di permanenza, il Socio che perda i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento può:

- a) trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare alla quale acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;
- b) riscattare il 50 per cento della posizione individuale maturata, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria;
- c) riscattare l'intera posizione individuale maturata in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo o a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi. Il riscatto non è tuttavia consentito ove tali eventi si verificano nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche complementari, nel qual caso il Socio ha facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza;
- d) riscattare l'intera posizione individuale maturata ai sensi dell'art. 14, comma 5 del Decreto 252/2005 ovvero trasferirla ad altra forma pensionistica complementare, qualora vengano meno i requisiti di partecipazione al Fondo stabiliti dalle fonti che dispongono l'adesione su base collettiva;
- e) mantenere la posizione individuale accantonata presso il Fondo, in assenza di contribuzione.

In caso di decesso del Socio prima dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica la posizione individuale è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi

persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti la posizione individuale resta acquisita al Fondo.

Al di fuori dei suddetti casi, non sono previste altre forme di riscatto della posizione.

Il trasferimento della posizione individuale e il riscatto totale comportano la cessazione della partecipazione al Fondo.

Qualora venissero emanate nuove disposizioni di legge attinenti la sfera del trattamento previdenziale o in materia pensionistica, le Società si impegnano a rivedere con le R.S.A. la disciplina prevista dal presente articolo.

Art. 31- POLIZZA VITA

Le Società si impegnano a versare al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo ITAS, in aggiunta alla quota a carico dei dipendenti assunti a tempo indeterminato od in contratto di apprendistato, contributi atti a consentire il pagamento del premio relativo alla polizza collettiva Vita di cui al presente articolo.

Garanzie, norme, condizioni e condizioni particolari vengono così stabilite:

1) LIMITI DI ETÀ

Alla collettiva non possono partecipare i minori di anni 18 e coloro che hanno più di 65 anni di età.

2) FORMA

La forma è di assicurazione temporanea di gruppo per il caso di morte.

3) ESTENSIONI

L'assicurazione comprende anche la complementare per infortuni ed infortuni derivanti da incidente stradale al tasso dell'1,30‰ (per mille).

4) PREMI

Il premio puro, esente da frazionamento, è a carico per il 60% delle Società e per il 40% degli Assicurati. Eventuali Bonus vengono ripartiti in proporzione.

5) ACCETTAZIONI

Con la firma della domanda di far parte della collettiva i partecipanti accettano le disposizioni sia delle condizioni generali che quelle delle condizioni particolari.

6) DOMANDA

Tutte le domande di far parte della collettiva presentate successivamente alla prima stipula del presente accordo, avranno vigore dal primo del mese successivo alla richiesta.

7) PRESTAZIONI ASSICURATE

Le Società assicurano ciascun partecipante alla collettiva per un capitale di euro 178.000,00 dal 01 gennaio 2014, pagabile in caso di morte per qualsiasi causa. In caso di morte dell'Assicurato verrà immediatamente liquidato ai beneficiari designati il capitale assicurato in unica soluzione.

Allo scopo di conservare nel tempo la relazione intercorrente fra l'entità delle prestazioni garantite ai dipendenti ed il capitale individualmente assicurato, ad ogni ricorrenza annuale della polizza si provvederà all'aggiornamento di tale capitale, con arrotondamento ai 100,00 euro inferiori, in misura pari al 100% dell'incremento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati ed operai.

Ciascun partecipante alla collettiva potrà stabilizzare il capitale assicurato.

8) PRESTAZIONI AGGIUNTIVE

Il capitale massimo assicurato per ogni singola testa viene stabilito dal precedente punto 7). Rimangono ferme le maggiori somme assicurate presenti in garanzia alla data del 07 gennaio 2003, con pagamento del maggior onere a carico del dipendente.

9) PRESTAZIONI ASSICURATE PARTICOLARI

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

Le Società, qualora la morte dell'Assicurato sia conseguente ad infortunio, si impegnano a pagare un capitale supplementare corrispondente al capitale assicurato.

Il capitale supplementare verrà raddoppiato in caso di infortunio mortale derivante da investimento o comunque da incidente in occasione di guida o uso di mezzi di locomozione pubblici o privati adibiti alla circolazione su strade di uso pubblico.

10) RINUNCIA RIVALSA

Le Società rinunciano al diritto di rivalsa verso il responsabile di un eventuale sinistro che abbia causato la morte dell'Assicurato. (art. 1916 C.C.).

11) SINISTRO CHE COLPISCA PIÙ PERSONE

L'assicurazione comprende anche il sinistro che colpisca più persone a seguito di uno stesso evento accidentale, fino ad un importo complessivo pari a dieci volte il capitale medio assicurato relativo al sinistro.

Detto importo andrà suddiviso in relazione al numero delle teste colpite dal sinistro ed in proporzione ai capitali assicurati.

12) USCITA DAL SERVIZIO

L'adesione alla polizza di gruppo ne comprende la partecipazione per tutta la durata, subordinatamente alla continuazione del rapporto di dipendenza con le Società.

Le garanzie previste dalla polizza di gruppo cessano immediatamente al verificarsi di uno dei seguenti eventi:

- dimissioni volontarie;
- licenziamento per giusta causa.

L'Assicurato, il quale fruisca di periodi di conservazione del posto senza assegni per maternità, malattia o infortunio oppure ottiene un periodo di aspettativa come previsto dal C.C.N.L., rimane assicurato, sino ai termini previsti al comma precedente, purché corrisponda in proprio i premi per il periodo di assenza coperto da assicurazione.

13) DURATA DELL'ASSICURAZIONE

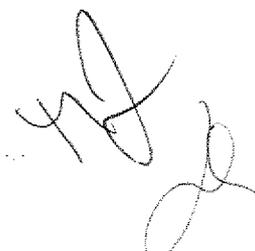
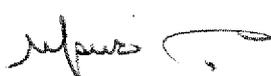
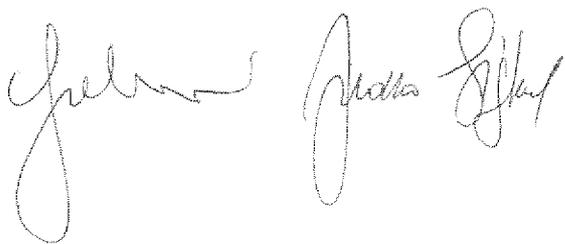
L'Assicurazione ha durata annuale e si rinnova automaticamente di anno in anno per un periodo la cui durata complessiva non sia inferiore ai cinque anni.

14) DISDETTA

L'assicurazione cessa alla fine del mese in cui termina il rapporto di lavoro con le Società, salvo disdetta da parte dei singoli assicurati o delle Società, da parte di queste ultime solo per la totalità della collettiva e solo se il numero di Assicurati sia diventato inferiore a venticinque.

La disdetta è da notificarsi per la fine dell'anno con preavviso di due mesi. La disdetta delle Società si intenderà validamente notificata a tutti gli Assicurati mediante avviso da affiggere all'albo sindacale e comunicazione diretta ai singoli Assicurati, mentre gli Assicurati avranno da notificarle alle Direzioni delle Società mediante raccomandata a mano con ricevuta.

Ciascun partecipante alla collettiva potrà aumentare il capitale assicurato con una polizza temporanea caso morte individuale (Tariffa 6ACO3) a premi puri delle tavole SIM/SIF 2003.



PARTE ECONOMICA

Art. 32 – TRATTAMENTO PER MISSIONI E TRASFERTE

1) Il Personale che sia incaricato di svolgere normalmente un'attività esterna fruirà del seguente trattamento economico per ogni giorno di trasferta:

	DATO C.I.A. 01/2014
SISTEMA A DIARIE	
trasferta parziale (senza pasti e pernottamento)	7,75
trasferta ridotta (con un pasto)	27,20
trasferta intera (con due pasti)	44,40
trasferta intera con pernottamento	58,05
SISTEMA A PIÈ DI LISTA	
rimborso per pasto	52,80
piccole spese	11,65
piccole spese con pernottamento	27,20

La diaria "trasferta intera" spetta in caso di rientro dalla trasferta dopo le ore 20,00.
Il pernottamento verrà rimborsato a piè di lista, regolarmente documentato da ricevuta fiscale intestata all'interessato, per alberghi di categoria non superiore alle tre stelle.

SISTEMA A PIÈ DI LISTA:

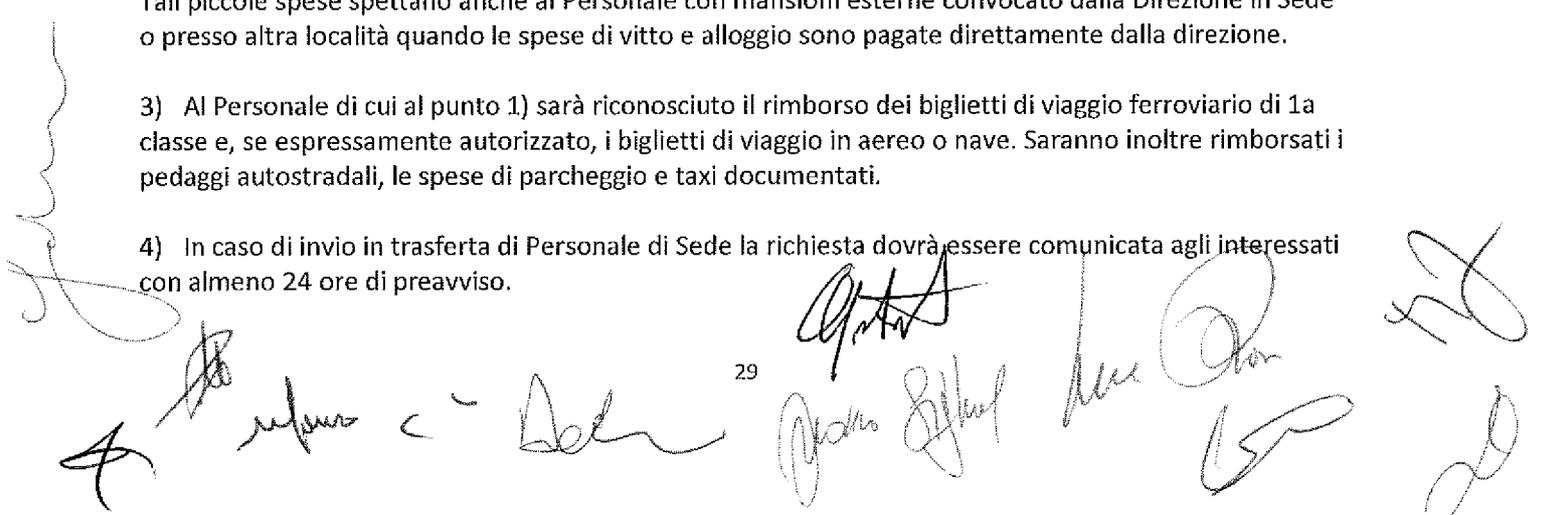
- a) per trasferte che comportino il consumo di pasti rimborso massimo di euro 52,80 per pasto, documentato da ricevuta fiscale intestata all'interessato;
- b) per trasferte che comportino anche il pernottamento, rimborso delle spese sostenute per il pernottamento stesso in alberghi a tre stelle, documentate come sopra;
- c) per piccole spese euro 27,20 in caso di trasferte che comportino pasti più pernottamento, euro 11,65 in caso di trasferte che comportino solo pasto.

Per il Personale esterno la scelta dell'uno o dell'altro dei sistemi avrà la durata minima di un anno.

2) Il Personale della Sede che a qualsiasi titolo venga inviato in trasferta potrà optare, per tutta la durata della trasferta, per il sistema a diarie o piè di lista.
A tale Personale potrà venire riconosciuto, previa autorizzazione, il rimborso a piè di lista non plafonato delle spese sostenute per pasti e colazione, oltre naturalmente alle spese per pernottamento in alberghi a tre stelle, purché documentate con ricevuta fiscale intestata all'interessato.
Per piccole spese verranno corrisposte euro 27,20 in caso di trasferte che comportino pasti più pernottamento ed euro 11,65 in caso di trasferte che comportino solo pasto.
Tali piccole spese spettano anche al Personale con mansioni esterne convocato dalla Direzione in Sede o presso altra località quando le spese di vitto e alloggio sono pagate direttamente dalla direzione.

3) Al Personale di cui al punto 1) sarà riconosciuto il rimborso dei biglietti di viaggio ferroviario di 1a classe e, se espressamente autorizzato, i biglietti di viaggio in aereo o nave. Saranno inoltre rimborsati i pedaggi autostradali, le spese di parcheggio e taxi documentati.

4) In caso di invio in trasferta di Personale di Sede la richiesta dovrà essere comunicata agli interessati con almeno 24 ore di preavviso.



5) Nel caso di missioni nel territorio nazionale di durata superiore a due settimane, viene riconosciuto il rimborso delle spese di viaggio per il rientro nei giorni di sabato e domenica dal luogo di missione al luogo di residenza. Vengono inoltre rimborsate, nel caso di missioni di durata inferiore a 15 giorni, ma superiore a 7 giorni, le spese documentate di lavatura e stiratura della biancheria personale.

6) Gli aggiornamenti degli importi di cui ai punti 1 e 2 avverranno automaticamente l'1/1 e l'1/7 di ogni anno in misura pari al 100% dell'incremento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati ed operai.

7) Al Personale autorizzato ad usare la propria autovettura per motivi di servizio verrà riconosciuto dal 1 maggio 2014, il rimborso previsto dalle tabelle ACI – costi chilometrici di esercizio - per il veicolo Volkswagen Passat Variant 2.0 TDI DPF 140CV gasolio. Il rimborso attualmente è pari a:

a) Percorrenza mensile superiore a 1.000 km:

- fino a km 1.700 euro 0,43 (pari al 87% del rimborso ACI riferito a 20.000 km);
- oltre i km 1.700 euro 0,38 (pari al 90% del rimborso ACI riferito a 30.000 km).

b) Nel caso di percorrenza mensile inferiore a km 1000 verrà riconosciuto il rimborso di euro 0,46 al km (pari al 80% del rimborso ACI riferito a 15.000 km - pari al 92% del rimborso ACI riferito a 20.000 km).

c) Personale Sede (escluso U.L.S. Trento) verrà riconosciuto il rimborso di euro 0,46 al km (pari al 80% del rimborso ACI riferito a 15.000 km - pari al 92% del rimborso ACI riferito a 20.000 km).

8) L'aggiornamento dei costi chilometrici verrà effettuato in base alle tabelle ACI, con corresponsione degli arretrati dalla data di pubblicazione del volume ACI.

Qualora per le trasferte venisse utilizzata un'autovettura non alimentata a gasolio o benzina (GPL, metano, idrogeno, elettrica), il dipendente dovrà darne informazione all'Azienda ed il rimborso verrà determinato in accordo con le R.S.A.

9) Polizze Assicurative:

Per il Personale in trasferta o missione verrà stipulata con effetto 01/05/2014 una polizza furto, incendio, Kasko, Cristalli, EA/ES e Ripristino airbag, gratuita a copertura di eventuali danni subiti all'autovettura sempreché avvenuti in servizio, alle condizioni della polizza stipulata dall'ITAS (vedi allegato 1);

Il Personale di Sede che a qualsiasi titolo venga inviato in trasferta, godrà delle stesse coperture assicurative di cui sopra.

10) Il personale autorizzato all'uso della propria autovettura per esigenze di servizio quali Liquidatori, Tecnici d'Area e Responsabili di Sviluppo Mercato/Agenzie, potrà ottenere in caso di cambio od acquisto dell'autovettura un prestito senza interessi da rimborsare, al massimo, in 48 rate mensili (4 anni):

- di euro 16.000,00;
- di euro 22.500,00 in caso di acquisto di auto nuova di prima immatricolazione.

In caso di modifica delle mansioni, il prestito concesso in base al presente punto continuerà con le stesse caratteristiche fino alla sua naturale scadenza.

Il prestito è concedibile sempre che siano state rimborsate tutte le rate di altri prestiti concessi in precedenza allo stesso titolo.

11) Il Personale con mansioni esterne potrà chiedere un fondo spese da concordare con le Società.

12) L'assegno sostitutivo dell'ex indennità di mensa spetta a tutti i dipendenti regolati dal presente Accordo, fatta eccezione per i giorni in cui il dipendente è in trasferta.

13) Le Società e le R.S.A. si incontreranno ogni sei mesi per accertare gli aggiornamenti di cui ai punti 6 e 8.

14) Il Personale che per proprie specifiche mansioni o indirettamente (trasferte o missioni) debba porsi alla guida di un veicolo, sia proprio sia aziendale, è fatto divieto assoluto di assumere bevande alcoliche. Tale divieto è esteso anche alle ore che precedono tale funzione ivi compresa la pausa pranzo (ricordiamo che il tasso alcolemico da rispettare e stabilito dalla legge è pari a 0,0 grammi per litro).

15) Al Personale che debba porsi alla guida di un veicolo sia proprio sia aziendale, per esigenze di servizio, è fatto divieto assoluto di assumere bevande alcoliche. Tale divieto è esteso anche alle ore che precedono tale funzione ivi compresa la pausa pranzo.

Art. 33 - PRESTITO CASA

IMPIEGATI

Le Società per rendere possibile al Personale l'acquisto, anche di non nuova costruzione o di nuda proprietà, o la costruzione di una prima casa di abitazione o la ristrutturazione od il risanamento del primo alloggio di proprietà del lavoratore si impegnano a concorrere in misura pari a quattro punti dell'interesse che l'Istituto di Credito richiederà sul mutuo per le rate previste dal condizionato di mutuo che verrà acceso dal dipendente presso tale Istituto, riferito ad un mutuo il cui limite massimo non potrà superare euro 66.000,00.

L'importo complessivo dei mutui nel triennio non potrà superare la somma di euro 1.400.000,00. Saranno a carico dell'interessato le spese per l'istruttoria della pratica, le spese notarili, i diritti di commissione e quant'altro di norma richiesto dall'Istituto di Credito.

L'accordo si applica ai dipendenti assunti a contratto a tempo indeterminato che abbiano almeno tre anni di effettivo servizio.

Non si applica nel caso di dipendenti in età pensionabile o a cui manchino tre anni per raggiungere l'età pensionabile.

Sono esclusi dai benefici dell'Accordo i dipendenti che si trovino in una delle seguenti situazioni:

- a) risultino proprietari, essi stessi o il coniuge, o comproprietari con il coniuge, di abitazione idonea in qualsiasi località;
- b) risultino proprietari, essi stessi o il coniuge, o comproprietari con il coniuge, di più di una abitazione non idonea.

Gli interessati dovranno presentare domanda alle risorse umane dichiarando nella stessa, esplicitamente sotto la propria personale responsabilità, che non sussiste nel loro confronti alcun caso di esclusione tra quelli previsti.

Il concorso interessi termina con la cessazione del rapporto di lavoro.

In relazione all'eventuale esiguo numero delle richieste, sempre nel rispetto della funzionalità e della generalità del provvedimento, il concorso di quattro punti potrà venire elevato, per mutui ragionevolmente superiori a euro 66.000,00, derogando dal limite sopra fissato.

I dipendenti nuovi assunti che nel triennio avessero contratto il mutuo potranno beneficiare, alla fine del triennio, dei contenuti del presente articolo.

Il prestito viene concesso anche a dipendenti che acquistano la casa di abitazione di dimensioni maggiori, previo contemporanea vendita della casa più piccola e purché non abbiano usufruito di tale istituto contrattuale.

Il prestito viene concesso per consolidamento di proprietà della casa di abitazione nell'ipotesi in cui il dipendente sia proprietario pro-indiviso (escluso il caso di comproprietà con il coniuge non legalmente separato) ovvero abbia la nuda proprietà in quanto l'immobile sia gravato di usufrutto legale o successorio.

In caso di vendita e successivo acquisto di nuova prima casa di abitazione che comporti l'estinzione del mutuo esistente, il contributo potrà essere replicato per la sola parte residua di capitale e di numero di rate, sul nuovo mutuo.

FUNZIONARI

Le Società per rendere possibile ai Funzionari l'acquisto, anche di non nuova costruzione o di nuda proprietà, o la costruzione di una prima casa di abitazione o la ristrutturazione od il risanamento del primo alloggio di proprietà del Funzionario, si impegnano a concorrere in misura pari a quattro punti dell'interesse che l'Istituto di Credito richiederà sul mutuo che verrà acceso dal Funzionario presso tale Istituto, riferito ad un mutuo il cui limite massimo non potrà superare euro 80.000,00.

L'importo complessivo dei mutui nel triennio non potrà superare la somma di euro 800.000,00.

Saranno a carico dei Funzionari le spese per l'istruttoria della pratica, le spese notarili, i diritti di commissione e quant'altro di norma richiesto dall'Istituto di Credito.

L'accordo si applica ai Funzionari che abbiano almeno tre anni di effettivo servizio.

Non si applica ai Funzionari in età pensionabile o a cui manchino tre anni per raggiungere l'età pensionabile.

Sono esclusi dai benefici dell'Accordo i Funzionari che si trovino in una delle seguenti situazioni:

- a) risultino proprietari essi stessi o il coniuge, o comproprietari con il coniuge, di abitazione idonea in qualsiasi località;
- b) risultino proprietari, essi stessi o il coniuge, o comproprietari con il coniuge, di più di una abitazione non idonea.

Il concorso interessi termina con la cessazione del rapporto di lavoro.

In relazione all'eventuale esiguo numero delle richieste, sempre nel rispetto della funzionalità e della generalità del provvedimento, il concorso di quattro punti potrà venire elevato, per mutui ragionevolmente superiori a euro 80.000,00, derogando dal limite sopra fissato.

I Funzionari nuovi assunti che nel triennio avessero contratto il mutuo potranno beneficiare, alla fine del triennio, dei contenuti del presente articolo.

Il prestito viene concesso anche ai Funzionari che acquistano la casa di abitazione di dimensioni maggiori, previo contemporanea vendita della casa più piccola e purché non abbiano usufruito di tale istituto contrattuale.

Il prestito viene concesso per consolidamento di proprietà della casa di abitazione nell'ipotesi in cui il dipendente sia proprietario pro-indiviso (escluso il caso di comproprietà con il coniuge non legalmente separato) ovvero abbia la nuda proprietà in quanto l'immobile sia gravato di usufrutto legale o successorio.

In caso di vendita e successivo acquisto di nuova prima casa di abitazione che comporti l'estinzione del mutuo esistente, il contributo potrà essere replicato per la sola parte residua di capitale e di numero di rate, sul nuovo mutuo.

Art. 34 - PRESTITI AL PERSONALE

IMPIEGATI

Saranno corrisposti prestiti a favore del Personale dipendente con le seguenti modalità:

- a) l'importo massimo erogabile è di:
euro 10.000,00.- per dipendenti con anzianità inferiore a tre anni;
euro 18.000,00.- per dipendenti con anzianità superiore a tre anni;
- b) il rimborso avviene con rate costanti di pari importo distribuito nell'arco massimo di cinque anni, per ogni mensilità normale (12 rate all'anno). La rata di rimborso non potrà essere inferiore a euro 100,00;
- c) il tasso di interesse annuo è uguale al tasso ufficiale di interessi BCE (tasso refi)+ 0,25%.
- d) tetto massimo complessivo a disposizione euro 600.000,00.-.

Si allega il regolamento della Commissione paritetica aziendale per i prestiti al Personale che fa parte integrante del presente articolo.

REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA AZIENDALE PER I PRESTITI AL PERSONALE (C.A.P.P.)

Premesso che il parere della Commissione è vincolante, ai fini di regolamentare detta Commissione e dare, nel contempo, un indirizzo ai suoi giudizi a fronte delle richieste di prestiti del Personale medesimo, si precisa quanto segue:

- 1.- La C.A.P.P. è composta da quattro membri scelti tra il personale dipendente delle Società, di cui due incaricati dalla Presidenza dell'Istituto e gli altri due designati dalle R.S.A. Essi restano in carica due anni e sono rieleggibili.
- 2.- La C.A.P.P. si riunisce entro la prima decade di ogni mese per esaminare le domande di prestito pervenute alle Direzioni Generali delle Società nel mese precedente e da queste trasmesse alla C.A.P.P. medesima. Essa farà pervenire per iscritto il proprio parere alle Direzioni Generali nel più breve tempo possibile.
- 3.- Le domande di prestito rivolte alle Società, da compilare su apposito schema predisposto, non possono essere effettuate per motivi manifestamente voluttuari o speculativi e dovranno precisare la destinazione dell'importo richiesto.
- 4.- La C.A.P.P. richiederà la documentazione sull'impiego della somma domandata sia prima che dopo la concessione del prestito, al fine di accertare la fondatezza delle giustificazioni adottate dall'interessato.
- 5.- Coloro che già hanno usufruito di un prestito, di norma, non potranno usufruire di una ulteriore concessione fino a tanto che non avranno rimborsato il prestito in corso. Qualora un dipendente presenti richiesta di prestito per la terza volta nell'arco di 5 anni a partire dalla prima erogazione di prestito, il prestito non verrà erogato se i precedenti non sono giunti alla naturale scadenza.

FUNZIONARI

Saranno corrisposti prestiti a favore dei Funzionari con le seguenti modalità:

- a) importo massimo del prestito erogabile euro 25.000,00;
- b) il rimborso avviene con rate costanti di pari importo distribuito nell'arco massimo di cinque anni, per ogni mensilità normale (12 rate all'anno). La rata di rimborso non potrà essere inferiore a euro 120,00;
- c) il tasso di interesse annuo è uguale al tasso ufficiale di riferimento BCE (tasso refi)+ 0,25%.

All'atto della richiesta dovrà venire allegata la documentazione sull'impiego della somma.

Art. 35 – BUONO PASTO

Il valore del buono pasto – comprensivo dell'importo di euro 3,80 già previsto dall'art. 102 del vigente C.C.N.L. è pari a euro 5,00.

I criteri di erogazione dei buoni pasto sono disciplinati dal predetto art. 102 del vigente CCNL, e data la natura del buono pasto, esso non verrà considerato ai fini del calcolo della indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento di fine rapporto, delle ferie, delle mensilità aggiuntive, delle festività nazionali e infrasettimanali e a qualsiasi altro effetto retributivo.

In affiancamento alla modalità del buono cartaceo, è prevista anche l'attivazione della modalità tramite tessera elettronica, vincolata ad una adesione minima di 50 lavoratori.

A tale modalità viene data opzione di scelta a cadenza annuale e il suo valore unitario viene stabilito in euro 7,00.

Art. 36 - INDENNITÀ DI BILANCIO

L'istituto dell'Indennità di Bilancio, come istituito dall'Accordo Aziendale di data 18 dicembre 1969, dal 1 gennaio 2009 sarà corrisposto nella retribuzione delle 14 mensilità, secondo l'effettiva maturazione.

Le voci retributive di riferimento sono costituite dai seguenti elementi di retribuzione:

- tabella stipendiale omnicomprensiva;
- assegni personali concessi a qualsiasi titolo;
- indennità previste dal C.C.N.L.

E' espressamente escluso dal calcolo l'elemento Premio Aziendale di Produttività.

Art. 37 - PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ (con effetto 01/01/2014)

1) PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ FISSO:

Al personale verrà corrisposto per la durata del presente Contratto un premio aziendale di produttività, suddiviso in 14 mensilità così stabilito:

livello	classe 1-4	classe 5-8	classe 9-13
1°	2.066,14	2.145,60	2.225,07
2°	2.479,36	2.574,72	2.670,08
3°	2.892,58	3.003,84	3.115,09
4°	3.305,82	3.432,96	3.560,11
5°	3.719,04	3.862,08	4.005,12
6°	4.132,26	4.291,20	4.450,13
	classe 1-3	classe 4-5	classe 6-8
Funz. 1Gr.	5.785,17	6.007,67	6.230,18
Funz. 2Gr.	6.198,40	6.436,80	6.675,20
Funz. 3Gr.	6.611,62	6.865,92	7.120,21

2) PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ VARIABILE:

Il premio aziendale di produttività variabile è correlato al conseguimento di obiettivi di incremento di produttività e di redditività. Tale premio sarà determinato in funzione dei seguenti indici: rapporto tra premi e dipendenti, andamento economico (utile di bilancio), andamento tecnico (rapporto sinistri premi) e presenza dei dipendenti.

Il premio aziendale di produttività variabile viene determinato sommando i punti dei seguenti indici:

1) rapporto premi dipendenti = X: è il risultato della seguente formula:

$$X = [(PDa - PDap) / PDap]$$

Dove PDa:

è la produttività dell'anno in corso: risultato del rapporto tra premi (emessi lavoro diretto) delle compagnie Itas Mutua, Itas Assicurazioni S.p.A., Itas Vita S.p.A. e numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre (dirigenti esclusi, part time = 0,5);

Dove PDap:

è la produttività dell'anno precedente: risultato del rapporto tra premi (emessi lavoro diretto) e numero dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre (dirigenti esclusi, part time = 0,5) dell'anno precedente;

se X:

<= a 0	punti	0
tra 0,01 e 2,50	punti	1
tra 2,51 e 5,00	punti	2
tra 5,01 e 7,50	punti	3
tra 7,51 e 9,00	punti	4
> di 9,00	punti	5

2) rapporto sinistri premi = Y: è la percentuale di decremento tra sinistri e premi delle società Itas Mutua e Itas Assicurazioni S.p.A. dell'anno in corso rispetto all'anno precedente;

se Y:

<= a 0	punti	0
tra 0,01 e 0,50	punti	1
tra 0,51 e 1,00,	punti	2
tra 1,01 e 1,50,	punti	4
> di 1,5	punti	5

Se il risultato del conto tecnico dei rami danni (allegato 26 al bilancio – risultato lavoro diretto) è positivo si conteggiano 6 punti e non sarà considerato il valore di Y.

3) utile prima delle imposte = Z: è la somma del risultato delle società Itas Mutua, Itas Assicurazioni S.p.A. e Itas Vita S.p.A. prima delle imposte;

se Z:

<= a 1.000.000,00	punti	0
tra 1.000.000,01 e 2.500.000,00	punti	2
tra 2.500.000,01 e 5.000.000,00	punti	3
tra 5.000.000,01 e 7.500.000,00	punti	4
tra 7.500.000,01 e 10.000.000,00	punti	5
tra 10.000.000,01 e 15.000.000,00	punti	7
tra 15.000.000,01 e 20.000.000,00	punti	9
tra 20.000.000,01 e 25.000.000,00	punti	12
> 25.000.000,00	punti	15

La somma dei punti ottenuti determinerà il premio aziendale di produttività variabile che verrà erogato nei termini di seguito indicati:

meno di 1	nessuna erogazione	
da 1 a 3 punti	5,00%	del Premio di Produttività fisso
da 4 a 6 punti	10,00%	del Premio di Produttività fisso
da 7 a 9 punti	17,00%	del Premio di Produttività fisso
da 10 a 11 punti	25,00%	del Premio di Produttività fisso
da 12 a 13 punti	35,00%	del Premio di Produttività fisso
da 14 a 16 punti	45,00%	del Premio di Produttività fisso
oltre i 16 punti	55,00%	del Premio di Produttività fisso

La percentuale individuata del Premio di Produttività fisso sarà rapportata per ciascun dipendente con le ore di assenza per malattia nel modo seguente:

assenza < a 111 ore	100% PAV
assenza tra 112 e 222	80% PAV
assenza tra 223 e 333	65% PAV
assenza tra 334 e 555	50% PAV
assenza tra 556 e 750	30% PAV
> di 750	0% PAV

Il premio aziendale di produttività variabile sarà corrisposto come "una tantum" nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione. Agli effetti della corresponsione sarà considerato il livello

in essere al 31 dicembre anteriore all'anno di liquidazione. Spetterà ai lavoratori assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti con contratto apprendistato in proporzione al periodo di servizio prestato. Pertanto ai lavoratori che hanno usufruito di aspettative, compresa quella per maternità, e permessi non retribuiti, il premio variabile viene ridotto proporzionalmente.

Il premio aziendale di produttività variabile sarà corrisposto solo al personale in servizio alla data di erogazione con l'eccezione dei lavoratori cessati per quiescenza o per decesso. In tali casi, qualora non siano stati ancora definiti i parametri, verranno corrisposti i ratei applicando la media di quanto erogato negli ultimi quattro anni.

Il premio aziendale di produttività variabile viene escluso da tutte le forme retributive previste da contratti collettivi e norme vigenti ed è da computarsi ai fini dell'accantonamento del T.F.R..

Ai soli fini della determinazione delle tabelle del premio aziendale di produttività variabile l'importo di riferimento sarà la seguente tabella, adeguata in misura pari al 100% dell'incremento dell'indice ISTAT.

Livello	PAP rivalutato al 31/12/2013
1°	2.643,79
2°	3.172,54
3°	3.701,30
4°	4.230,06
5°	4.758,82
6°	5.287,57
Funz. 1Gr.	7.402,60
Funz. 2Gr.	7.931,37
Funz. 3Gr.	8.460,12

Il premio previsto dal presente punto, risultante dagli indicatori, sarà aumentato nelle percentuali sotto riportate qualora l'utile netto delle Società risultasse:

- compreso tra euro 4.000.000 e 8.000.000 PAV aumentato del 10%
- compreso tra euro 8.000.001 e 10.000.000 PAV aumentato del 20%
- compreso tra euro 10.000.001 e 14.000.000 PAV aumentato del 30%
- maggiore di euro 14.000.000 PAV aumentato del 55%

Art. 38 - ANTICIPAZIONE TRATTAMENTO FINE RAPPORTO

Ad integrazione e modifica di quanto previsto dalla Legge 297 dd. 29/05/1982 si conviene:

- 1) Ad esclusivo giudizio delle Società potranno venire superate per anno le percentuali del 15% e rispettivamente del 6%.
- 2) Viene elevata la misura dell'anticipazione dal 70% al 90% del T.F.R..
- 3) Le anticipazioni vengono concesse:
 - a) per spese sanitarie:
 - è ammessa l'anticipazione per i familiari a carico;
 - viene ammessa la possibilità di cumulare al massimo tre anticipazioni sino al raggiungimento del 90%;
 - l'erogazione dell'anticipazione avverrà all'atto della presentazione di fotocopia della fattura;
 - le anticipazioni per spese sanitarie hanno la precedenza sulle anticipazioni per la casa;
 - viene tolto il limite degli 8 anni di servizio;
 - b) per abitazioni:
 - aventi diritto:
 - il lavoratore od il figlio per la prima casa di abitazione;

- viene ammessa la possibilità di cumulare al massimo tre anticipazioni sino al raggiungimento del 90%;
- il figlio non convivente per la prima casa di abitazione purché il dipendente delle Società non possieda altra casa di abitazione oltre quella in cui risiede;

casi in cui viene concessa:

- costruzione dell'abitazione su terreni già di proprietà;
- acquisto da cooperative per costruzioni iniziate dopo l'entrata in vigore della Legge n° 297 dd. 29/05/1982;
- riscatto con saldo in unica soluzione;
- ristrutturazione e/o ampliamento di casa già posseduta purché sia effettivamente insufficiente;
- acquisto da terzi con eventuale ristrutturazione;
- acquisto da terzi in presenza di unità abitative effettivamente insufficienti previa contestuale vendita della casa insufficiente;
- estinzione mutui già contratti;
- consolidamento della casa di abitazione, nell'ipotesi in cui il dipendente sia proprietario pro-indiviso (escluso il caso di comproprietà con il coniuge non legalmente separato) ovvero abbia la nuda proprietà in quanto l'immobile sia gravato di usufrutto legale o successorio;
- ristrutturazione della casa di proprietà del nucleo familiare, ad uso esclusivo dei componenti il nucleo medesimo, solamente se ricevuta in eredità, ancorché non costituisca abitazione principale.

I casi previsti dovranno essere documentati.

- per il versamento di contributi per il coniuge a carico a forme pensionistiche previste dal D.Lgs. 124/93 e successive modifiche;
- per far fronte alle spese da sostenere durante i periodi di astensione facoltativa per maternità, formazione e formazione continua (art. 7 Legge 8 marzo 2000 n° 53);
- in ogni altra ipotesi prevista dalla Legge e dal C.C.N.L..

- Le richieste saranno evase non appena le Società saranno in possesso della necessaria documentazione.

N.B.: Per familiari a carico di cui al punto 3/a del presente articolo si intendono i familiari per i quali spettano le detrazioni IRPEF, con la sola esclusione delle altre persone a carico.

Allegato 1

POLIZZA GARANZIE CORPI VEICOLI TERRESTRI (CVT)

Art. 1 - Oggetto dell'assicurazione

La copertura assicurativa di cui alla presente polizza, è prestata per i danni materiali e diretti subiti dai veicoli assicurati **durante la circolazione in occasione di trasferte o missioni per conto delle Società.**

Si intendono esclusi dalla copertura gli autoveicoli che risultano intestati a persona diversa da quella del dipendente.

Previa comunicazione al servizio risorse umane è ammesso tuttavia, in caso di impedimento o diversa circostanza, l'utilizzo di autoveicolo intestato ad un familiare purché convivente ancorché non a carico.

La Società si obbliga, nei limiti e alle condizioni che seguono, ad indennizzare i danni subiti in conseguenza di:

- **Furto, totale o parziale, e rapina**, compresi i danni prodotti al veicolo nell'esecuzione o nel tentativo di furto o rapina del veicolo o di quanto nello stesso contenuto. Sono compresi i danni derivanti dalla circolazione avvenuta durante l'uso o il possesso illegale del veicolo stesso.
- **Incendio**, nonché esplosione, scoppio ed azione del fulmine.
- **Danni accidentali (garanzia "kasko")** in conseguenza di urto, ribaltamento, uscita di strada o collisione, verificatisi durante la circolazione, nonché a seguito di caduta di sassi, frane, valanghe e slavine.
- **Atti dolosi (Eventi socio politici)** in conseguenza di atti dolosi di terzi, compresi quelli vandalici, di terrorismo e di sabotaggio
- **Eventi naturali catastrofali (eventi atmosferici)** in conseguenza di:
 - vento forte (di velocità pari o superiore al 7° grado della scala Beaufort), e cose da esso trasportate, tromba d'aria, grandine, accumulo di neve, frana, valanga, slavina;
 - terremoto, eruzione vulcanica, inondazione, alluvione e allagamento in genere.
 - caduta di aeromobili, loro parti o cose dagli stessi trasportati, compresi ordigni bellici non nucleari;
 - urto contro animali selvatici.
- **Rottura cristalli**: rimborso delle spese sostenute dall'Assicurato per la riparazione o sostituzione dei vetri o cristalli dell'abitacolo del veicolo a seguito della loro rottura per fatto accidentale o azione di terzi, nonché esplosione, scoppio ed azione del fulmine;
- **Ripristino degli airbag** rimborso all'Assicurato delle spese sostenute dall'Assicurato medesimo per il ripristino degli airbag montati sul veicolo assicurato a causa di un sinistro da circolazione o di un danno accidentale (kasko) o a causa di un evento fortuito.

Art. 2 - Esclusioni

L'assicurazione non comprende i danni:

- determinati o agevolati da dolo del Contraente, dell'Assicurato, delle persone con loro coabitanti, dei loro dipendenti o delle persone da loro incaricate della guida, riparazione o custodia del veicolo stesso;
- conseguenti alla guida da parte di persona priva dell'abilitazione prescritta dalle disposizioni vigenti, salvo il caso di guida con patente scaduta, ma a condizione che sussistano, al momento del sinistro, i requisiti per il rinnovo;
- causati da bruciature verificatisi in assenza di incendio, nonché quelli agli impianti elettrici dovuti a fenomeno elettrico che non sia stato seguito da incendio, salvo l'azione del fulmine;
- occorsi alle cose indossate o portate con sé dalle persone occupanti il veicolo, nonché ai bagagli, agli animali e, in generale, alle cose, trovantisì a bordo del veicolo;
- cagionati da cose o animali trasportati sul veicolo, nonché da operazioni di carico e scarico;
- verificatisi a causa di circolazione al di fuori di sede stradale, nonché da operazioni di carico e scarico;

- *per la garanzia cristalli*: le rigature, le segnature, le screpolature e simili, i danni a fari, fanalini e specchi

Art. 4 - Obbligo e spese di salvataggio

Appena avvenuto un sinistro l'Assicurato ha l'obbligo di adoperarsi nel modo più efficace per il recupero e la conservazione dell'autoveicolo rimasto danneggiato.

Le spese fatte a questo scopo dall'Assicurato sono a carico dell'ITAS.

Art. 5 – Modalità di denuncia del sinistro

In caso di sinistro l'Assicurato ha l'obbligo di farne denuncia all'ITAS entro tre giorni dalla data del sinistro stesso, indicando luogo e circostanze nelle quali il fatto si è verificato, l'importo approssimativo del danno e, in caso di collisione con autoveicolo identificato, il nome e l'indirizzo del proprietario del veicolo di controparte, nonché il numero di polizza e la Compagnia assicuratrice per la R.C.Auto.

Non adempiendo agli obblighi di cui all'art. 4 ed al presente, l'Assicurato pregiudica il suo diritto all'indennizzo.

Art. 6 - Determinazione dell'indennizzo – Riparazioni

In caso di sinistro che comporti l'impossibilità della riparazione, o la non convenienza della stessa, l'ITAS corrisponderà un indennizzo pari al costo di sostituzione del veicolo con uno di uguale tipo, marca e caratteristiche. Nel caso che detto autoveicolo non sia più in fabbricazione, la sostituzione avverrà con uno di costo e caratteristiche pari a quello sinistrato.

Il relitto rimane di proprietà dell'ITAS.

Nel caso, invece, che sia possibile e/o conveniente la riparazione, l'ITAS corrisponderà un indennizzo pari al costo della riparazione stessa.

L'ITAS si riserva di far eseguire direttamente le riparazioni necessarie al ripristino del veicolo danneggiato nonché sostituire il veicolo stesso in luogo di pagare l'indennizzo.

Art. 7 - Scoperti e franchigie

In caso di sinistro, per veicoli la cui data di prima immatricolazione, al momento del sinistro, risulti non superiore a cinque anni, la Società corrisponderà all'Assicurato la somma liquidabile ai sensi di polizza, senza applicazione di scoperto o franchigia.

Nel caso di veicoli immatricolati da oltre cinque anni, sull'ammontare del danno verrà applicato uno scoperto del 5%, fermo restando che la riduzione non potrà superare la misura che si sarebbe praticata tenendo conto del valore commerciale del veicolo al momento del sinistro.

Art. 8 – Liquidazione dei danni – Perizia contrattuale

La liquidazione del danno ha luogo mediante accordo diretto tra le Parti. Le eventuali controversie sulla liquidazione stessa possono essere demandate per iscritto, su iniziativa della Parte più diligente, ad un collegio di tre periti, nominati uno per parte e il terzo di comune accordo. In caso di disaccordo sulla scelta del terzo perito la nomina viene demandata al Presidente della C.C.I.A.A. competente in relazione alla sede della residenza dell'Assicurato. Ciascuna delle Parti sostiene le spese del proprio perito; quelle del terzo sono a carico della Società e dell'Assicurato in parti uguali. Le decisioni dei periti sono prese a maggioranza di voti, con dispensa da ogni formalità giudiziaria, e sono vincolanti per le Parti, anche se uno dei periti si sia rifiutato di sottoscrivere il verbale delle operazioni peritali. Le Parti rinunciano a qualsiasi impugnativa, salvo il caso di errore, violenza, dolo, o violazione dei patti contrattuali.

Art. 9 - Assicurazione presso diversi assicuratori

Qualora sulle medesime cose assicurate coesistano più assicurazioni, rimane convenuto che l'ITAS pagherà come propria quota di risarcimento e spese quella proporzionale al rapporto fra la somma da esso assicurata e tutte le assicurazioni coesistenti, esclusa ogni solidarietà con altri assicuratori.

Per quanto non previsto dalle presenti condizioni valgono le norme previste dalla Legge.

Allegato 2

ACCORDO PER L'INSERIMENTO DEL CONTRIBUTO A CARICO DELLE IMPRESE AL FONDO PENSIONE NELLA BASE DI CALCOLO DEL TFR

Premesso che

- A) secondo l'art. 86 del C.C.N.L. 17/09/2007, è previsto, a favore di ciascun lavoratore, un trattamento previdenziale finanziato in parte mediante contributo del lavoratore e in parte mediante contributo dell'Impresa. Criteri e modalità di attuazione del trattamento previdenziale sono disciplinati nell'apposito Regolamento contenuto nell'allegato 13 del citato CCNL;
- B) ogni anno le Società finanziano il trattamento pensionistico complementare dei propri dipendenti, iscritti al Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Itas, con un contributo fisso a loro carico, comprensivo del contributo stabilito dal CCNL, e con un contributo variabile, entrambi previsti dall'articolo 30, del C.I.A. 01/01/2012 e precedenti;
- C) le R.S.A. hanno avanzato formale richiesta, mediante raccomandata a mano sottoscritta dai lavoratori in data 25/3/2004, a favore dei dipendenti delle Imprese, di inserire nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto il contributo a carico azienda, comprensivo di quello previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Categoria;
- D) in caso di non adesione al Fondo, l'ultimo comma del punto 8 del Regolamento contenuto nell'allegato 13 del citato CCNL, prevede la non conversione in un trattamento di altro genere del contributo dell'Impresa;
- E) le Parti hanno considerato positivamente la possibilità di risolvere la controversia attraverso un accordo sindacale collettivo, transattivo e definitorio di ogni questione relativa al passato e a disciplinare la materia per il futuro;
- F) che in sede di trattativa per il rinnovo del C.C.N.L. non è stata regolamentata la controversa materia e che l'esistenza di diversi orientamenti, anche giurisprudenziali, sull'interpretazione della relativa normativa, potrebbero ingenerare un eventuale contenzioso.

Considerata tutta la premessa, che costituisce parte integrante ed inscindibile dell'accordo, si conviene per il futuro, che a decorrere dal 01/01/2014, le Società si impegnano ad inserire nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto annuale il contributo a carico dell'azienda, sia la parte fissa che variabile, come riportato all'articolo 30 del C.I.A. 01/01/2012, a fronte della rinuncia dei propri dipendenti a qualsiasi ulteriore pretesa relativa al finanziamento del proprio trattamento pensionistico complementare mediante la contribuzione versata dalle Società al Fondo, così come indicata alla Lettera B) della premessa del presente accordo nei confronti dei propri dipendenti in servizio alla data di stipula del presente accordo ed agli assunti successivamente e che risultino iscritti al Fondo Pensione per il Personale del Gruppo.

Le Imprese e le R.S.A., al fine di risolvere formalmente e sostanzialmente le controversie in atto e di prevenire quelle eventualmente future, ritengono di conferire all'accordo anche il valore di conciliazione effettuata in sede sindacale ai sensi e per gli effetti degli articoli 410 e seguenti del C.P.C. Le Imprese e le R.S.A. provvederanno a raccogliere le singole adesioni dei lavoratori mediante sottoscrizione informale del presente Accordo.

Il presente Accordo non avrà efficacia alcuna nei confronti dei lavoratori che non riterranno di aderirvi. Nel caso sulla materia oggetto del presente accordo intervenisse una disciplina di legge e/o contrattuale vincolante nei rapporti tra le Imprese ed i propri dipendenti, fermo restando il principio di non cumulabilità tra le due discipline, le disposizioni contenute nel presente accordo saranno oggetto di armonizzazione con la nuova disciplina attraverso incontri tra le Parti.

PROTOCOLLO D'INTESA

Tra la Direzione Generale e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, di seguito indicate come "Parti"

**PER LA PROMOZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE PRESSO IL GRUPPO ITAS ASSICURAZIONI
FINANZIATE DAL FONDO BANCHE ASSICURAZIONI**

PREMESSO CHE

Le finalità del presente protocollo sono quelle di attivare una serie di azioni tese a migliorare e a potenziare le attività formative all'interno del Gruppo Itas Assicurazioni;

L'interesse primario della Direzione Generale, in accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, è quello di promuovere, realizzare e diffondere iniziative di formazione continua, all'interno di piani orientati a valorizzare lo sviluppo personale e professionale di ogni dipendente, attraverso l'elaborazione di percorsi mirati e qualificanti;

L'elaborazione dei principi guida di seguito riportati rappresenta l'impegno delle controparti verso il raggiungimento del pieno successo delle attività formative, rispetto alle quali risulta fondamentale assicurare un flusso informativo chiaro e tempestivo in merito a questioni di reciproco e rilevante interesse;

La presentazione dei piani formativi a valere sul Fondo Banche Assicurazioni richiede, in particolare, la gestione di alcune attività amministrative e di rendicontazione, che prevedono il rispetto di un iter procedurale garante della massima trasparenza e responsabilizzazione delle parti coinvolte;

LE PARTI CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE

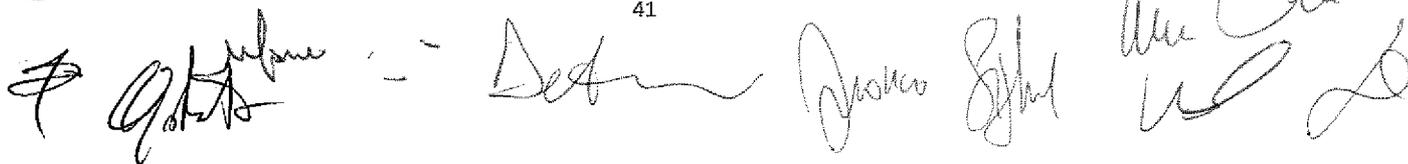
Articolo 1. Procedura di approvazione dei piani di formazione a valere sul Fondo Banche Assicurazioni.

Secondo quanto previsto dal "Regolamento del Fondo Banche Assicurazioni", le Rappresentanze Sindacali Aziendali risultano membro di diritto nella formazione dei piani formativi; pertanto la Direzione Generale si impegna a inoltrare alle Rappresentanze Sindacali Aziendali i piani di formazione, oggetto della richiesta di finanziamento presso FBA, entro 15 giorni lavorativi prima della scadenza ultima per la presentazione del progetto al Fondo. L'inoltro della documentazione avverrà attraverso la posta elettronica aziendale. Si concorda il confronto con la Direzione Generale sulle tematiche di formazione almeno una volta al trimestre e in casi di urgenza si rendono disponibili ad incontri in tempi più ristretti (di norma 4 giorni lavorativi) per motivi legati all'organizzazione di un corso (termine di iscrizione, data imminente di inizio corso) e, nell'esclusivo interesse del dipendente, quando le circostanze richiedano tempistiche più ristrette per l'approvazione del piano.

Articolo 2. Informazione

Le R.S.A. saranno sistematicamente informate sulle iniziative di formazione a valere sul Fondo Banche Assicurazione, relative all'anno solare precedente. Le informazioni in merito al numero di corsi attivati e di ore formative svolte verranno inserite all'interno di un resoconto generale che verrà consegnato alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, come previsto dal Regolamento FBA e dall'accordo interconfederale, sottoscritto in data 8 gennaio 2008 in attuazione della disposizione art. 118 Legge n. 388 del 2000.

Si sottolinea l'interesse di entrambe le Parti a promuovere le attività di formazione in azienda, estese a tutto il personale dipendente e orientate a valorizzare la professionalità e le competenze di ognuno. A



tale fine potranno essere individuate e proposte attività di docenza di diversa provenienza nel pieno rispetto di quanto previsto dal Regolamento per lo sviluppo dei Piani FBA. Per attività di formazione si intende, a questo fine, ogni iniziativa formativa gestita da uno o più formatori qualificati, formazione cosiddetta "a distanza" (online), attività di formazione individualizzata e attività di formazione in affiancamento. Si concorda che l'auto-formazione non viene tenuta in considerazione da parte del Regolamento del Fondo Banche Assicurazioni.

Articolo 3. Libretto formativo

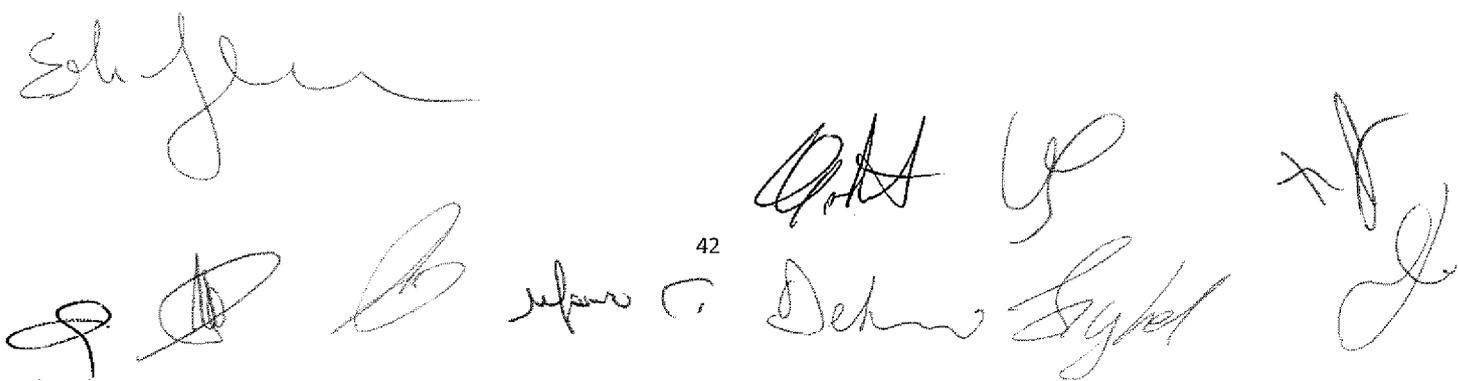
Nel momento in cui diverranno operativi i "Libretti formativi" istituiti ai sensi del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, n. 2 co. 1, lettera i), la Direzione Generale del Gruppo ITAS si impegna sin d'ora a registrare, all'interno degli stessi, le competenze acquisite da parte dei dipendenti a conclusione di percorsi formativi a loro dedicati. Resta inteso che nel periodo di "vacatio legis" la Direzione Generale del Gruppo ITAS predisporrà, in caso di richiesta relativa ad un singolo dipendente e previa la sua autorizzazione, elenco personalizzato delle sessioni di formazione a cui lo stesso ha partecipato.

Articolo 4. Collaborazione

Le Parti sottolineano l'importanza della collaborazione in sede di progettazione dei piani formativi, tenendo conto anche delle proposte e richieste presentate dai singoli lavoratori o attraverso le R.S.A., compatibilmente con quanto già programmato con i contenuti della formazione in essere.

D'altro lato le Parti collaboreranno affinché la ricerca costante del miglioramento e dell'aggiornamento professionale diventino impegno e responsabilità di ogni lavoratore.

Trento, 10 ottobre 2011



42

Allegato 4

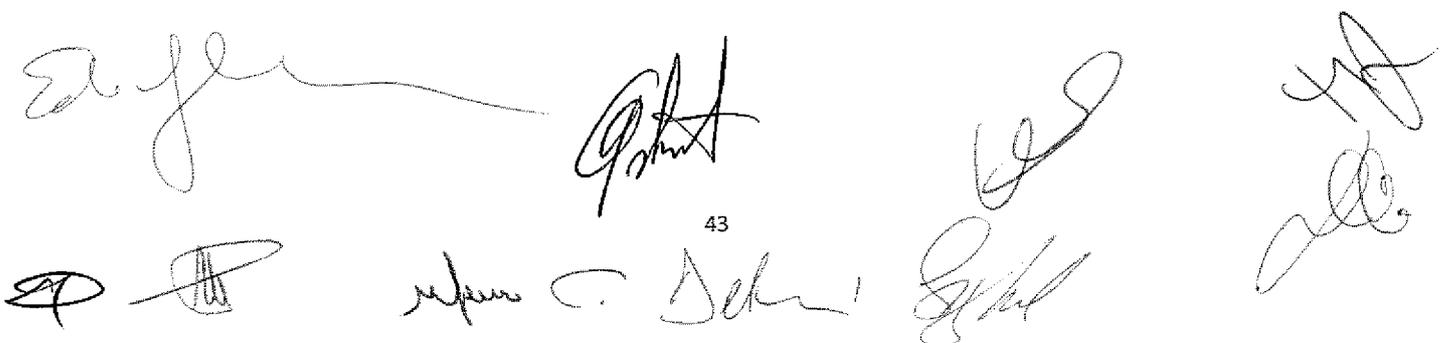
Gruppo di lavoro in materia di Assistenza ai Dipendenti del Gruppo ITAS

Le Società del Gruppo Itas e le R.S.A. convengono di nominare un gruppo di lavoro paritetico che definisca le prestazioni in materia di assistenza, o di tipo assicurativo o in regime di convenzioni con strutture polispecialistiche, nel rispetto dell'equilibrio tecnico.

Tale gruppo valuterà anche le proposte presentate dalla commissione di esperti che ha esaminato condizioni, con relativi costi, per l'assistenza sanitaria integrativa di dipendenti, familiari e pensionati.

Il gruppo di lavoro dovrà formulare le soluzioni entro il 31 dicembre 2014.

Il gruppo di lavoro si occuperà anche di individuare soluzioni alternative a quelle previste dal fondo unico nazionale in materia di Long Term Care, tali da prevedere a livello aziendale condizioni migliorative.



43

Allegato 5

Lettera aperta dalle R.S.A.

STAKEHOLDER – Modello etico

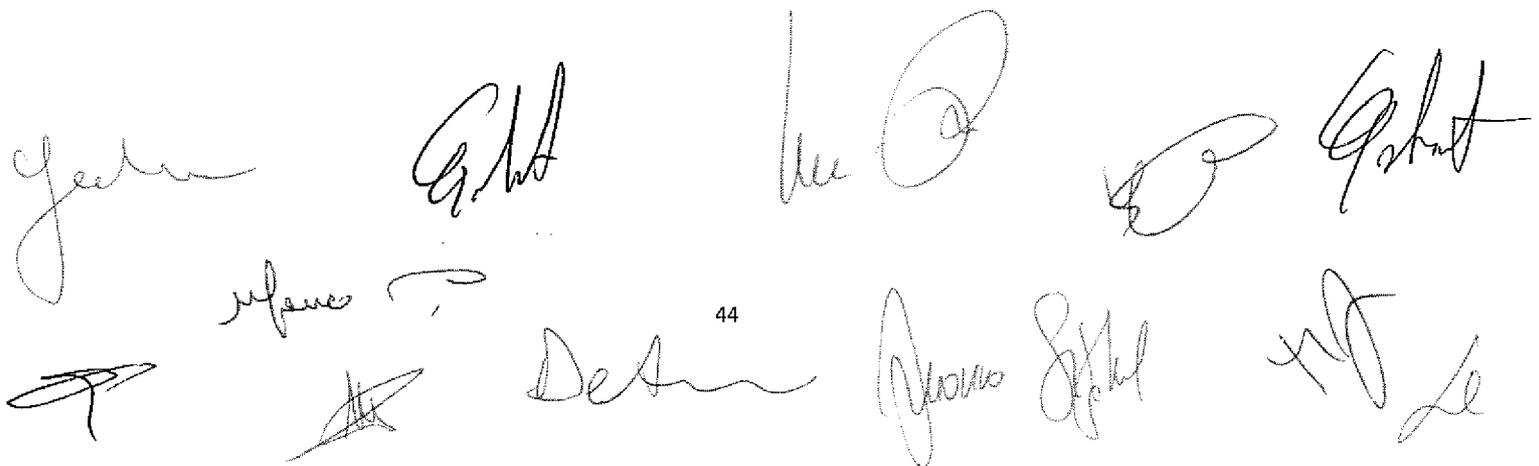
Le R.S.A., prendendo a riferimento quanto espresso nel Bilancio di sostenibilità del Gruppo nell'indicare la mission e i valori di riferimento che da sempre contraddistinguono l'immagine di affidabilità e serietà di ITAS, auspicano che gli stessi principi di correttezza, lealtà, trasparenza, collaborazione, rispetto e affidabilità siano perseguiti anche dagli stakeholder, quali in particolare agenti e intermediari, le cui scelte, opinioni e azioni possono influenzare le strategie e gli obiettivi del Gruppo.

A questa finalità si invitano le Società a pronunciarsi sulla corretta applicazione delle intese o dei contratti di lavoro rinnovati in sede sindacale, relativi ai dipendenti delle Agenzie, nel pieno rispetto e valorizzazione delle persone che operano "per" ITAS, riconoscendone l'apporto professionale che assicura al Gruppo, al pari dei dipendenti delle Società, il raggiungimento dei risultati equilibrati e sostenibili.

Le R.S.A. si faranno eventualmente promotrici di incontri fra le parti per un confronto su problematiche in essere.

Lettera aperta dalle Società alle R.S.A.

I valori ed i principi che sono fondamento delle società del Gruppo Itas, pienamente condivisi anche dalla rete intermediari, si concretizzano nel rispetto e nella valorizzazione delle persone che operano "in" e "per" ITAS. Al riguardo, ed in considerazione della rispettiva autonomia, Le Società si richiamano a quanto previsto dall'allegato 6/A del C.C.N.L. del 17 settembre 2007.



44