

Contratto Integrativo Aziendale Willis Italia S.p.A. e controllate



Il giorno 28 aprile 2022 in Milano, si sono incontrati i seguenti signori:

per la Willis Italia S.p.A.

Gian Marco Tosti

Nadia Severgnini

per la Fisac-Cgil e per delega Filcams-CGIL

Ilaria Bertini

per la stipula del Contratto Integrativo Aziendale.

Art. 5 - Orario di Riferimento

A partire dal 1° marzo 2020 non è più richiesta la timbratura per i dipendenti di tutti i livelli contrattuali, come dettagliato nel seguente Art. 6..

L'orario di riferimento di ciascuna sede aziendale è di 40 ore settimanali ai sensi dell'Art. 146 del C.C.N.L.

Riduzione dell'Orario di Riferimento

Dal 1° marzo 2020 l'uscita del venerdì sarà anticipata all'orario di pranzo, dopo almeno 4,5 ore lavorate e ferma l'erogazione del buono-pasto (di cui al successivo Art. 15) da parte dell'Azienda.

A partire dal 1° Maggio 2022 al 30 Settembre, l'uscita del venerdì sarà ulteriormente anticipata all'orario del pranzo, dopo almeno 4 ore lavorate e ferma restando l'erogazione del buono pasto (di cui al successivo Art. 15) da parte dell'Azienda. La mezz'ora in più di riduzione di orario sarà a totale carico dell'Azienda.

Dal 2023 l'orario ridotto a 4 ore dei venerdì ripartirà dal 1° Marzo sino al 30 Settembre.

Escludendo dal computo 2 venerdì riferibili alle due settimane di chiusura di Agosto, e i venerdì di chiusura aziendale durante il periodo di orario ridotto, come definito nel seguente Art. 10 "Calendario delle Chiusure Collettive", le ore lavorative totali saranno attinte dai permessi retribuiti (R.O.L.) di cui all'Art. 146 del vigente C.C.N.L. fino a totale assorbimento degli stessi e per il restante saldo saranno a carico dell'Azienda.

Analogamente a quanto sopra, la riduzione dell'orario di riferimento sarà fruibile anche dai Lavoratori Part Time i quali si avvantaggeranno dell'erogazione da parte dell'Azienda delle ore aggiuntive al fine di coprire i venerdì di cui sopra ma, in virtù della minore incidenza delle ore R.O.L. da spendere a tal fine, avranno a disposizione una quota residua che maturerà mensilmente.

La riduzione di orario di riferimento si attua in considerazione della minor necessità operativa, pertanto l'Azienda, unitamente ai propri Responsabili, si impegna a non autorizzare od avallare alcuna richiesta in senso contrario, salvo casi eccezionali.

A parziale deroga di quanto previsto dal C.C.N.L. art. 146 comma 8 il presente orario di riferimento viene esteso ai tutti i Dipendenti, indipendentemente dall'anzianità di servizio maturata.

In considerazione di quanto sopra descritto la distribuzione dell'orario di riferimento sarà di norma la seguente:

- *per i mesi da ottobre a febbraio*

lunedì - venerdì 8,00 - 9,30/17,00 - 18,30

Pausa pranzo (minimo un'ora, eccetto dove contrattualmente differente) nella fascia oraria 12,30 - 14,30.

- *per i mesi da marzo a settembre*

lunedì - giovedì 8,00 - 9,30 / 17,00 - 18,30

Pausa pranzo (minimo un'ora, eccetto dove contrattualmente differente) nella fascia oraria 12,30 - 14,30.

venerdì 8,00 - 9,30 / 12,30 - 14,00.

Per coloro che non hanno gli straordinari forfettizzati, le ore lavorate, eccedenti l'orario di riferimento, saranno considerate straordinarie, solo previa richiesta scritta del proprio Responsabile e dovranno essere inserite nel portale INAZ all'apposita voce.

Anche ai Dipendenti a tempo parziale, si applica la flessibilità in entrata, in uscita ed in pausa pranzo.

Ad esempio:

- Per un part-time di 7 ore la flessibilità in entrata ed in uscita è così strutturata:

per i mesi da ottobre a febbraio

lunedì - venerdì 8,00- 9,30 / 16,00 - 17,30

per i mesi da marzo a settembre

lunedì - giovedì 8,00 - 9,30 / 16,00 - 17,30

venerdì 8,00 - 9,30 / 12,00 – 13,30

pausa pranzo (minimo un'ora) nella fascia oraria 12,30 - 14,30

- Per un part-time di 6 ore la flessibilità in entrata ed in uscita è così strutturata:

per i mesi da ottobre a febbraio

>lunedì- venerdì 8,00- 9,30 / 15,00- 16,30

pausa pranzo (minimo un'ora) nella fascia oraria 12,30 - 14,30

>lunedì - venerdì 8,00- 9,30 / 14,30- 16,00

pausa pranzo di 30 minuti (contrattualizzata)

> lunedì - venerdì 8,00- 9,30 / 14,00- 15,30

senza pausa pranzo (contrattualizzato)

per i mesi da marzo a settembre

lunedì - giovedì 8,00- 9,30 / 15,00 - 16,30

pausa pranzo (minimo un'ora) nella fascia oraria 12,30 - 14,30

lunedì - giovedì 8,00 - 9,30 / 14,30 - 16,00

pausa pranzo di 30 minuti (contrattualizzata)

lunedì - giovedì 8,00 - 9,30 / 14,00 - 15,30

senza pausa pranzo (contrattualizzato)

venerdì 8,00 - 9,30 / 12,00 – 13,30/14,00

- Per un part-time di 5 ore la flessibilità in entrata ed in uscita è così strutturata:

per i mesi da ottobre a febbraio

lunedì- venerdì 8,00 - 9,30 / 13,00 - 14,30

per i mesi da marzo a settembre

lunedì - giovedì 8,00 - 9,30 / 13,00 - 14,30

venerdì

8,00 - 9,30 / 12,00 - 13,30

Art. 6 - Timbrature e straordinari

TIMBRATURE

A partire dal 1° Marzo 2020 è decaduto l'obbligo della timbratura automatica per i dipendenti di tutte le categorie e livelli contrattuali

Dove l'accesso agli uffici è possibile solo tramite lettore badge, sarà mantenuto un badge personale per accedere agli uffici e per motivi di sicurezza è dovere di ogni singolo Lavoratore utilizzare esclusivamente il proprio badge ad ogni passaggio.

STRAORDINARIO

In virtù della nuova modalità di lavoro priva di registrazione delle timbrature, che consente una maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di riferimento, le ore di lavoro straordinarie, intendendosi come tali quelle eccedenti il normale orario di riferimento (quindi solo le ore effettuate dopo la conclusione della propria giornata lavorativa), sono retribuite a moduli minimi di 60 minuti e successivi moduli minimi di 30 minuti ai sensi dell'Art. 149 del C.C.N.L..

Nel caso in cui lo straordinario venga svolto nelle giornate di sabato, domenica o festivi, verrà retribuito a tutti i lavoratori che non abbiano lo straordinario forfetizzato. Per coloro che abbiano lo straordinario forfetizzato le sole giornate di domenica o festivi potranno essere recuperate entro sei mesi.

Lo straordinario dovrà essere preventivamente richiesto per iscritto dal proprio responsabile ed inserito da ciascun lavoratore nel portale INAZ per la successiva approvazione, utilizzando l'apposita causale "straordinario".

La presenza al venerdì pomeriggio, nei mesi da Marzo a Settembre in cui vige l'orario ridotto, potrà essere richiesta al Lavoratore esclusivamente dall'Azienda e, in sua vece, dai suoi diretti Responsabili, previa comunicazione scritta in tempo congruo, concordando contestualmente anche i tempi e le modalità del recupero delle ore lavorate in più.

Di tale recupero sarà tenuta traccia, tramite mail, dal Responsabile di ciascun lavoratore.

Lo straordinario non potrà essere richiesto per ore lavorate prima delle ore 8.00 di ciascun giorno.

Art. 7 – Ferie , Permessi R.O.L. e Festività Soppresse (F.S.)

La maturazione delle ferie annuali avverrà dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

Il Dipendente ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giorni (176 ore) lavorativi, considerando, agli effetti del computo delle ferie, 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) per ciascuna settimana.

Con riferimento all'Accordo Sindacale del 30 Luglio 2021, con effetto dal 1° gennaio 2022, le Ex Festività residue sono state fatte confluire nel contatore Ferie e saranno fruibili a frazioni di 60 minuti e relativi multipli.

Dalla stessa data anche la maturazione delle nuove Ex Festività andrà ad alimentare il contatore delle Ferie.

In riferimento all'art. 5 esclusivamente per i venerdì brevi di Marzo 2022, sarà consentito l'utilizzo a frazioni di 30 minuti.

Preso atto che la normativa previdenziale INPS prevede che il datore di lavoro sia tenuto al pagamento dei contributi previdenziali sulle ferie non godute relative agli anni precedenti, le Parti si accordano di stabilire piani individuali di godimento delle stesse senza arrecare danno alla necessaria operatività quotidiana dell'Azienda; tutti i responsabili si impegnano a concordare il piano ferie dei dipendenti di loro competenza. Le ferie così concordate dovranno essere inserite nel portale INAZ entro il 30 aprile di ciascun anno.

In caso di saldo Ferie negativo, i dipendenti hanno la facoltà di richiedere alla Direzione Risorse Umane la corrispondente trattenuta economica a cedolino paga.

Non è concessa la fruizione di ferie al Dipendente che, alla data della richiesta, evidenziasse un saldo negativo superiore a 24 ore, tenuto conto della spettanza annua ancora da maturare. In tali casi si ricorrerà, previo benessere dell'Azienda, alla concessione di permessi non retribuiti.

Piano riduzione ferie residue

A tutti coloro che al 31/12 di ciascun anno abbiano un accumulo di Ferie residue superiore a 5 giorni è richiesto un piano di smaltimento delle Ferie non utilizzate.

Piano riduzione permessi R.O.L.

In virtù dell'orario di riferimento ridotto (venerdì brevi da Marzo a Settembre), le ore di permesso retribuito di cui all'Art. 158 del vigente CCNL Commercio si intendono completamente assorbite per permettere lo svolgimento dell'orario ridotto, fatta eccezione per i part-time che continuano a maturare una porzione di ROL non assorbita dalla riduzione.

Di conseguenza:

- le ore di ROL residue maturate sino al 31 dicembre 2019 potranno essere usufruite entro il 31/12/2021. Eventuali residui permanenti entro tale data verranno retribuiti con il cedolino di gennaio 2022;
- le ore di ROL residue maturate sino al 31 dicembre 2020 potranno essere usufruite entro il 30/06/2022. Eventuali residui permanenti entro tale data verranno retribuiti con il cedolino di luglio 2022;

Analogamente è richiesto un piano di smaltimento delle ore R.O.L. non utilizzate a tutti coloro che avranno un accumulo superiore a 25 ore, fatte salve le previsioni dell'Art. 158 comma 6 del C.C.N.L.

Al pari delle Ferie, per coloro, con orario full-time, che avessero un saldo negativo di R.O.L. è previsto un piano di rientro come segue:

- per chi avesse un residuo di ROL negativo inferiore alle 8 ore: compensazione automatica indipendentemente dalle ore di residuo ferie al 31/12/2021
- per chi avesse un residuo di ROL negativo maggiore alle 8 ore ma un residuo Ferie (comprensivo di ex-festività) anno precedente maggiore di 5gg: compensazione automatica di tutto il negativo purché il saldo finale sia maggiore di zero
- per chi avesse un residuo di ROL negativo maggiore alle 8 ore ma un residuo Ferie (ed ex festività) anno precedente minore di 5gg sarà predisposto, entro il 30 Giugno 2022 un piano di compensazione, di durata massima triennale, con le ferie o, in alternativa, sarà possibile chiedere alla Direzione Risorse Umane, entro il 30 Novembre 2022, la corrispondente trattenuta economica a cedolino paga.

Art. 8 - Permessi genitoriali

Ai sensi della Legge 232/2016 e successive modifiche, ai neo-papà sarà concesso un permesso retribuito di 10 giorni, da utilizzarsi - anche non consecutivamente - entro il 5° mese dalla nascita del figlio, con le seguenti modalità:

- 10 giorni di congedo obbligatorio concesso dall'INPS, da richiedersi on-line sul portale dell'Ente
- 2 giorni di congedo retribuito dall'Azienda (in deroga alla giornata di permesso facoltativo previsto dalla summenzionata Legge 232/2016).

Art. 9 - Permessi retribuiti per visite mediche, ai sensi della Legge 104/1992, lutti familiari, volontariato e congedi matrimoniali

PERMESSI PER VISITE MEDICHE

I permessi retribuiti per visite mediche sono riconosciuti, dietro presentazione di idonea documentazione, sino ad un massimo 12 ore annue (massimo 3 ore per evento), comprendendo in questo limite anche il viaggio di andata e ritorno per recarsi alla visita.

La richiesta di permesso visita medica dovrà essere inserita nel portale INAZ allegando il relativo giustificativo; il mancato invio del giustificativo non permetterà di inserire la richiesta nel portale INAZ.

Rientrano nella fattispecie le visite presso il medico di famiglia, le visite specialistiche, i trattamenti terapeutici post-operatori ed i trattamenti ortodontici e fisioterapici.

Per i Dipendenti con patologie gravi l'Azienda valuterà, in accordo col Dipendente, la possibilità di eccedere il limite delle 12 ore annue di permesso retribuito.

PERMESSI AI SENSI DEL D.LGS 104/1992

Come stabilito dall'INPS i tre giorni di permesso mensile possono essere utilizzati in ore con frazione minima di 1 ora e successivi blocchi di mezz'ora.

Si precisa che, i permessi ad ore verranno conteggiati/presi in considerazione anche nell'orario facente parte della flessibilità pertanto potranno essere usufruiti nella fascia oraria che va dalle ore 8,00 alle ore 18,30 (o proprio orario di uscita per i part time).

Non potranno essere presi in considerazione nei venerdì pomeriggio facenti parte dell'orario ridotto.

PERMESSI PER LUTTO

In caso di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado, o del convivente/unione di fatto (purché la stabile convivenza con il Dipendente risulti da certificazione anagrafica), o degli affini entro il primo grado, sono concessi 3 giorni di permesso retribuito per ogni evento luttuoso.

PERMESSI PER VOLONTARIATO

A coloro che svolgono servizio di volontariato notturno sono riconosciute, dietro presentazione di idonea documentazione, fino ad un massimo di 2 ore la mattinata successiva al turno anzidetto, per un massimo di due giorni al mese.

CONGEDO MATRIMONIALE

Nell'ottica di favorire una cultura inclusiva, a partire dal 2022 l'Azienda estende anche alle unioni civili il congedo matrimoniale previsto dall'Art. 170 del CCNL. Il congedo sarà riconosciuto a fronte di presentazione della regolare documentazione che attesti l'unione civile

Art. 10 - Calendario delle chiusure collettive

Le Parti stabiliscono che, tenendo conto del periodo estivo e del calendario scolastico, le giornate di chiusura collettiva aziendale per il 2022, 2023 e 2024, sono le seguenti:

Per il 2022:

- 15 Aprile, otto ore (Venerdì Santo)
- 3 Giugno, otto ore
- 16, 17, 18, 19 Agosto (4 giorni, eccezione fatta per la sede di Milano per la quale vige, per il 16 agosto, il relativo Accordo Provinciale che la equipara a festività e quindi i giorni saranno 3)
- a scelta una delle due seguenti settimane:
8,9,10,11,12 Agosto o 22,23,24,25,26 Agosto
- 31 Ottobre – chiusura obbligatoria per la sede di Milano

Per il 2023:

- 7 Aprile, otto ore (Venerdì Santo)
- 24 Aprile
- 1 Giugno, chiusura obbligatoria per la sede di Milano
- 14, 16, 17, 18 Agosto (4 giorni eccezione fatta per la sede di Milano per la quale vige, per il 16 agosto, il relativo Accordo Provinciale che la equipara a festività e quindi i giorni saranno 3)
- a scelta una delle due seguenti settimane:
7, 8, 9, 10, 11 Agosto o 21, 22, 23, 24, 25 Agosto;

Per il 2024

- 29 Marzo, otto ore (Venerdì Santo)
- 26 Aprile, otto ore
- 3 Giugno, chiusura obbligatoria per la sede di Milano
- 12, 13, 14, 16 Agosto (4 giorni, eccezione fatta per la sede di Milano per la quale vige, per il 16 agosto, il relativo Accordo Provinciale che la equipara a festività e quindi i giorni saranno 3)
- a scelta una delle due seguenti settimane:
5, 6, 7, 8, 9 Agosto o 19, 20, 21, 22, 23 Agosto

Le chiusure aziendali summenzionate sono stabilite in considerazione della minor esigenza operativa, pertanto, unitamente ai propri Responsabili, l'Azienda si impegna a non autorizzare od avallare alcuna richiesta in senso contrario, salvo casi eccezionali.

Art. 11 - Indennità di trasferta/missione

Sia per la trasferta che per la missione le spese sostenute, approvate dal proprio Responsabile ed in linea con la Travel Policy di Willis Italia e del Gruppo, saranno pagate a piè di lista, dietro presentazione di idonea documentazione, allegata alla nota spese.

Per i Dipendenti che non hanno la forfettizzazione dello straordinario, le ore per il tragitto Casa/Cliente, Ufficio/Cliente, Cliente/Casa e Cliente/Ufficio saranno prese in considerazione fino ad un massimo di 4 ore (a gruppi di 60 minuti) oltre il normale orario di riferimento e potranno essere recuperate concordando le tempistiche con il proprio Responsabile. Non saranno considerate ore in più quelle antecedenti l'inizio dell'orario di riferimento (8,00).

Ad esempio:

- se l'inizio della trasferta/missione è antecedente o pari alle ore 8,00 del mattino ed il rientro a casa è alle ore 18,00 (totale ore 9), 60 minuti successivi alle ore 17,00 potranno essere recuperati in accordo con il proprio Responsabile;
- Se l'inizio della trasferta/missione avviene durante un giorno festivo o di domenica e, per motivi di opportunità, per es. devo essere da un cliente al mattino presto il lunedì e il viaggio il giorno stesso non è possibile, non ci sarà alcun riconoscimento di straordinario festivo;

Si precisa che per qualunque missione o trasferta esterna, anche senza rimborso spese, dovrà essere inserita nel portale INAZ la giustificazione come Permesso per Servizio o Trasferta per garantire le coperture assicurative in caso di infortunio.

Art. 12 - Indisposizione, malattia e comportamento

Per tutti i Dipendenti il certificato medico di malattia deve essere sempre richiesto al proprio medico curante, che fornirà al Dipendente il numero di protocollo da comunicare all'Amministrazione del Personale.

A parziale deroga di quanto stabilito dagli artt. da 184 a 188 del C.C.N.L., il Dipendente è dispensato dall'obbligo di presentazione del certificato medico nel caso di un solo giorno di assenza dal lavoro per indisposizione per un massimo di 2 giorni (non consecutivi) nell'arco dell'anno solare, salvo l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro.

L'Azienda si impegna a dare informazione al Lavoratore assente per malattia o infortunio, a mezzo lettera raccomandata, circa il periodo di assenza cumulata ai fini dell'esaurimento del periodo di comporto per motivi di salute, almeno 30 giorni prima del raggiungimento del termine medesimo; informerà altresì il Lavoratore relativamente al raggiungimento dell'ulteriore periodo residuo, previsto dal C.C.N.L.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa, periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, a parziale deroga di quanto previsto dall' art. 186 del CCNL, il periodo di comporto è esteso a 12 mesi (365 giorni), inoltre il Lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 18 mesi.

Art. 13 - Part-time

Le richieste di riduzione dell'orario di riferimento (part-time) saranno prese in considerazione nei seguenti casi:

- comprovata necessità di assistere i genitori, il coniuge, i figli, altri familiari o conviventi gravemente malati o disabili;
- necessità di accudire i figli (anche adottivi) di età inferiore ai quindici anni;
- gravi motivi di salute personale.

L'Azienda s'impegna ad esaminare richieste anche a titolo diverso rispetto ai 3 punti precedenti.

La durata giornaliera e la tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere definita all'atto della presentazione della richiesta. La concessione del Part-Time scadrà alla data del 31 marzo dell'anno successivo. Resta ferma la facoltà da parte dell'Azienda di assegnare il Lavoratore o la Lavoratrice ad altre mansioni equipollenti, sia al momento dell'accesso al tempo parziale, che nel momento del rientro a tempo pieno, tenendo conto della qualifica dei fruitori.

È possibile la richiesta della proroga del tempo parziale, scaduto il 31 marzo, purché continuino a sussistere le condizioni che avevano motivato la prima accettazione, mentre, al venir meno di tali condizioni, L'Azienda prenderà in esame l'eventuale richiesta di reintegro a full-time del Lavoratore o della Lavoratrice, a decorrere dal mese successivo a quello di richiesta di variazione dell'orario di riferimento.

Ai Lavoratori a tempo parziale, in materia di orario di riferimento si applica la flessibilità in entrata, in uscita ed in pausa pranzo, di cui all'Art. 5 del presente accordo.

A partire da aprile 2022, per le nuove richieste di part-time, saranno resi disponibili tre modalità di part-time orizzontale:

5 ore senza pausa

6 ore con pausa facoltativa di 30 minuti

7 ore con pausa di 60 minuti

Con i rinnovi del part-time dell'anno 2023 tutti i part-time dovranno ricondursi alle tre tipologie sopra indicate

Art. 14 – Telelavoro e Smartworking

Per le disposizioni relative al Telelavoro si rimanda all'accordo quadro siglato in data 8 Ottobre 2019, distribuito a tutti i dipendenti e disponibile sull'Intranet aziendale.

Le Parti si accordano per una revisione del presente accordo nel momento in cui il CCNL di riferimento fornirà indicazioni sullo Smartworking al fine di verificare la coerenza con le attuali previsioni aziendali.

Art. 15 - Buoni pasto

A partire dal 1° Gennaio 2020 l'importo unitario del buono pasto elettronico che l'Azienda corrisposto a tutti i Dipendenti è di Euro 7,00. Il buono sarà erogato per ogni giornata lavorativa di effettivo lavoro della durata di almeno 4 ore lavorate, dal lunedì al venerdì ed anche nella giornata di sabato, domenica o festivi, qualora la prestazione sia effettuata su richiesta aziendale. Anche in questo caso l'orario di riferimento dovrà essere pari o superiore alle 4 ore giornaliere indipendentemente dall'effettuazione della pausa pranzo.

Il buono pasto non spetta qualora il Dipendente abbia già fruito di pranzi rimborsatigli dall'Azienda, o da Clienti della stessa.

Art. 16 - Anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto

Premesso che in materia di anticipazione del T.F.R. possono essere previste dai Contratti Collettivi condizioni di miglior favore di quelle regolamentate dalla Legge 297/82, le Parti concordano, sempre all'interno del 75% del T.F.R. maturato in Azienda e disponibile, e ferma ed immutata ogni altra previsione di legge, la possibilità di erogare anticipazioni anche per:

- ristrutturazione e/o manutenzione straordinaria della prima casa;
- spese funerarie e/o di assistenza per coniuge/convivente/unioni di fatto e parenti in linea diretta con il Lavoratore;
- spese sostenute per adozione di figli;
- spese sostenute per maternità di importo congruo con l'importo richiesto

In tutti i casi la richiesta dovrà essere adeguatamente documentata.

L'Azienda si impegna ad esaminare richieste di anticipazioni sul T.F.R. anche per quei Dipendenti che abbiano maturato un'anzianità aziendale di almeno 5 anni; successive richieste di anticipazioni del T.F.R. saranno esaminate trascorso almeno un anno dalla prima erogazione.

L'Azienda si dichiara disponibile ad esaminare eventuali richieste di anticipo del T.F.R., fino al 75% dell'importo maturato, finalizzate alla stipula di una polizza vita di previdenza integrativa, purché compatibile con le normative fiscali e previdenziali vigenti.

Per il T.F.R. destinato ad altri fondi, si rimanda al singolo relativo regolamento in materia di anticipazione.

Art. 17 - Diritti ed agibilità sindacali

Fermo restando quanto previsto dal vigente C.C.N.L., il monte ore delle assemblee sindacali retribuite è pari a 16 ore annue.

Il monte ore complessivo previsto per le R.S.A., in aggiunta a quanto previsto dal vigente C.C.N.L., per l'espletamento del loro mandato, è pari a 180 ore annue, con decorrenza del computo dal 1° gennaio di ogni anno.

L'Azienda s'impegna, nell'ambito delle agibilità sindacali, a mettere a disposizione delle R.S.A. i canali di comunicazione aziendale (telefono, e-mail, videoconferenze e fax) per consentire lo svolgimento delle loro attività sindacali.

Art. 18 - Coperture Assicurative

INFORTUNI SUL LAVORO

Per i Dipendenti con la qualifica di Impiegato (sino al 1° livello compreso) l'Azienda stipula, sostenendone in proprio il costo, una polizza d'assicurazione, a copertura dei rischi professionali ed extra-professionali.

La polizza ha decorrenza dal primo giorno di assunzione e prevede i seguenti limiti massimi per persona:

- € 140.000,00 caso morte
- € 160.000,00 per invalidità permanente.

Relativamente agli infortuni extra-professionali al Dipendente sarà convenzionalmente attribuita la corrispondente retribuzione in natura soggetta alle trattenute di Legge.

Per i Dipendenti con la qualifica di Quadro l'Azienda stipula, sostenendone in proprio il costo, una polizza d'assicurazione, a copertura dei rischi professionali ed extra professionali.

La polizza ha decorrenza dal primo giorno di assunzione e prevede i seguenti limiti massimi per persona:

- € 155.000,00 caso morte
- € 180.000,00 per invalidità permanente.

Relativamente agli infortuni extra-professionali al Dipendente sarà convenzionalmente attribuita la corrispondente retribuzione in natura soggetta alle trattenute di Legge.

COPERTURA R.S.M.O.

L'Azienda stipula una copertura come da Allegato A, per i Dipendenti che, su base volontaria, optino per la copertura R.S.M.O. Per aderire, i Dipendenti dovranno versare un contributo di € 78,00 per l'annualità 2022 che sarà prelevato dal cedolino del Dipendente, non concorrendo, quindi, alla formazione del reddito da lavoro Dipendente.

Su base volontaria il Dipendente potrà estendere la copertura R.S.M.O. al proprio nucleo familiare (intendendo con nucleo il coniuge o convivente more-uxorio ed i figli conviventi risultanti dallo "stato di famiglia", intendendo altresì i genitori del Dipendente conviventi, risultanti dallo "stato di famiglia"). Si intendono altresì assicurati i figli del Dipendente non conviventi, purché fiscalmente a carico.

Le opzioni sono:

- **OPZIONE A:** copertura Dipendente con tutte le garanzie (€ 78,00) + nucleo familiare solo ricovero (premio per l'annualità 2021 = € 348,00). Totale annuo € 426,00
- **OPZIONE B:** copertura Dipendente con tutte le garanzie (€ 78,00) + nucleo con tutte le garanzie (premio per l'annualità 2019 = € 884,00). Totale annuo € 962,00.

Il premio sarà anticipato dall'Azienda e trattenuto al Dipendente, suddividendo l'importo sui cedolini paga dell'anno solare (escludendo tredicesima e quattordicesima).

COPERTURA VITA CASO MORTE ED INVALIDITA' PERMANENTE TOTALE DA QUALSIASI CAUSA

La Società provvede a fornire a tutti i propri Quadri ed Impiegati, a proprio integrale ed esclusivo carico, le provvidenze elencate al successivo punto 1. Ai sensi del punto 2.2 della circolare del Ministero delle Finanze n. 55 del 04.03.1999, rimane in facoltà dell'Azienda di scegliere se garantirsi, nel suo esclusivo interesse, una copertura economica per tali pagamenti, stipulando una polizza assicurativa o iscrivendosi ad una Cassa di Assistenza.

Le provvidenze che la Società garantisce a tutti i Quadri ed Impiegati, a proprio totale carico, sono:

QUADRI

In caso di morte dovuta a qualsiasi causa, o in caso di invalidità permanente per sopravvenuta infermità o difetto fisico o mentale che riduca la capacità di guadagno del Dipendente con la qualifica di Quadro in occupazioni confacenti alle sue attitudini a meno di un terzo del normale: una somma pari a € 70.000,00.

IMPIEGATI

In caso di morte dovuta a qualsiasi causa, o in caso di invalidità permanente per sopravvenuta infermità o difetto fisico o mentale che riduca la capacità di guadagno del Dipendente con la qualifica di Impiegato in occupazioni confacenti alle sue attitudini a meno di un terzo del normale: una somma pari a € 50.000,00.

Le provvidenze descritte nel presente articolo sono disciplinate nell'allegato B del presente accordo.

Per tutte le coperture assicurative suddette, l'Azienda si impegna a comunicare a tutti i Dipendenti, tramite e-mail almeno 30 giorni prima della decorrenza, qualsiasi variazione dei termini e delle condizioni assicurative in essere, nonché aggiornamenti non effettuati all'inizio dell'annualità assicurativa che comportino eventuali carenze rimborsali e tali per cui il Manuale ad uso dei Dipendenti, pubblicato nella intranet aziendale, contenga errori ed omissioni.

Nel 2022 l'Azienda ha facoltà a tutti i propri Quadri ed Impiegati, ad integrale ed esclusivo carico degli stessi, di raddoppiare il massimale.

Art. 19 - Previdenza integrativa

Riconoscendo la fondamentale importanza sociale della previdenza integrativa, al fine di permettere ai Lavoratori di accedere ai benefici della stessa, l'Azienda verserà al Fondo di categoria (FON.TE) un importo pari all'1,55% della Retribuzione globale annua lorda di ciascun Dipendente aderente ad esso, come previsto dal C.C.N.L.

Per i Dipendenti con la qualifica di Impiegato che aderiscono al Fondo Aziendale SECONDA PENSIONE di AMUNDI l'Azienda s'impegna a versare a tale Fondo i contributi richiesti a carico di ciascun Dipendente, trattenendoli mensilmente dal cedolino, senza alcun aggravio supplementare, erogando inoltre l'1,75% della Retribuzione globale annua lorda a titolo d'incentivazione aziendale.

Per i Dipendenti con la qualifica di Quadro che aderiscono al Fondo Previp l'Azienda s'impegna a versare a tale Fondo i contributi richiesti a carico di ciascun Dipendente, trattenendoli mensilmente dal cedolino, senza alcun aggravio supplementare, erogando inoltre l'1,75% della Retribuzione globale annua lorda a titolo di incentivazione aziendale, con un importo minimo di € 1.032,00.

A partire da Luglio 2022, la quota versata dall'Azienda, sia per gli Impiegati che per i Quadri, sarà elevata all'1,85% e da Gennaio 2023 al 2,00%

Art. 20 - Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto reciprocamente che il presente accordo costituisce un complesso normativo inscindibile, migliorativo di tutti i precedenti trattamenti economici e normativi.

Art. 21 - Decorrenza e durata

Il presente accordo, che annulla e sostituisce qualsiasi precedente contratto o regolamento aziendale in essere alla data della stipula dello stesso, salvo diverse decorrenze indicate nel testo avrà validità dal 1° Gennaio 2022 e scadenza il 31 Dicembre 2024. Il Contratto Integrativo si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdetto almeno tre mesi prima della scadenza con raccomandata A.R.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30 settembre 2024, al fine di ridefinire e sottoscrivere l'eventuale rinnovo. In caso di disdetta, il presente C.I.A. resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto Integrativo Aziendale.

A cura dell'Azienda, il presente accordo sarà depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano, l'I.N.P.S. e l'I.NA.I.L., entro il termine e con le modalità stabilite dalla legge.

Letto, confermato e sottoscritto in Milano, il 08/04/2022

Willis Italia S.p.A.

Fisac-Cgil e per delega Filcams-CGIL

ALLEGATO A 1/3

GARANZIE	PROPOSTA VIJIS
	IMPORTO GARANZIA
A. RICOVERO OSPEDALIERO CON O SENZA INTERVENTO CHIRURGICO	€ 78.000,00 In Network: nessuno scoperto/franchigia; Fuori network: scoperto 20% minimo € 1.500,00
Grandi Interventi	€ 156.000,00
Spese per accertamenti diagnostici antecedenti il ricovero	Compreso nel massimale A. Massimo 100 gg.
Spese per gli onorari dei chirurghi, aiuto, assistente, anestesista ed ogni altro soggetto partecipante all'intervento, diritti di sala operatoria e materiale d'intervento (compresi apparecchi terapeutici e endoprotesi applicati durante l'intervento)	Compreso nel massimale A.
Assistenza medica ed infermieristica, cure, trattamenti fisioterapici e rieducativi, medicinali ed esami post intervento riguardanti il periodo di ricovero	Compreso nel massimale A.
Rette di degenza	Compreso nel massimale A. Limite di € 250,00
Spese sostenute dopo la cessazione del ricovero per: esami, acquisto medicinali, prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, trattamenti fisioterapici, rieducativi e cure termali	Compreso nel massimale A. Massimo 100 gg.
Parto naturale	Compreso nel massimale A. Limite di € 2.000,00
Parto cesareo, aborto e malattie derivanti e conseguenti	Compreso nel massimale A. Limite di € 5.000,00
Prelievo organi o parte di essi, nonché spese per il donatore per accertamenti diagnostici, assistenza medica ed infermieristica, intervento chirurgico di espanto, cure, medicinali e rette di degenza	Compreso nel massimale A.
Day Hospital	Compreso nel massimale A. Limite di € 7.750,00 per degenza senza intervento chirurgico
Interventi chirurgici ambulatoriali	Compreso nel massimale A.
Trasporto assicurato in Italia e all'estero	Limite di € 1.550,00
Retta accompagnatore	€ 50,00 al gg. massimo 40 gg.
Diaria sostitutiva del rimborso (per ricoveri con pernottamento, con o senza intervento chirurgico, a totale carico del SSN)	€ 103,00 Massimo 100 gg.
Interventi chirurgici finalizzati alla correzione di difetti visivi effettuati con metodiche laser ed altro fino ad ora utilizzate in caso di: - miopia superiore a 4 diottrie - anisometropia superiore a tre diottrie (presente prima della correzione laser di uno degli occhi)	Compreso nel massimale A. Limite di € 1.035,00 per occhio

ALLEGATO A 2/3

GARANZIE	PROPOSTA WILLIS IMPORTO GARANZIA																				
B. SPESE EXTRA-OSPEDALIERE	€ 3.000,00 - In Network: franchigia € 50,00 - Fuori network: scoperto 30% - Rimborso integrale dei ticket SSN • Diagnostica radiologica • Electroencefalografia • Elettrocardiografia • T.A.C. • R.M.N. • Ecografia • Cobaltoterapia • Doppler • Chemioterapia • Laserterapia • Telecuore • Dialisi • Scintigrafia																				
C. VISITE ed ESAMI SPECIALISTICI	€ 1.000,00 - In Network: franchigia € 30,00 - Fuori network: scoperto 30% - Rimborso integrale dei ticket SSN <table border="1"> <tr> <td>Onorari medici</td><td>Compreso nel massimale C</td></tr> <tr> <td>Trattamenti fisioterapici e rieducativi</td><td>Compreso nel massimale C</td></tr> <tr> <td>Noleggio apparecchiature per trattamenti fisioterapici</td><td>- In Network: scoperto 15%</td></tr> <tr> <td>Accertamenti diagnostici</td><td>- Fuori network: scoperto 30%</td></tr> <tr> <td>Agopuntura ed elettro-agopuntura, purché praticata da medico abilitato</td><td>Compreso nel massimale C</td></tr> <tr> <td>Spese sostenute in gravidanza</td><td>Compreso nel massimale C</td></tr> <tr> <td>Assistenza Infermieristica</td><td>Compreso nel massimale C Massimo € 52,00 al gg.</td></tr> <tr> <td>Cure termali (escluse le spese di natura alberghiera)</td><td>Compreso nel massimale C</td></tr> <tr> <td>Medicinali prescritti dal medico curante, compresi i medicinali omeopatici, galenici, prodotti da banco che rientrano nel prontuario medico. Esclusi i parafarmaci, i prodotti per l'igiene, prodotti dietetici, gli integratori alimentari ed i cosmetici.</td><td>Compreso nel massimale C. Limite € 150,00 per anno/nucleo Scoperto 25% minimo € 46,00</td></tr> <tr> <td>Accertamenti diagnostici a scopo preventivo (andro test – gino test) da intendersi quali: DONNA: Un esame mammografico; Pap-test; Un esame elettrocardiografico. UOMO: Elettrocardiogrammi a riposo e da sforzo; Esame radiologico del torace; Esami del sangue: emocromo con formula leucocitaria; glicemia; VES; LDL; azotemia; creatininemia; HDL quadro lipidico; colesterolo, trigliceridi, lipoproteine</td><td>Compreso nel massimale C. Limite di € 258,00 per biennio/persona Scoperto 20% Prestazione eseguibile solo in Network</td></tr> </table>	Onorari medici	Compreso nel massimale C	Trattamenti fisioterapici e rieducativi	Compreso nel massimale C	Noleggio apparecchiature per trattamenti fisioterapici	- In Network: scoperto 15%	Accertamenti diagnostici	- Fuori network: scoperto 30%	Agopuntura ed elettro-agopuntura, purché praticata da medico abilitato	Compreso nel massimale C	Spese sostenute in gravidanza	Compreso nel massimale C	Assistenza Infermieristica	Compreso nel massimale C Massimo € 52,00 al gg.	Cure termali (escluse le spese di natura alberghiera)	Compreso nel massimale C	Medicinali prescritti dal medico curante, compresi i medicinali omeopatici, galenici, prodotti da banco che rientrano nel prontuario medico. Esclusi i parafarmaci, i prodotti per l'igiene, prodotti dietetici, gli integratori alimentari ed i cosmetici.	Compreso nel massimale C. Limite € 150,00 per anno/nucleo Scoperto 25% minimo € 46,00	Accertamenti diagnostici a scopo preventivo (andro test – gino test) da intendersi quali: DONNA: Un esame mammografico; Pap-test; Un esame elettrocardiografico. UOMO: Elettrocardiogrammi a riposo e da sforzo; Esame radiologico del torace; Esami del sangue: emocromo con formula leucocitaria; glicemia; VES; LDL; azotemia; creatininemia; HDL quadro lipidico; colesterolo, trigliceridi, lipoproteine	Compreso nel massimale C. Limite di € 258,00 per biennio/persona Scoperto 20% Prestazione eseguibile solo in Network
Onorari medici	Compreso nel massimale C																				
Trattamenti fisioterapici e rieducativi	Compreso nel massimale C																				
Noleggio apparecchiature per trattamenti fisioterapici	- In Network: scoperto 15%																				
Accertamenti diagnostici	- Fuori network: scoperto 30%																				
Agopuntura ed elettro-agopuntura, purché praticata da medico abilitato	Compreso nel massimale C																				
Spese sostenute in gravidanza	Compreso nel massimale C																				
Assistenza Infermieristica	Compreso nel massimale C Massimo € 52,00 al gg.																				
Cure termali (escluse le spese di natura alberghiera)	Compreso nel massimale C																				
Medicinali prescritti dal medico curante, compresi i medicinali omeopatici, galenici, prodotti da banco che rientrano nel prontuario medico. Esclusi i parafarmaci, i prodotti per l'igiene, prodotti dietetici, gli integratori alimentari ed i cosmetici.	Compreso nel massimale C. Limite € 150,00 per anno/nucleo Scoperto 25% minimo € 46,00																				
Accertamenti diagnostici a scopo preventivo (andro test – gino test) da intendersi quali: DONNA: Un esame mammografico; Pap-test; Un esame elettrocardiografico. UOMO: Elettrocardiogrammi a riposo e da sforzo; Esame radiologico del torace; Esami del sangue: emocromo con formula leucocitaria; glicemia; VES; LDL; azotemia; creatininemia; HDL quadro lipidico; colesterolo, trigliceridi, lipoproteine	Compreso nel massimale C. Limite di € 258,00 per biennio/persona Scoperto 20% Prestazione eseguibile solo in Network																				

ALLEGATO A 3/3

GARANZIE	PROPOSTA WILLIS
	IMPORTO GARANZIA
E. CURE DENTARIE Cure odontoiatriche Acquisto e ribasamento di protesi odontoiatriche Cure ortodontiche Prestazioni di carattere conservativo e/o chirurgico effettuato da medico dentista anche in regime di Day Hospital, intervento chirurgico ambulatoriale e ricovero	€ 400,00 In Network: scoperto 15% Fuori network: scoperto del 50%
F. PROTESI E/O PRESIDI Ortopedici Acustici	€ 1.032,00 per anno/nucleo Per i presidi limite di € 258,00 per anno / persona Protesi franchigia assoluta di € 25,00 per evento Presidi: scoperto 30%
G. LENTI E/O LENTI A CONTATTO, MONTATURE (seguito modifica visus certificata da medico oculista)	€ 100,00 per anno/persona Franchigia € 30,00
H. RIMPATRIO SALMA per decesso all'estero	€ 1.000,00
DEFINIZIONE NUCLEO FAMILIARE	Il coniuge o convivente more uxorio, i figli conviventi risultanti dallo stato di famiglia. Si intendono altresì assicurati i figli del Dipendente non conviventi purché fiscalmente a carico.

ALLEGATO B

In materia di provvidenze complementari delle forme di assistenza operanti in favore dei dipendenti con mansione di Quadro e Impiegato,

tra

La Società Willis Italia S.p.A e le sue controllate di seguito denominata Società, con sede in Milano, Pola 9, rappresentata da Gian Marco Tosti di Valminuta.

e

I suoi Quadri e Impiegati;

di comune accordo le parti convengono di modificare l'assetto delle provvidenze e decidendo di attuare quanto segue:

1. Con decorrenza dalle ore 00,00 del 01/01/2016 la Società ha provveduto a fornire a tutti i propri Quadri e Impiegati, a proprio integrale ed esclusivo carico, le provvidenze elencate al successivo punto 2. Ai sensi del punto 2.2 della circolare del Ministero delle Finanze n. 55 del 04.03.1999, rimane in facoltà dell'Azienda di scegliere se garantirsi, nel suo esclusivo interesse, una copertura economica per tali pagamenti, stipulando una polizza assicurativa o iscrivendosi ad una Cassa di Assistenza.

2. Le provvidenze che la Società garantirà a tutti i Quadri e Impiegati, a proprio totale carico, sono:

a) QUADRI

in caso di morte dovuta a qualsiasi causa o in caso di invalidità permanente, per sopravvenuta infermità o difetto fisico o mentale, superiore al 50% della totale e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro del Dipendente con la qualifica di Quadro: una somma pari a € 70.000,00

b) IMPIEGATI

in caso di morte dovuta a qualsiasi causa o in caso di invalidità permanente, per sopravvenuta infermità o difetto fisico o mentale, superiore al 50% della totale e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro del Dipendente con la qualifica di Impiegato: una somma pari a € 50.000,00

Beneficiari:

- in caso di morte: a seguito della nuova normativa 44 IVASS, saranno riconosciuti come beneficiari gli eredi legittimi e testamentari o i soggetti identificati dall'art. 2122 del Codice Civile. Eventuali altre designazioni già comunicate all'azienda non saranno più ritenute valide
- in caso di invalidità permanente: il Dipendente stesso

la Società, al fine di potersi garantire una eventuale riserva economica per fare fronte all'impegno preso, potrà richiedere la compilazione di un questionario riguardante lo stato di salute del Dipendente e, qualora si renderà necessario, richiederà al Dipendente di sottoporsi ad alcuni accertamenti medici. Se il Dipendente dovesse rifiutarsi di effettuare tali accertamenti o qualora il Dipendente si sottoponesse agli accertamenti e dagli stessi risultasse impossibile per la Società crearsi una riserva economica per far fronte all'impegno preso, l'impegno dell'azienda cesserà per le provvidenze oggetto del presente documento.

ALLEGATO B segue

Le provvidenze non opereranno in caso di:

- attività dolosa degli aventi diritto alle provvidenze;
- partecipazione del Dipendente a delitti dolosi;
- uso, da parte del Dipendente, di veicoli o natanti in competizioni – non di regolarità pura – e alle relative prove o allenamenti;
- partecipazione del Dipendente a fatti di guerra, salvo che non derivi da obblighi verso lo Stato italiano: in questo caso la provvidenza può essere prestata solo alle condizioni stabilite dal competente Ministero e su richiesta del Dipendente interessato;
- incidente di volo, se il Dipendente viaggia a bordo di aeromobile non autorizzato al volo o con pilota non titolare di brevetto idoneo e, in ogni caso, se viaggia in qualità di membro dell'equipaggio.

3. Il diritto alle somme previste maturerà previa consegna di:

In caso di Morte:

- certificato di morte;
- relazione medica sulle cause del decesso, redatta su apposito modulo, nonché l'ulteriore documentazione di carattere sanitario (cartelle cliniche, esami medici, ecc.) che venisse richiesta dalla Società o dalla compagnia di assicurazione / Cassa di Assistenza alla quale la Società avesse deciso di trasferire il rischio per garantirsi una copertura economica per tali pagamenti;
- eventuale atto notorio dal quale risulti se il Dipendente ha lasciato o meno testamento e l'indicazione degli eredi legittimi;
- eventuale copia del testamento pubblicato.

In caso di invalidità permanente, per sopravvenuta infermità o difetto fisico o mentale, superiore al 50% della totale e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro:

Verificatasi l'invalidità il Dipendente dovrà far pervenire:

- dettagliata denuncia dell'evento;
- specifica certificazione medica con quantificazione dell'invalidità;
- eventuale ulteriore documentazione di carattere sanitario (cartelle cliniche, esami medici, ecc.)

La Società, o la Compagnia di Assicurazione / Cassa di Assistenza alla quale la Società avesse deciso di trasferire il rischio, si impegna ad accertare l'invalidità permanente entro sette mesi dalla data in cui il Dipendente ha richiesto gli accertamenti.

In caso di divergenza sulla natura o sulle conseguenze delle lesioni o sul grado di Invalidità Permanente, il Dipendente e la Società, o la Compagnia di Assicurazione / Cassa di Assistenza da essa incaricata, si obbligano a conferire mandato, con scrittura privata, ad un Collegio di tre medici di decidere a norma e nei limiti delle condizioni espresse nel presente accordo o nella eventuale polizza assicurativa o nel disciplinare (che non dovranno comunque differire nelle specifiche riportate nel presente accordo) nel caso la Società decida di trasferire il rischio per garantirsi una copertura economica per tali pagamenti.

Ai sensi dell'Art. 97 del vigente C.C.N.L., le Parti individuano in For.Te. (Fondo partitativo interprofessionale per la formazione continua per le imprese del Terziario) uno dei Fondi cui fare riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal Legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Art.3 - Lavoratori studenti

L'Azienda s'impegna ad estendere il diritto allo studio, di cui all'art. 166 del C.C.N.L., anche agli studenti che frequentano corsi a carattere professionale, diurni o serali, promossi da scuole statali, parificate o legalmente riconosciute, compresi gli esami di stato e gli esami per l'iscrizione al RUI (Registro Unico degli Intermediari)

In deroga a quanto previsto dall'art. 166 del CCNL, sono concessi 5 giorni lavorativi nell'anno solare come permessi retribuiti per la preparazione delle prove di esame, oltre alle giornate impiegate per il sostenimento degli esami stessi. Tali permessi saranno riconosciuti a tutti i dipendenti che ne facciano richiesta e ne abbiano titolo, senza limitazioni di ore complessive.

Per gli assunti in corso d'anno verrà applicato una proporzione rispetto alla data di assunzione: 5 giorni per chi sia stato assunto entro i primi sei mesi dell'anno, 3 giorni per chi sia stato assunto nel secondo semestre

Art. 4 - Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Ferma l'importanza primaria della tutela della salute psico-fisica e della sicurezza dei lavoratori, la Società, in ottemperanza a quanto previsto dal Dlgs. 81/2008 e successive modifiche, conferma il proprio impegno a migliorare le condizioni ambientali e di lavoro del personale, prendendo in considerazione le indicazioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria si farà riferimento a quanto previsto dal Dlgs citato.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del Dlgs. 81/2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione i permessi previsti dall'Accordo Interconfederale del Settore Terziario del 18/11/1996.

L'Azienda s'impegna ad informare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sugli aggiornamenti relativi alle condizioni ambientali e lavorative del Personale.

Si impegna, altresì, a comunicare tempestivamente qualsiasi variazione peggiorativa delle condizioni ambientali e di lavoro, dovute, ad esempio, a lavori di manutenzione della sede di lavoro o delle parti comuni dello stabile in cui la stessa è ubicata, predisponendo, eventualmente, la chiusura ed il divieto di accesso agli uffici, qualora la condizione mettesse a rischio l'incolumità dei Lavoratori ed anche qualora la variazione si verificasse nei giorni di sabato o di domenica, nei giorni festivi, o nei giorni feriali oltre l'orario di riferimento, nei periodi di maggior carico lavorativo.

Art. 1 - Diritti d'informazione

L'Azienda s'impegna a fornire alla R.S.A., con cadenza semestrale (a giugno e a dicembre), quanto segue:

- i dati relativi al bilancio consuntivo (a maggio);
- i dati occupazionali di ciascuna realtà operativa, nonché le ore di straordinario effettuate ed il saldo ferie e R.O.L. residui;
- i dati relativi alla retribuzione media annua lorda, suddivisi per Impiegati e per Quadri;
- gli elementi di previsione dell'andamento economico dell'Azienda;
- l'informazione relativa ad importanti progetti di riorganizzazione e di ammodernamento dell'Azienda;
- il numero dei lavoratori a part-time;
- il numero dei rapporti di lavoro trasformati da full-time a part-time e viceversa;
- il numero dei lavoratori con contratto di telelavoro/smartworking*;
- il numero degli addetti al "Customer Care telefonico";
- il numero dei contratti a tempo determinato (inclusi quelli in sostituzione maternità, contratti di apprendistato, interinali, stagisti);
- i programmi formativi del personale;
- il numero dei fruitori della polizza R.S.M.O. integrativa;
- il numero dei lavoratori aderenti alla Previdenza Integrativa (AMUNDI; PREVIP e FON.TE) e/o ad altri Fondi;
- il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi nell'anno precedente, con l'indicazione dei motivi dell'utilizzo, della durata dei contratti e della qualifica dei lavoratori interessati, come previsto dall'art. 24, comma 4, lett. b), del D.L.vo n. 276/2003 e dall'art. 3, del D.L.vo n. 24/2012;
- l'elenco mensile degli iscritti al Sindacato, con l'indicazione dell'importo unitario trattenuto in busta-paga;
- le statistiche generali sulla formazione erogata nell'anno precedente;
- la mailing list aggiornata utilizzabile per comunicazioni sindacali ad Impiegati e Quadri.

Resta inteso che l'incontro informativo potrà avvenire, a richiesta di una delle Parti, ogni qualvolta si rendesse necessario.

L'Azienda s'impegna, con cadenza biennale, a fornire alla R.S.A. il rapporto sulla situazione occupazionale del personale maschile e femminile, ai sensi dell'art. 46 del Dlgs 11 aprile 2006 n. 198.

All'atto dell'assunzione l'Azienda s'impegna a consegnare ai neo-assunti copia del Contratto Integrativo in essere, nonché copia della sintesi delle coperture di cui agli Articoli successivi, nonché a comunicare alla R.S.A. i nominativi degli stessi, al fine di informarli sulle attività sindacali in Azienda.

L'Azienda s'impegna a divulgare il contenuto del presente Contratto Integrativo ai propri Dirigenti, sensibilizzando loro ed i Responsabili dei Team sul rispetto di quanto in esso stabilito, con particolare riferimento ai successivi Artt. 5 e 7.

Art. 2- Formazione e professionalità

Le Parti affermano l'interesse comune alla definizione di programmi di formazione per il personale, in particolar modo corsi di aggiornamento professionale, al fine di favorire lo sviluppo delle risorse umane presenti in Azienda.

Le decisioni del Collegio sono prese a maggioranza di voti con dispensa di ogni formalità di legge.

ALLEGATO B segue

La proposta di convocare il Collegio medico deve partire dal Dipendente entro trenta giorni da quello in cui è stata comunicata la decisione della Società, o della Compagnia di Assicurazione / Cassa di Assistenza incaricata, e deve essere fatta per iscritto con l'indicazione del medico designato; dopo di che la Società, o la Compagnia di Assicurazione / Cassa di Assistenza incaricata, comunicherà al Dipendente, entro trenta giorni, il nome del medico che essa a sua volta avrà designato.

Il terzo medico viene scelto dalla Parti entro una terna di medici proposta dai due primi; in caso di disaccordo lo designa il Segretario dell'Ordine dei medici avente giurisdizione nel luogo ove deve riunirsi il collegio medico. Nominato il terzo medico, la Società, o la Compagnia di Assicurazione / Cassa di Assistenza incaricata, convocherà il Collegio invitando il Dipendente a presentarsi. Il Collegio medico risiede, a scelta della Società o della Compagnia / Cassa incaricata, presso la sede della Società / Compagnia / Cassa stessa. Ciascuna delle parti sostiene le proprie spese e remunererà il medico da essa designato, contribuendo per la metà delle spese e competenze del terzo medico.

E' data facoltà al Collegio medico di rinviare, ove ne riscontri l'opportunità, l'accertamento definitivo dell'Invalidità Permanente ad epoca da fissarsi dal Collegio stesso entro due anni; nel qual caso il Collegio può intanto concedere una provvisoria sulle indennità da imputarsi nella liquidazione definitiva della malattia.

La decisione del Collegio medico è obbligatoria per le Parti anche se uno dei medici si rifiuti di firmare il relativo verbale.

4. Le Provvidenze previste nel presente accordo potranno essere assorbite da eventuali futuri obblighi in materia assistenziale che dovessero essere introdotti da leggi o dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. In tal caso il presente accordo potrà essere modificato in tutte le parti necessarie ad accogliere le nuove disposizioni.

Milano,

LA SOCIETA'



Le Rappresentanze Sindacali
(o, in assenza, i Dirigenti)
