

Gruppo Le Assicurazioni di Roma

A di R - A di R Vita

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

2009

STIPULA: 08/04/2011

SCADENZA: 31/12/2012


Il giorno 8 aprile 2011 in Roma

tra

Le Compagnie del Gruppo A di R, come successivamente indicate all'art.1, rappresentate dal Direttore Generale de Le Assicurazioni di Roma S.M.A. Dr. Vittorio Bianco e de Le Assicurazioni di Roma Vita assistito dal Responsabile del Personale Signora Anna Rita Cici

e tra

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FIBA CISL, rappresentata da Mirella Morganti e Paolo Andreoli

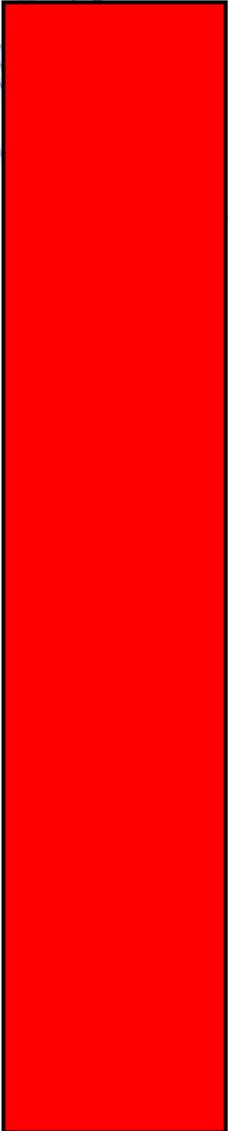
la Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC CGIL, rappresentata da Giambattista Colella

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FNA, rappresentata da Giacomo Fois e Aldo Arpano

la Rappresentanza Sindacale Aziendale SNFIA , rappresentata da Andrea Innamorati e Franco Frulli

la Rappresentanza Sindacale Aziendale UILCA , rappresentata da Guido Ferlenghi e Mauro Di Fede

si è convenuto quanto segue





SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) si applica a tutti i dipendenti delle Società Le Assicurazioni di Roma S.M.A. e delle Assicurazioni di Roma Vita S.p.A. in seguito definite Gruppo Le Assicurazioni di Roma, il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL vigente che disciplina i rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente inquadrato dal 1° al 7° livello retributivo e che sia in servizio alla data di stipula del presente contratto, ovvero assunto successivamente a detta data, facendo salvo quanto stabilito in ordine all'entrata in vigore di ogni singolo istituto e quanto esplicitamente indicato negli articoli del presente accordo.

Si specifica inoltre che, negli articoli del presente C.I.A. in cui viene indicato *il lavoratore e suo nucleo familiare*, si intende per nucleo familiare il dipendente ed il coniuge, o il convivente, i figli a carico conviventi fino a 30 anni di età.

DECORRENZA E DURATA

Art. 2

Il presente CIA che sostituisce ogni precedente accordo ed uso aziendale relativamente alle materie qui disciplinate, ha decorrenza dalla data della sua sottoscrizione, con le scadenze e i termini di applicazione previsti nell'ambito dei singoli istituti e scadrà il 31/12/2012 considerando le parti tale scadenza migliorativa rispetto a quella di cui all'art. 83 del vigente CCNL.

Si intenderà tacitamente rinnovato di altri due anni qualora non venga disdettato per iscritto da una delle parti almeno tre mesi prima della data di scadenza.

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Art. 3

Si conferma quanto previsto in materia dall'art. 10 e seguenti del vigente CCNL.

CORSI PROFESSIONALI E DI AGGIORNAMENTO

Art. 4

Fermo restando quanto previsto dall'art. 66 e seguenti del vigente CCNL, in materia di corsi professionali, la Compagnia istituirà in particolare

- corsi formativi di inserimento per tutti i nuovi assunti, in relazione alle mansioni da svolgere
- incontri informativi di aggiornamento in occasione dell'uscita di nuovi prodotti e nuove procedure ed organizzazioni del lavoro che interessino l'Azienda nel suo complesso.

I dipendenti selezionati sono tenuti a frequentare i corsi, salvo obiettivi e giustificati impedimenti, da comunicare tempestivamente all'Azienda.

Per i corsi effettuati fuori dalla sede aziendale sarà applicato il trattamento di trasferta previsto dal successivo **Art. 15**.

ORARIO DI LAVORO

Art. 5

Fermo quant'altro disposto in materia di orario di lavoro dalle norme contrattuali vigenti (art. 101 CCNL 17 settembre 2007 e seguenti), per tutto il personale attualmente in servizio nel Gruppo AdIR l'orario di lavoro sarà regolamentato come segue:



A) Numero di ore settimanali :

37 ore art.101 punto 1) del vigente CCNL per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale dalla lettera A alla lettera C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007

43 ore art.101 punto 2) del vigente CCNL per il personale inquadrato nell'Area professionale lettera D profilo C – autisti di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007.

B) Distribuzione:

Le ore di lavoro settimanale sono distribuite in 5 giorni dal lunedì al venerdì.

Per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale dalla lettera A alla lettera C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007:

verranno effettuate dal lunedì al giovedì otto ore giornaliere suddivise in due turni con un intervallo minimo di 30 minuti e massimo di 1 ora; il venerdì verranno effettuate continuativamente le restanti cinque ore.

Per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale lettera D profilo C – autisti di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007:

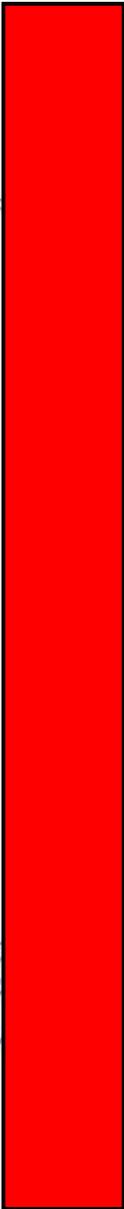
verranno effettuate dal lunedì al giovedì nove ore e quindici minuti giornaliere suddivise in due turni con un intervallo minimo di 30 minuti e massimo di 1 ora; il venerdì verranno effettuate continuativamente le restanti sei ore.



C) Orario di lavoro:

Per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale dalla lettera A alla lettera C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007

	turno antimeridiano		turno pomeridiano	
Lunedì	08,00	13,30	14,30	17,00
Martedì	08,00	13,30	14,30	17,00
Mercoledì	08,00	13,30	14,30	17,00
Giovedì	08,00	13,30	14,30	17,00
Venerdì	08,00	13,00		





Per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale lettera D profilo C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007

	turno antimeridiano		turno pomeridiano	
Lunedì	08,00	13,30	14,30	18,15
Martedì	08,00	13,30	14,30	18,15
Mercoledì	08,00	13,30	14,30	18,15
Giovedì	08,00	13,30	14,30	18,15
Venerdì	08,00	14,00		



Con riferimento a quanto previsto dall'art.104 del CCNL17 settembre 2007 e ferma restando la fascia di flessibilità in entrata di cui al successivo **Art. 6**, l'orario di lavoro nelle giornate semifestive termina obbligatoriamente

alle ore 12,00 per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale dalla lettera A alla lettera C di cui all'art.92 del CCNL17 settembre 2007

alle ore 12, 15 per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale lettera D profilo C di cui all'art.92 del CCNL17 settembre 2007.

D) Timbrature:

Le timbrature devono essere effettuate obbligatoriamente:

- **all'ingresso**
- **all'uscita**

del turno antimeridiano

- **all'ingresso**
- **all'uscita**

del turno pomeridiano

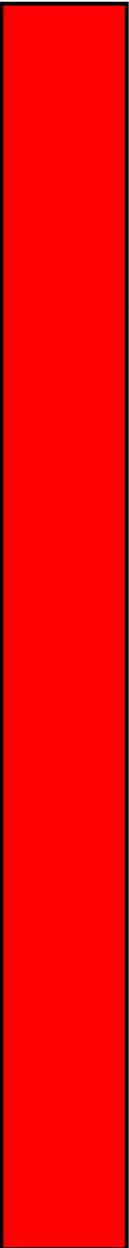
Ogni altro transito in ingresso o in uscita andrà segnalato mediante timbratura e giustificato mediante compilazione dell'apposito modulo da consegnare all'Ufficio del Personale riportante la firma autorizzativa del proprio responsabile.

La compilazione del modulo non è necessaria per

- la pausa colazione
 - il permesso banca solo se fruito dopo l'entrata in Azienda
- sino al mantenimento in vigore dei predetti permessi (31/12/2011)

I funzionari hanno l'obbligo della timbratura solo in entrata per attestare la presenza in azienda e non trova applicazione nei loro confronti la disciplina dell'orario flessibile di cui al successivo **Art.6** del presente CIA..

In caso di assenza per servizio, che parta dall'inizio della giornata lavorativa, la timbratura sarà effettuata al momento dell'ingresso in sede.



I quadri e i Capi Ufficio non hanno l'obbligo della timbratura per

- pausa pranzo
- permesso colazione e permesso banca sino al 31/12/2011

Per comprovate ragioni di servizio la Direzione Generale si riserva la facoltà di esentare singoli dipendenti dagli obblighi di talune timbrature.

E) Orario di lavoro applicabile ai funzionari

Per l'orario di lavoro i funzionari si uniformeranno alle disposizioni in materia attuate dalla Compagnia in quanto a loro applicabili.

Nota a verbale

Fermo restando quanto previsto all'art.109 del CCNL 17 settembre 2007 – Nota a verbale, per i funzionari e per il personale impiegatizio appartenente all'Area professionale A Sezione B 6° livello Quadro di cui all'art. 93 CCNL 2007, non trovano applicazione le regole per i compensi per lavoro straordinario. Inoltre per i funzionari non trovano applicazione anche le regole limitative dell'orario di lavoro.

ORARIO FLESSIBILE

Art. 6

Fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente in materia di orario di lavoro si conferma l'istituto dell'orario flessibile, con le seguenti caratteristiche:

A) Fasce di flessibilità

Per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale dalla lettera A alla lettera C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007

	Flessibilità in ENTRATA		Flessibilità in USCITA	
Lunedì	08,00	09,00	16,30	19,00
Martedì	08,00	09,00	16,30	19,00
Mercoledì	08,00	09,00	16,30	19,00
Giovedì	08,00	09,00	16,30	19,00
Venerdì	08,00	09,00	13,00	15,30*

* qualora la prestazione lavorativa dovesse superare le 6 ore continuative, all'interno della fascia di flessibilità, è obbligatoria una pausa mensa minima di 30 minuti massima di un'ora.

Per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale lettera D profilo C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007

	Flessibilità in ENTRATA		Flessibilità in USCITA	
Lunedì	08,00	09,00	17,45	20,15
Martedì	08,00	09,00	17,45	20,15
Mercoledì	08,00	09,00	17,45	20,15
Giovedì	08,00	09,00	17,45	20,15
Venerdì	08,00	09,00	14,00	16,30**

** qualora la prestazione lavorativa dovesse superare le 6 ore continuative, all'interno della fascia di flessibilità, è obbligatoria una pausa mensa minima di 30 minuti massima di un'ora.

E' consentito il superamento della sola fascia di flessibilità in uscita nel caso di prestazioni di lavoro straordinario preventivamente autorizzate dal proprio responsabile e comunicate all'Ufficio del Personale.

Tali ore saranno conteggiate come ore straordinarie a partire dall'orario di inizio della flessibilità in uscita di cui alle precedenti tabelle del presente articolo e solo dopo aver compensato la eventuale flessibilità negativa risultante al giorno precedente.

Fino al 31/12/2011 per i permessi banca in entrata, la flessibilità sarà estesa fino alle ore 10,00.

B) Monte ore mensile

- 1) Le ore o frazione in eccesso o in difetto derivanti dalla gestione della fascia di flessibilità giornaliera, confluiranno in un monte ore il cui tetto massimo sia positivo che negativo non potrà superare sino al 31 dicembre 2011 le otto ore mensili.
- 2) Se il monte ore mensile di cui al precedente punto 1) viene superato:
 - 2a) *in positivo*
verrà riportato al limite delle otto ore a credito all'inizio del mese successivo
 - 2b) *in negativo*
l'eccedenza oltre le otto ore consentite verrà recuperata con un equivalente addebito sulla retribuzione del primo mese utile (mese successivo) ed utilizzando gli stessi criteri di arrotondamento ai 15 minuti previsti per il lavoro straordinario. Fanno eccezione i lavoratori inquadrati di cui all'Area professionale A Sezione B 6° livello Quadro di cui all'art. 93 CCNL 2007, per i quali non è previsto alcun addebito sulla retribuzione in caso di superamento della prevista fascia di flessibilità in negativo

Con decorrenza 1° gennaio 2012 il suindicato monte ore mensile viene elevato a dieci ore mensili.

E' prevista la disponibilità "on line" del "cartellino presenza provvisorio" salvo impedimenti tecnici oggettivi dei quali verrà fornita tempestiva informazione.

Potranno essere effettuate, su specifica richiesta dell'interessato, verifiche nel corso del mese con relativa stampa del "cartellino presenza" provvisorio.

C) Ritardi


Il ritardo è l'entrata in servizio dopo

- le ore 09,00
- le ore 14,30
- le ore 12,00 (in caso di fruizione di mezza giornata di ferie in entrata) per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale dalla lettera A alla lettera C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007 le ore 12,30 (in caso di fruizione di mezza giornata di ferie in entrata) per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale lettera D profilo C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007

Inoltre sino al 31 dicembre 2011 è *ritardo* l'entrata in servizio dopo

- i 15 minuti di pausa colazione
- i 60 minuti previsti come permesso banca per ogni mensilità percepita

Non danno luogo ad incremento del monte ore del dipendente le prestazioni lavorative effettuate prima e dopo il limite delle fasce di flessibilità.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 7



Con riferimento alla normativa vigente in materia di lavoro a tempo parziale (part time), le parti concordano la seguente disciplina dello stesso.

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere presentata solamente da personale inquadrato dal 1° al 6° livello compreso, con esclusione di coloro che svolgono mansioni esterne, turnisti.

I rapporti di lavoro part time ammessi non potranno riguardare più del 10% di tutto il personale in forza al momento della richiesta.

L'accoglimento delle richieste sarà subordinato alla compatibilità con oggettive e motivate esigenze organizzative dell'Impresa nonché alle seguenti e comprovate condizioni:

- assistenza a parenti conviventi gravemente ammalati e/o portatori di handicap
- compimento degli studi, del lavoratore, sino al conseguimento della laurea
- cura dei propri figli di età inferiore ai 10 anni; con decorrenza 1 gennaio 2012 tale limite è elevato a 12 anni
- gravi motivi personali da valutare in relazione al singolo caso.

La richiesta di trasformazione e/o rinnovo a tempo parziale deve essere presentata, di norma, due mesi prima dell'effettiva necessità del lavoratore e dovrà contenere:

la motivazione di cui al comma precedente;

la durata non inferiore ad un anno;

la dichiarazione di disponibilità del lavoratore all'eventuale assegnazione ad altro ufficio e/o mansione equivalente, sia al momento dell'accesso al part time che al momento del rientro a full time.

La risposta dell'azienda alla richiesta avanzata, dovrà essere comunicata al lavoratore entro un mese dalla ricezione e, in caso di accoglimento, il passaggio a tempo parziale dovrà avvenire, di norma, entro un mese dall'accoglimento stesso.

In caso di richiesta di rientro anticipato, l'Azienda dovrà rispondere entro un mese dalla richiesta stessa. La distribuzione dell'orario a tempo parziale, da concordare con il lavoratore, potrà prevedere da 20 a 30 ore settimanali e sarà collocato nella fascia oraria ordinaria del lavoro a tempo pieno con l'applicazione di una fascia di flessibilità in entrata ed in uscita di trenta minuti cadauna.

La flessibilità accumulata nel mese sia in positivo che in negativo seguirà la stessa disciplina prevista nel precedente Art.6 lettera B) 1

[REDACTED]

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale non determina novazione del rapporto di lavoro.

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale è quella prevista dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e Contratto Integrativo per il personale a tempo pieno, applicando un trattamento economico retributivo proporzionale al tempo lavorato.

Gli assegni familiari saranno corrisposti secondo la normativa vigente.

Il ticket di rimborso spese pasto sarà corrisposto in funzione dell'orario di lavoro concordato e secondo la regolamentazione prevista per i contratti a tempo pieno.

Con riferimento al D.L. 61/2000 è consentito il superamento dell'orario ordinario solo ed esclusivamente con prestazioni di lavoro "supplementare" preventivamente richiesto ed autorizzato dal proprio responsabile e comunicato all'Ufficio del Personale.

Tali ore saranno conteggiate come ore di lavoro supplementare solo dopo aver compensato la eventuale flessibilità negativa come previsto dall'Art. 6 dal penultimo comma *lettera A)* e nei limiti dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno di cui al precedente *Art. 5 lettera C)*.

PERMESSI

Art. 8

Fermo restando quanto stabilito dall'art.39 del vigente CCNL in materia di permessi, l'Azienda potrà concedere a tutto il Personale inquadrato dal 1° al 7° livello in servizio alla data di stipula del presente accordo o successivamente assunto permessi retribuiti, non retribuiti e/o con recupero.

Permessi retribuiti

- a) visite mediche e/o analisi cliniche del lavoratore e dei propri figli sino al compimento del 10° anno di età, dietro presentazione di certificazione medica indicante
 - la dichiarazione dell'avvenuta prestazione
 - la fascia oraria in cui è stata effettuata la prestazione medesimaDetti permessi non potranno superare le 20 ore annuali; il plafond può essere superato ed innalzato a 30 ore solo per grave e comprovata malattia del lavoratore nel qual caso la Compagnia potrà valutare anche eventuali condizioni di miglior favore;
- b) infortuni ed interventi chirurgici dei figli e/o familiari entro il 2° grado, relativamente al giorno dell'evento richiedenti la presenza del lavoratore, dietro presentazione di certificazione medica attestante la stessa;
- c) nascita di figli nella misura di due giorni lavorativi, per il padre dietro presentazione di autodichiarazione;
- d) malattia figli sino al compimento del 5° anno di età nella misura di due giorni lavorativi annui, per ciascun figlio, dietro presentazione di certificazione medica; dal 1° gennaio 2012 l'età del bambino viene elevata da 5 a 7 anni;
- e) trasloco per cambio abitazione un giorno lavorativo dietro presentazione di autodichiarazione;

inoltre sino al 31 dicembre 2011 verranno mantenuti i permessi per

operazioni bancarie nella misura di un' ora per ogni mensilità;
pausa colazione nella misura di 15 minuti giornalieri.

I permessi retribuiti suindicati saranno concessi dietro presentazione della documentazione giustificativa indicata ad esclusione della pausa colazione fermo restando quanto previsto al precedente art.5 lettera D).

L'inosservanza di quanto indicato al precedente comma trasformerà automaticamente il permesso in *non retribuito*.

Viene inoltre riconosciuto a partire dal 1° gennaio 2012, ferma restando la regolamentazione generale sulle varie tipologie di permesso previste da CCNL e dalle leggi e norme in vigore, anche in sostituzione dei per-

[REDACTED]

messi colazione e banca in vigore sino al 31 dicembre 2011, **un plafond di 40 ore annue di permessi retribuiti.**

Tali permessi saranno fruibili ad ore con un minimo di **20 minuti** ed un massimo di **4 ore**.

Per i permessi superiori ad un'ora gli stessi saranno concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative del Settore di appartenenza, secondo le usuali modalità.

Tali permessi se non fruiti ad ore nel corso dell'anno di competenza, vengono trasformati in giornate intere ed una mezza giornata per il residuale inferiore alle otto ore, fruibili entro il trimestre successivo a quello di maturazione e successivamente azzerati se non fruiti senza maturazione di alcun diritto di carattere risarcitorio.

Permessi non retribuiti e/o con recupero, per giustificati motivi personali e/o di famiglia, della durata inferiore alla mezza giornata.

- I **permessi non retribuiti** accumulati nel mese, saranno azzerati all'inizio del mese successivo con equivalente addebito sulla retribuzione utilizzando quale criterio di arrotondamento quello di arrotondare il permesso all'unità oraria decimale immediatamente inferiore (es.: da 0 a 9 minuti: addebito uguale a zero minuti; da 11 a 19 minuti: addebito uguale a dieci minuti ecc.)
- I **permessi con recupero** confluiranno automaticamente nella gestione del monte ore di cui al precedente *Art.6 lettera B) 1* e non potranno superare sino al 31 dicembre 2011 il limite delle 30 ore annuali; dal 1° gennaio 2012 tale limite può essere superato ferma restando l'attuale regolamentazione.

Le richieste dei permessi oggetto del presente articolo dovranno essere autorizzate preventivamente dal Responsabile diretto della risorsa interessata nelle forme attualmente vigenti e dovranno pervenire all'Ufficio del Personale prima della fruizione del permesso medesimo o se in entrata del turno antimeridiano nella giornata immediatamente precedente a quella di fruizione.

I permessi non possono essere usufruiti cumulativamente con altro permesso e/o mezza giornata di ferie nell'arco della stessa giornata lavorativa.

Particolari ed eccezionali circostanze saranno valutate dall'Azienda.

I permessi straordinari non retribuiti per malattia figli, di cui all'art.3 della Legge n.53/2000, sono estesi sino al compimento del 10° anno di età del bambino.

FESTIVITA' ABOLITE

Art. 9

Si conviene che le giornate di permesso straordinario retribuito di cui all'allegato 7 del vigente CCNL, possono essere usufruite anche a mezza giornate

- per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale dalla lettera A alla lettera C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007
dal lunedì al giovedì in entrata (dalle ore 08,00 alle ore 12,00) o in uscita (dalle ore 12,00 alle ore 16,30)
il venerdì in entrata (dalle ore 08,00 alle ore 12,00)
Alla mezza giornata del venerdì verranno automaticamente abbinati 60 minuti (dalle 12,00 alle 13,00) di addebito che confluiranno nel monte ore di cui al precedente *Art.6) lettera B) 1*
- per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale lettera D profilo C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007.
dal lunedì al giovedì in entrata (dalle ore 08,00 alle ore 12,30) o in uscita (dalle ore 12,30 alle ore 17,45)
il venerdì in entrata (dalle ore 08,00 alle ore 12,00)
Alla mezza giornata del venerdì verranno automaticamente abbinati 90 minuti (dalle 12,30 alle 14,00) di addebito che confluiranno nel monte ore di cui al precedente *Art.6) lettera B) 1*



I termini di fruizione della mezza giornata di ferie, per il venerdì, sono applicabili anche in caso di abbinamento con un'altra sola giornata intera di ferie nella giornata immediatamente precedente o successiva (o giovedì /o lunedì).

ASPETTATIVE

Art. 10

La durata dell'aspettativa prevista dall'art.37 del vigente CCNL 17 settembre 2007 è innalzata da due a tre mesi fermo il resto.

Relativamente ai congedi parentali di cui alla Legge 53/2000 e successive modifiche ed integrazioni, gli stessi si intendono estesi anche nei casi di adozioni internazionali.

LAVORATORI STUDENTI

Art. 11



Le agevolazioni che seguono sono riconosciute ai lavoratori studenti, assunti a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova, che frequentino corsi di studio per conseguire titoli presso Istituti Statali di tipo medio inferiore, superiore o universitario. Sono esclusi dalle agevolazioni i lavoratori studenti iscritti a corsi di studio per il conseguimento di titoli di grado pari a quello già posseduto.

Ferme restando le disposizioni contenute nell'art.10 della Legge 20 maggio 1970 n.300 (Statuto dei Lavoratori), ai lavoratori studenti come sopra definiti verranno concessi i seguenti permessi nell'arco dell'anno accademico o scolastico:

- esami universitari giorni 4 per ogni esame, retribuito una sola volta, fino al terzo anno fuori corso
- tesi di laurea giorni 15
- esame di scuola media superiore giorni 15
- esame di scuola media inferiore giorni 6
- esami di abilitazione post laurea per una sola volta per i giorni dell'esame
- esami di abilitazione professionale per una sola volta, per i giorni dell'esame, attinenti la materia specifica del settore assicurativo e/o la specifica attività svolta dal lavoratore stesso.

Per poter fruire dei predetti permessi il lavoratore dovrà fornire documentazione attestante

- l'iscrizione a scuole statali o corsi universitari
- l'avvenuta prova di esame

In mancanza di detta documentazione i predetti permessi saranno considerati non retribuiti o, a scelta dell'interessato, computati in conto ferie.

Resta altresì ferma la possibilità di usufruire di congedi per la formazione così come previsto dall'art.5 della Legge 53/2000.

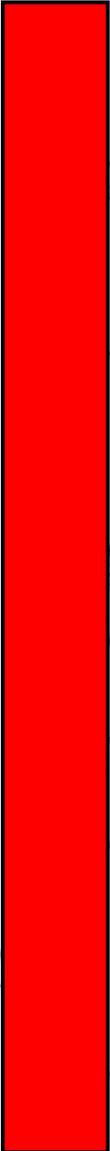
MONTE ORE ASSEMBLEA

Art. 12

Le parti concordano che l'attuale monte ore annuale per assemblee previste dalla legge 300 del 20 maggio 1970, Statuto dei Lavoratori, venga confermato a 15 ore con l'obbligo del preavviso minimo di 24 ore, tranne per quei casi di assoluta urgenza e gravità.

PRESTITI

Art. 13



[REDACTED]

A tutto il Personale inquadrato dal 1° al 7° livello in servizio alla data di stipula del presente accordo o successivamente assunto, la Compagnia potrà concedere prestiti alle seguenti condizioni:

- limite massimo per ogni erogazione di euro 15.000,00=
- esposizione massima della Società di euro 250.000,00=
- tasso di interesse annuo variabile equivalente al rendimento riscontrato sugli attivi mobiliari della Compagnia, di cui all'ultimo bilancio approvato, con un massimo del 4%.
- motivi per i quali è ammessa l'erogazione del prestito dietro presentazione del giustificativo (fattura o ricevuta fiscale) per l'importo richiesto entro 60 giorni dalla data di erogazione dello stesso:
 - a) spese mediche non rimborsabili dalla ASL o dalla Compagnia di assicurazione relative anche alle spese sostenute per i familiari conviventi
 - b) spese funerarie
 - c) ristrutturazione appartamento
 - d) acquisto mobili
 - e) acquisto autovetture
 - f) acquisto immobili

L'importo concesso dovrà essere comunque inferiore al trattamento di fine rapporto (T.F.R.) maturato al mese precedente l'erogazione del prestito stesso e, per il personale di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 124/93, dall'importo di TFR accantonato presso la Cassa di Previdenza.

I prestiti dovranno essere rimborsati con rate mensili, da trattenere sullo stipendio, risultanti dal relativo piano di ammortamento che avrà la durata massima di cinque anni.

Si potrà accedere ad un nuovo prestito solo dopo che sia stato estinto il precedente totalmente o per almeno i due terzi secondo il piano di ammortamento originale.

In quest'ultimo caso verrà mantenuto il precedente prestito, sino alla sua totale estinzione secondo il piano di ammortamento originario e contemporaneamente verrà acceso il nuovo. Sull'intero nuovo importo richiesto verrà calcolato il piano di ammortamento e conseguentemente dovrà essere prodotta la documentazione giustificativa riferita al suddetto importo totale.

TUTELA DELLA SALUTE

Art. 14

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 50 e 52 del vigente CCNL 17/09/2007 e dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni sulla tutela della salute dei dipendenti e sicurezza sul posto di lavoro, relativamente alle visite mediche, la Compagnia si impegna a stipulare apposite convenzioni con centri medici-diagnostici specializzati, per l'effettuazione di check up con cadenza annuale, per tutti i dipendenti che lo richiedano, secondo quanto previsto all'Al.1C al presente CIA.

Norma transitoria

Per i dipendenti che alla data di stipula avessero già effettuato nel corso dell'anno 2011 il check up sulla base della precedente convenzione si prevede la possibilità, su richiesta del dipendente interessato, di integrare gli accertamenti secondo le previsioni di cui all'allegato 1C al presente CIA.

TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Art. 15

Fermo quanto previsto dall'art.62 del vigente CCNL 17/09/2007, ai lavoratori inviati in missione temporanea viene riconosciuto il seguente trattamento:

- rimborso a piè di lista per pasti e pernottamenti (di norma in alberghi di media categoria)

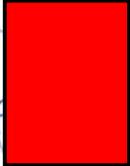
- 
- rimborso a piè di lista delle spese di trasferimento (il mezzo -treno, aereo, taxi- dovrà essere preventivamente concordato con l'Ufficio del Personale).

In caso di utilizzo, sempre preventivamente autorizzato dall'Ufficio del Personale, della propria autovettura, sarà riconosciuto il seguente trattamento:

- rimborso spese chilometrico stabilito dalle tabelle ACI per una percorrenza di 10.000 chilometri annui relativi ad una autovettura FIAT nuova Bravo 1.600 c.c. modello minimo di base per i lavoratori inquadrati dal 1° al 6° livello
ad una autovettura ALFA 159 2000 c.c. diesel modello minimo di base per i funzionari
- rimborso a piè di lista per pedaggi autostradali e/o parcheggi/garage nei luoghi di trasferta

Ispettori di zona

Agli ispettori di zona viene riconosciuto il seguente trattamento:

- rimborso spese chilometrico stabilito dalle tabelle ACI per una percorrenza di 10.000 chilometri annui relativi ad una autovettura FIAT 1600 c.c. modello minimo di base
 - rimborso a piè di lista per pedaggi autostradali
 - copertura kasko, con esclusione della franchigia (limitatamente alla trasferta)
 - erogazione del buono pasto giornaliero di cui all'art. del presente CIA o in alternativa rimborso del pasto a piè di lista se preventivamente autorizzato.
- 

AGEVOLAZIONI CASA

Art. 16

Locazione alloggi di proprietà della Compagnia

Si conviene, fatte salve le assegnazioni di Legge, che i dipendenti avranno la precedenza, nella locazione di eventuali alloggi di proprietà della Compagnia, ad un canone di affitto parametrato al costo di mercato.

Tali agevolazioni sono riservate solo se la locazione viene chiesta come prima casa di abitazione del dipendente e dei familiari conviventi.

La precedenza assoluta nell'assegnazione, ferme le compatibilità di cui sopra, spetterà ai dipendenti muniti di titolo esecutivo di sfratto.

Agevolazione per l'acquisto della prima casa di abitazione

Allo scopo di facilitare l'accesso ai mutui casa a condizioni agevolate per l'acquisto della prima casa per uso proprio e della propria famiglia, la Compagnia si impegna a stipulare una convenzione con idoneo Istituto Bancario.

La disciplina e l'operatività di tale convenzione è demandata ad una apposita commissione paritetica Azienda/Organizzazioni Sindacali che definirà le modalità del funzionamento.

POLIZZE STIPULATE DA DIPENDENTI E/O LORO FAMILIARI

Art. 17

Le parti convengono che possono essere stipulate polizze, alle condizioni di cui al presente articolo, dai dipendenti e pensionati delle Società Le Assicurazioni di Roma S.M.A. e de Le Assicurazioni di Roma Vita ed ai loro familiari conviventi.

Ramo Auto

RCA alle tariffe applicate dalla Compagnia scontate del 50%

CVT (garanzie complementari alla RCA) alle condizioni di cui all'all.2) al presente contratto.

Qualora il numero dei contratti così stipulati sia inferiore a numero otto, a domanda del dipendente e nell'ambito di tale limite, le stesse condizioni possono essere riservate ai suoi familiari non conviventi fino al 2° grado.

Il dipendente potrà utilizzare la propria classe di merito anche per la stipula di nuovi contratti relativamente al proprio nucleo familiare convivente.

Rami Elementari
alle tariffe applicate dalla Compagnia scontate del 50%

Ramo Vita
a premio puro per tutte le categorie di polizze; per le polizze rivalutabili l'aliquota trattenuta dalla Compagnia sul rendimento viene ridotta del 50%.

In caso di cessazione dal rapporto di lavoro del dipendente per cause diverse dalla quiescenza, verrà effettuato l'adeguamento del premio dalla prima annualità successiva a quella di cessazione del rapporto di lavoro, ai normali livelli di tariffa praticati al momento dalla Compagnia.

Il pagamento del premio per tutte le polizze Ramo Auto e Rami Elementari di cui al presente articolo, può avvenire, esclusivamente per il personale in servizio, anche tramite trattenuta sulla retribuzione in 10 rate mensili di eguale importo a partire dal terzo mese successivo dalla data di stipula del contratto

Le polizze con pagamento rateizzato dovranno essere emesse a contraenza del dipendente.

I dipendenti andati in quiescenza dovranno al momento della conclusione del rapporto di lavoro versare in un'unica soluzione il residuo del debito delle annualità in corso.

La Compagnia si riserva il diritto di disdettare o riformare i singoli contratti di cui al presente articolo in caso di frequenze anomale di sinistri.

Norma Transitoria

A partire dalla data di stipula di presente accordo, verranno applicate su tutti i contratti le migliori condizioni normative concordate. Per la parte economica le nuove condizioni verranno applicate a partire dalla prima data di rinnovo.

COPERTURE ASSICURATIVE DIPENDENTI

Art. 18

Le Aziende stipuleranno a favore dei propri dipendenti le seguenti polizze:

Infortunati

a totale carico della Compagnia, a copertura dei rischi professionali ed extra professionali, alle seguenti condizioni:

per tutto il personale inquadrato dal 1° al 6° livello

- Caso Morte: capitale pari a 5 volte la retribuzione annua lorda con un massimo assicurato di euro 400.000,00=
- Caso Invalidità Permanente: capitale pari a 6 volte la retribuzione annua lorda con un massimo assicurato di euro 480.000,00=

Restano ferme le condizioni speciali e particolari attualmente operanti.

per tutto il personale inquadrato nel 7° livello (Funzionari)

- Caso Morte: capitale pari a 5 volte la retribuzione annua lorda con un massimo assicurato di euro 500.000,00=

[REDACTED]

- Caso Invalidità Permanente: capitale pari a 6 volte la retribuzione annua lorda con un massimo assicurato di euro 600.000,00=

Restano ferme le condizioni speciali e particolari attualmente operanti.

Malattia

per tutto il personale inquadrato dal 1° al 6° livello

sino al **30 giugno 2011** a totale carico della Compagnia alle seguenti condizioni:

per il dipendente ed il coniuge, o il convivente more uxorio, o un familiare a carico convivente

- Capitale di euro 30.000,00= per ricoveri interventi normali
- Capitale di euro 100.000,00= per ricoveri grandi interventi
- Capitale di euro 1.500,00= per spese mediche (visite specialistiche) extra ricovero, con euro 25,82= di franchigia per singolo evento
- Capitale di euro 2.582,00= per parto naturale
- euro 50,00= di diaria giornaliera nel caso di ricovero a carico del SSN

solo per il dipendente

- euro 500,00= plafond annuo per rimborso spese cure odontoiatriche
- euro 250,00= plafond annuo per rimborso spese acquisto lenti oculistiche con relativa montatura ed anche lenti a contatto.

A partire dal **1 luglio 2011** a totale carico della Compagnia alle seguenti condizioni:

per tutto il nucleo familiare del dipendente

- Capitale di euro 30.000,00= per ricoveri interventi normali
- Capitale di euro 100.000,00= per ricoveri grandi interventi
- Capitale di euro 1.800,00= per spese mediche (visite specialistiche) extra ricovero, con euro 25,00= di franchigia per singolo evento
- Capitale di euro **3.000,00**= per parto naturale (esclusa diagnostica prenatale e inclusione della amniocentesi)
- euro **100,00**= di diaria giornaliera nel caso di ricovero a carico del SSN
- euro **700,00**= plafond annuo per rimborso spese cure odontoiatriche
- euro **500,00**= plafond annuo per rimborso spese acquisto lenti oculistiche con relativa montatura ed anche lenti a contatto.

La suddetta polizza transiterà per una apposita Cassa di assistenza con i costi di gestione a totale carico aziendale.

Per la polizza malattia, la Compagnia potrà concedere valutate le condizioni di rimborso previste in polizza, su richiesta del lavoratore, delle anticipazioni in attesa dei rimborsi delle spese sostenute o da sostenere se di particolare entità.

Per il personale inquadrato dal 1° al 6° livello andato in quiescenza successivamente alla data del 1° luglio 2011 verrà mantenuta la copertura assicurativa malattia come sopra specificato per i successivi due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso

[REDACTED]

per tutto il personale inquadrato nel 7° livello (Funzionari):

Fermo restando quanto previsto per i Funzionari dal CCNL 17 settembre 2007 per l'assistenza sanitaria (all.5 del CCNL 17/09/2007) e successive modifiche ed integrazioni, le parti convengono:

per tutto il nucleo familiare del dipendente

sino al **30 giugno 2011** a totale carico della Compagnia le seguenti implementazioni:

- a) il massimale per il rimborso delle cure odontoiatriche viene portato a *Euro 2.000,00 = per il funzionario aumentato di Euro 1.000,00 = per ogni componente il nucleo familiare con il massimo di euro 5.000,00=*
- b) il limite riportato al punto 4 lettera A art.4 dell'All.5 del CCNL 17/09/2007 viene esteso a tutte le prestazioni sanitarie specialistiche ed in luogo dello scoperto del 20% verrà applicata una franchigia per singolo evento di euro 25,82=;
- c) il limite massimo giornaliero per persona per retta di degenza di cui all'Allegato 5 art. 4 lettera A ultimo comma del CCNL 17/09/2007 viene eliminato;
- d) il limite di reddito per il coniuge o il convivente more uxorio di cui al 2° comma dell'art.3 Allegato 5 del CCNL 17/09/2007 viene eliminato.

Inoltre è previsto *solo per il dipendente* un importo di euro 250,00= (plafond annuo) per rimborso spese acquisto lenti oculistiche con relativa montatura e/o lenti a contatto.

per tutto il nucleo familiare del dipendente

A partire dal **1° luglio 2011** a totale carico della Compagnia le seguenti implementazioni:

- a) il massimale per il rimborso delle cure odontoiatriche viene portato a *Euro 3.000,00 = per il funzionario aumentato di Euro 1.500,00 = per ogni componente il nucleo familiare con il massimo di euro 7.500,00=*
- b) il limite riportato al punto 4 lettera A art.4 dell'All.5 del CCNL 17/09/2007 viene esteso a tutte le prestazioni sanitarie specialistiche ed in luogo dello scoperto del 20% verrà applicata una franchigia per singolo evento di euro 25,82=;
- c) il limite massimo giornaliero per persona per retta di degenza di cui all'Allegato 5 art. 4 lettera A ultimo comma del CCNL 17/09/2007 viene eliminato;
- d) il limite di reddito per il coniuge o il convivente more uxorio di cui al 2° comma dell'art.3 Allegato 5 del CCNL 17/09/2007 viene eliminato.

Capitale di euro 4.000,00= per parto naturale (esclusa diagnostica prenatale e inclusione della amniocentesi)

euro 100,00= di diaria giornaliera nel caso di ricovero a carico del SSN

euro 700,00= plafond annuo per rimborso spese acquisto lenti oculistiche con relativa montatura ed anche lenti a contatto.

La suddetta polizza transiterà per una apposita Cassa di assistenza con i costi di gestione a totale carico aziendale.

Per il personale inquadrato nel 7° livello andato in quiescenza successivamente alla data del 1° luglio 2011 verrà mantenuta la copertura assicurativa malattia come sopra specificato per i successivi cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 19

Con riferimento all'art. 86 ed all'allegato 13 del CCNL ed avuto riguardo alla nuova disciplina fiscale del Decreto Legislativo 47/2000 e successive modifiche ed integrazioni si conviene quanto segue:

A. per il personale dipendente già iscritto al Fondo Pensione Complementare dei Dipendenti del Gruppo Le Assicurazioni di Roma alla data del 28.4.1993 e per quelli successivamente iscritti in quanto aderenti ad altre Casse o Fondi Aziendali di Previdenza alla medesima data, il trattamento di previdenza complementare è così alimentato:

- contribuzione a carico della Compagnia

5 % della retribuzione annua così come definita dal punto 7) dell'Allegato al Regolamento per l'attuazione del trattamento pensionistico complementare di cui all'art. 86 del CCNL 19 luglio 2007 allegato al CCNL medesimo.

La suddetta percentuale comprende la percentuale del 2% prevista dal punto 6) del Regolamento succitato.

Con decorrenza 1 gennaio 2012 la percentuale del 5% viene elevata a 5,5%.

- Contribuzione a carico del lavoratore

quote TFR

versamento della percentuale già precedentemente destinata al fondo con la possibilità di destinare anche il 100%.

contribuzione minime a carico del lavoratore

1. per coloro che mantengono in azienda il TFR totale: la contribuzione non può essere inferiore al 50% del contributo a carico dell'impresa;
2. per i dipendenti che conferiscono al fondo il TFR in misura parziale: la contribuzione non può essere inferiore allo 0,75% della retribuzione presa a base per la determinazione del contributo a carico dell'impresa;
3. per coloro che conferiscono integralmente il TFR al fondo: può non essere effettuato alcun versamento al fondo, ferma la possibilità per il lavoratore di versare qualsiasi quota.

B. per il personale dipendente iscritto alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 e mai iscritto a forme di previdenza complementare, il trattamento di previdenza complementare è così alimentato:

- contribuzione a carico della Compagnia

5 % della retribuzione annua così come definita dal punto 7) dell'Allegato al Regolamento per l'attuazione del trattamento pensionistico complementare di cui all'art. 86 del CCNL 19 luglio 2007 allegato al CCNL medesimo.

La suddetta percentuale comprende la percentuale del 2% prevista dal punto 6) del Regolamento succitato.

Con decorrenza 1 gennaio 2012 la percentuale del 5% viene elevata a 5,5%.

- Contribuzione a carico del lavoratore

quote TFR

versamento a al fondo di almeno il 50% degli accantonamenti annuali con la possibilità di destinare anche il 100%.

contribuzione minime a carico del lavoratore

1. per i dipendenti che conferiscono al fondo il TFR in misura parziale: la contribuzione non può essere inferiore allo 0,75% della retribuzione presa a base per la determinazione del contributo a carico dell'impresa;

2. per coloro che conferiscono integralmente il TFR al fondo: può non essere effettuato alcun versamento al fondo, ferma la possibilità per il lavoratore di versare qualsiasi quota.

C. per il personale dipendente iscritto alla previdenza obbligatoria in data successiva al 29 aprile 1993, il trattamento di previdenza complementare è così alimentato:

- contribuzione a carico della Compagnia

5 % della retribuzione annua così come definita dal punto 8) del Regolamento per l'attuazione del trattamento pensionistico complementare di cui all'art.86 del CCNL 18 luglio 2003 allegato al CCNL medesimo.

La suddetta percentuale comprende la percentuale del 2% prevista dal punto 7) del Regolamento succitato.

Con decorrenza 1 gennaio 2012 la percentuale del 5% viene elevata a 5,5%.

- Contribuzione a carico del lavoratore

quote TFR

versamento del 100% degli accantonamenti annuali del TFR al fondo.
contribuzione minima a carico del lavoratore

non è prevista nessuna quota obbligatoria a carico del lavoratore, ferma la possibilità per il lavoratore di versare qualsiasi quota.

Il contributo annuale a carico del dipendente sarà anticipato dalla Compagnia e versato al Fondo entro il 31 gennaio dell'anno a cui il contributo si riferisce e trattenuto in 12 rate di eguale importo a partire dallo stesso mese di gennaio.

Con riferimento al personale inquadrato nel 7° livello (funzionari), la quota a carico della Compagnia da destinare al fondo è del 7%; con decorrenza 1 gennaio 2012 detta quota viene elevata a 7,5%, fermo il resto.

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Art. 20

Al Personale in servizio alla data di stipula del presente accordo o successivamente assunto viene riconosciuto un Premio Aziendale di Produttività il cui ammontare a partire dal 1° gennaio 2009 viene definito calcolando i 2/12 della retribuzione annua lorda totale risultante al 31 dicembre dell'anno di competenza del premio.

Tale importo verrà aumentato o diminuito da una percentuale diversa a secondo delle quattro fasce di giorni totali di malattia effettuati dal lavoratore nell'anno di competenza del premio per il PAP di competenza degli anni 2009 e 2010 come da tabella di seguito riportata

<i>fasce</i>	<i>giorni malattia</i>	<i>% +/-</i>
<i>1^ fascia</i>	<i>da 0 a 5 giorni</i>	<i>+ 20% dei 2/12</i>
<i>2^ fascia</i>	<i>da 6 a 11 giorni</i>	<i>+ 10% dei 2/12</i>
<i>3^ fascia</i>	<i>da 12 a 20 giorni</i>	<i>- 10% dei 2/12</i>
<i>4^ fascia</i>	<i>da 21 in poi</i>	<i>- 20% dei 2/12</i>

[REDACTED]

a partire dal PAP di competenza dell'anno 2011 come da tabella di seguito riportata

fasce	giorni malattia	% +/-
1^ fascia	da 0 a 5 giorni	+ 30% dei 2/12
2^ fascia	da 6 a 11 giorni	+ 20% dei 2/12
3^ fascia	da 12 a 20 giorni	- 20% dei 2/12
4^ fascia	da 21 in poi	- 30% dei 2/12

Sono esclusi dalla sommatoria annuale della malattia i giorni per

- maternità previsti dagli artt. 4 e 5 della legge 1204 30/12/71 e successive modifiche ed integrazioni
- malattia e/o infortunio comportanti ricoveri, anche in day hospital e in day surgery, effettuati presso strutture sanitarie, sia pubbliche che private, compresi i relativi giorni di convalescenza rilasciati dalla struttura stessa e, ove non rilasciati dalla struttura, dal medico curante.

Sono altresì esclusi i giorni di prognosi rilasciati dalla struttura sanitaria di pronto soccorso a seguito di infortunio, superiori ai 10 giorni, sempre che l'evento abbia carattere invalidante.

Il Premio Aziendale di Produttività viene erogato l'anno successivo a quello di competenza in due tranches uguali, una il 15 marzo in acconto e l'altra il 15 settembre a saldo.

Norma Transitoria

L'assegno di euro 1.600,00, di cui art. 21 che segue, verrà ricompreso ai fini del calcolo dei PAP di competenza degli anni 2009, 2010, 2011

Per effetto delle variazioni di cui al presente articolo 20, l'Azienda effettuerà il ricalcolo dei PAP di competenza 2009 e dell'anno 2010 rispetto a quanto già pagato la cui differenza verrà erogata con la prima retribuzione utile successiva alla data di stipula del presente contratto.

BUONO PASTO

Art. 21

A tutto il Personale inquadrato dal 1° al 7° livello in servizio alla data di stipula del presente accordo o successivamente assunto viene riconosciuto sino al 31 dicembre 2011 un "buono pasto" giornaliero (cumulando quanto stabilito dall'art.102 del CCNL vigente) per ogni giornata di effettiva presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì di euro 11,00.

Il buono pasto può essere erogato solo in presenza delle timbrature di uscita dal turno antimeridiano ed in entrata del turno pomeridiano con una permanenza almeno fino alle ore 15,00.

Tale regola si applica anche per la giornata del venerdì solo ed esclusivamente in presenza di prestazione di lavoro straordinario e/o lavoro supplementare per i lavoratori con contratto part time.

In tal caso il lavoratore dovrà, come nella fascia oraria prevista nelle giornate dal lunedì al giovedì, provvedere alla timbratura di uscita ed entrata per pausa mensa.

Tale pausa non potrà essere inferiore ai trenta minuti e superiore ad un ora.

Il buono pasto non è erogato in caso di assenza per qualsiasi motivo (ferie, aspettative, astensione per maternità, malattia, infortunio, festività, ecc.).

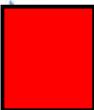


A partire dal 1° gennaio 2012 al Personale inquadrato dal 1° al 7° livello in servizio alla medesima data o successivamente assunto verrà riconosciuto un buono pasto giornaliero di 5,00 euro che sostituirà l'attuale di 11,00 euro (cumulando quanto stabilito dall'art.102 del CCNL vigente) fermo il resto.
Eventuali aumenti, derivanti dal CCNL, non verranno riassorbiti.

Solo per il personale in servizio alla data di stipula del contratto per il rinnovo del CIA 2005 che già godeva in precedenza di un buono pasto del valore di 11 euro, la differenza di 6 euro rispetto al buono pasto di 5 euro, sarà compensata con l'erogazione di un assegno ad personam non assorbibile annuale di un importo pari a euro 1.600,00 lordi.

DISCIPLINA DELLE FESTIVITA'

Art. 22



L'accordo relativo alla disciplina delle festività cadenti di domenica del 19.2.2001, si conferma come allegato 3) ed è parte integrante del presente C.I.A.

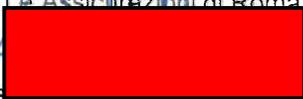
Inoltre si conviene che le due mezze giornate previste al punto 2. di cui all'accordo medesimo possono essere fruite

- come giornata intera
- anche di venerdì come mezza giornata con un'ora di recupero

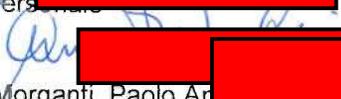
Le parti si danno reciprocamente atto di aver concordato dopo ampia ed articolata trattativa, il testo del presente Contratto Integrativo Aziendale e lo approvano in

Roma, 8 aprile 2011

Direttore Generale de Le Assicurazioni di Roma S.M.A. e de Le Assicurazioni di Roma Vita
Dr. Vittorio Bianco



Responsabile del Personale
Anna Rita Cici



FIBA CISL Mirella Morganti, Paolo Ar



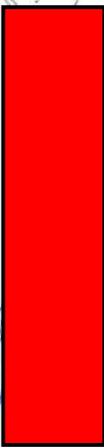
FISAC CGIL Giambattista Colella

FNA Giacomo Fois, Aldo Arpano



SNFIA Andrea Innamorati, Riccardo Franco

UILCA Guido Ferlenghi, Mauro Di Fede



ALL. I



Check-Up annuale donna

Visite specialistiche

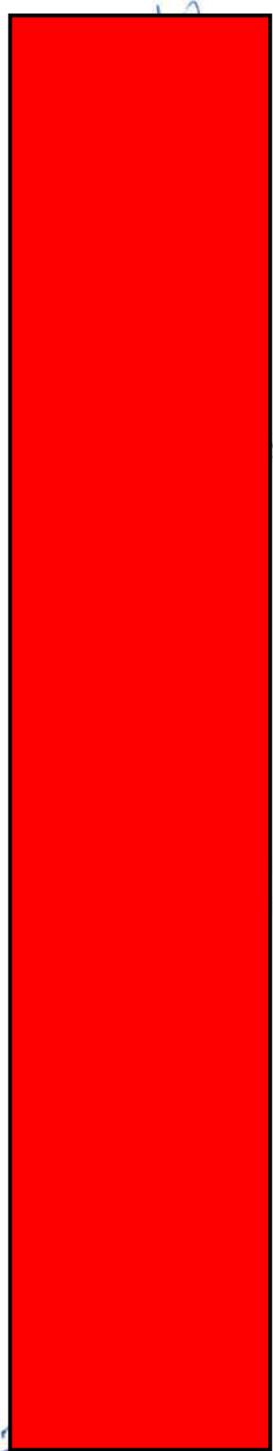
- Visita Internistica con istituzione di cartella clinica e relazione conclusiva
- Visita Oculistica con esame fondo oculare, pachimetria e tonometria per prevenzione glaucoma
- Visita ginecologica
- Visita cardiologica con ECG
- Visita odontoiatrica con igiene orale
- Spirometria
- Audiometria

Esami di laboratorio

- Esame emocromocitometrico con formula leucocitaria
- Glicemia
- Azotemia
- Colesterolo totale
- HDL
- LDL
- Trigliceridi
- Transaminasi (ast – alt)
- VES
- TSH
- Hbsag
- HCVab
- HVAab
- Elettroforesi proteica
- Sideremia
- Calcemia
- Esame completo delle urine
- Sangue occulto nelle feci
- Pap Test

Esami strumentali

- Ecografia pelvica
- Ecografia epatica
- Ecografia renale
- Ecocolordoppler carotideo
- Ecocolordoppler arti inferiori
- Mammografia
- Radiografia del torace (2 proiezioni)
- Mappatura dei nei



Check-Up annuale uomo

Visite specialistiche

Visita Internistica con istituzione di cartella clinica e relazione conclusiva
Visita Oculistica con esame fondo oculare, pachimetria e tonometria per prevenzione glaucoma
Visita urologica
Visita cardiologica con ECG
Visita odontoiatrica con igiene orale
Spirometria
Audiometria

Esami di laboratorio

Esame emocromocitometrico con formula leucocitaria
Glicemia
Azotemia
Colesterolo totale
HDL
LDL
Trigliceridi
Transaminasi (ast – alt)
VES
PSA
Hbsag
HCVab
HVAab
Elettroforesi proteica
Esame completo delle urine
Sangue occulto nelle feci

Esami strumentali

Ecografia epatica
Ecografia renale
Ecografia prostatica sovrapubica
Ecocolordoppler carotideo
Ecocolordoppler arti inferiori
Radiografia del torace (2 proiezioni)
Mappatura dei nei

TARIFFA CORPI VEICOLI TERRESTRI - Convenzione Dipendenti AdIR - All.2

Tassi per mille

VEICOLI	INCENDIO (pro mille)	INCENDIO E FURTO			KASKO		ESTENSIONI		INFORTUNI (pro mille) *	TUTELA LEGALE		ASSISTENZA Euro
		senza antifurto (pro mille)	con immobilizer (pro mille)	con satellitare (pro mille)	SCOPERTO/FRANCHIGIA	(pro mille)	SCOPERTO/FRANCHIGIA	VALORE A NUOVO (pro mille)		EVENTI SOCIO-POLITICI (pro mille)	Base Euro	
<i>autoveiture fino a € 15.000,00</i>	1,50	15,00	12,50	10,00	=====	Tipo A) 15 Tipo B) 25	5% sul valore veicolo (minimo € 500)	1,50	2,00	10% sul valore sinistro (minimo € 500)	20,00	€ 9,09
<i>da 15.001,00 a 35.000,00</i>	1,50	15,00	12,50	10,00	=====	Tipo A) 17 Tipo B) 30	4% sul valore veicolo (minimo € 750)	1,50	2,00	10% sul valore sinistro (minimo € 500)	20,00	€ 12,15: max. 5.000,00 €
<i>motocicli</i>	1,50	28,50	17,00	13,00	=====	=====	=====	1,50	2,00	10% sul valore sinistro (minimo € 500)	35,00	17,28: max 5.000,00
<i>ciclomotori</i>	1,50		36,50		=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
<i>motocarri</i>	1,50		17,00		=====	=====	=====	1,50	1,50	10% sul valore sinistro (minimo € 500)	30,00	€ 9,09
<i>autocarri</i>	1,50		17,00		=====	=====	=====	1,50	2,00	10% sul valore sinistro (minimo € 500)	30,00	idem (fino a 35 q.li)
<i>campers caravans rimorchi</i>	2,50	17,00	14,00	11,50	=====	=====	=====	1,50	2,00	10% sul valore sinistro (minimo € 500)	20,00	idem (fino a 35 q.li)

La quotazione di rischi non previsti tra quelli indicati è riservata alla Direzione

*: il tasso di premio è riferito separatamente a ciascun massimale (Morte e Invalidità Permanente)

Valori Minimi/Massimi assicurabili:

Autoveiture: € 2.000,00 - 35.000,00

Motocicli e motocarri: € 1.000,00 - 10.000,00

Autocarri/Camper: 2.000,00 - 50.000,00



Handwritten signature or initials in blue ink.

VERBALE DI ACCORDO

IL GIORNO 15 FEBBRAIO 2001 IN ROMA

TRA

Il Gruppo Le Assicurazioni di Roma, in persona
per Le Assicurazioni di Roma Danni del Direttore Generale Dott. Vittorio Bianco
per le Assicurazioni di Roma Vita del Direttore Generale Dott. Marcello Di Egidio

E

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali:

- FIBA - Federazione Italiana Bancari e Assicurativi aderente alla CISL, rappresentata dal Sig. Guido Ferlenghi e dal Sig. Mario Crespina;
- FISAC - Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito aderente alla CGIL, rappresentata dalla Sig.ra Monica Russo e dal Sig. GianBattista Colella;
- FNA - Federazione Nazionale Assicuratori, rappresentata dalla Sig.ra Bonaria Di Novo e dal Sig. Giacomo Fois;
- SNFIA - Sindacato Nazionale Funzionari imprese Assicuratrici, rappresentato dal Sig. Giulio D'Ortenzio;
- UIL.C.A. - Unione Italiana Lavoratori delle Assicurazioni aderente alla UIL, rappresentata dalla Signora Aurora D'Angiuro.

premessso che

- i dipendenti del Gruppo de Le Assicurazioni di Roma, per il tramite delle proprie Rappresentanze Sindacali, rivendicano la corresponsione del trattamento economico per le festività e semifestività civili nazionali e/o religiose, cadute di domenica, invocando le norme delle L.260/1949; 90/1954; 54/1977 e D.P.R. 792/1985;
- la materia è parzialmente regolata dal vigente CCNL, all'art.29 e nell'allegato 8, mentre non sussistono Accordi Aziendali pregressi;
- le parti intendono definire, con il presente accordo, ogni pregressa rivendicazione relativa alle festività e semifestività cadenti nel giorno di domenica e regolamentare espressamente per il futuro tale problematica;
- ciò premesso

SI CONVIENE

- 1 ad ogni dipendente del Gruppo de Le Assicurazioni di Roma in servizio alla data di stipula del presente accordo, viene erogato a compensazione, definizione e saldo delle festività e semifestività civili, nazionali e religiose coincise con la domenica, nel corso del periodo 1 giugno 1995 / 31 dicembre 2000, un importo lordo una



tantum par a Lire 1.400.000=. per i dipendenti inquadrati nel IV livello retributivo 7^classe stipendiale

L'importo di cui sopra, da erogarsi in un'unica soluzione con la mensilità di febbraio 2001, sarà riproporzionato in funzione del livello e della classe di appartenenza del personale alla data dell'1.2.2001 secondo le tabelle stipendiali in vigore alla medesima data di cui al vigente CCNL.

Per il personale con contratto di lavoro part time all'atto della stipula del presente accordo, il suddetto importo sarà riproporzionato in funzione dell'entità media della prestazione svolta nel periodo 1 giugno 1995 ./ 31 dicembre 2000;

2. ad integrazione di quanto già stabilito nel vigente C.C.N.L. (art. 29 e All.8 con decorrenza 1.1.2001), a fronte della possibilità che negli anni futuri le festività o semifestività nazionali, civili e/o religiose possono coincidere con il giorno della domenica ed ad integrale compensazione di tale ipotesi, l'impresa riconosce a tutti i dipendenti in servizio, due mezze giornate di permesso retribuito per ogni anno solare di cui i dipendenti avranno diritto ad usufruire annualmente, in giorni da concordare con l'impresa;

3. il trattamento di cui al precedente punto 2), viene riconosciuto dalle parti come pienamente soddisfacente in ordine alle problematiche oggetto del presente accordo.

Pertanto, il riconoscimento delle due mezze giornate di permesso, compenserà integralmente tutte le ipotesi in cui le festività o semifestività nazionali civili e religiose possono coincidere con la domenica, restando espressamente esclusa ogni e qualsiasi altra rivendicazione, istanza e diritto dei dipendenti al riguardo;

4. il presente accordo ha efficacia immediata dalla firma di tutte le parti; per quanto stabilito dagli artt.2 e 3, l'accordo avrà durata triennale, sino al 31.12.2003, e si rinnoverà tacitamente ed in caso di mancata disdetta da darsi per iscritto da una delle parti alle altre, con preavviso di almeno quattro mesi;

5. le parti sindacali provvederanno a raccogliere le adesioni dei singoli dipendenti al presente accordo, entro la data del 20 febbraio 2001.

Roma, 15 febbraio 2001

Gruppo Le Assicurazioni di Roma



FIBA CISL



FISAC CGIL



FNA



SNFIA



UIL.C.A UIL

