

CONCESSIONARIA SERVIZI ASSICURATIVI PUBBLICI S.p.A.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

per il personale amministrativo della CONSAP S.p.A.

<i>Stipula</i>	<i>01.07.2019</i>
<i>Decorrenza</i>	<i>01.01.2018</i>
<i>Scadenza</i>	<i>31.12.2021</i>

Il giorno 1° luglio 2019

tra

la Concessionaria Servizi Assicurativi Pubblici (CONSAP S.p.A.), rappresentata dal Presidente e Amministratore Delegato, Prof. Mauro MASI

e

- *la Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIRST), aderente alla CISL, nella persona del Sig. Ennio Valerio RACO;*
- *la Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito (FISAC), aderente alla CGIL, nella persona del Sig.ra Loredana DE LAURI;*
- *l'Unione Italiana Lavoratori Credito e Assicurazioni (UILCA), aderente alla UIL, nella persona del Sig.ra Raffaella INFELISI;*
- *la Federazione Nazionale Assicuratori (FNA) nella persona della Sig.ra Fabiola CIPOLLONI;*
- *il Sindacato Nazionale Funzionari Imprese Assicuratrici (SNFIA), nella persona del Sig. Claudio DE BENEDETTI;*

è stato sottoscritto il presente Contratto Integrativo Aziendale, la cui premessa costituisce parte integrante dello stesso.

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA/UIL

FNA

SNFIA

CONSAP S.p.A.

Il Presidente e Amministratore Delegato

INDICE

- <u>Premessa</u>		<u>pag. 4</u>
- <u>Sfera di applicazione</u>	<u>(Art. 1)</u>	<u>pag. 5</u>
- <u>Diritto all'informazione</u>	<u>(Art. 2)</u>	<u>pag. 6</u>
- <u>Pari opportunità</u>	<u>(Art. 3)</u>	<u>pag. 7</u>
- <u>Mobbing</u>	<u>(Art. 4)</u>	<u>pag. 8</u>
- <u>Contributi vari</u>	<u>(Art. 5)</u>	<u>pag. 9</u>
- <u>Assunzione di figli o coniugi di dipendenti deceduti in servizio</u>	<u>(Art. 6)</u>	<u>pag. 10</u>
- <u>Orario di lavoro - Flessibilità</u>	<u>(Art. 7)</u>	<u>pag. 11</u>
- <u>Banca Ore/Art. 39</u>	<u>(Art. 8)</u>	<u>pag. 13</u>
- <u>Part – time</u>	<u>(Art. 9)</u>	<u>pag. 15</u>
- <u>Orario di lavoro del personale con mansioni di commesso/autista</u>	<u>(Art.10)</u>	<u>pag. 17</u>
- <u>Trattamento di missione</u>	<u>(Art.11)</u>	<u>pag. 18</u>
- <u>Agevolazioni per lavoratori studenti</u>	<u>(Art. 12)</u>	<u>pag. 20</u>
- <u>Anticipazioni sul Trattamento di Fine Rapporto (TFR)</u>	<u>(Art.13)</u>	<u>pag. 22</u>
- <u>Emolumento Economico Integrativo Aziendale</u>	<u>(Art.14)</u>	<u>pag. 23</u>
- <u>Premio di Risultato (PdR)</u>	<u>(Art. 15)</u>	<u>pag. 25</u>
- <u>Normativa applicabile al personale dell'Area Professionale Quadri</u>	<u>(Art. 16)</u>	<u>pag. 27</u>
- <u>Aspettative</u>	<u>(Art. 17)</u>	<u>pag. 28</u>
- <u>Congedo parentale ad ore</u>	<u>(Art. 18)</u>	<u>pag. 29</u>
- <u>Smart Working (lavoro agile)</u>	<u>(Art. 19)</u>	<u>pag. 30</u>
- <u>Corsi di formazione professionale</u>	<u>(Art.20)</u>	<u>pag. 31</u>
- <u>Permessi/Festività abolite</u>	<u>(Art.21)</u>	<u>pag. 32</u>
- <u>Prestiti personali</u>	<u>(Art.22)</u>	<u>pag. 34</u>
- <u>Previdenza complementare – Assistenza sanitaria</u>	<u>(Art.23)</u>	<u>pag. 35</u>
- <u>Normativa applicabile ai soli lavoratori provenienti dall'INA SpA</u>	<u>(Art.24)</u>	<u>pag. 37</u>
- <u>Decorrenza e durata del contratto</u>	<u>(Art.25)</u>	<u>pag. 38</u>

ALLEGATI

- <u>All. 1 Buoni pasto</u>	<u>pag. 39</u>
- <u>All. 2 Verbale di accordo sindacale – Premio di Risultato 2019/2021</u>	<u>pag. 40</u>
- <u>All. 3 Verbale di accordo del 21giugno 2010</u>	<u>pag. 49</u>
- <u>All. 4 Verbale di accordo del 16 dicembre1997 (Previdenza complementare)</u>	<u>pag. 50</u>
- <u>All. 4bis Verbale di accordo del 12 gennaio1998 (Previdenza complementare)</u>	<u>pag. 52</u>
- <u>All. 4ter Verbale di accordo del 5 marzo 2009 (Previdenza complementare)</u>	<u>pag. 53</u>
- <u>All. 5 Assistenza sanitaria per il personale dal 1° al 6° livello Quadro</u>	<u>pag. 54</u>
- <u>All. 6 Assistenza sanitaria personale Consap posto in quiescenza</u>	<u>pag. 62</u>
- <u>All. 7 Tabella assegno “ex orario”</u>	<u>pag. 70</u>
- <u>All. 8 Verbale di accordo del 17 febbraio 2014 (Reperibilità)</u>	<u>pag. 71</u>

Premessa

Premesso che:

la CONSAP S.p.A. (Concessionaria Servizi Assicurativi Pubblici) è Società originata dalla scissione dell'INA S.p.A., con effetto dal 1° ottobre 1993, per l'assegnazione delle funzioni pubbliche già attribuite all'INA stesso;

- *con accordo sindacale in data 13 luglio 1994, stipulato tra l'INA, la CONSAP e le OO.SS. dell'INA, è stato regolato il passaggio diretto alla CONSAP di personale INA;*
- *tale accordo ha previsto nei confronti del personale interessato:*
 - *l'applicazione del trattamento normativo ed economico derivante dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del settore assicurativo;*
 - *la conservazione del trattamento normativo ed economico derivante dal Contratto Integrativo Aziendale, all'epoca in vigore per il personale dell'INA, stipulato in data 21 giugno 1993 (e relative lettere alle OO.SS. aziendali, in essere alla predetta data);*
 - *la prosecuzione del trattamento di previdenza aziendale di cui all'accordo 18.10.1973 e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni previste nell'allegato n. 2 al citato accordo 13 luglio 1994;*
- *l'accordo in parola ha previsto che il predetto CIA 21.6.1993 INA avrebbe continuato a trovare applicazione anche dopo la sua scadenza, salva diversa negoziazione che fosse intervenuta tra le Parti interessate (CONSAP e OO.SS.);*
- *in data 7 febbraio 2002 è stato stipulato tra la CONSAP e le OO.SS. il Contratto Integrativo Aziendale per tutto il personale dipendente della CONSAP S.p.A. (con decorrenza 1° gennaio 2002 e scadenza 31.12.2005), inclusi i dipendenti provenienti dall'INA e trasferiti in CONSAP ai sensi dell'accordo sindacale 13 luglio 1994, per i quali, peraltro, restano in vigore taluni istituti contrattuali già disciplinati dal citato CIA INA 21.06.1993;*
- *il CIA CONSAP 6 marzo 2014, è stato regolarmente disdettato dalle OO.SS. aziendali, nei termini previsti per la scadenza del 31.12.2017.*

Tutto ciò premesso si è convenuto quanto segue:

ART. 1

Sfera di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale contempla e disciplina gli istituti che il vigente CCNL 22 febbraio 2017 (Disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente), rinvia alla libera contrattazione tra la Società e le Organizzazioni Sindacali Aziendali.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale dipendente della Società, non dirigente, in servizio alla data di stipula.

In particolare, i seguenti articoli trovano applicazione, esclusivamente, nei confronti del personale in servizio con contratto a tempo indeterminato:

- Art. 12 (agevolazioni per lavoratori studenti);
- Art. 13 (anticipazioni su T.F.R.);
- Art. 17 (aspettative);
- Art. 22 (prestiti personali).

Gli allegati al presente contratto formano parte integrante del contratto stesso.

ART. 2

Diritto all'informazione

La costante introduzione di nuove tecnologie rende necessario prevedere e programmare la riconversione professionale di ampie fasce di lavoratori di tutti i livelli.

È interesse della Società - in relazione anche agli impegni sempre più rilevanti che essa va ad assumere - che l'attività lavorativa sia organizzata in modo da favorire l'arricchimento professionale dei lavoratori, valorizzando le concrete possibilità di espressione delle potenzialità dei lavoratori stessi, allo scopo di migliorare la produttività aziendale e l'efficienza della gestione.

Particolare rilievo rivestono, gli strumenti di programmazione e di gestione dei corsi di formazione e della mobilità - orizzontale e verticale - orientata allo sviluppo della professionalità e delle prospettive di carriera degli interessati.

Pertanto, fermo restando quanto previsto in ordine alla informazione a livello aziendale dal vigente CCNL, la Società procederà, tempestivamente, ad informare le OO.SS. aziendali sulle prospettive di sviluppo della Società, sulle trasformazioni di rilievo in materia strutturale, organizzativa e tecnologica e sui prevedibili impatti sull'articolazione delle unità organizzative della Società, nonché sull'eventuale affidamento all'esterno di attività di rilievo già svolte dal personale della Società.

Allo scopo, la Società incontrerà le OO.SS. aziendali tempestivamente non appena avvengano modificazioni di rilievo in ordine a quanto precede e comunque ogni sei mesi (di regola entro il 31 marzo e il 30 settembre di ciascun anno), per informative e verifiche.

Al fine di incentivare lo sviluppo di una cultura di corrette relazioni aziendali, fondata sul riconoscimento dei rispettivi ruoli (Azienda - OO.SS.), anche mediante correnti forme di comunicazione, è stata istituita una "Bacheca virtuale" mediante la quale, tramite la rete interna, verranno veicolate le informazioni ritenute più opportune dalle Parti.

La bacheca prevede due aree di intervento, delle quali una gestita dall'Azienda ed aperta alla consultazione dei dipendenti, l'altra, a cura delle OO.SS. aziendali, finalizzata a tutte le informative ed iniziative, rientranti nell'ambito delle agibilità previste e tutelate dalla normativa vigente in materia.

ART. 3

Pari opportunità

In conformità alle attuali disposizioni di legge – Decreto Legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010 “Nuovo Codice delle pari opportunità sul lavoro e l’occupazione” - ed al dettato dell’art. 49 del vigente CCNL 22.02.2017, le Parti convengono sulla rilevanza delle tematiche concernenti il principio di uguaglianza professionale di genere basato su criteri di assoluta parità da mettere in atto nell’ambito dei rispettivi percorsi di carriera.

A tal fine le Parti riconfermano l’apposita “Commissione aziendale per le pari opportunità” quale valido strumento per l’affermazione del principio e delle condizioni operative ai fini della migliore attuazione delle Pari Opportunità e politiche di genere in Azienda.

La Commissione paritetica composta da n. 3 rappresentanti designati dalle OO.SS. aziendali firmatarie del presente CIA e da altrettanti rappresentanti designati dalla Società:

- analizza le problematiche relative alla parità di genere in Azienda e favorisce il superamento delle eventuali condizioni di discriminazione diretta e indiretta che provochino effetti di particolare svantaggio nei confronti dei lavoratori, in termini di valorizzazione e sviluppo professionale nell’ambito aziendale;*
- esprime pareri in ordine all’argomento, con particolare riguardo alla normativa vigente e allo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;*
- formula proposte concrete circa iniziative e interventi per la realizzazione di pari opportunità e la promozione di azioni positive nell’ambito della realtà aziendale;*
- promuove iniziative di formazione relative alla tematica in argomento.*

La Commissione si riunisce, di norma, con cadenza semestrale e comunque tutte le volte che almeno 2 membri della Commissione stessa ne facciano formale richiesta. La Commissione si riunirà almeno una volta l’anno.

Le risultanze della Commissione saranno acquisite dalle Parti quali elementi per la discussione delle possibili applicazioni in occasione degli incontri di cui all’art. 2 del presente CIA, salve le urgenze.

Resta inteso tra le Parti che, nel quadro della più ampia e concreta tutela della maternità, il periodo di astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio non potrà, di per sé, incidere sull’“iter” professionale della lavoratrice o costituire motivo di esclusione da premi o da provvidenze aziendali.

ART. 4

Mobbing

Le Parti riconoscono la rilevanza delle problematiche relative alle violenze morali ed alle persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa e l'opportunità di azioni volte all'informazione, alla prevenzione ed alla tutela dei lavoratori rispetto a tale fenomeno.

Al riguardo le Parti, nel richiamare i principi di cui al vigente Codice Etico Aziendale - Politiche del personale, punto 4.1 – hanno istituito un'apposita Commissione paritetica, composta da n. 3 membri di nomina aziendale e n. 3 membri di nomina sindacale con l'intento di prevenire il fenomeno del mobbing in Azienda, in tutte le sue manifestazioni e di intervenire, tempestivamente, per la eliminazione delle relative cause ed effetti mediante formali segnalazioni al Vertice aziendale volte, anche, alla individuazione di eventuali carenze organizzative causa dell'insorgere del fenomeno stesso.

La Commissione paritetica si riunirà ogni qual volta uno dei componenti ne ravvisi l'opportunità.

La Commissione si riunirà almeno una volta l'anno.

ART. 5

Contributi vari

A) Asilo nido

Ai dipendenti che dimostrino di averne diritto, la Società riconosce, previa presentazione di idonea documentazione in originale, un contributo pari al 40% della spesa sostenuta mensilmente per la sistemazione dei figli negli asili nido, con un plafond massimo di Euro 230,00 (duecentotrenta/00).

B) Contributo scolastico

In alternativa al contributo "Asilo nido" - ai dipendenti con figli fino al compimento del 26° anno di età che dimostrino, con idonea documentazione, l'iscrizione a scuole di ogni ordine e grado - la Società riconosce, in un'unica soluzione nell'anno di competenza, un contributo scolastico di importo pari ad € 100,00 annui, lordi, per ciascun figlio.

Qualora i genitori siano entrambi dipendenti, verrà corrisposto l'importo di € 100,00 annui lordi, per ciascun figlio a carico, ad uno solo dei due coniugi (in base a domanda congiunta degli interessati).

C) Contributo per la mobilità sostenibile

Ai dipendenti che dimostrino, con idonea documentazione, di aver acquistato un titolo di trasporto pubblico annuale - urbano o ferroviario - per raggiungere la sede di lavoro, la Società riconosce un contributo annuo lordo, pari all'80% dell'importo pagato per l'abbonamento stesso, con un plafond massimo di Euro 200,00.

ART. 6

Assunzione di figli o coniugi di dipendenti deceduti in servizio

La Società - recependo anche la raccomandazione ANIA alle Imprese di Assicurazione, di cui all'art 17 del vigente CCNL, si impegna all'assunzione di un figlio o del coniuge superstite del dipendente deceduto in servizio, purché l'interessato sia in possesso dei normali requisiti di legge e/o contrattuali (vigente CCNL), richiesti per l'assunzione, nei limiti di compatibilità con la normativa in materia applicabile alla Società.

ART. 7

Orario di lavoro Flessibilità

Il personale amministrativo della Società osserva l'orario di lavoro di cui all'art. 95, punto 1, lett. A) del vigente CCNL 22 febbraio 2017, (37 ore settimanali), così distribuito:

- dal lunedì al giovedì:
inizio: ore 8,15
termine: ore 17,15
pausa pranzo: 60 minuti nella fascia oraria 13,15 - 14,30
- il venerdì
inizio: ore 8,15
termine: ore 13,15

Ai soli dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio 2000, spetta un assegno annuo “ad personam”, non assorbibile e non rivalutabile, di cui all'art. 139 del CCNL 18.12.1999.

Sono consentite le seguenti fasce orarie di flessibilità:

dal lunedì al giovedì

- a) turni antimeridiani: 15 minuti in anticipo sull'entrata (ore 8, 00)
75 minuti in posticipo sull'entrata (ore 9,30)
- b) pausa pranzo: 30 minuti in anticipo sul rientro
- c) turni pomeridiani: 30 minuti in anticipo sull'uscita (ore 16,45)
30 minuti in posticipo sull'uscita (ore 17,45), con possibilità di recupero della flessibilità anche oltre tale orario.

Per effetto delle flessibilità positive di cui ai punti a) e b) l'orario di lavoro può terminare alle ore 16,30;

il venerdì

- 15 minuti in anticipo sull'entrata (ore 8, 00)
- 75 minuti in posticipo sull'entrata (ore 9,30)
- 15 minuti in anticipo sull'uscita (ore 13, 00)
- 75 minuti in posticipo sull'uscita (ore 14,30)

Le prestazioni di lavoro straordinario, nonché gli eventuali recuperi, possono essere effettuati al termine dell'orario giornaliero (tenendo conto della flessibilità negativa o positiva e quindi con azzeramento nell'arco della stessa giornata), previo parere del Funzionario responsabile, mediante registrazione nell'apposito sistema informatico.

Ai fini del riconoscimento del compenso per lavoro straordinario, le prestazioni inferiori a 15

minuti non verranno prese in considerazione.

*La compensazione deve avvenire normalmente nell'arco del mese, con facoltà di riporto al mese successivo, di un massimo di **8 ore** (in difetto), con la precisazione che tale facoltà di riporto è da riferire non soltanto al mese immediatamente successivo, ma anche ai mesi seguenti, nel senso che:*

- le ore/minuti eccedenti detto massimale verranno mensilmente addebitate;*
- al 31 dicembre di ogni anno, le ore/minuti non fruiti o non recuperate verranno, rispettivamente, annullate o addebitate, salvo quanto previsto al successivo art. 8.*

Al personale appartenente all'Area Professionale Quadri di cui all' art. 89 del CCNL, si applicherà la disciplina prevista, in materia di orario di lavoro, dagli artt. 122 e 123 del vigente CCNL, fermo restando il limite delle 37 ore di lavoro settimanali, distribuite in 5 giorni dal lunedì al venerdì. Al 31 dicembre di ogni anno le ore/minuti in eccesso/difetto saranno compensate e di conseguenza rispettivamente annullate o addebitate.

Per il personale appartenente all'Area Professionale Quadri – 6° Liv. Quadro, tale disciplina oraria avrà decorrenza dalla data di stipula del presente contratto.

ART. 8

Banca Ore/Art. 39

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art.109 del vigente CCNL 22 febbraio 2017, si conviene che l'istituto della "Banca Ore" per i dipendenti delle Aree Professionali B, Posizione organizzativa 3 (6° livello retributivo), Posizione organizzativa 2 (5° livello retributivo), Posizione organizzativa 1 (4° livello retributivo), Area Professionale C (3° livello retributivo), Area Professionale D (2° livello retributivo) ed Area Professionale E (1° livello retributivo), è attuato con le seguenti modalità:

- 1. le prime 50 ore annue di lavoro straordinario confluiscono nella "Banca Ore" individuale. Tali ore sono compensate con la corresponsione di altrettante ore di permessi personali e pertanto non vengono retribuite con le maggiorazioni di cui all'art. 104 del vigente CCNL 22 febbraio 2017;*
- 2. l'utilizzo di tali ore di permesso - da richiedersi con un preavviso da parte del lavoratore di almeno 2 giorni e previo parere del Funzionario responsabile - è consentito, qualora ovviamente le stesse risultino già maturate, sia per fruizioni e/o recuperi orari, che per fruizioni pari a giornate lavorative intere ovvero mezze giornate, dal lunedì al venerdì compreso. Nel primo semestre di ogni anno è esclusa la facoltà di richiedere la fruizione di tali ore per l'intera giornata di venerdì in presenza di più di 5 giorni di ferie non godute da fruire entro il 18° mese successivo al termine dell'anno di maturazione ricadente alla fine del medesimo semestre;*
- 3. la fruizione di tali permessi, di norma, deve avvenire nel corso dell'anno solare di maturazione ovvero, tassativamente, entro il primo quadrimestre dell'anno successivo;*
- 4. la compensazione tramite permessi, può avvenire anche anticipatamente rispetto alla effettiva maturazione del relativo diritto, purché la prevista prestazione straordinaria venga preventivamente concordata e autorizzata dal Responsabile della Direzione/Unità di Business;*
- 5. le otto ore annue di permesso retribuito di cui all'art. 39, comma 1, del CCNL 22 febbraio 2017, debbono essere fruite con gli stessi criteri di cui al punto 2) e 3) del presente articolo e precisamente: utilizzo sia per fruizioni e/o recuperi orari che per fruizioni pari a giornate lavorative intere ovvero mezze giornate; fruizioni entro il primo quadrimestre dell'anno successivo all'anno di maturazione. Resta inteso che le otto ore di cui trattasi saranno fruite, con priorità, rispetto all'utilizzo delle eventuali ore derivanti dall'applicazione della "Banca Ore";*

Tutto il personale appartenente all'Area Professionale Quadri di cui all'art. 89 del vigente CCNL 22 febbraio 2017, potrà usufruire di 8 ore annue di permesso retribuito di cui all'Art. 39, comma 1, del CCNL 22 febbraio 2017, con gli stessi criteri di cui al precedente punto 5.

Il personale appartenente all'Area Professionale Quadri – 6° Liv. Quadro, potrà usufruire della Banca Ore, maturata fino al giorno antecedente la data di stipula del presente contratto, entro i successivi 3 mesi secondo le modalità previste dal precedente punto 2. Decorso tale termine, le ore residue verranno considerate come surplus.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno reciprocamente atto che restano salve eventuali condizioni di miglior favore che dovessero essere previste in sede di rinnovo del vigente CCNL ANIA.

A tutti i dipendenti appartenenti alle aree professionali B, C, D, ed E, le Parti convengono che, nel caso in cui il dipendente protragga, nella giornata di venerdì, la sua permanenza in ufficio nel turno pomeridiano per almeno tre ore consecutive – a qualsiasi titolo effettuate (straordinario, banca ore, recupero flessibilità, etc.) - la Società riconoscerà, in aggiunta alle competenze eventualmente dovute, sia il buono pasto, di cui all'all. n.1, sia un ulteriore importo complessivo di € 18,00 (lordi).

ART. 9

Part – Time

Fermo restando quanto previsto dalle relative norme di legge, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale all'interno della Società è così disciplinato:

- 1. il numero dei lavoratori occupati a tempo parziale non può, di norma, superare il 10% del totale del personale della Società;*
- 2. la richiesta di passaggio da tempo pieno a tempo parziale può essere presentata dal personale appartenente all'Area Professionale Quadri e da coloro che abbiano maturato meno di 2 anni di servizio solo in casi eccezionali;*
- 3. il passaggio da tempo pieno a tempo parziale avrà decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello della richiesta;*
- 4. nell'accoglimento delle richieste si terrà conto della compatibilità con le esigenze di funzionalità aziendale nonché dell'ordine cronologico di presentazione della domanda;*
- 5. il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale viene concesso per le seguenti motivazioni: assistenza a parenti stretti (genitori, figli, coniuge o altre persone conviventi) ammalati, disabili o invalidi, ovvero assistenza ai figli sino al compimento del 16° anno di età, o qualora sussistano motivi di carattere personale;*
- 6. la richiesta di proroga del lavoro a tempo parziale dovrà essere presentata tassativamente 30 giorni prima della scadenza del part-time; qualora non risultasse accoglibile, la stessa verrà presa in considerazione quale nuova richiesta secondo l'ordine cronologico di presentazione.*

Al fine di garantire effettiva continuità nell'adempimento della prestazione lavorativa da parte del lavoratore a tempo parziale e tenuto conto di quanto previsto dal vigente CCNL 22 febbraio 2017 in materia di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro, la richiesta di passaggio da tempo pieno a tempo parziale sarà consentita con le seguenti modalità:

- A. PART-TIME ORIZZONTALE:** *il lavoratore avrà facoltà di concordare con l'Azienda una distribuzione dell'orario complessivo settimanale (ripartito su cinque giornate lavorative e per il solo turno antimeridiano), pari rispettivamente a n.20, n.25, n.27 e n.29 ore, con applicazione delle fasce di flessibilità di cui al precedente art. 7, punto a), nelle giornate lavorative dal lunedì al venerdì;*
- B. PART-TIME VERTICALE:** *il lavoratore avrà facoltà di concordare con l'Azienda una distribuzione dell'orario complessivo settimanale (ripartito su tre giornate lavorative intere), pari rispettivamente a n. 21 ovvero 24 ore, con applicazione delle fasce di flessibilità di cui al precedente art. 7;*
- C. PART-TIME MISTO:** *il lavoratore avrà facoltà di concordare con l'Azienda una distribuzione dell'orario complessivo settimanale pari a 31 ore da effettuarsi su cinque giornate lavorative, di cui due di otto ore e due di cinque ore, tra il lunedì e il giovedì, ed una di cinque ore il venerdì, con applicazione delle fasce di flessibilità di cui al precedente art.7;*

Per effetto del passaggio al rapporto a tempo parziale, la disciplina economica prevista dal vigente CCNL viene ad essere così modificata:

- retribuzione (per tale intendendosi qualsiasi competenza spettante per disposizione di carattere collettivo e qualsiasi emolumento percepito all'atto della trasformazione): sarà ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa;
- assegno per il nucleo familiare: verrà corrisposto in base a quanto previsto dalle vigenti norme di legge;
- premi di anzianità, premi aziendali, ecc.: verranno determinati in misura proporzionale al periodo di lavoro a tempo parziale;
- trattamento di fine rapporto: verrà determinato in base alla retribuzione proporzionalmente spettante;
- indennità sostitutiva del preavviso: verrà ridotta proporzionalmente nel caso di rapporto a tempo parziale all'atto della cessazione dal servizio;
- istituti contrattuali e di legge a contenuto normativo: (es. malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, festività infrasettimanali, ecc.) saranno applicati integralmente; per il personale aderente al part-time verticale, le ferie verranno commisurate alle giornate di lavoro effettuate;
- permessi retribuiti: saranno ridotti in proporzione all'orario effettuato.

L'Azienda si impegna a non esercitare la facoltà di richiedere prestazioni di lavoro supplementare e straordinario di cui all'art.6 del Decreto Legislativo n.81 del 15.06.2015, che si richiama integralmente.

NOTA A VERBALE

Le parti, considerata l'importanza sociale del lavoro a tempo parziale, si incontreranno per valutare eventuali richieste eccedenti la quota del 10%, ed eventuali situazioni particolari ai fini della concessione di modalità ulteriori in deroga a quanto previsto nei precedenti commi.

L'Azienda, nell'ottica di ricercare una soluzione che consenta a tutti i dipendenti che ne facciano domanda di potersi avvalere dell'istituto del part-time, si impegna a valutare la possibilità di un aumento della citata percentuale.

ART. 10

Orario di lavoro del personale con mansioni di commesso e commesso/autista

Il personale con mansioni di commesso e commesso/autista, osserverà l'orario di lavoro di cui all'art. 95 del vigente CCNL 22 febbraio 2017, punto 2 (37,30 ore settimanali), così distribuito:

- *dal lunedì al giovedì:*
 - inizio: ore 8,00*
 - termine: ore 17,05*
 - pausa pranzo: ore 13,30 – ore 14,30*
- *il venerdì:*
 - inizio: ore 8,00*
 - termine: ore 13,10*
- *nelle giornate semifestive:*
 - inizio: ore 8,00*
 - termine: ore 12,15*

senza applicazione delle fasce orarie di flessibilità di cui al precedente art. 7).

In relazione al disagio causato dalla applicazione di un orario rigido e non comportante l'applicazione delle fasce di flessibilità, al personale con mansioni di commesso e commesso/autista, viene riconosciuto un assegno personale annuo pari ad Euro 1.900,00 non rivalutabile e riassorbibile in caso di passaggio di livello che comporti il cambiamento delle mansioni.

ART. 11

Trattamento di missione

Al personale della Società inviato in missione¹ temporanea spetta il seguente trattamento:

A) MISSIONI SENZA PERNOTTAMENTO:

- *diaria giornaliera per i pasti nella misura di Euro 90,00;*
- *rimborso forfettario di Euro 40,00 giornaliera per spese non documentabili;*
- *rimborso delle spese di viaggio ivi comprese le spese di trasporto urbano nella località della missione (autobus, taxi, tram, metropolitana), purché comprovate da idonea documentazione.*

B) MISSIONI CON PERNOTTAMENTO:

- *diaria giornaliera per i pasti nella misura di Euro 100,00; per le missioni che hanno inizio dopo le ore 13,15, la diaria, limitatamente al giorno della partenza, è ridotta del 50%;*
- *rimborso a piè di lista delle spese di pernottamento in albergo di categoria adeguata (tre o quattro stelle in relazione alla località della missione). In caso di missione superiore a tre giorni verranno rimborsate anche le spese di lavaggio e stiratura biancheria;*
- *rimborso delle spese di viaggio. L'eventuale utilizzo del vagone letto, della classe di affari in aereo e dell'auto a noleggio deve essere preventivamente autorizzato dalla Società. Sono altresì rimborsabili le spese di trasporto urbano nella località della missione (autobus, taxi, tram, metropolitana), purché comprovate da idonea documentazione;*
- *rimborso forfettario di Euro 40,00 giornaliera per spese non documentabili.*

Per le giornate di formazione svolte fuori dal comune sede di lavoro, verrà riconosciuta esclusivamente un'indennità di € 40,00 giornaliera oltre alle spese di viaggio e alloggio.

Durante il periodo di missione al dipendente non viene corrisposto il "buono pasto".

Ai fini della liquidazione della missione gli interessati devono predisporre l'apposito "conto spese", corredandolo della documentazione necessaria (fatture analitiche fiscalmente regolari e debitamente quietanzate, ricevute fiscali per i servizi per i quali sia obbligatorio il rilascio delle stesse, biglietti di passaggio su autobus, tram, metropolitana, ecc.).

La suddetta documentazione (fatture, ricevute, ecc.) deve essere presentata entro quindici giorni dal termine della missione. La relativa liquidazione, ove possibile, avviene unitamente alla corresponsione delle competenze del mese di riferimento ovvero, qualora ciò non sia possibile, in quello successivo. In caso di variazioni apportate al prospetto di liquidazione l'Azienda dovrà, prima di provvedere alla eventuale rettifica e pagamento, darne preventiva comunicazione all'interessato.

Qualora il viaggio di rientro dalla missione avvenga con modalità particolarmente disagiate (di notte o nelle prime ore del mattino), per motivi di servizio e/o a causa di scioperi, disservizi ed altro, il dipendente dovrà usufruire di un riposo compensativo nel giorno lavorativo immediatamente successivo alla giornata di rientro ovvero nella giornata stessa.

Analogo diritto sarà riconosciuto al lavoratore che per motivi di servizio si trovi nella

¹ Non sono considerate missioni gli spostamenti effettuati, per motivi di lavoro, entro la provincia di Roma (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: Fiumicino, Monterotondo, Pomezia, etc.).

necessità di trovarsi fuori sede nei giorni di sabato, domenica o altre festività contrattualmente previste. Il lavoratore avrà diritto ad un numero di giorni di riposo pari al numero di giorni festivi di cui sopra.

Le missioni non potranno, di norma, avere durata superiore a cinque giorni lavorativi consecutivi.

È, comunque, in facoltà del dipendente rientrare in famiglia nella giornata del venerdì.

Al personale inviato in missione, che ne faccia richiesta, verrà corrisposto, prima dell'inizio della missione stessa, un anticipo minimo di Euro 200,00 da congruare all'atto della liquidazione delle spese della missione.

L'uso del mezzo proprio non sarà consentito in nessun caso, ivi compresi gli spostamenti, per servizio, nell'ambito del Comune sede di lavoro.

Agevolazioni per lavoratori studenti

Fermo restando quanto previsto dall'art.10 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dall'art.5 della legge n.53/2000, la Società riconosce agli studenti lavoratori, in aggiunta alle agevolazioni previste da dette leggi e non cumulabili con quelle eventualmente stabilite dal CCNL, i seguenti permessi:

- A. studenti universitari, regolarmente iscritti presso Università statali, libere Università o legalmente riconosciute: 4 giorni lavorativi retribuiti per ciascun esame sostenuto con esito positivo, con un massimo di 20 giorni per ciascun anno accademico. Per la tesi di laurea (anche "breve") verrà riconosciuto un permesso retribuito di 21 giorni consecutivi di calendario e, a richiesta, un ulteriore permesso non retribuito, di 13 giorni lavorativi consecutivi;*
- B. studenti di scuola secondaria, regolarmente iscritti presso Istituti statali, parificati o legalmente riconosciuti: 15 giorni consecutivi retribuiti, frazionabili in due periodi, ciascuno consecutivo, per gli scrutini e per gli esami di ammissione, sostenuti con esito positivo, e a richiesta, un ulteriore periodo di permesso, non retribuito, di 10 giorni lavorativi consecutivi. La misura del permesso è elevata a 20 giorni consecutivi retribuiti per gli esami di licenza o di diploma e, a richiesta, un ulteriore periodo di permesso, non retribuito, di 13 giorni lavorativi consecutivi.*
- C. 4 giornate intere di permesso retribuito per l'esame di conseguimento di un Master universitario o Dottorato di ricerca post-laurea, riconosciuto dal Ministero.*

Nelle suddette fattispecie, qualora il risultato sia negativo, il permesso fruito sarà retribuito nella misura del 50%.

Per gli studenti di scuola secondaria, che ripetano l'anno di corso, i giorni di permesso retribuito saranno al netto di quelli utilizzati l'anno precedente.

Allo scopo di premiare l'impegno posto dagli studenti lavoratori la Società concede un premio di Euro 500,00 agli studenti lavoratori che conseguano una licenza di scuola secondaria; Euro 600,00 agli studenti lavoratori che conseguano un diploma di laurea breve (durata del corso di studio inferiore a 4 anni) ed Euro 800,00 agli studenti lavoratori che conseguano un diploma di laurea (durata del corso di studio pari o superiore a 4 anni).

Resta inteso che detti premi e le agevolazioni di cui ai punti A) e B) del presente articolo, sono fruibili limitatamente al primo conseguimento dei predetti titoli di studio, salvo diversa valutazione da parte dell'Azienda.

Corsi Extra aziendali di lingua inglese: concorso spese, una tantum, di Euro 260,00 al superamento del livello almeno B2 di apprendimento (minimo 30 ore di lezione) in scuole riconosciute a livello europeo.

Per usufruire delle agevolazioni di cui sopra i dipendenti interessati devono presentare

apposita domanda e produrre la documentazione idonea a dimostrare che siano iscritti a corsi di studio ovvero che abbiano avanzato domanda per sostenere gli esami di licenza presso Istituti parificati.

Al termine dell'utilizzo dei permessi devono dimostrare di aver sostenuto le prove per le quali hanno chiesto le agevolazioni nonché l'esito relativo.

ART. 13

Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto (TFR)

Per i lavoratori che hanno trasferito il proprio TFR al Fondo di previdenza complementare, si applicheranno le condizioni previste dal regolamento del Fondo medesimo, in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per i lavoratori che hanno mantenuto tutto o parte il proprio TFR presso la Società, fermo restando quanto previsto in materia dalla legge n. 297/1982 e successiva legge n. 53/2000 (art. 7) e successive modificazioni ed integrazioni, la concessione di anticipi a valere sul TFR maturato - da erogarsi anche più volte ai sensi della citata legge n. 297/1982, art.1), comma 11 - è così disciplinata:

- 1) per spese sanitarie: anticipi per sé e per i familiari a carico (ai sensi dello art. 12 del T.U. delle Imposte sui redditi approvato con D.P.R. 22.12.1986 n. 917) possono essere concessi fino alla concorrenza del 75% del TFR maturato e disponibile;*
- 2) per acquisto della prima casa di abitazione: oltre alle ipotesi di acquisto della prima casa di abitazione per sé e per i figli, documentato con compromesso notarile e con successiva presentazione del relativo rogito, la concessione dell'anticipo avviene anche nelle seguenti fattispecie:*
 - acquisto dell'immobile già parzialmente posseduto (es. lascito ereditario a fratelli o sorelle);*
 - costruzione dell'abitazione su terreno di proprietà;*
 - acquisto da cooperative per costruzioni iniziate dopo l'entrata in vigore della legge 29.5.1982, n. 297;*
- 3) acquisto di alloggio già occupato in locazione dal dipendente e messo in vendita dal proprietario: il limite fino al 75% può essere elevato fino al 100%, con il vincolo che la somma complessiva da erogare per anticipazione TFR e mutuo agevolato non superi il prezzo di acquisto aumentato delle spese notarili e che, comunque, residui un trattamento netto di fine rapporto sufficiente a garantire la copertura di eventuali debiti del richiedente nei confronti della Società. Ove la richiesta riguardi l'acquisto della prima casa di abitazione per il figlio e questi sia lavoratore, dovrà essere prodotta idonea documentazione del relativo datore di lavoro dalla quale risulti se sia stata richiesta, per lo stesso fine, analoga anticipazione con l'indicazione della eventuale misura.*
- 4) ristrutturazione dell'alloggio di proprietà adibito ad uso della prima casa di abitazione: la concessione è subordinata alla presentazione di idoneo preventivo di spesa.*

Nella determinazione della quota disponibile si tiene conto di quanto impegnato a garanzia di eventuali debiti contratti con la Società.

NOTA A VERBALE

Resta inteso, tra le Parti, che il contenuto del presente articolo formerà oggetto di eventuale revisione alla luce delle nuove disposizioni di legge in materia di TFR.

ART. 14

Emolumento economico Integrativo Aziendale

Al personale dipendente viene corrisposto un Emolumento economico Integrativo Aziendale riferito all'anno precedente e composto come segue:

- 1. una quota pari al 100% della mensilità aggiuntiva di retribuzione del 15 dicembre dell'anno precedente (costituita da: stipendio onnicomprensivo, assegni personali, indennità varie);*
- 2. una quota fissa, parametrata per livelli, come di seguito specificati, per l'anno 2019:*

LIVELLO RETRIBUTIVO (*)	PARAMETRO	IMPORTO
7° FUNZIONARIO SENIOR.	560	Euro 11.653,00
7° FUNZIONARIO BUSINESS (EX F2 CCNL 22-02-2017)	510	Euro 10.613,00
7° FUNZIONARIO BUSINESS	460	Euro 9.570,00
6° QUADRO	375	Euro 7.803,00
6°	335	Euro 6.970,00
5°	275	Euro 5.722,00
4°	225	Euro 4.681,00
3°	175	Euro 3.643,00
2°	125	Euro 2.601,00
1°	100	Euro 2.081,00

() riferito al 31 dicembre dell'anno precedente*

Gli importi di cui al punto 2) saranno ulteriormente rivalutati nella misura fissa del 2,50% annuo, per gli anni 2020 e 2021.

Gli importi di cui ai punti 1) e 2) confluiranno nelle mensilità di retribuzione previste dal vigente CCNL ANIA e verranno ricalcolati nel caso in cui, nell'anno precedente alla loro corresponsione, gli interessati abbiano usufruito di aumenti stipendiali o di passaggi di livello.

Al personale di nuova assunzione l'Emolumento economico Integrativo Aziendale di cui ai punti 1) e 2) compete in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno precedente a quello di corresponsione del premio.

Al personale che cessa dal servizio spettano le ulteriori quote dell'Emolumento relativo all'anno precedente nonché i ratei maturati nell'anno di cessazione del rapporto, calcolati, questi ultimi, sulla base della posizione retributiva in atto alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

L'Emolumento in parola spetta, egualmente in proporzione, nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico o con trattamento economico ridotto.

L'Emolumento non spetta al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente per licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo derivante da inadempimento da parte del dipendente.

NOTA A VERBALE

Resta inteso che, entro il mese successivo alla scadenza del presente CIA (31 dicembre 2021), indipendentemente da eventuali disdette formulate o meno dalle Parti, le Parti stesse si incontreranno per l'adeguamento della percentuale di rivalutazione degli importi di cui al punto 2. Gli importi così rivalutati risulteranno da specifico accordo sindacale.

ART. 15

Premio di Risultato

Con l'Accordo sindacale siglato il giorno 20 dicembre 2018 (All. 2), Consap e OO.SS. hanno condiviso di procedere alla ristrutturazione del sistema di incentivazione Premio Annuale di Rendimento disciplinato dall'art. 15 del CIA, sostituendolo con un Premio di Risultato coerente con i modelli previsti dalla Legge 208/2015 e dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

Il sistema di incentivazione di cui al citato accordo sindacale sarà in vigore per gli anni 2019-2021 e sarà applicato in ottemperanza al dettato legislativo come risulta attualmente e come potrà risultare da eventuali future modifiche definite dal legislatore.

I dipendenti Consap riconosciuti meritevoli per l'impegno profuso nel lavoro svolto, a insindacabile giudizio della Società, percepiranno un Premio di Risultato suddiviso in tre fasce, comunicate alle OO.SS. almeno 15 giorni prima dell'effettiva erogazione, di importo i cui valori "target" non saranno inferiori a quelli dell'anno precedente, erogato unitamente alla mensilità di marzo.

In caso di raggiungimento del target annuale di performance aziendale fissato dall'Azionista, precedentemente comunicato alle OO.SS., gli importi delle fasce erogate nell'anno 2019 verranno rivalutati di una percentuale del 5%. Tale rivalutazione verrà corrisposta unitamente alla mensilità di luglio.

Tale Premio è riservato ai soli dipendenti in servizio alla relativa data di erogazione.

La Società terrà anche conto delle valutazioni di merito effettuate dai singoli Responsabili di Direzione/Unità di Business, sentiti i Funzionari Titolari di Servizio/Settore autonomo, questi ultimi limitatamente ai loro collaboratori, nel "periodo di osservazione" (12 mesi riferiti all'anno solare precedente).

Sono causa di esclusione dal Premio:

- 1. le assenze dal servizio per malattia, (esclusi gli accertamenti clinici di durata inferiore ad una giornata), cure termali, aspettative varie, per un periodo superiore a 33 giorni, ovvero frazionate in oltre 10 periodi;*
- 2. eventuali lettere di contestazione dell'anno di riferimento che hanno dato luogo a richiami o a sanzioni disciplinari;*
- 3. periodo di servizio inferiore ad un anno solare.*

Fermo restando, inoltre, l'insindacabile giudizio della Società, nel caso di attribuzione di fascia inferiore e/o di esclusione dal premio (fatte salve le cause di cui al 3° capoverso), la Società si impegna a comunicarne le motivazioni ai diretti interessati.

Per quanto riguarda i dipendenti che rientrano nei presupposti reddituali previsti dalla Legge 208/2015, il nuovo PdR è quindi basato sui contenuti dell'Accordo sindacale citato a cui si rimanda, fatto salvo l'impegno della Società a corrispondere i premi lordi ivi indicati anche qualora non fossero raggiunti i parametri previsti dalla Legge 208/2015 necessari per la applicazione della aliquota Irpef agevolata del 10%.

La Società provvederà nel corso dell'anno a monitorare periodicamente il raggiungimento di tali parametri e terrà costantemente informato il sindacato sullo stato della situazione; laddove a fine anno non fossero raggiunti i parametri indicati dalla Legge 208/2015 e ricompresi nell'Accordo sindacale, la Società procederà ad erogare i Premi lordi applicando l'aliquota fiscale marginale specifica, escludendo quindi l'applicazione dell'aliquota agevolata e ogni altra conseguenza di rilievo Irpef e di sgravio contributivo prevista dalla Legge e dal citato Accordo e nello specifico:

- 1. decadenza dalla possibilità della convertibilità in Welfare aziendale dei premi di risultato maturati;*
- 2. decadenza dall'applicazione dello sgravio contributivo derivante dal Piano di Coinvolgimento Paritetico dei Lavoratori.*

Per promuovere il merito dei dipendenti migliori viene confermata la speciale "gratifica" attribuita – a insindacabile giudizio della Società – sulla base delle proposte avanzate dai Responsabili di Direzione/Unità di business, sentiti i Funzionari Titolari di Servizio/Settore autonomo, questi ultimi limitatamente ai loro collaboratori.

Le valutazioni effettuate sono riferite all'anno solare precedente a quello di erogazione della gratifica.

Per tale gratifica, da corrispondere unitamente alla mensilità di marzo, la Società mette a disposizione un importo pari al 21% di quanto erogato al lordo per il Premio di Risultato di cui al terzo capoverso del presente articolo.

NOTA A VERBALE

Per i dipendenti esclusi in base ai parametri di cui al 6° capoverso punto 1), è prevista - su proposta del rispettivo Responsabile di Direzione/Unità di business, sentiti i Titolari di Servizio/Settore autonomo e d'intesa con il Responsabile della Direzione Risorse e Affari Generali - la possibilità di essere, comunque, presi in considerazione ai fini di un'eventuale erogazione del Premio, che nel caso, non potrà superare gli importi minimi stabiliti.

Si stabilisce altresì che, successivamente all'esclusione dal premio per i casi sopra descritti ed al rientro nel diritto al percepimento, al lavoratore verrà attribuita l'ultima fascia di premio percepito.

ART. 16

Normativa applicabile al personale dell'Area Professionale Quadri

In relazione alla importanza ed autonomia delle funzioni e della conseguente responsabilità attribuita al personale dell'Area professionale Quadri, nella realtà organizzativa della CONSAP, si conviene che:

- 1. rientra nella piena autonomia della Società procedere ad eventuali avanzamenti alla funzione Business o alla funzione Senior, senza vincoli correlati a strutture e/o coordinamenti;*
- 2. per quanto in premessa ed in analogia a quanto previsto dal CCNL del 22 febbraio 2017 in ordine al personale appartenente all'Area professionale Quadri, è riconosciuta una speciale "Indennità di Funzione", annua lorda, così articolata:*

<i>- 6° Livello Quadro</i>	<i>Euro 2.500,00</i>
<i>- Funzionario Business</i>	<i>Euro 3.774,00</i>
<i>- Funzionario Senior</i>	<i>Euro 5.034,00</i>

Per il personale appartenente all'Area Professionale Quadri – 6° Livello Quadro e relativamente all'esercizio 2019, la citata indennità verrà riconosciuta pro quota dalla data di stipula del presente contratto.

ART. 17

Aspettative

Fermo restando quant'altro previsto dall'art. 37 del vigente CCNL 22 febbraio 2017, si precisa quanto segue:

- *l'aspettativa di diritto di cui al citato contratto può essere usufuita dal dipendente in modo frazionato per un massimo di 3 periodi;*
- *la richiesta relativa al frazionamento di cui sopra deve essere presentata con un preavviso, normalmente, non inferiore a 10 giorni.*

ART. 18

Congedo parentale ad ore

La fruizione ad ore del congedo parentale di cui all'art.32, Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n°251 (c.d. T.U. maternità e paternità) - tenuto conto di quanto previsto ai commi 1 bis e 1 ter del succitato articolo e fermo restando per ogni altro aspetto le previsioni di legge in materia – all'interno della Società è così disciplinata:

- *il congedo parentale su base oraria potrà essere fruito in modo frazionato per periodi minimi consecutivi di almeno 1 ora giornaliera e/o multipli, la cui somma nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve corrispondere comunque a giornate intere. Al fine della quantificazione in giornate dei congedi parentali fruibili in forma oraria, la durata della giornata lavorativa è convenzionalmente stabilita in 7 ore e 24 minuti;*
- *il congedo parentale su base oraria è cumulabile con permessi e riposi disciplinati da disposizioni diverse dal TU (ad esempio quelli della legge 104 quando fruiti in modalità oraria), ed è altresì cumulabile con i riposi giornalieri per allattamento ed i permessi orari per assistenza ai figli disabili;*
- *ai fini dell'esercizio di tale facoltà il dipendente dovrà presentare in azienda espressa richiesta, con un preavviso di 2 giorni, indicando la collocazione delle ore di congedo all'interno della giornata;*
- *le assenze dal servizio per congedo parentale su base oraria non rientrano nel computo del numero di assenze di cui al capoverso 6 punto 1 art. 15 del presente contratto.*

ART. 19

Smart Working (lavoro agile)

Le parti si incontrano per definire un progetto pilota di Smart Working da attuare entro il 2020 concertandone contenuti, strutture coinvolte e modalità operative. In caso di esito positivo di tale progetto pilota, le parti si impegnano a stipulare un accordo per la regolamentazione di tale istituto.

Tale accordo sarà parte integrante del Contratto Integrativo.

Corsi di formazione professionale

In relazione a quanto previsto dal vigente CCNL 22 febbraio 2017 la Società e le OO.SS. considerano i corsi di formazione, sia di base che specialistica, come strumenti rilevanti ai fini del conseguimento di una maggiore professionalità e quindi dell'incremento della produttività.

Allo scopo, la Società stanzierà nelle previsioni di spesa di esercizio una somma adeguata al ruolo di primo piano svolto nell'ambito assicurativo, che verrà comunicata alle OO.SS. dopo l'approvazione da parte dell'organo amministrativo; le Parti si impegnano, altresì, ad incontrarsi periodicamente, per condividere i programmi di formazione.

Tali programmi riguarderanno tutti i dipendenti e, in particolare, gli addetti a posizioni aziendali specifiche, rientranti nel 2° e 3° livello retributivo contrattuale, allo scopo di sviluppare le loro capacità di lavoro, sia i dipendenti appartenenti ai livelli retributivi dal 4° al 6°, al fine anche di facilitare la loro mobilità orizzontale e verticale.

La Società si impegna a predisporre un Piano di Formazione annuale del personale con l'inclusione di obiettivi, risorse finanziarie, destinatari e metodologie formative da adottare.

Il Piano prevedrà una fase di raccolta dei fabbisogni formativi del dipendente su proposta dei Funzionari Titolari di Servizio/Settore autonomo d'intesa con i Responsabili di Direzione/Unità di Business.

In occasione degli incontri con le OO.SS. aziendali di cui al precedente art. 2, saranno forniti elementi sull'attività formativa svolta e presentati i nuovi piani di formazione per il personale ed illustrate le finalità, le modalità di svolgimento e i criteri di accesso ai corsi stessi e saranno valutati gli eventuali suggerimenti.

In sede di formulazione dei predetti piani la Società, nell'ambito dei propri obiettivi, valuterà altresì l'eventualità di comprendere o meno negli stessi, corsi di lingua estera.

La Società, inoltre, indirà seminari sui più rilevanti processi lavorativi aziendali intesi a favorire lo scambio di informazione fra tutti i dipendenti, con particolare riguardo a quelli appartenenti ad Aree con maggiori profili operativi.

La Società valuterà, altresì, con particolare attenzione gli aspetti specifici e qualificanti relativi all'aggiornamento professionale del personale appartenente all'Area Quadri, in rapporto al ruolo da essi svolto o da svolgere.

I Funzionari Titolari di Servizio/Settore autonomo, anche singolarmente, sentito il Responsabile di Direzione/Unità di Business, potranno avanzare richiesta di partecipazione a corsi o formulare progetti individuali di aggiornamento finalizzati al miglior raggiungimento degli obiettivi dell'Area di appartenenza o delle Aree previste nei piani di aggiornamento generale.

ART. 21

Permessi/Festività abolite

Tutti i dipendenti possono richiedere di utilizzare i permessi straordinari retribuiti per festività abolite anziché, come previsto, soltanto a giornate intere, anche per mezze giornate (mattina o pomeriggio) ovvero anche ad ore. A tal fine, per convenzione, si stabilisce che la durata di una giornata di Festività abolita, è pari ad 8 ore lavorative.

I permessi straordinari retribuiti per festività abolite devono essere di norma utilizzati nel corso dell'anno e comunque entro diciotto mesi dalla fine dell'anno in cui sono maturati.

La Società, a tutti i dipendenti dal 1° al 6° livello retributivo, per motivi personali o di famiglia, concede 24 ore di permessi retribuiti per ogni anno solare, fruibili ad ore o frazioni di ora.

Tali permessi vengono proporzionalmente ridotti in base all'eventuale minore periodo di servizio prestato (assunzione, cessazione o assenza senza retribuzione nel corso del periodo considerato) e nei casi di orario lavorativo ridotto.

I permessi in parola, esclusivamente per il turno antimeridiano, non potranno superare la metà del turno stesso, prendendo a base l'orario contrattuale.

A suo insindacabile giudizio la Società può concedere permessi retribuiti anche oltre il suddetto limite, nei casi di particolare gravità, riferiti a motivi personali o familiari del dipendente.

Su richiesta del dipendente la Società, a suo insindacabile giudizio, può concedere ulteriori permessi nei casi di particolare gravità, riferiti a motivi personali o familiari del dipendente, per un periodo limitato di tempo, con effettivo recupero delle ore concesse.

Il numero di 24 ore di permesso retribuito è raddoppiato:

- *per il genitore, nel periodo di cui all'art. 7, 2° comma, della legge 30.12.1971, n. 1204 e successive modifiche ed integrazioni (cioè durante i primi tre anni di età del bambino);*
- *per il genitore che deve provvedere all'assistenza del figlio portatore di grave handicap.*

In aggiunta a quanto sopra, la Società concede:

- A) *due giornate di permesso retribuito per nascita figlio;*
- B) *una giornata di permesso retribuito per il trasloco conseguente al cambio di residenza/abitazione;*
- C) *10 giorni lavorativi consecutivi e non frazionabili di permesso retribuito, in caso di decesso del coniuge o convivente (risultante tale da Stato di famiglia), di figli, genitori o fratelli;*
- D) *un giorno, elevabile a due, nel caso che il dipendente debba recarsi in località molto lontana da quella di residenza (oltre 350 Km), ovvero località disagiata nei collegamenti, per partecipare ai funerali di parenti entro il 3° grado nonché dei genitori del coniuge o del convivente.*

La Società, nel rispetto dell'accordo del 21 giugno 2010 (All. 3) riconosce - per le festività nazionali coincidenti con la domenica - il diritto del lavoratore a richiedere in alternativa al compenso aggiuntivo, il riconoscimento di una giornata di permesso retribuito.

Nei casi di donazione del sangue vengono concesse due giornate di permesso retribuito, compresa quella della donazione, fermo restando quanto previsto dalla normativa in vigore.

ART. 22

Prestiti personali

Nei casi di effettiva necessità, al dipendente in servizio, che abbia maturato almeno due anni di anzianità e che ne faccia regolare richiesta, la Società si impegna ad erogare un prestito personale - di importo pari ad un massimo di cinque mensilità (retribuzione onnicomprensiva, assegni personali, premi di produzione, indennità varie), lorde - rimborsabile, mediante rate mensili costanti, in 3, 5 o 10 anni e comunque da estinguere all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Per i dipendenti ai quali sia già stato erogato un prestito e che abbiano restituito almeno il 50% delle rate, la Società, sempre in presenza di effettiva necessità e su richiesta dell'interessato, si impegna a concedere un nuovo prestito, con contestuale estinzione di quello precedente.

Il tasso di interesse applicabile sarà pari al tasso di riferimento B.C.E., in vigore al momento della concessione del prestito, maggiorato dello 0,50.

***Previdenza complementare
Assistenza sanitaria***

A) Previdenza complementare

La previdenza complementare è disciplinata dagli accordi in data 16 dicembre 1997 e 12 gennaio 1998 (INA, CONSAP e OO.SS. aziendali CONSAP), (All. 4 e 4 bis), con i quali è stato esteso a tutto il personale della CONSAP, con integrazioni e modificazioni, l'accordo in pari data (INA e relative OO.SS. aziendali), che ha regolato la materia in esame compresa la copertura assicurativa dei casi di premorienza e invalidità permanente totale.

A tali accordi - nonché, da ultimo, a quello sottoscritto in data 5 marzo 2009 (All. 4 ter), che consente al personale dipendente non dirigente di elevare la percentuale del contributo, a proprio carico, al Fondo Pensione fino ad un massimo dell'8% della retribuzione - si fa rinvio per tutte le parti ivi definite.

Per il personale assunto direttamente da Consap S.p.A. il contributo a carico dell'Azienda sarà pari al 5%.

Per il personale già assunto da INA S.p.A. e passato successivamente a Consap S.p.A. il contributo a carico dell'Azienda è pari al 5%.

B) Assistenza sanitaria

- 1. Tutto il personale della CONSAP, regolato dal vigente CCNL ANIA, è iscritto ad una primaria Cassa/Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa. L'iscrizione al Fondo permane per tutta la durata del rapporto di lavoro alle dipendenze della CONSAP;*
- 2. la suddetta Cassa/Fondo, pertanto, gestisce l'attuazione:*
 - dei trattamenti di assistenza sanitaria, previsti per i Funzionari dalla contrattazione nazionale, di cui alla successiva lettera a);*
 - dei trattamenti di assistenza sanitaria previsti, per il personale dal 1° al 6° livello retributivo Quadro, dalla contrattazione integrativa aziendale, di cui alla successiva lettera b).*

Per la realizzazione delle forme assistenziali di cui alle successive lettere a) e b) la Cassa/Fondo ha l'obbligo di stipulare polizze assicurative collettive con primarie Compagnie Assicurative, per l'erogazione delle prestazioni di seguito indicate, alle condizioni e nei limiti ivi precisati.

La CONSAP, pertanto, versa regolarmente, alla predetta Cassa/Fondo, alle scadenze convenute, appositi contributi tali da garantire le prestazioni di cui alle successive lettere a) e b).

a) Personale di 7° livello retributivo - Funzionari:

la Cassa/Fondo attua l'assistenza sanitaria prevista per i Funzionari dagli appositi accordi ANIA - OO.SS. (allegato n. 5 vigente CCNL 22.02.2017);

b) Personale dal 1° al 6° livello retributivo Quadro:

il contributo della Società, per l'assistenza sanitaria per il personale dal 1° al 6° livello retributivo Quadro, garantisce le prestazioni di cui all'allegato n. 5 del presente CIA, alle condizioni e nei limiti ivi indicati.

C) Polizza infortuni professionali

La CONSAP, a suo intero carico, ha stipulato con primaria compagnia una polizza di assicurazione a copertura degli infortuni dei propri dipendenti durante l'attività di servizio o in itinere (in sede o altri posti di lavoro; durante le missioni e i permessi per servizio; durante l'uso per ragioni di servizio di mezzi pubblici o privati di locomozione), che garantisce per ciascun dipendente le seguenti prestazioni:

- *in caso di Morte: tre volte la retribuzione annua lorda complessiva (intendendosi per tale quella presa a base per il calcolo del trattamento di fine rapporto);*
- *in caso di Invalidità Permanente totale: quattro volte detta retribuzione, con un minimo di € 120.000,00.*

NOTA A VERBALE

Contestualmente la Società ha sottoscritto con primaria Compagnia apposita convenzione quadro finalizzata alla concessione delle condizioni di miglior favore per la stipula di polizze sanitarie collettive, con adesione individuale, per il personale Consap posto in quiescenza e loro familiari (All. 6).

ART. 24

Normativa applicabile ai soli lavoratori provenienti dall'INA S.p.A.

Esclusivamente nei confronti del personale già in servizio all'INA, alla data del 1° luglio 1992, viene corrisposto, in unica soluzione nel mese di gennaio dell'anno di competenza, l'importo di € 61,97 annui, lordi, per ciascun figlio a carico. Tale importo è proporzionalmente ridotto in caso di ricorso al part - time.

Ai fini della corresponsione del predetto importo, per figlio a carico si intende quello per il quale il dipendente ha diritto alla detrazione per carichi di famiglia, ai sensi dell'art. 12 del T. U. delle Imposte sui Redditi, approvato con D.P.R. 22.12.1986, n. 917 e successive modificazioni e/o integrazioni. L'accertamento dei requisiti viene, di norma, effettuato alla data del 10 dicembre dell'anno precedente e sarà considerato valido per tutto l'anno solare successivo, restando quindi esclusi ratei o conguagli attivi o passivi per il sorgere o il venire meno dei requisiti (riguardanti il dipendente o il figlio) nel corso dell'anno stesso.

Qualora i genitori siano entrambi ex dipendenti INA, verrà corrisposto l'importo di € 61,97 annui, lordi, per ciascun figlio a carico, ad uno solo dei due coniugi (in base a domanda congiunta degli interessati).

Resta confermato che, unicamente, al personale già in servizio all'INA alla data del 29 aprile 1989 e che al 1° gennaio 1989 avrebbe avuto diritto all'integrazione aziendale degli assegni familiari per il coniuge, viene conservato, dalla stessa data, un importo di € 61,97 annui, lordi a titolo di assegno "ad personam", non riassorbibile.

Il permesso retribuito di cui all'art. 144 del CCNL 18 luglio 2003, in sostituzione delle semifestività abolite, spettante al solo personale in servizio alla data del 1° luglio 1980, potrà essere utilizzato (anziché come previsto, soltanto a giornate intere) anche per mezza giornata (mattina o pomeriggio).

In deroga a quanto previsto dall'art. 19 del presente Contratto Integrativo Aziendale, il limite massimo dei permessi retribuiti per giustificati motivi personali o di famiglia rimane confermato in 36 ore.

Al solo personale in servizio presso l'INA alla data del 29 ottobre 1987 viene corrisposto un assegno personale, annuo, non riassorbibile e ripartito su 14 mensilità – rapportato al livello e alla classe di appartenenza alla data del 1° gennaio – il cui sviluppo risulta dall'allegato n. 7.

Continueranno ad essere applicate le agevolazioni previste all'art. 9 (Forme assicurative) lettere b) e c) del CIA INA 21.6.1993, relative rispettivamente alle polizze vita e alle polizze R.C.A. (ASSITALIA).

ART. 25

Decorrenza e durata del contratto

Il presente Contratto Integrativo Aziendale, in conformità a quanto previsto dall'art. 81 del vigente CCNL 22 febbraio 2017, ha durata quadriennale, con decorrenza dal 1° gennaio 2018 e scadenza al 31 dicembre 2021 e si intenderà rinnovato per un analogo periodo, salvo disdetta scritta di una delle Parti, da comunicarsi almeno tre mesi prima della scadenza.

Il contratto scaduto e/o disdettato produrrà i suoi effetti fino alla stipula di un nuovo accordo.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale annulla e sostituisce il CIA CONSAP 6 marzo 2014.

NOTA A VERBALE

Fermo restando che:

- *le Parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione contrattuale del presente accordo non esplicherà effetti retroattivi sotto il profilo normativo né comporterà corresponsione di arretrati economici, salvo che per gli istituti di cui all'art. 5 (Contributi vari), all'art. 14 (Emolumento Economico Integrativo aziendale) e all'art. 16 (Normativa applicabile al personale dell'Area Professionale Quadri), i cui effetti economici avranno validità dalla decorrenza contrattuale;*

si conviene che:

- *in via del tutto eccezionale, per l'anno 2018, il presente CIA non esplicherà alcun effetto sotto il profilo normativo né comporterà corresponsione di arretrati sotto il profilo economico.*

Allegato n. 1

Buoni Pasto

Le Parti stabiliscono e convengono quanto segue:

- *Al personale appartenente all'AREA PROFESSIONALE QUADRI, viene riconosciuto un buono pasto giornaliero (ticket) del valore unitario di € 9,00; tale buono spetta per ogni giornata di presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al venerdì.*
- *Al personale appartenente all'AREA PROFESSIONALE B, C, D ed E, viene riconosciuto un buono pasto giornaliero (ticket) del valore unitario di € 9,00; tale buono spetta per ogni giornata intera di effettiva presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì.*

Eventuali incrementi del valore unitario del buono pasto derivanti dal rinnovo del vigente CCNL non saranno riassorbiti a livello aziendale, come stabilito dal relativo art. 96.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per valutare gli incrementi dell'importo del buono pasto (ticket); l'importo così incrementato dovrà risultare da specifico accordo sindacale.

Allegato n. 2

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO 2019-2021

Il giorno 20 dicembre 2018 presso la sede di Consap S.p.A. in Roma Via Yser n. 14 si sono incontrati:

- **Consap S.p.A.** (la "**Società**"), con sede in Roma via Yser n. 14, in persona di Presidente e Amministratore Delegato Prof. Mauro MASI
- e
- la FIRST/CISL - Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario, nella persona del Sig. Ennio Valerio RACO;
- la FISAC/CGIL - Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito, nella persona della Sig.ra Loredana DE LAURI;
- la UILCA - Sindacato Credito, Esattorie e Assicurazioni, nella persona del Sig. Adriano ORTUSO;
- la F.N.A. - Federazione Nazionale Assicuratori, nella persona della Sig.ra Fabiola CIPOLLONI;
- lo SNIFIA - Sindacato Nazionale Funzionari Imprese Assicuratrici, nella persona del Sig. Claudio DE BENEDETTI.

Le Parti convengono e stipulano quanto segue

PREMIO DI RISULTATO

1) Premessa

Le Parti convengono l'opportunità di consolidare la tradizione di relazioni industriali esistente in Consap e di aumentarne il ruolo strategico per la competitività dell'azienda e il trattamento complessivo dei lavoratori utilizzando le prerogative discendenti dal nuovo quadro di relazioni industriali a livello nazionale e dei recenti interventi legislativi a sostegno della competitività d'impresa, della produttività e della valorizzazione del Capitale Umano nel più ampio scenario economico e sociale afferente al concetto di Impresa 4.0.

Nell'ambito di tale percorso di relazioni industriali le parti hanno condiviso in occasione del rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale anche l'opportunità di rimodulare l'attuale sistema di incentivazione per tutto il personale dipendente, giovandosi delle migliori prerogative analizzate, individuate e selezionate nell'ambito di un perimetro di opzioni discendenti dalle seguenti tipologie di riferimento:

R

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- 1) Riferimenti del CCNL e del CIA vigente;
- 2) Riferimenti alle indicazioni dell'azionista (MEF) e ai contenuti del Piano Industriale Consap 2018-2020.

In dettaglio sono stati analizzati i seguenti riferimenti documentali:

- Il Decreto Legislativo n. 75/2017 (c.d. Decreto Madia);
- Le misure adottate dal Governo a favore della competitività d'impresa, della produttività e dei Premi di risultato nonché delle misure adottate dal Governo a sostegno del coinvolgimento dei lavoratori per il miglioramento delle performance aziendali della diffusione di buone pratiche di Welfare aziendale, conciliazione vita-lavoro, flexible benefit così come riportato dalle seguenti leggi e disposizioni: articolo 1, commi da 182 a 190 della Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), comma 161 e 162 della Legge n. 232/2016 (Legge di Stabilità 2017), articolo 1, comma 28 della Legge n. 205/2017 (Legge di Stabilità 2018), articolo 55 (per il Coinvolgimento Paritetico dei Lavoratori) del Decreto Legge n. 50/2017 convertito dalla Legge n. 95/2017, Decreto interministeriale del 25 marzo 2016, Circolare n. 28/E del 2016 e Circolare n. 5/E del 2018 dell'Agenzia delle Entrate, Circolare INPS n. 104 del 28/10/2018;
- Il CCNL sottoscritto il 22 febbraio 2017 "Disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente", in particolare i contenuti della sezione "contrattazione aziendale", nello specifico per quanto concerne l'articolo 82 lettera o) (erogazioni aziendali di cui al successivo articolo 83), l'articolo 83 e la relativa *Nota a verbale* n. 1 "*Le Parti, relativamente al "premio aziendale di produttività" di cui alla lettera o) dell'art. 82, si danno atto che alla data di stipula del contratto collettivo 21 luglio 1983 risultavano già sussistere erogazioni economiche in sede aziendale istituite antecedentemente e variamente denominate (gratifica di bilancio, partecipazione agli utili di bilancio, premio di assiduità, premio di partecipazione annuale alla prosperità aziendale, elemento contrattuale aziendale, elemento economico aggiuntivo, premio di operosità, premio di presenza, terzo elemento retributivo, indennità di bilancio, elemento economico integrativo aziendale, premio di produzione, etc.) o senza alcuna denominazione. Le Parti si danno altresì atto che dette erogazioni economiche continuano a considerarsi come "premio aziendale di produttività" di cui alla lettera o) dell'art. 82 (escluse quelle che derivano da accordi o consuetudini aziendali precedenti alla data del 15 giugno 1980, non modificati e sostituiti successivamente e che quindi abbiano mantenuto la loro originaria specificità e siano tuttavia vigenti, i quali conserveranno la loro autonoma disciplina"*;
- L'articolo 15 (Premio annuale di rendimento – PAR) del vigente CIA, rilevando che il contenuto del citato articolo è compatibile con le disposizioni del CCNL recentemente rinnovato,

rientrando in quanto previsto dall'art. 82 alla lettera o), da quanto previsto dall'art. 83 e dalla *Nota a verbale* dello stesso articolo;

Dall'analisi ragionata di tutti gli elementi sopra riportati, le Parti condividono di procedere alla ristrutturazione del sistema di incentivazione "PAR", in ottemperanza di quanto previsto dalla Legge n. 208/2015 e dal Decreto interministeriale del 25 marzo 2016, nell'ambito delle facoltà derivanti dal quadro contrattuale e normativo.

2) Determinazione

Il Premio di Risultato (*di seguito anche "PdR"*) ha la caratteristica di non essere determinabile a priori e sarà variabile nella determinazione del suo ammontare. Per quanto concerne l'applicazione della disciplina introdotta dalla Legge n. 208/2015 relativamente alla tassazione agevolata e alla convertibilità del Premi di Risultato in beni e servizi di Welfare aziendale sono fatti salvi i limiti massimi attualmente definiti dalla Legge nell'importo di euro 3.000. Tale limite sarà sempre allineato ai valori definiti dalla Legge.

Il Premio di Risultato è correlato e commisurato ai risultati legati all'andamento economico finanziario dell'anno precedente e ai relativi parametri di produttività/qualità oltreché al livello di ottimizzazione, in termini di efficacia ed efficienza, della struttura aziendale.

Gli obiettivi *target* sia numerici che definiti con criteri alternativi di riferimento del Premio di Risultato sono definiti annualmente in base all'andamento di indicatori aziendali come risultanti dai documenti previsionali approvati dalla Società e relativi consuntivi, e riportati in una tabella allegata che costituirà parte integrante del presente accordo.

Il raggiungimento degli obiettivi *target* per l'anno corrente e la definizione di obiettivi *target* per gli anni successivi saranno condivisi con le RSA entro il mese di dicembre di ogni anno.

Con riferimento alle 5 Aree Obiettivo e ai 19 indicatori di misurazione previsti dal Decreto interministeriale del 25 marzo 2016 le Parti individuano i seguenti obiettivi e relativi periodi congrui di misurazione:

– Area obiettivo: Efficienza

- Indicatore di misurazione: Rapporto costi effettivi/costi operativi.
- Formula: $CO(t)/VP(t) \leq CO(t-1)/VP(t-1) - CO(t-1)/VP(t-1) * [0,001 + ((VPt - VPt-1)/VP(t-1))/0,1] * 0,001$, dove CO: Costi Operativi, VP: Valore della Produzione, (t): esercizio t, (t-1): esercizio precedente.

- Periodo di misurazione: 12 mesi a partire dal 1° gennaio 2019.

➤ Indicatore di misurazione: Riduzione dei consumi energetici.

- Formula: kW totali; kW/numero di dipendenti
- Periodo di misurazione: 12 mesi a partire dal 1° gennaio 2019.

Le Parti condividono l'opportunità di sensibilizzare il personale dipendente all'adozione di nuovi comportamenti personali virtuosi che concorrono complessivamente al raggiungimento dell'obiettivo di riduzione dei consumi energetici. La sensibilizzazione avverrà tramite una campagna specifica a partire da gennaio 2019 che prevedrà momenti di informazione e di formazione.

➤ Indicatore di misurazione: Modifiche organizzazione del lavoro tramite inserimento del sistema "*timesheet*".

- Formula: introduzione del "*timesheet*" per l'analisi analitica dei costi del lavoro.
- Periodo di misurazione: 12 mesi a partire dal 1° gennaio 2019.

– Area obiettivo: Produttività

➤ Indicatore di misurazione: Volume produzione/numero dipendenti.

- Formula: ricavi delle vendite e delle prestazioni/numero dipendenti.
- Periodo di misurazione: 12 mesi a partire dal 1° gennaio 2019.

➤ Indicatore di misurazione: Estensione della flessibilità oraria.

- Formula: confronto su base documentale e analitica tra i regimi di orario di lavoro applicati nel 2018 e quelli applicati nel 2019.
- Periodo di misurazione: 12 mesi a partire dal 1° gennaio 2019.

– Area obiettivo: Qualità

➤ Indicatore di misurazione: Indici di soddisfazione del cliente.

- Formula: nel corso del primo semestre del 2019 verranno individuati indici specifici di misurazione di soddisfazione del cliente coerenti con la *Mission* di Consap degli affidamenti *in house*.

Nel corso del secondo semestre del 2019 tali indici saranno sperimentati onde testarne l'efficacia e, a valle del *fine tuning*, potrà essere lanciata una *survey* ad

ampio raggio i cui risultati definiranno il valore di partenza rispetto al quale andare a misurare l'incrementalità a fine 2020.

– **Area obiettivo: Innovazione**

- Indicatore di misurazione: Lavoro agile (“*smart working*”).
- Formula: nel corso del 2019 verranno approfondite le possibilità di introduzione dello *smart working* e le modalità di effettuazione.

Infine, con riferimento alla facoltà prevista dal Decreto interministeriale del 25 marzo 2016 a favore della contrattazione di secondo livello, di individuare ulteriori Aree Obiettivo e relativi indicatori, le Parti in considerazione della rilevanza sociale ed economica della tematica e dell'attenzione e dell'impegno della Società in tal senso, convengono quale ulteriore Area Obiettivo la seguente:

– **Area obiettivo: Protezione dell'Ambiente**

- Indicatore di misurazione: implementazione/monitoraggio/miglioramento di innovativi processi di riduzione della produzione di rifiuti e di ritiro, smaltimento e riciclo degli stessi.
- Formula: analisi quantitativa dei volumi di rifiuti riciclabili tramite documentazione comprovante emessa da società incaricate.
- Periodo di misurazione: 12 mesi a partire dal 1° gennaio 2019.

Le Parti condividono l'opportunità di sensibilizzare il personale dipendente all'adozione di nuovi comportamenti personali virtuosi che concorrano complessivamente al raggiungimento dell'obiettivo di Protezione dell'Ambiente. La sensibilizzazione avverrà tramite una campagna specifica a partire da gennaio 2019 che prevederà momenti di informazione e di formazione.

3) Campo di applicazione

Il Premio di Risultato verrà corrisposto alle condizioni, modalità e nelle misure stabilite nel presente Accordo al personale dipendente non Dirigente della Società che risulti in servizio alla data di erogazione del Premio.

Le Parti convengono che il presente premio sia incluso nella base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

R
A
del
An

4) Modalità di erogazione

Il Premio di Risultato verrà corrisposto in un'unica soluzione con le competenze del mese di marzo dell'anno successivo al "periodo di osservazione" riferito ai 12 mesi dell'anno solare precedente.

Il Premio di Risultato sarà suddiviso in 3 fasce di importo non inferiore a quello dell'anno precedente.

5) Sperimentazione di un sistema di Coinvolgimento Paritetico dei Lavoratori

Le parti in conformità a quanto previsto dall'articolo 55 del Decreto-legge n. 50/2017 convertito dalla Legge n. 95/2017, dalla Circolare n. 28/E del 2016 e n. 5/E del 2018 dell'Agenzia delle Entrate, dalla Circolare INPS n. 104 del 28/10/2018, concordano l'introduzione a titolo sperimentale di un sistema di Coinvolgimento Paritetico dei Lavoratori che darà luogo alle agevolazioni previdenziali contemplate dalla Legge.

La sperimentazione prevede una verifica a 12 mesi data dalla introduzione del sistema e la facoltà del datore di lavoro di sospendere la iniziativa ove a suo insindacabile giudizio non la ritenesse in linea con gli obiettivi desiderati.

Ai sensi di quanto indicato dalla Circolare della Agenzia delle Entrate n.5/E del 2018, il Coinvolgimento Paritetico dei lavoratori sarà formalizzato a livello aziendale mediante un apposito Piano di Innovazione ("Piano") elaborato dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro presenterà al sindacato tale Piano di Innovazione entro la fine del mese di Gennaio 2019.

6) Conversione del Premio di Risultato in servizi di Welfare Aziendale

Le parti, in conformità all'articolo 1, commi da 182 a 190 della Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), comma 161 e 162 Legge n. 232/2016 (Legge di Stabilità 2017), articolo 1, comma 28 della Legge n. 205/2017 (Legge di Stabilità 2018), alla Circolare n. 28/E del 2016 e alla Circolare n. 5/E del 2018 dell'Agenzia delle Entrate, alla Circolare INPS n. 108 del 28/10/2018, concordano che i dipendenti ricompresi nel presente accordo abbiano la facoltà su libera scelta di convertire il PdR maturato in Welfare aziendale nel rispetto delle fattispecie di servizi previsti e dei limiti fiscali delle norme indicate.

A tal riguardo si stabilisce quanto segue:

- a) la istituzione di un organismo paritetico di consultazione con la finalità di:

R
J
del
AB

- sostenere la diffusione tra i lavoratori di una specifica e solida cultura del Welfare aziendale;
 - promuovere la consapevolezza delle opportunità di conversione dei PdR in Welfare aziendale;
 - individuare le situazioni virtuose che meritano una redistribuzione degli sgravi contributivi derivanti dalla conversione del PdR in Welfare aziendale.
- b) la preparazione di un Regolamento Welfare specifico sulla conversione del PdR che vedrà il coinvolgimento del suddetto organismo paritetico di consultazione, prevedendo che tale Regolamento sia predisposto entro la fine del mese di Gennaio 2019;
- c) l'Azienda comunicherà, a ciascun dipendente, entro il mese di Febbraio di ogni anno, l'importo costituente il PdR.;
- d) ciascun dipendente dovrà esercitare la facoltà di opzione con apposita comunicazione indirizzata alla Direzione Risorse e Affari Generali entro e non oltre il 10 marzo di ogni anno, secondo le modalità che saranno previste da Regolamento Welfare, con la quale dovrà indicare la percentuale di conversione del PdR se nella misura del 20%, del 40%, del 60%, dell'80% o del 100% dello stesso, fermo restando il rispetto dei limiti normativi.

7) Decorrenza, durata ed efficacia

Il presente accordo ha validità per la generalità dei dipendenti non Dirigenti rientranti nel perimetro definito dalla Legge attualmente in vigore e cioè che nell'anno precedente alla distribuzione del PdR abbiano conseguito un reddito di lavoro dipendente complessivo inferiore a euro 80.000.

Agli effetti dell'applicazione del trattamento fiscale di cui all'art. 1, commi 182-189 della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e s.m.i. si precisa, ai sensi dell'art. 2 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi ivi prevista, che dà diritto alla tassazione agevolata, sarà verificata in ragione del miglioramento, in ciascun periodo di riferimento, di almeno uno dei parametri sopra indicati, rispetto all'anno immediatamente precedente. Tali parametri costituiscono il calcolo del Premio di Risultato e sono da intendersi assunti in via alternativa l'uno indipendentemente dall'altro.

Ai fini di quanto sopra indicato, il presente Accordo sarà depositato presso le competenti sedi entro i 30 giorni successivi alla data della stipulazione.

L'accordo ha durata triennale dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, fatta salva la necessità di monitoraggio e aggiornamento annuale del raggiungimento degli obiettivi *target*.

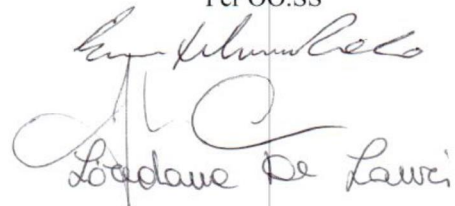
Per tutto quanto non disciplinato, si fa riferimento alla normativa vigente e alla contrattazione di I° e II° livello di riferimento.

Letto, confermato e sottoscritto

Per Consap S.p.A.



Per OO.SS



Lodovico De Laure

Fabio De Laure



		La ricaduta temporale degli indicatori ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata							
		2018	2019		2020		2021		2022
		Dicembre	01-gen	31-dic	01-gen	31-dic	01-gen	31-dic	01-gen 31-dic
INDICATORI DI RISULTATO	Deposito DTL Accordo Premio di Risultato								
	Incidenza dei costi operativi sul valore della produzione								
	Riduzione dei consumi energetici								
	Introduzione del sistema <i>timesheet</i>								
	Ricavi delle vendite e delle prestazioni/numero dipendenti								
	Estensione della flessibilità oraria								
	Indici di soddisfazione del cliente								
	Lavoro agile (" <i>smart working</i> ")								
	Processi di riduzione della produzione di rifiuti								

Operatività fin dal 1° gennaio 2019

Studio di fattibilità ai fini dell'introduzione nel 2020.

del
del
del

Allegato n. 3

Verbale di accordo del 21 giugno 2010 (Festività Nazionali)

Premesso che:

- *le vigenti disposizioni di legge nonché i pronunciamenti della Corte di Cassazione dispongono che nelle ricorrenze delle festività nazionali (25 aprile, 1° maggio e 2 giugno) coincidenti con la domenica lo Stato, gli enti pubblici e i privati datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai propri dipendenti una quota aggiuntiva di retribuzione in misura pari a quella che avrebbero percepito in caso di normale prestazione, salvo diverse e più favorevoli disposizioni contrattuali;*
- *nel corso del 2019 la sola festività del 2 giugno coinciderà con la domenica, come nel corso del 2021 la sola festività del 25 aprile coinciderà con la domenica.*
- *la stessa materia è stata precedentemente disciplinata con verbale di accordo tra Consap e OO.SS. aziendali in data 20 luglio 2004;*

tenuto conto che:

- *con lettera pervenuta al Servizio Personale ed Organizzazione il 16 aprile 2010 le OO. SS. Consap hanno richiesto - analogamente a quanto convenuto con il citato verbale di accordo del 2004 e nelle more di una regolamentazione della materia in sede di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale - di consentire al personale dipendente, la scelta, in alternativa al compenso aggiuntivo, di una giornata di permesso retribuito,*

le Parti convengono quanto segue:

- *per il periodo di validità del presente contratto integrativo, relativamente alle festività nazionali del 2 giugno 2019 e 25 aprile 2021 coincidenti con la giornata di domenica, in alternativa al compenso aggiuntivo viene consentito, a scelta del lavoratore, il riconoscimento di una giornata di permesso retribuito.*

• *Per la CONSAP S.p.A.*
L'AMMINISTRATORE DELEGATO
• *Ferrara*

Per le OO.SS. della CONSAP S.p.A.
Raco
D'Alleva
Ortuso
Cipolloni
De Benedetti
Giuli

Allegato n. 4

Verbale di accordo del 16 dicembre 1997 (Previdenza complementare)

Premesso che:

- a) *con verbale di accordo in pari data tra l'INA S.p.A. e le relative OO. SS. aziendali è stato disciplinato il trattamento pensionistico complementare del personale dell'INA regolato dal CCNL 6.12.1994, in relazione anche all'accordo 18.10.1973 e successive modificazioni ed integrazioni;*
- b) *il citato accordo 18.10.1973 e successive modificazioni ed integrazioni - che regola il trattamento di previdenza per il personale dell'INA - si applica anche al personale assunto all'INA prima del 28.4.1993 e passato successivamente alla CONSAP S.p.A. (Società derivante dalla scissione dell'INA S.p.A. operata con effetto dal 1.10.1993 per l'assegnazione delle funzioni pubbliche) in forza dell'accordo sindacale 13.7.1994, il quale ha conservato detto trattamento - salvo ulteriori variazioni - nei confronti dell'INA e della CONSAP per le quote di rispettiva pertinenza con i criteri indicati all'allegato n. 2 dello stesso accordo 1994;*
- c) *in sede INA è già stato concordato che il trattamento previsto dal nuovo accordo di cui alla precedente lettera a) si applica anche al personale ex INA passato alla CONSAP per quanto di pertinenza dell'INA stessa;*
- d) *in sede CONSAP è stato espresso l'intendimento:*
 - *di applicare al personale CONSAP proveniente dall'INA, la stessa regolamentazione adottata presso l'INA, anche per quanto di pertinenza della medesima CONSAP;*
 - *di applicare al personale CONSAP di assunzione successiva al 28.4.1993, la stessa regolamentazione adottata per il personale INA di pari assunzione in conformità a quanto previsto dal CCNL di settore.*

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

l'accordo in pari data di cui in premessa per il personale dell'INA regolato dal CCNL 6.12.1994 compresi i relativi allegati - n. 1 (trattamento di previdenza aziendale previsto dall'accordo 18.10.1973), n. 2 (trasferimento delle posizioni previdenziali dal trattamento di cui all'allegato n. 1 al trattamento di cui all'allegato n. 3), n. 3 (trattamento pensionistico complementare per il personale dell'INA regolato dal CCNL 6.12.1994, compresa la lettera relativa alle spese di gestione interna del Fondo) - si applica anche a tutto il personale della CONSAP (assunto prima e dopo il 28.4.1993) regolato dal medesimo c.c. n. l., con le seguenti integrazioni e precisazioni:

- 1) *la CONSAP e tutto il personale da essa dipendente confermano l'adesione al Fondo Pensione di cui all'art. 4 dell'accordo in parola, nonché alla Cassa di Assistenza da esso derivante per il personale regolato dal CCNL 6.12.1994;*
- 2) *l'attuazione dell'allegato n. 2 al predetto accordo (trasferimento delle posizioni previdenziali) sarà coordinato fra l'INA e la CONSAP in modo da realizzare un'unica procedura di opzioni e di trasferimenti, in quanto le posizioni di previdenza complementare del personale in servizio alla CONSAP (proveniente dall'INA) sono la prosecuzione delle posizioni di previdenza aziendale INA e pertanto non suscettibili di separata e differenziata considerazione.
A tal fine il valore delle complessive posizioni previdenziali da trasferire al Fondo Pensione sarà calcolato con un criterio unico al 31.12.1997 e cioè tenendo conto dello "stipendio annuo" imponibile in atto a tale data e della complessiva anzianità INA e CONSAP.
L'onere del versamento sarà ripartito fra l'INA e la CONSAP secondo le quote di rispettiva competenza determinate con i criteri di cui all'allegato n. 2 al già citato accordo 13.7.1994.*

Per le OO.SS. della CONSAP S.p.A.

*Accorsi
Lumia
Delfini
Villamagna
D'Andrea
Parroni*

*Per la CONSAP S.p.A.
L'AMMINISTRATORE DELEGATO
Scimìa*

*Per l'INA S.p.A.
(Pontremoli)*

Allegato n. 4 Bis

Verbale di accordo del 12.1.1998 (Previdenza complementare)

Premesso che:

- a) con accordo in data 16.12.1997, la CONSAP S.p.A., l'INA S.p.A. e le OO.SS. aziendali della CONSAP S.p.A. hanno convenuto di applicare anche a tutto il personale della CONSAP l'accordo e relativi allegati stipulato in pari data tra l'INA S.p.A. e le OO.SS. aziendali della medesima;*
- b) in sede INA il citato accordo 16.12.1997 (INA e relative OO.SS.) è stato integrato dall'accordo in data 12.1.1998.*

Tutto ciò premesso le Parti - fermo restando quanto già stabilito nell'accordo (INA, CONSAP e relative OO.SS.) - hanno convenuto di applicare a tutto il personale della CONSAP S.p.A. (assunto prima e dopo il 28.4.1993 e regolato dal c.c. n. l. 6.12.1994) anche il citato accordo 12.1.1998 (lett. b) delle premesse).

Per le OO.SS. della CONSAP S.p.A.

*Accorsi
Lumia
Delfini
Villamagna
D'Andrea
Parroni*

*Per la CONSAP S.p.A.
L'AMMINISTRATORE DELEGATO
Scimìa*

*Per l'INA S.p.A.
(Pontremoli)*

Allegato n. 4 Ter

Verbale di accordo del 5 marzo 2009 (Previdenza complementare)

Premesso che:

- *le OO.SS., come sottorappresentate, hanno espresso l'esigenza di consentire al personale dipendente non dirigente che ne faccia richiesta di elevare la percentuale di contribuzione, a proprio carico, al Fondo Pensione fino ad un massimo dell'8% della retribuzione;*
- *non risultano motivi ostativi all'accoglimento di quanto sopra richiesto secondo le previsioni della vigente normativa in materia di previdenza complementare e dello statuto del Fondo pensione PREVIGEN cui aderisce, allo stato, il personale dipendente della Società;*

tenuto conto:

- *delle novità introdotte dal D. Lgs. 5 dicembre 2005 n. 252 e successive modificazioni ed integrazioni;*
- *dei precedenti accordi sottoscritti in materia di previdenza complementare per il personale assunto da INA S.p.A. e passato successivamente a CONSAP S.p.A. nonché per il personale assunto direttamente da CONSAP S.p.A., datati 13.07.1994, 16.12.1997, 12.01.1998 e 20.12.2006;*
- *di quanto previsto dall'art. 22, lett. A) del vigente C.I.A.,*

le Parti convengono quanto segue:

1. *a decorrere dal 1° marzo 2009, il lavoratore iscritto al Fondo Pensione potrà chiedere di versare al Fondo stesso un contributo, a suo carico, fino ad una misura massima dell'8% della retribuzione, calcolata secondo le previsioni del punto 7 del Regolamento per l'attuazione del trattamento pensionistico complementare di cui all'art. 86 del C. C.N.L. del 17.09.2007;*
2. *per l'anno in corso, l'eventuale richiesta di variazione della misura del contributo a carico del dipendente dovrà pervenire alla Direzione Risorse, Servizio Personale ed Organizzazione entro il giorno 13 del mese di marzo 2009; eventuali, ulteriori variazioni, che potranno essere effettuate soltanto a valere per l'anno successivo, dovranno pervenire entro il 31 ottobre 2009. A partire dal 2010, la richiesta di variazione dovrà pervenire entro il giorno 31 del mese di ottobre di ciascun anno ed avrà efficacia a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo.*
3. *il versamento del contributo a carico del lavoratore iscritto al Fondo Pensione sarà effettuato mensilmente, mediante trattenuta sullo stipendio; con le medesime modalità e nella misura prevista dagli accordi sopra citati, verrà effettuato il versamento del contributo a carico dell'Azienda a favore di ciascun dipendente iscritto al Fondo Pensione*

*Per la CONSAP S.p.A.
IL DIRETTORE GENERALE
Panarelli*

*Per le OO.SS. della CONSAP S.p.A.
Raco
D'Alleva
Ortuso
Cipolloni
De Benedetti
Giuli*

Allegato n. 5

Assistenza sanitaria per il personale dal 1° al 6° livello retributivo Quadro.

**PACCHETTO “BASE”
A FAVORE DEL PERSONALE IMPIEGATIZIO CONSAP**

CONTRIBUTO
ANNUO FINITO
(Nota *):

PREMIO ANNUO PER DIPENDENTE E RISPETTIVO NUCLEO DI BASE, COMPOSTO DA:

- a) CONIUGE FISCALMENTE A CARICO (anche non convivente purché non separato legalmente);
- b) CONVIVENTE MORE UXORIO FISCALMENTE A CARICO;
- c) FIGLI FISCALMENTE A CARICO (art. 13 del TUIR così come novellato dal D. Lgs. 446/97);
- d) FIGLI NON CONVIVENTI per i quali si verifichino le medesime condizioni reddituali previste per la sussistenza a carico;
- e) CONIUGE NON FISCALMENTE A CARICO ma convivente e con reddito annuo non superiore al limite di Euro 30.092,16 per le sole prestazioni previste in caso di Grande Intervento Chirurgico (detto limite di reddito verrà automaticamente adeguato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati verificatesi nel mese di dicembre di ciascun anno di validità del contratto).

CONTRIBUTO
ANNUO
FINITO (Nota*):

PREMIO ANNUO PER CIASCUN MEMBRO DEL NUCLEO ASSICURATO:

- a) CONIUGE NON FISCALMENTE A CARICO purché convivente;
- b) CONVIVENTE MORE UXORIO NON FISCALMENTE A CARICO purché convivente.

CONTRIBUTO
ANNUO
FINITO (Nota*):

PREMIO ANNUO PER CIASCUN MEMBRO DEL NUCLEO ASSICURATO PURCHE' CONVIVENTI:

- a) FIGLI NON FISCALMENTE A CARICO;
- a) FAMILIARI CONVIVENTI NON FISCALMENTE A CARICO.

(Nota *) Per CONTRIBUTO FINITO si intende il premio comprensivo dell'imposta sui premi assicurativi (conteggiata all'aliquota attuale del 2,5%) in vigore alla decorrenza della copertura assicurativa a cui il premio si riferisce. Eventuali future modifiche dell'aliquota comporteranno una corrispondente modifica del premio finito, fermo il fatto che gli oneri fiscali presenti e futuri relativi all'assicurazione sono a carico del Contraente / Assicurato.

DESCRIZIONE DELLE COPERTURE E NORME CHE LE REGOLANO	OGGETTO DELL'ASSICURAZIONE
--	-----------------------------------

A) RICOVERO IN ISTITUTO DI CURA PER INFORTUNIO O MALATTIA, CON INTERVENTO CHIRURGICO

La Società rimborsa all'Assicurato, fino alla concorrenza del massimale, le spese per:

- 1) onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per diritti di sala operatoria e per materiale d'intervento (ivi comprese protesi anatomiche ed apparecchi protesici);
- 2) visite specialistiche, accertamenti diagnostici compresi onorari medici effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero (aumentati a 100 giorni in caso di Grande Intervento Chirurgico – Vedere elenco allegato);
- 3) accertamenti diagnostici, medicinali, assistenza medica ed infermieristica, cure, sostenute durante il periodo del ricovero;
- 4) esami, prestazioni mediche ed infermieristiche, medicinali (anche omeopatici), cure termali (escluse spese alberghiere), medicazioni sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero o alla data dell'intervento ambulatoriale, sempreché conseguenti all'evento considerato (aumentati a 100 giorni in caso di Grande Intervento Chirurgico – Vedere elenco allegato);
- 5) rette di degenza (escluse quelle concernenti il comfort o i bisogni non essenziali del degente) con le seguenti modalità:
 - rimborso al 100% qualora il ricovero sia effettuato in Istituti convenzionati con il Network;
 - limite di Euro 300,00 al giorno, qualora il ricovero sia effettuato in Istituti non convenzionati con il Network;
- 6) trattamenti fisioterapici e rieducativi effettuati durante il periodo di ricovero e nei 90 giorni successivi al termine del ricovero stesso o alla data dell'intervento ambulatoriale sempreché conseguenti all'evento considerato nonché effettuati e fatturati dall'Istituto di cura, da uno studio medico o da medico specialista (aumentati a 100 giorni in caso di Grande Intervento Chirurgico – Vedere elenco allegato);
- 7) spese relative al ricovero del donatore per il prelievo in caso di trapianto di organo.

Sono inoltre compresi negli interventi chirurgici:

- Parto Cesareo, gravidanza extra uterina e aborto terapeutico, fino ad un massimo complessivo di Euro 4.000,00 per anno assicurativo e per nucleo familiare.
- Interventi in regime di Day Hospital.
- Interventi ambulatoriali.
- Qualsiasi altro tipo d'intervento (laser, crioterapia, ecc.)
- Prestazioni per chirurgia refrattiva ed i trattamenti con laser eccimeri, limitatamente a quelli effettuati:
 - in caso di anisometropia superiore a tre diottrie;
 - in caso di deficit visivo pari o superiore a 5 diottrie per ciascun occhio
limite di € 1.000,00 per occhio.

B) RICOVERO IN ISTITUTO DI CURA PER INFORTUNIO O MALATTIA, CHE NON COMPORTI INTERVENTO CHIRURGICO E PER PARTO FISIOLOGICO

La Società rimborsa all'Assicurato, fino alla concorrenza del massimale, le spese per:

- 1) visite specialistiche, accertamenti diagnostici compresi onorari medici effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero;
- 2) accertamenti diagnostici, medicinali, assistenza medica e infermieristica, cure, sostenute durante il periodo del ricovero;
- 3) visite specialistiche, medicinali (anche omeopatici), accertamenti diagnostici, compresi onorari medici sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero sempreché siano resi indispensabili dall'evento considerato;
- 4) rette di degenza (escluse quelle concernenti il comfort o i bisogni non essenziali del degente) con le seguenti modalità:
 - rimborso al 100% qualora il ricovero sia effettuato in Istituti convenzionati con il Network;
 - limite di Euro 300,00 al giorno qualora il ricovero sia effettuato in Istituti non convenzionati con il Network,
 -
- 5) parto fisiologico, fino ad un massimo di Euro 2.000,00 per anno assicurativo e per nucleo familiare;
- 6) Day Hospital, comprese terapie mediche, visite ed accertamenti diagnostici, medicinali, pertinenti a malattia o infortunio, escluso il controllo.

FRANCHIGIA

Il rimborso delle spese di cui alle garanzie "A" e "B", verrà effettuato come segue:

- nessuna franchigia verrà applicata nel caso in cui le prestazioni per ricoveri, con o senza intervento, fossero effettuate nell'ambito delle convenzioni intrattenute con il Network;
- nei soli casi in cui le prestazioni per ricoveri (con o senza intervento) sia delle cliniche/AOP che dei medici fossero effettuate al di fuori delle convenzioni intrattenute con il Network, scoperto del 20% con un minimo di € 1.000,00 per evento;
 - qualora le suddette prestazioni, rese al di fuori delle convenzioni intrattenute con il Network, riguardassero solo quelle dei medici, si applica lo scoperto del 15% con un minimo di € 1.000,00 per evento;
 - qualora le suddette prestazioni, rese al di fuori delle convenzioni intrattenute con il Network, riguardassero solo quelle della clinica/AOP, si applica lo scoperto del 10% con un minimo di € 1.000,00 per evento.

Gli scoperti e i minimi di cui sopra, nel caso in cui le prestazioni per ricoveri fossero effettuate al di fuori delle convenzioni intrattenute con il Network, operano in aggiunta alle limitazioni previste per le rette di degenza regolate ai punti A/5 e B/4.

Ferma restando la facoltà di scelta della struttura sanitaria da utilizzare da parte dell'Assicurato, quest'ultimo è tenuto comunque a segnalare preventivamente almeno due giorni prima via fax al Network, utilizzando l'apposito modulo, ogni richiesta di ricovero in strutture pubbliche (anche per prestazioni "Intramoenia"), in strutture private, o di Day hospital. La predetta segnalazione preventiva ha il duplice scopo di aiutare l'Assicurato per il miglior utilizzo delle opportunità disponibili nel Network e per evitargli o ridurgli, ovunque possibile, l'applicazione di franchigie e

scoperti. La mancata segnalazione preventiva nei termini sopra indicati comporta l'impossibilità di utilizzo del rimborso diretto.

La predetta segnalazione non è richiesta per i soli casi di emergenza.

La franchigia non viene applicata nei seguenti casi: ricovero a seguito di infarto cardiaco; ricovero a seguito di malattie neoplastiche maligne; ricovero per interventi di neurochirurgia; ricovero per interventi di cardiocirurgia, ferme le limitazioni previste per le rette di degenza regolate ai punti A/5 e B/4.

Gli interventi per cure dentarie, resi necessari per cause diverse dall'infortunio sono escluse sia dalla garanzia day hospital che ambulatoriale.

C) PRESTAZIONI INTEGRATIVE DELLE GARANZIE "A" e "B"

La Società rimborsa all'Assicurato in caso di ricovero rientrante fra quelli elencati ai precedenti punti "A" e "B":

- a) le spese sostenute, debitamente documentate da fatture, notule, ricevute, per il trasporto dell'Assicurato a e da istituto di cura o ospedale e da un istituto di cura o ospedale ad un altro con i seguenti mezzi: treno, aereo, ambulanza, eliambulanza, in Italia ed all'estero, con un massimo di Euro 1.000,00 per anno e per nucleo familiare;
- b) le spese sostenute, debitamente documentate da fatture, notule, ricevute, per il vitto ed il pernottamento in Istituto di cura, o struttura alberghiera in Italia ove non sussista disponibilità ospedaliera, per un accompagnatore dell'Assicurato con il limite giornaliero di Euro 50,00 e con un massimo di 20 giorni per anno e per nucleo familiare;
- c) le spese sostenute, debitamente documentate da fatture, notule, ricevute, per il vitto ed il pernottamento in Istituto di cura, o struttura alberghiera all'estero ove non sussista disponibilità ospedaliera, per un accompagnatore dell'Assicurato con il limite giornaliero di Euro 50,00 e con un massimo di 40 giorni per anno e per nucleo familiare.

D) SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE (SSN) - Trasformabilità della prestazione

Qualora le spese inerenti l'evento che ha causato il ricovero stesso siano a totale carico del Servizio Sanitario Nazionale, le prestazioni previste ai precedenti punti A, B, e C, si intendono sostituite dalla corresponsione di una indennità per ogni giorno di ricovero (intendendo come tale il periodo del giorno che comprende anche il pernottamento) di Euro 100,00 giornaliero, fino ad un massimo di 90 giorni per nucleo e per anno assicurativo.

E) MASSIMALE ANNUO PER L'INSIEME DELLE GARANZIE "A", "B", "C" e D"

Il rimborso verrà effettuato fino alla concorrenza della somma di Euro 45.000,00 (aumentati a Euro 90.000,00 in caso di Grande Intervento Chirurgico – Vedere elenco allegato) da intendersi come disponibilità unica per ciascun anno assicurativo e per nucleo familiare assicurato.

F) SPECIALISTICHE EXTRA-OSPEDALIERE

La Società rimborsa anche le spese per le seguenti prestazioni sanitarie specialistiche extra-ospedaliere:

ALTA DIAGNOSTICA

- amniocentesi o prelievo villi coriali
- biopsie
- broncoscopia
- colonscopia
- diagnostica radiologica

- duodenoscopia
- ecografia
- elettrocardiografia
- elettroencefalografia
- gastroscopia
- M.O.C.
- risonanza magnetica nucleare
- scintigrafia
- tac
- urografia
- dialisi
- cure delle malattie neoplasiche (quali a puro titolo di esempio: cobaltoterapia, chemioterapia, terapie irradianti, ecc.)

Limite di Euro 2.000,00 per anno e per nucleo, con uno scoperto:

- nel network del 15% ed un minimo di Euro 30,00 per evento;
- fuori network del 20% ed un minimo di Euro 80,00 per evento.

I ticket sulle prestazioni del presente titolo vengono rimborsati al 100% all'interno dei Euro 2.000,00 di cui sopra.

ALTRA DIAGNOSTICA

- Onorari dei medici per visite e prestazioni specialistiche (escluse quelle odontoiatriche, ortodontiche, nonché i trattamenti fisioterapici)
- Analisi di laboratorio ed esami diagnostici (ivi compresi gli onorari medici).

Limite di Euro 1.000,00 per anno e per nucleo, con uno scoperto:

- nel network del 15% ed un minimo di Euro 30,00 per evento;
- fuori network del 20% ed un minimo di Euro 80,00 per evento.

I ticket sulle prestazioni del presente titolo vengono rimborsati al 100% all'interno dei Euro 1.000,00 di cui sopra.

G) PRESTAZIONI ESCLUSE

La copertura assicurativa non comprende le spese per:

- la cura delle intossicazioni conseguenti ad abuso di alcoolici o ad uso di allucinogeni, nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o di stupefacenti;
- le applicazioni o la chirurgia plastica o stomatologica di carattere estetico, tranne che per i neonati (fino al compimento del 3° anno di età) e per le forme ricostruttive rese necessarie da infortunio o malattia neoplastica maligna;
- la chirurgia refrattiva ed i trattamenti con laser eccimeri nonché l'exeresi chirurgica di neoformazioni non rientranti nelle voci definite nelle garanzie "comprese";
- le prestazioni non effettuate da medico o Centro medico, ad eccezione di quella infermieristica;
- le prestazioni non corredate dall'indicazione della diagnosi;
- la cura delle conseguenze di infortuni sofferti per effetto di stato di ubriachezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o similari (non assunte a scopo terapeutico), di proprie azioni delittuose e della pratica di sport aerei e motoristici in genere;
- i trattamenti psicoterapici;
- le spese sostenute in conseguenza di malattie mentali ed i disturbi psichici in genere, ivi comprese le malattie nevrotiche, le sindromi ansiose e/o depressive, nonché quelle riferibili ad esaurimento nervoso;
- le conseguenze dirette od indirette di trasmutazione del nucleo dell'atomo, come pure di

radiazioni provocate dall'accelerazione artificiale di particelle atomiche;

- tutte le procedure, accertamenti ed interventi relativi all'infertilità o finalizzati alla fecondazione assistita;
- le spese relative a prestazioni di routine e/o controllo;
- le conseguenze sofferte a causa di guerra dichiarata e non dichiarata, insurrezione generale, occupazione militare, invasione;
- ogni conseguenza di anoressia e bulimia;
- lungodegenze, intese quali ricoveri connessi a condizioni fisiche dell'Assicurato che non consentono più la guarigione con trattamenti medici o che rendono necessaria la permanenza in Istituto di cura per interventi di carattere assistenziale o fisioterapico di mantenimento.

H) SERVIZIO MILITARE

L'assicurazione non è operante durante il servizio militare di leva in tempo di pace, il servizio sostitutivo dello stesso ed il richiamo in servizio temporaneo, in quanto durante i suddetti servizi subentra il SSN ai sensi di legge.

I) PRESTAZIONI EROGATE DAL SSN IN AMBITO DI STRUTTURE INTRAMOENIA

Le prestazioni connesse con ricoveri, con prestazioni di medici e/o di tipo specialistico extraospedaliero, erogate dal SSN in ambito di strutture Intramoenia (v. DEFINIZIONI) al di fuori delle convenzioni con il Network, sono equiparate a tutti gli effetti a prestazioni private e pertanto sono soggette alle relative franchigie e scoperti previsti nella presente Convenzione per le prestazioni private.

Allegato: GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI

Cardiochirurgia

- Valvuloplastica a cuore aperto senza sostituzione.
- Sostituzione valvolare singola o multipla.
- Interventi per malformazioni del cuore o dei grossi vasi
- Resezione cardiaca (per aneurisma, infarto, tumore).
- Bypass aorto-coronarico singolo o multiplo con prelievo di vasi.
- Asportazione corpi estranei o tumori del cuore.
- Reinterventi in CEC per protesi valvolari o settali, bypass Ao-Co.

Chirurgia Vascolare

- Interventi sull'aorta toracica e addominale compreso bypass aorto-bisiliaco o bifemorale.
- Interventi per stenosi o aneurismi sui seguenti vasi arteriosi : carotidi, vertebrali, succlavie, renali, iliache.
- Tromboendoarteriectomia aorto-iliaca.

Neurochirurgia

- Anastomosi dei vasi intra-extra cranici.
- Asportazione di tumori o aneurismi endocranici.
- Asportazione di tumori orbitali per via endocranica.
- Interventi endorachidei per asportazione di tumori, cordotomie, rizotomie e affezioni meningomidollari.
- Interventi per tumori della base cranica per via transorale.
- Interventi sulla cerniera atlo-occipitale.
- Interventi sull'ipofisi per via transfenoidale.
- Neurotomia retrogasseriana o sezione intracranica di altri nervi.
- Rizotomia chirurgica intracranica.
- Talamotomia, pallidotomia ed altri interventi simili.

Chirurgia Toracica

- Pneumonectomia, pleuropneumonectomia.
- Lobectomia polmonare o resezione segmentaria.
- Resezione bronchiale con reimpianto.
- Interventi per fistole del moncone bronchiale dopo exeresi lobare o polmonare.
- Interventi sul mediastino per tumori.
- Asportazione totale del timo.

Chirurgia Generale

- Tiroidectomia per tumori maligni con svuotamento funzionale del collo.
- Esofagectomia totale.
- Gastrectomia totale con linfadenectomia.
- Esofago-gastrectomia per via toraco-laparotomica.
- Anastomosi porta-cava o spleno-renale o mesenterica-cava.
- Pancreaticoduodenectomia radicale.
- Interventi per la ricostruzione delle vie biliari.
- Colectomia totale con linfadenectomia.
- Amputazione del retto per via addomino-perineale o addomino-sacrale.

Chirurgia Pediatrica

- Asportazione tumore di Wilms.
- Atresia dell'esofago.
- Atresia dell'ano semplice: abbassamento addomino-perineale.
- Atresia dell'ano con fistola retto-ureterale, retto-vulvare: abbassamento addomino-perineale.
- Fistola congenita dell'esofago.
- Interventi per fistole e cisti del canale onfalomesenterico con resezione intestinale.
- Megacolon: resezione anteriore; operazione addomino-perineale secondo Duhamel o Swenson.
- Interventi per megauretere.
- Polmone cistico o policistico (lobectomy o pneumonectomy).
- Spina bifida: mielomeningocele.

Chirurgia Ginecologica

- Eviscerazione pelvica.
- Vulvectomy allargata con linfadenectomy.
- Isterectomy totale con annessiectomy e linfadenectomy per tumori maligni.

Chirurgia Ortopedica

- Artroprotesi totale di anca.
- Artroprotesi totale di ginocchio
- Artrodesi vertebrali per via anteriore.
- Interventi per rimozione e reimpianto di protesi d'anca o di ginocchio.

Chirurgia Otorinolaringoiatrica e Maxillo-Facciale

- Interventi demolitivi del massiccio facciale per tumori maligni.
- Interventi demolitivi del cavo oro-faringeo per tumori maligni.
- Laringectomy totale, laringofaringectomy.
- Intervento per neurinoma dell'ottavo paio.

Chirurgia Urologica

- Nefrectomy allargata per tumore.
- Nefro-ureterectomy totale.
- Cistectomy radicale con ureterosigmoidostomy.
- Uretero-ileo anastomosi mono o bilaterale.
- Surrenalectomy.

Trapianti d'organo

- Tutti.

Allegato n. 6

Polizza sanitaria collettiva, con adesione individuale, per il personale Consap posto in quiescenza e loro familiari.

***PACCHETTO “BASE”
A FAVORE DEL EX PERSONALE DIPENDENTE CONSAP***

PREMIO ANNUO
FINITO (Nota *):

PREMIO ANNUO PER L'EX DIPENDENTE E RISPETTIVO NUCLEO FAMILIARE, COMPOSTO DA:

- f) CONIUGE (anche non convivente purché non separato legalmente);
- g) CONVIVENTE MORE UXORIO;
- h) FIGLI FISCALMENTE A CARICO (art. 13 del TUIR così come novellato dal D.Lgs. 446/97);
- i) FIGLI CONVIVENTI.

La copertura è riservata esclusivamente ai Dipendenti CONSAP che andranno in quiescenza durante la validità della Polizza o per i già pensionati in costanza di copertura con polizza Assitalia riservata agli ex dipendenti del gruppo.

La copertura assicurativa prescinde dalle condizioni fisiche degli Assicurati nonché dalle malattie pregresse recidivanti, senza possibilità per la Società di escludere i soggetti malati o affetti da difetti fisici o mutilazioni rilevanti. A tal fine la Società formula espressa rinuncia ad avvalersi degli artt. 1892, 1893 e 1898 C.C.

L'inserimento di eventuali familiari deve riguardare tutti i componenti del nucleo.

Per i familiari di cui al precedente punto, e solo per “nuovi ingressi” in copertura, vengono escluse le malattie preesistenti all'ingresso in copertura, conosciute e non.

Ai fini di quanto precede per “nuovo ingresso” si intende ogni familiare non già assicurato prima della data di effetto della presente assicurazione con il precedente assicuratore.

I familiari esclusi dall'assicurazione non potranno
essere assicurati in seguito.

(Nota *) Per PREMIO FINITO si intende il premio comprensivo dell'imposta sui premi assicurativi (conteggiata all'aliquota attuale del 2,5%) in vigore alla decorrenza della copertura assicurativa a cui il premio si riferisce. Eventuali future modifiche dell'aliquota comporteranno una corrispondente modifica del premio finito, fermo il fatto che gli oneri fiscali presenti e futuri relativi all'assicurazione sono a carico del Contraente/Assicurato.

DESCRIZIONE DELLE COPERTURE OGGETTO DELL'ASSICURAZIONE E NORME CHE LE REGOLANO
--

A) RICOVERO IN ISTITUTO DI CURA PER INFORTUNIO O MALATTIA, CON INTERVENTO CHIRURGICO

La Società rimborsa all'Assicurato, fino alla concorrenza del massimale, le spese per:

- 1) onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per diritti di sala operatoria e per materiale d'intervento (ivi comprese protesi anatomiche ed apparecchi protesici);
- 2) visite specialistiche, esami e accertamenti diagnostici compresi onorari medici effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero (aumentati a 100 giorni in caso di Grande Intervento Chirurgico – Vedere elenco allegato);
- 3) accertamenti diagnostici, medicinali, assistenza medica ed infermieristica, cure, sostenute durante il periodo del ricovero;
- 4) esami e accertamenti diagnostici, prestazioni mediche ed infermieristiche, medicinali (anche omeopatici), cure termali (escluse spese alberghiere), medicazioni sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero o alla data dell'intervento ambulatoriale, sempreché conseguenti all'evento considerato (aumentati a 100 giorni in caso di Grande Intervento Chirurgico – Vedere elenco allegato);
- 5) rette di degenza (escluse quelle concernenti il comfort o i bisogni non essenziali del degente) con le seguenti modalità:
 - rimborso al 100% qualora il ricovero sia effettuato in Istituti convenzionati con il Network;
 - limite di Euro 300,00 al giorno, qualora il ricovero sia effettuato in Istituti non convenzionati con il Network;
- 6) trattamenti fisioterapici e rieducativi effettuati durante il periodo di ricovero e nei 90 giorni successivi al termine del ricovero stesso o alla data dell'intervento ambulatoriale sempreché conseguenti all'evento considerato nonché effettuati e fatturati dall'Istituto di cura, da uno studio medico o da medico specialista (aumentati a 100 giorni in caso di Grande Intervento Chirurgico – Vedere elenco allegato);
- 7) spese relative al ricovero del donatore per il prelievo in caso di trapianto di organo.

Sono inoltre compresi negli interventi chirurgici:

- Parto Cesareo, gravidanza extra uterina e aborto terapeutico, fino ad un massimo complessivo di Euro 4.000,00 per anno assicurativo e per nucleo familiare.
- Interventi in regime di Day Hospital.
- Interventi ambulatoriali.
- Qualsiasi altro tipo d'intervento (laser, crioterapia, ecc.).

B) RICOVERO IN ISTITUTO DI CURA PER INFORTUNIO O MALATTIA, CHE

NON COMPORTI INTERVENTO CHIRURGICO E PER PARTO FISIOLOGICO

La Società rimborsa all'Assicurato, fino alla concorrenza del massimale, le spese per :

- 1) visite specialistiche, esami e accertamenti diagnostici compresi onorari medici effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero;
- 2) esami e accertamenti diagnostici, medicinali, assistenza medica e infermieristica, cure, sostenute durante il periodo del ricovero;
- 3) visite specialistiche, medicinali (anche omeopatici), esami e accertamenti diagnostici, compresi onorari medici sostenuti nei 90 giorni successivi al termine del ricovero sempreché siano resi indispensabili dall'evento considerato;
- 4) rette di degenza (escluse quelle concernenti il comfort o i bisogni non essenziali del degente) con le seguenti modalità:
 - rimborso al 100% qualora il ricovero sia effettuato in Istituti convenzionati con il Network;
 - limite di Euro 300,00 al giorno qualora il ricovero sia effettuato in Istituti non convenzionati con il Network,
- 5) parto fisiologico, fino ad un massimo di Euro 2.000,00 per anno assicurativo e per nucleo familiare;
- 6) Day Hospital, comprese terapie mediche, visite ed accertamenti diagnostici, medicinali, pertinenti a malattia o infortunio, escluso il controllo.

FRANCHIGIA

Il rimborso delle spese di cui alle garanzie "A" e "B", verrà effettuato come segue:

- nessuna franchigia verrà applicata nel caso in cui le prestazioni per ricoveri, con o senza intervento, fossero effettuate nell'ambito delle convenzioni intrattenute con il Network;
- nei soli casi in cui le prestazioni per ricoveri (con o senza intervento) sia delle cliniche/AOP che dei medici fossero effettuate al di fuori delle convenzioni intrattenute con il Network, scoperto del 20% con un minimo di € 1.000,00 per evento;
- qualora le suddette prestazioni, rese al di fuori delle convenzioni intrattenute con il Network, riguardassero solo quelle dei medici, si applica lo scoperto del 15% con un minimo di € 1.000,00;
- qualora le suddette prestazioni, rese al di fuori delle convenzioni intrattenute con il Network, riguardassero solo quelle della clinica/AOP, si applica lo scoperto del 10% con un minimo di € 1.000,00.

Gli scoperti e i minimi di cui sopra, nel caso in cui le prestazioni per ricoveri fossero effettuate al di fuori delle convenzioni intrattenute con il Network, operano in aggiunta alle limitazioni previste per le rette di degenza regolate ai punti A/5 e B/4.

Ferma restando la facoltà di scelta della struttura sanitaria da utilizzare da parte dell'Assicurato, quest'ultimo è tenuto comunque a segnalare preventivamente almeno due giorni prima via fax al Network, utilizzando l'apposito modulo, ogni richiesta di ricovero in strutture pubbliche (anche per prestazioni "Intramoenia"), in strutture private, o di Day hospital. La predetta segnalazione preventiva ha il duplice scopo di aiutare l'Assicurato per il miglior utilizzo delle opportunità disponibili nel Network e per evitargli o ridurgli, ovunque possibile, l'applicazione di franchigie e scoperti. La mancata segnalazione preventiva nei termini sopra indicati comporta

l'aumento del 30% di scoperti e franchigie.

La predetta segnalazione non è richiesta per i soli casi di emergenza.

La franchigia non viene applicata nei seguenti casi: ricovero a seguito di infarto cardiaco; ricovero a seguito di malattie neoplasiche maligne; ricovero per interventi di neurochirurgia; ricovero per interventi di cardiocirurgia, ferme le limitazioni previste per le rette di degenza regolate ai punti A/5 e B/4.

Gli interventi per cure dentarie, resi necessari per cause diverse dall'infortunio sono escluse sia dalla garanzia day hospital che ambulatoriale.

C) PRESTAZIONI INTEGRATIVE DELLE GARANZIE “A” e “B”

La Società rimborsa all'Assicurato in caso di ricovero rientrante fra quelli elencati ai precedenti punti “A” e “B”:

- d) le spese sostenute, debitamente documentate da fatture, notule, ricevute, per il trasporto dell'Assicurato a e da istituto di cura o ospedale e da un istituto di cura o ospedale ad un altro con i seguenti mezzi: treno, aereo, ambulanza, eliambulanza, in Italia ed all'estero, con un massimo di Euro 1.000,00 per anno e per nucleo familiare;
- e) le spese sostenute, debitamente documentate da fatture, notule, ricevute, per il vitto ed il pernottamento in Istituto di cura, o struttura alberghiera in Italia ove non sussista disponibilità ospedaliera, per un accompagnatore dell'Assicurato con il limite giornaliero di Euro 50,00 e con un massimo di 20 giorni per anno e per nucleo familiare;
- f) le spese sostenute, debitamente documentate da fatture, notule, ricevute, per il vitto ed il pernottamento in Istituto di cura, o struttura alberghiera all'estero ove non sussista disponibilità ospedaliera, per un accompagnatore dell'Assicurato con il limite giornaliero di Euro 50,00 e con un massimo di 40 giorni per anno e per nucleo familiare.

D) SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE (SSN) - Trasformabilità della prestazione

Qualora le spese inerenti l'evento che ha causato il ricovero stesso siano a totale carico del Servizio Sanitario Nazionale, le prestazioni previste ai precedenti punti A, B, e C, si intendono sostituite dalla corresponsione di una indennità per ogni giorno di ricovero (intendendo come tale il periodo del giorno che comprende anche il pernottamento) di Euro 100,00 giornaliere, fino ad un massimo di 90 giorni per nucleo e per anno assicurativo.

E) MASSIMALE ANNUO PER L'INSIEME DELLE GARANZIE “A”, “B”, “C” e D”

Il rimborso verrà effettuato fino alla concorrenza della somma di Euro 45.000,00 (aumentati a Euro 90.000,00 in caso di Grande Intervento Chirurgico – Vedere elenco allegato 1) da intendersi come disponibilità unica per ciascun anno assicurativo e per nucleo familiare assicurato.

F) SPECIALISTICHE EXTRA-OSPEDALIERE

La Società rimborsa anche le spese per le seguenti prestazioni sanitarie specialistiche extra-ospedaliere:

ALTA DIAGNOSTICA

- amniocentesi o prelievo villi coriali
- biopsie
- broncoscopia
- colonscopia
- diagnostica radiologica
- duodenoscopia

- ecografia
- elettrocardiografia
- elettroencefalografia
- gastroscopia
- M.O.C.
- risonanza magnetica nucleare
- scintigrafia
- tac
- urografia
- dialisi
- cure delle malattie neoplasiche (quali a puro titolo di esempio: cobaltoterapia, chemioterapia, terapie irradianti, ecc.).

Limite di Euro 2.000,00 per anno e per nucleo, con uno scoperto:

- nel network del 15% ed un minimo di Euro 30,00 per evento;
- fuori network del 20% ed un minimo di Euro 80,00 per evento.

I ticket sulle prestazioni del presente titolo vengono rimborsati al 100% all'interno dei Euro 2.000,00 di cui sopra.

G) PRESTAZIONI ESCLUSE

La copertura assicurativa non comprende le spese per:

- la cura delle intossicazioni conseguenti ad abuso di alcoolici o ad uso di allucinogeni, nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o di stupefacenti;
- le applicazioni o la chirurgia plastica o stomatologica di carattere estetico, tranne che per i neonati (fino al compimento del 3° anno di età) e per le forme ricostruttive rese necessarie da infortunio o malattia neoplastica maligna;
- la chirurgia refrattiva ed i trattamenti con laser eccimeri nonché l'exeresi chirurgica di neoformazioni non rientranti nelle voci definite nelle garanzie "comprese";
- le prestazioni non effettuate da medico o Centro medico, ad eccezione di quella infermieristica;
- le prestazioni non corredate dall'indicazione della diagnosi;
- la cura delle conseguenze di infortuni sofferti per effetto di stato di ubriachezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o similari (non assunte a scopo terapeutico), di proprie azioni delittuose e della pratica di sport aerei e motoristici in genere;
- i trattamenti psicoterapici;
- le spese sostenute in conseguenza di malattie mentali ed i disturbi psichici in genere, ivi comprese le malattie nevrotiche, le sindromi ansiose e/o depressive, nonché quelle riferibili ad esaurimento nervoso;
- le conseguenze dirette od indirette di trasmutazione del nucleo dell'atomo, come pure di radiazioni provocate dall'accelerazione artificiale di particelle atomiche;
- tutte le procedure, accertamenti ed interventi relativi all'infertilità o finalizzati alla fecondazione assistita;
- le spese relative a prestazioni di routine e/o controllo;
- le conseguenze sofferte a causa di guerra dichiarata e non dichiarata, insurrezione generale, occupazione militare, invasione;
- ogni conseguenza di anoressia e bulimia;
- lungodegenze, intese quali ricoveri connessi a condizioni fisiche dell'Assicurato che non consentono più la guarigione con trattamenti medici o che rendono necessaria la permanenza in Istituto di cura per interventi di carattere assistenziale o fisioterapico di mantenimento.

H) SERVIZIO MILITARE

L'assicurazione non è operante durante il servizio militare di leva in tempo di pace, il servizio sostitutivo dello stesso ed il richiamo in servizio temporaneo, in quanto durante i suddetti servizi subentra il SSN ai sensi di legge.

I) PRESTAZIONI EROGATE DAL SSN IN AMBITO DI STRUTTURE INTRAMOENIA

Le prestazioni connesse con ricoveri, con prestazioni di medici e/o di tipo specialistico extraospedaliero, erogate dal SSN in ambito di strutture Intramoenia (v. DEFINIZIONI) al di fuori delle convenzioni con il Network, sono equiparate a tutti gli effetti a prestazioni private e pertanto sono soggette alle relative franchigie e scoperti previsti nella presente Polizza per le prestazioni private.

Allegato: GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI

Cardiochirurgia

- Valvuloplastica a cuore aperto senza sostituzione.
- Sostituzione valvolare singola o multipla.
- Interventi per malformazioni del cuore o dei grossi vasi
- Resezione cardiaca (per aneurisma, infarto, tumore).
- Bypass aorto-coronarico singolo o multiplo con prelievo di vasi.
- Asportazione corpi estranei o tumori del cuore.
- Reinterventi in CEC per protesi valvolari o settali, bypass Ao-Co.

Chirurgia Vascolare

- Interventi sull'aorta toracica e addominale compreso bypass aorto-bisiliaco o bifemorale.
- Interventi per stenosi o aneurismi sui seguenti vasi arteriosi : carotidi, vertebrali, succlavie, renali, iliache.
- Tromboendoarteriectomia aorto-iliaca.

Neurochirurgia

- Anastomosi dei vasi intra-extra cranici.
- Asportazione di tumori o aneurismi endocranici.
- Asportazione di tumori orbitali per via endocranica.
- Interventi endorachidei per asportazione di tumori, cordotomie, rizotomie e affezioni meningomidollari.
- Interventi per tumori della base cranica per via transorale.
- Interventi sulla cerniera atlo-occipitale.
- Interventi sull'ipofisi per via transfenoidale.
- Neurotomia retrogasseriana o sezione intracranica di altri nervi.
- Rizotomia chirurgica intracranica.
- Talamotomia, pallidotomia ed altri interventi simili.

Chirurgia Toracica

- Pneumonectomia, pleuropneumonectomia.
- Lobectomia polmonare o resezione segmentaria.
- Resezione bronchiale con reimpianto.
- Interventi per fistole del moncone bronchiale dopo exeresi lobare o polmonare.
- Interventi sul mediastino per tumori.
- Asportazione totale del timo.

Chirurgia Generale

- Tiroidectomia per tumori maligni con svuotamento funzionale del collo.
- Esofagectomia totale.
- Gastrectomia totale con linfadenectomia.
- Esofago-gastrectomia per via toraco-laparotomica.
- Anastomosi porta-cava o spleno-renale o mesenterica-cava.
- Pancreaticoduodenectomia radicale.
- Interventi per la ricostruzione delle vie biliari.
- Colectomia totale con linfadenectomia.
- Amputazione del retto per via addomino-perineale o addomino-sacrale.

Chirurgia Pediatrica

- Asportazione tumore di Wilms.
- Atresia dell'esofago.
- Atresia dell'ano semplice: abbassamento addomino-perineale.
- Atresia dell'ano con fistola retto-ureterale, retto-vulvare: abbassamento addomino-perineale.
- Fistola congenita dell'esofago.
- Interventi per fistole e cisti del canale onfalomesenterico con resezione intestinale.
- Megacolon: resezione anteriore; operazione addomino-perineale secondo Duhamel o Swenson.
- Interventi per megauretere.
- Polmone cistico o policistico (lobectomy o pneumonectomy).
- Spina bifida: mielomeningocele.

Chirurgia Ginecologica

- Eviscerazione pelvica.
- Vulvectomy allargata con linfadenectomy.
- Isterectomy totale con annessiectomia e linfadenectomy per tumori maligni.

Chirurgia Ortopedica

- Artroprotesi totale di anca.
- Artroprotesi totale di ginocchio
- Artrodesi vertebrali per via anteriore.
- Interventi per rimozione e reimpianto di protesi d'anca o di ginocchio.

Chirurgia Otorinolaringoiatrica e Maxillo-Facciale

- Interventi demolitivi del massiccio facciale per tumori maligni.
- Interventi demolitivi del cavo oro-faringeo per tumori maligni.
- Laringectomy totale, laringofaringectomy.
- Intervento per neurinoma dell'ottavo paio.

Chirurgia Urologica

- Nefrectomia allargata per tumore.
- Nefro-ureterectomy totale.
- Cistectomy radicale con ureterosigmoidostomia.
- Uretero-ileo anastomosi mono o bilaterale.
- Surrenalectomia.

Trapianti d'organo

- Tutti.

Allegato n. 7

Importi in Euro

<i>Classi</i>	<i>1^</i>	<i>2^</i>	<i>3^</i>	<i>4^</i>	<i>5^</i>	<i>6^</i>	<i>7^</i>	<i>8^</i>	<i>9^</i>	<i>10^</i>	<i>11^</i>	<i>12^</i>	<i>13^</i>
<i>1° livello</i>	537,51	564,39	591,26	618,14	645,02	671,89	698,77	725,64	752,52	779,39	806,27	833,15	860,02
<i>2° livello</i>	604,81	635,05	665,29	695,53	725,77	756,01	786,25	816,49	846,73	876,97	907,22	937,46	967,70
<i>3° livello</i>	739,41	776,38	813,35	850,32	887,29	924,26	961,23	998,20	1035,17	1072,14	1109,11	1146,08	1183,05
<i>4° livello</i>	874,00	917,70	961,40	1005,10	1048,81	1092,51	1136,21	1179,91	1223,61	1267,31	1311,01	1354,71	1398,41
<i>5° livello</i>	1008,60	1059,03	1109,46	1159,89	1210,32	1260,75	1311,18	1361,61	1412,04	1462,47	1512,90	1563,33	1613,76
<i>6° livello</i>	1170,29	1228,81	1287,32	1345,84	1404,35	1462,86	1521,38	1579,89	1638,41	1696,92	1755,44	1813,95	1872,47

<i>Classi</i>	<i>1^</i>	<i>2^</i>	<i>3^</i>	<i>4^</i>	<i>5^</i>	<i>6^</i>	<i>7^</i>	<i>8^</i>
<i>7° livello</i>	1717,70	1803,58	1889,47	1975,35	2061,24	2147,12	2233,01	2381,89

Allegato n. 8

Verbale di accordo del 17 febbraio 2014 (Reperibilità)

Premesso che:

- *con legge del 7 luglio 2009 n. 88 è stata conferita delega al Governo per l'istituzione del sistema pubblico di prevenzione, sul piano amministrativo, delle frodi nel settore del credito al consumo, con specifico riferimento al Furto d'identità;*
- *sulla base della suddetta delega il 22 luglio scorso è stata firmata una Convenzione tra il Ministero dell'Economia e Consap per la gestione di un archivio centrale informatizzato che consenta ai soggetti aderenti di acquisire chiarimenti ed informazioni sull'identità di cittadini italiani;*

tenuto conto che:

- *Consap, dalle 8.00 alle 23.00, in presenza di anomalie segnalate da un call-center esterno di 1° livello ovvero emerse durante i monitoraggi, deve provvedere alla diagnosi e al ripianamento delle anomalie – se possibile – o al coinvolgimento dei referenti delle banche dati istituzionali (Ministero dell'Interno, Agenzia delle Entrate, Inps, ecc.);*
- *l'art. 102 CCNL dà la facoltà all'Azienda di chiedere la reperibilità al personale operante presso la funzione sistemi informatici/CED;*

le Parti, fermo restando quanto previsto dall'art. 102 del vigente CCNL e ad integrazione del medesimo, convengono quanto segue:

- *a decorrere dalla data di avvio dell'attività in premessa elementi addetti al Servizio Sistemi Informativi (di norma un sistemista e un analista) debbono assicurare a turno la reperibilità;*
- *laddove il presente accordo non abbia effetto dall'inizio dell'anno le giornate di reperibilità annue, di cui all'art. 108 del CCNL Ania del 17.09.2007, andranno proporzionalmente riparametrate in base all'effettiva decorrenza dell'accordo;*
- *i turni di reperibilità (di norma di tre giorni) hanno orario differenziato come segue:*
 - *lunedì/giovedì: 17.15 - 23.00;*
 - *venerdì: 13.15 – 23.00;*
 - *sabato, domenica, festivi: 8.00 – 23.00;*
 - *semifestivi: 12.00 – 23.00.*
- *Consap individua gli strumenti tecnici più adeguati per la pratica realizzazione degli interventi del personale reperibile;*
- *il dipendente interessato deve garantire la reperibilità, intervenendo tempestivamente in remoto. Ciò stante, il “reperibile” è tenuto a mantenersi entro l'ambito di copertura degli strumenti di collegamento in dotazione;*

- *tra i compiti del dipendente reperibile rientra in via ordinaria il monitoraggio del sistema, secondo la seguente cadenza anche indicata dalle istruzioni operative di cui è dotato nonché gli interventi in remoto per ripianare i casi di anomalia:*

- lunedì -venerdì	<i>due monitoraggi giornalieri *;</i>
- sabato - domenica – festivi	<i>tre monitoraggi giornalieri *;</i>
- semifestivi	<i>due monitoraggi giornalieri *.</i>

** per ciascuno dei due reperibili.*

- *l'indennità giornaliera per il personale reperibile, accantonabile ai fini del T.F.R., è la seguente:*

- lunedì giovedì	<i>(5h 45 ')</i>	<i>€ 64, 00 lordi;</i>
- venerdì	<i>(9h 45 ')</i>	<i>€ 89, 00 lordi;</i>
- sabato domenica festivi	<i>(15h)</i>	<i>€ 150, 00 lordi;</i>
- semifestivi	<i>(11h)</i>	<i>€ 115, 00 lordi.</i>

Il sistema di reperibilità qui previsto ha carattere sperimentale per 6 mesi, al termine dei quali, anche alla luce dei risultati raggiunti, verranno rivisti i profili economici e normativi nell'ambito di un nuovo accordo. Dopo 4 mesi di funzionamento del sistema, l'Azienda avrà cura di dare alle Rappresentanze Sindacali Aziendali un'informativa sui relativi dati operativi; ciò consentirà di iniziare immediatamente la trattativa per il nuovo accordo che dovrà essere sottoscritto prima della scadenza. Nell'eventualità che la sottoscrizione non avvenga entro tale data, il vecchio accordo continuerà a garantire il funzionamento del sistema di reperibilità sino alla data del nuovo accordo, il quale produrrà, comunque, i suoi effetti a partire dal termine di scadenza del precedente accordo.

*Per la CONSAP S.p.A.
IL DIRETTORE GENERALE
Panarelli*

*Per le OO.SS. della CONSAP S.p.A.
Raco
D'Alleva
Ortuso
Cipolloni
De Benedetti
Giuli*