Il giorno 8 Maggio 2006 in Roma, presso la Confcommercio

Tra

la società AMERICAN EXPRESS SERVICES EUROPE LIMITED, rappresentata dai Signori, Maria Laura Tresoldi Direttore Risorse Umane, e Marco Conte, assistita dai Signori: Giuseppe Zabbatino, Arnaldo Fiorenzoni e Mario Gentiluomo della Confcommercio e dall'Avvocato Ettore Paparazzo;

E

la FILCAMS CGIL rappresentata dalla Signora Lori Carlini, la FISASCAT CISL rappresentata dal Sig. Alfredo Magnifico e la UILTUCS UIL rappresentata dalla Signora Caterina Fulciniti, unitamente al CdA/RSA della società AMERICAN EXPRESS SERVICES EUROPE LIMITED.

Vista la piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale

SI E' STIPULATO

Il presente contratto integrativo aziendale di secondo livello in applicazione dei criteri previsti dall'accordo Governo/Imprenditori/ Sindacati del 23 Luglio 1993 ed a quanto stabilito in materia di contrattazione integrativa aziendale, dal vigente CCNL del Terziario

Art. 1
Sfera di applicazione del Contratto Aziendale

Il presente contratto integrativo collettivo disciplina il rapporto di lavoro tra l'American Express Services Europe Limited, Amex Broker Assicurativo S.r.l. - Socio Unico e le societa' di cui american express detenga la maggioranza assoluta del capitale sociale e il relativo personale dipendente in servizio sul territorio dello Stato italiano.

Art. 2
Applicazione del contratto collettivo nazionale per i dipendenti da aziende del terziario

I rapporti di lavoro di cui all'art. 1 sono regolati: dal vigente CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, distribuzione e servizi e dal presente contratto integrativo aziendale il quale sostituisce e nova integralmente il contratto integrativo aziendale del 5 Dicembre 2000.

Art. 3
Diritti di informazione

Le Parti, confermati i distinti ambiti di competenza, autonomia e responsabilità che contraddistinguono rispettivamente le Organizzazioni Sindacali e la Direzione Aziendale; tenuto conto della specificità aziendale, delle politiche e strategie decise in ambiti sovranazionali e quindi particolarmente sensibili alla congiuntura internazionale; considerato che l'elevata dinamicità del settore può incidere profondamente sia sull'organizzazione del lavoro con necessità di soluzioni razionali, sia sui livelli occupazionali; nello spirito del vigente C.C.N.L., nonché dell'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, convengono di articolare il reciproco scambio di informazioni nei tempi e con i contenuti seguenti e in conformità a quanto previsto in materia dal vigente CCNL

Di norma semestralmente l'Azienda si incontrerà con le OO.SS. ed il Consiglio d'Azienda/RSA per fornire:

- informazioni di carattere generale riguardanti l'Azienda nel suo complesso con relativi supporti cartacei. In particolare l'informazione riguarderà l'andamento economico, i programmi di investimento e sviluppo, le innovazioni tecnologiche previste, eventuali processi di ristrutturazione collegati, organico aziendale e sua composizione;
- informazioni relative all'andamento degli indicatori del Premio di produttività e del premio qualità quindi alle prospettive di raggiungimento o meno dell'intero premio, e le relative strategie correttive concordate e da applicare;

- Preventiva informazione, anche orientata al raggiungimento di intese, nel rispetto delle prerogative e autonomie delle parti, relativa alla eventuale applicazione delle forme di lavoro previste dal CCNL e relativa ai livelli occupazionali (composizione dell'organico, part-time, full-time, contratti a contenuto formativo etc..)
- informazione preventiva su nuove forme di organizzazione del lavoro, terziarizzazioni ed appalti, anche orientate al raggiungimento di intese
- Preventiva informazione sulla filosofia che guida le politiche di incentivazione al Personale.

Le Parti convengono che qualora vennissero trattate questioni che possano avere interesse per la concorrenza, le stesse saranno soggette ai criteri di riservatezza.

Dichiarazione a verbale.
L'azienda conferma la propria disponibilità a prendere in esame eventuali richieste di assunzione provenienti da personale precedentemente occupato presso la stessa, semprechè le professionalità siano compatibili con le esigenze e i profili ricercati.

Art. 4

Commissione Tecnica paritetica

Le Parti confermano la costituzione di una Commissione Tecnica Paritetica composta da 3 membri di nomina sindacale e da 3 membri di nomina aziendale.

La Commissione non ha poteri decisionali bensì compito di analisi e studio delle varie problematiche aziendali che a titolo esemplificativo e non esaustivo riguarderanno materie di classificazione del personale, flessibilità di orario, orari di lavoro, flussi occupazionali e loro composizione/disaggregazione, verifica sulle modifiche organizzative e possibili mutamenti sul piano della professionalità e quindi dell'inquadramento, nonchè eventuali disagi per i lavoratori, nuove forme di lavoro.

Linee guida per il regolamento operativo della Commissione Paritetica

Le Parti definiranno preventivamente i componenti che faranno parte dell'organismo, in funzione delle tematiche che si dovranno affrontare, nonché il suo regolamento operativo e la durata.

Per quanto riguarda i componenti di nomina sindacale parte di questi potranno essere individuati di volta in volta, anche tra i lavoratori al di fuori delle RSA e RSU, secondo l'argomento trattato.

Per lo svolgimento delle riunioni della commissione durante l'orario di lavoro è previsto l'utilizzo del monte ore sindacale fino ad un massimo di sei ore trimestrali per ciascun componente.

Tutti i membri della Commissione sono tenuti al rigoroso rispetto del segreto aziendale in ordine a tutti i fatti e dati di cui possono venire a conoscenza nell'espletamento del loro incarico. Di conseguenza i suddetti membri saranno tenuti a sottoscrivere apposito patto di confidenzialità.

I risultati del lavoro della commissione saranno redatti in appositi verbali che verranno inoltrati alle RSU RSA, alle OO.SS. e ala Direzione Aziendale e fungeranno quali elementi di supporto alla trattativa sindacale tra le parti per gli argomenti in oggetto.

Art. 5
Mercato del Lavoro

L'Azienda agevolerà soluzioni al fine di favorire occupazione diretta e stabile utilizzando le tipologie di assunzione in tal senso più idonee

Contratto a termine

Fermo restando quanto previsto e disciplinato in materia dal CCNL Terziario il 2 luglio 2004 si concorda che a fronte di nuove assunzioni a tempo indeterminato, di pari professionalità, i lavoratori presenti con contratto a termine in Azienda avranno diritto di precedenza di trasformazione del loro rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Altresì a fronte di assunzioni a tempo determinato l'Azienda, ferma restando la verifica dell'idoneità al ruolo da parte aziendale, darà diritto di precedenza ai lavoratori che siano già stati assunti con tale forma di contratto e che abbiano espresso la volontà di essere richiamati. Ciò nel limite di una sola volta.

Art. 6
Diritti sindacali

I dirigenti del Consiglio d'Azienda RSU/RSA , hanno diritto complessivamente, a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato pari (in luogo di quanto spettante in base agli artt. 23 comma 2 e 22 ultimo comma del vigente C.C.N.L. Terziario) a due ore per ciascun dipendente della Società, calcolate sull'organico permanente esistente al 1° Gennaio di ogni anno.

Il limite massimo per le riunioni con corresponsione della retribuzione di fatto, di cui all'art. 30 -, , del vigente C.C.N.L. Terziario, è pari a quindici ore annue.

L'elezione di cui sopra deve essere comunicata all'Azienda dalle Organizzazioni sindacali a mezzo lettera raccomandata.
I componenti del consiglio d'azienda/RSA che partecipano alle riunioni con l'Azienda per rinnovi dell'Accordo Integrativo Aziendale e/o per materie ad esso connesse hanno diritto:

a) qualora le riunioni si svolgano in una città diversa dalla sede di lavoro, al rimborso a piè di lista delle spese di viaggio e ad un rimborso spese forfetario di Euro 51,60 (cinquantuno/60)), al giorno per un massimo di dieci giorni in un anno solare;
b) qualora le riunioni si svolgano nella città sede di lavoro, ad un rimborso spese forfetario di Euro 10,33 (dieci/33) al giorno per un massimo di dieci giorni in un anno solare.

Le parti convengono la creazione di una bacheca elettronica via intranet entro il 31 Luglio 2006.
Si concorda, inoltre, di stabilire a livello aziendale una regolamentazione dell'utilizzo del sistema di posta elettronica aziendale dedicato al C.d.A. e delle modalità operative della bacheca elettronica stessa

Art. 7
Classificazione del personale

Alla luce delle modificazioni avvenute in questi anni nelle professionalità all'interno dell'azienda nonché dei mutati scenari, e di quanto sarà previsto dal CCNL in materia di nuovi profili per il Terziario avanzato e servizi verrà effettuato uno studio approfondito sulla classificazione attuale ed i relativi adeguamenti che si ritenessero necessari: viene demandata tale attività ad una specifica Commissione Paritetica istituita ai sensi dell'art. 4 del vigente CIA.
Le parti si impegnano a dare avvio a tale commissione anche alla luce delle decisioni che saranno adottate in materia dalla specifica commissione che sarà costituita in materia dalle parti firmatarie del vigente CCNL del Terziario.
Pertanto la presente classificazione non è da ritenersi definitiva.

Si conferma che, in aggiunta ai livelli previsti dal vigente C.C.N.L. Terziario (con le corrispondenti declaratorie) in attesa dei risultati della Commissione di cui al precedente comma, rimane in vigore la declaratoria sottoelencata. In particolare, appartengono al livello terzo super solo i lavoratori di concetto, svolgenti le mansioni espressamente previste nelle esemplificazioni, che si distinguano dai lavoratori svolgenti le stesse o analoghe mansioni per la lunga e solida esperienza proficuamente acquisita, tanto da poter agire con maggiore autonomia, che fungano da addestratori di altri lavoratori e che siano capaci di coordinare attività diversificate. Ferme restando, per quanto compatibili, le declaratorie e le esemplificazioni previste dall'art. 3, seconda parte, del vigente C.C.N.L. Terziario sono aggiunte le seguenti figure professionali:

Primo livello

Capo Ufficio o Supervisor
Responsabile Inplant;
Vice Capo Reparto.

Secondo livello

Capo di settore o Sezione o Supervisor 1;
Capo Zona Vendite;
Assistente Amministrativo;
Analista CED;
Specialista Recupero Crediti;
Segretaria di Direzione Centrale con mansioni di concetto.

Terzo livello super

Corrispondente senior;
Cassiere senior;
Analista crediti senior;
Autorizzatore senior;
Addetto al banco senior;
Addetto al Card Member Service Desk senior;
Addetto contabilità senior;
Analista frodi senior.

Terzo livello

Segretario di Direzione;

Programmatore CED;
Addetto al controllo iniziale e finale dati per meccanografico;
Addetto al rimborso Travelers Cheques;
Addetto all'Ispettorato;
Addetto alle costruzioni tariffe aeree, ferroviarie, marittime, nazionali ed internazionali e alla relativa emissione di biglietteria;
Addetto al banco con adeguata conoscenza dei relativi servizi turistici;
Programmatore Viaggi/Congressi;
Corrispondente;
Cassiere addetto anche ad operazioni di vendita e negoziazione di titoli di credito;
Analista nuovi conti, credito o frodi;
Addetto ai conti commerciali;
Autorizzatore;
Addetto alle rimesse e relativa contabilizzazione/controllo.

Quarto livello

Operatore CED;
Addetto al controllo iniziale o finale dati per meccanografico, Addetto alle prenotazioni e/o emissione biglietteria;
Operatore viaggi/congressi;
Cassiere addetto all'incasso;
Addetto alla Posta Clienti e/o Posta d'Ufficio in partenza; Addetto alle informazioni;
Interprete e/o accompagnatore
Addetto ai nuovi conti;
Addetto alla stampa carte c/o relativo controllo;
Addetto alla statistica c/o codifica dati;
Addetto a mansioni varie di segreteria, contabilità amministrazione e CED; Addetto alla cattura dati;
Relayer;
Operatore sala controllo.

Quinto livello

Telescriventista;
Addetto posta d'ufficio in arrivo;
Archivista c/o addetto ai microfilms; Commesso addetto a servizi vari.

Sesto livello

Addetto alla consegna c/o ritiro pacchi e corrispondenza; Personale di fatica c/o servizio

Art. 7 bis
Apprendisti – livelli d'inquadramento professionale e trattamento economico
In deroga a quanto previsto in materia dal vigente CCNL Terziario, l'azienda si impegna a riconoscere di norma ai futuri apprendisti da assumere un solo livello inferiore rispetto a quello dei lavoratori qualificati.

Art. 8
Quadri

Alla luce delle modificazioni avvenute in questi anni nelle professionalità all'interno dell'azienda nonché dei mutati scenari, verrà effettuato uno studio approfondito sulla classificazione attuale ed i relativi adeguamenti che si ritenessero necessari: viene demandata tale attività alla Commissione Paritetica di cui all'art. 4.

Si conferma che, in attesa dei risultati della Commissione di cui al precedente comma, rimane in vigore la declaratoria sottoelencata.

Con riferimento a quanto previsto dalla legge 13.5.1985 n. 190 e dell'art. 104 del vigente C.C.N.L. Terziario, appartengono alla categoria dei Quadri di livello Super i lavoratori che svolgono le seguenti funzioni:

1. Direttore di Servizio societario a carattere nazionale;
2. Direttore Servizio Personale;
3. Direttore di Filiale;
4. Direttore Servizio Commerciale c/o Marketing;
5. Direttore Servizio Congressi/Italia;
6. Direttore Servizio Contabilità;
7. Direttore Servizio Operativo;
8. Direttore Servizio Vendite/Italia;
9. Ispettore Capo.

Appartengono altresì alla categoria dei Quadri i lavoratori che svolgono le seguenti funzioni:
1. Vice Direttore di Servizio;
2. Capo Reparto di Servizio nazionale;
3. Capo Distretto;
4. Ispettore.

L'indennità di funzione globale per i Quadri Super dal 1° Gennaio 2000 è pari a euro 261,46 (duecentosessantuno/46) lorde per 14 mensilità.
L'indennità di funzione globale per i Quadri dal 1° Gennaio 2000 è pari a 240,64 (duecentoquaranta/64) lorde per 14 mensilità.
Gli importi di cui sopra vengono concessi in luogo dell'indennità di funzione di cui all'art. 111, del vigente C.C.N.L. Terziarioe vanno considerati quali anticipazioni su futuri importi allo stesso titolo concessi dalla contrattazione collettiva nazionale e pertanto potranno essere assorbiti fino a concorrenza.

Fondo pensionistico integrativo Quadri

Alla luce della costituzione del Fondo di previdenza complementare FONTE e delle vigenti disposizioni del CCNL Terziario, le parti confermano l'alternatività del sistema di previdenza complementare applicabile ai Quadri dipendenti rispetto al fondo pensionistico Previp, tenuto conto dei vigenti regolamenti dei rispettivi fondi.
In tal caso, all'atto della nomina a Quadro, lo stesso provvederà ad esercitare il suo diritto di opzione, sempre nel rispetto dei regolamenti dei rispettivi fondi.

In caso di opzione verso il Fondo pensionistico Previp, L'Azienda riconoscerà in favore del Fondo , una contribuzione pari al 2,40% su una retribuzione annua convenzionale, non soggetta a variazione, di Euro 25.822,84, per un importo pari a Euro 619,75 annui per ogni Quadro in forza.
Il versamento avverrà su base mensile e sempre che sussistano le condizioni di cui agli artt. 3-13 del D. L.vo 21 aprile 1993, n. 124, o della diversa normativa che dovesse venire in seguito promulgata.
Allo stato la quota di contribuzione a carico di ogni Quadro è così individuabile:

- 1.80% di una retribuzione annua convenzionale, non soggetta a variazione, diEuro 25.822,84, per un importo pari a Euro 464,81 annui da prelevare e versare mediante trattenuta dalla retribuzione su base mensile;
- 2,40% di una retribuzione annua convenzionale, non soggetta a variazione, di Euro 25.822,84, per un importo pari a Euro 619,75 annui da prelevare e versare in unica soluzione, in via posticipata, delle somme maturare ed accantonate a titolo di TFR in favore del Quadro al mese di Dicembre.

Le parti si danno reciprocamente atto che in caso di opzione da parte del Quadro a favore di Fonte, fermo restando quanto previsto in merito alle percentuali di contribuzione dal vigente CCNL Terziario, la quota risultante a carico aziendale non debba comunque essere inferiore a Euro 619,75 annui.
L'Azienda conferma altresì di assumersi l'impegno di versare in favore del Fondo di assistenza legalmente riconosciuto di cui al successivo articolo ex art. 26 , l'importo necessario per stipulare una polizza contro gli infortuni sia professionali che extraprofessionali nei termini indicati all'art. 8, comma 6, CIA 13.6.1996 (inserire articolo 8 comma 6 del CIA 96).

In materia di orario di lavoro, si applicano gli articoli 108 e 129 del vigente CCNL Terziario

Art. 9

Orario di lavoro

- Orario settimanale e permessi retribuiti

L'orario normale di lavoro effettivo è di 39 ore settimanali ed è regolamentato_secondo quanto previsto dall'articolo 116 lettera b) del vigente CCNL del terziario.

Le parti convengono che le rimanenti 68 ore di cui all'art. 140 del vigente CCNL sono disciplinate secondo i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo.
A decorrere dal 1° gennaio 2005, tale monte permessi sarà incrementato di 8 ore per un totale di complessive 76 ore annue esclusivamente per il personale in forza al 31 Marzo 2005

CHIARIMENTO A VERBALE
Per il personale assunto successivamente al 31 Marzo 2005 si prevede un'applicazione graduale dell'incremento di 8 ore annue del monte permessi rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL pari a 68 ore annue, con le seguenti modalità:

- 4 ore annue dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il quarto anno di anzianità;
- ulteriori 4 ore annue dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il sesto anno di anzianità.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le parti convengono che, a definizione di quanto stabilito nelle precedenti pattuizioni integrative aziendali, l'Azienda erogherà 45 ore globali di permessi individuali retribuiti distribuite quanto a 15 ore nell'anno 2005, 15 ore nell'anno 2006 e 15 ore nell'anno 2007. Il suddetto pacchetto di permessi, riconosciuto per intero al personale in forza al 1°aprile 2000 e pro quota per gli assunti successivamente a tale data (vedi tabella) e fino al 31 marzo 2005, dovrà essere goduto esclusivamente nel periodo di vigenza del presente CIA. In caso di comprovata impossibilità alla fruizione, l'equivalente economico delle ore non utilizzate verrà corrisposto al termine del periodo di vigenza del CIA, con la retribuzione del mese di Luglio 2008. Il presente trattamento definisce completamente la materia dei permessi individuali di cui ai precedenti Contratti Integrativi Aziendali e ciò sino al 31 Marzo 2005.

Anno di assunzione	Totale pacchetto permessi	Distribuzione annua		
		2005	2006	2007
01/04/2000 - 31/3/2001	45	15	15	15
01/04/2001 - 31/3/2002	36	12	12	12
01/04/2002 - 31/3/2003	27	9	9	9
01/04/2003 - 31/3/2004	18	6	6	6
01/04/2004 - 31/3/2005	9	3	3	3

Flessibilità dell'orario in entrata ed in uscita

Con l'eccezione degli uffici/reparti aperti al pubblico, del personale che lavora su turni o part-time, è consentita la flessibilità nell'inizio lavoro di 60 minuti, rispetto al normale orario di inizio lavoro stabilito per il singolo reparto, con recupero nella stessa giornata, salvaguardando la buona funzionalità del servizio definito aziendalmente per il reparto/ufficio.

Intervallo mensa

Il personale operante in orario fisso dal lunedì al venerdì con entrata alle ore 8,00 e relativa flessibilità fissata entro 60 minuti fruisce di un intervallo mensa di 48 minuti. Il personale che opera su turni e/o nelle unità ove non è possibile un servizio di mensa interno, invece, fruisce di un intervallo mensa di 60 minuti.

Nelle unità/uffici ove l'orario settimanale è distribuito su cinque giorni – non su turni - ed è disponibile un servizio di mensa interno, la prestazione lavorativa sarà di otto ore e dodici minuti dal lunedi al giovedi e di sei ore e dodici minuti il venerdì. Agli effetti del calcolo dei giorni lavorativi di ferie, tutti i giorni lavorativi verranno computati per una unità, quale sia la durata della prestazione lavorativa giornaliera (otto ore e dodici minuti ovvero sei ore e dodici minuti) nei giorni compresi nel periodo di ferie, ferma restando l'applicazione di quanto previsto in materia dal vigente CCNL

Nuovi nastri orari:

In relazione all'esigenza di una maggiore flessibilità al fine di ottimizzare il servizio al Cliente, vengono definiti e introdotti i seguenti nuovi nastri orari:

Area	Orari	
MTS	8 - 20	Lun - Ven
Centurion	8 - 20	Lun - Ven
NA, BI, BCS	8 - 20	Lun - Ven
Credit	8 - 21	Lun - Ven
Credit Revolve	8 - 21	Lun - Ven
Frodi	8 - 20	Lun - Ven
Sac	8 - 20	Lun - Ven
TSC Revolve	7- 1	Lun - Dom

Per le aree Credit e Credit Revolve viene prevista la copertura della fascia dalle 20 alle 21 su base volontaria, con l'impegno di garantire comunque l'agibilità del servizio.
La giornata di sabato per le aree Credit e Credit Revolve avrà orario 9-19; per tutte le altre citate aree, ad esclusione di TSC Revolve, la giornata del sabato avrà orario 9-18;
In coerenza con quanto previsto dall. Art. 4 per l'area Credit e Credit Revolve verrà istituita tra le parti una Commissione Tecnica paritetica con la finalità di ottimizzare la funzionalità degli orari in relazione all'attività lavorativa ed anche in funzione del contenimento del relativo disagio nonché di quanto sopra espresso.

In riferimento ai suddetti nastri orari e per tutti i reparti che operino gia' su turni la programmazione ai lavoratori interessati deve essere comunicata con tre mesi di anticipo.

L'effettuazione di 39 ore di lavoro settimanale verrà realizzata a titolo individuale, sulla base di un programma settimanale, bisettimanale, trisettimanale oppure quadrisettimanale, predisposto dal capo reparto, conciliando le istanze individuali con le esigenze organizzative.
Tra Direzione Aziendale e Consiglio d'Azienda/RSA potranno essere concordate ulteriori modalità di applicazione della norma a livello locale.

Ogni ulteriore variazione all'orario di lavoro aziendale nonché alla sua applicazione nelle singole unità produttive dovrà essere preventivamente discussa e concordata con il CdA/RSA.

Frequenza turni

Reparti	Sabato	Frequenza dopo 19
MTS	4 all'anno	4 al mese
MTS Centurion	6 all'anno	6 al mese
New Accounts, BI, BCS	1-2 al mese	3 al mese
Credit	1-2 al mese	2 settimane al mese
Credit Revolve	1-2 al mese	6-7 al mese
Frodi	1-2 al mese	3 al mese
Sac	1 al mese	3-4 al mese

Tali frequenze, che di norma si ripetono, rappresentano una effettiva simulazione di volumi a organici costanti.

Art. 9 bis:
Addetti al videoterminale

Inserire la legge 626 per la definizione di addetti al videoterminale.
A seguito di approfondita, congiunta analisi delle attività lavorative svolte in Azienda, le Parti concordano che tutti i lavoratori che comportano un utilizzo di attrezzature munite di videoterminale tale da essere soggette alle previsioni ex artt. 54 e 55 del D.Lgs 626/94 e successive modifiche così come previsto dai predetti articoli che si riportano integralmente eserciteranno, nel corso dell'attività lavorativa, delle pause di 15 minuti ciascuna che consentano il cambiamento di attività lavorativa ai termini di legge:
Inoltre, in considerazione delle caratteristiche organizzative ed operative delle mansioni di cui sopra ed acquisito il parere positivo del medico competente al riguardo, si concorda che i lavoratori addetti ai videoterminali eserciteranno tali pause a seguito di un periodo di applicazione continuativa al videoterminale compreso tra un minimo di centocinque ed un massimo di centotrentacinque minuti con una media di permanenza non sumperiore ai centoventi minuti. A tal fine, ove organizzativamente necessario a discrezione dell'Azienda, l'articolazione delle singole pause verrà disciplinata da appositi ordini di servizio sempre nel rispetto delle presenti disposizioni.

Le Parti infine si impegnano ad operare congiuntamente, nel rispetto delle diverse competenze, nella informazione e sensibilizzazione del personale interessato, facendo sì che lo stesso venga reso edotto di quanto concordato, nonché delle specifiche responsabilità individuali in termini di rispetto delle disposizioni ed istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti o dai preposti ai fini della protezione collettiva ed individuale.

Al fine di individuare le mansioni rientranti nella categoria di addetti al videoterminale previste dalla legge, sarà condotta un'apposita analisi congiunta e redatto un relativo elenco che verrà costantemente aggiornato a seguito di eventuali evoluzioni dell'organizzazione del lavoro.

Art. 10
Part-time

Ricorrendo specifiche esigenze organizzative è consentita, con l'accordo degli interessati, la prestazione di lavoro supplementare da parte dei lavoratori con contratto part-time.

Ferma restando la volontarietà delle parti ed il pieno rispetto della vigente normativa contrattuale e di legge, le concessioni di part-time dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità e copertura del servizio e potranno essere accordate fino a un massimo del 15% della forza a tempo indeterminato impiegata a tempo pieno.

L'Azienda si incontrerà semestralmente con il Consiglio d'azienda/RSA per analizzare la situazione delle domande di part-time in corso e le relative risposte dell'Azienda.

A fronte di incrementi di occupazione verrà concessa ai lavoratori part-time la priorità di accesso al full-time.
Nel caso si effettui lavoro supplementare, per un totale di oltre sei ore di lavoro complessivamente svolto, è obbligatorio effettuare l'intervallo mensa, che per tutti i part-time è fissato in 60 minuti.

Le Parti concordano altresì:

- l'armonizzazione delle norme rispetto al vigente CCNL del terziario;
- in particolare, rispetto all'art. 87 (part-time post maternità), che nelle unità produttive che occupano da uno a 33 dipendenti, tale richiesta spetta ad un lavoratore nel corso dell'anno;
- in particolare, rispetto all'articolo succitato, la percentuale degli aventi diritto è del 3% per unità produttiva e qualora la realtà produttiva lo permetta, tale percentuale potrà essere superata;
- che verrà valutata compatibilmente con le esigenze aziendali, su richiesta del lavoratore, la possibilità di usufruire di un arco di tempo di flessibilità in entrata con conseguente flessibilità in uscita. Le parti convengono che tale fattispecie non configura l'ipotesi di clausola flessibile.

Art. 11
Lavoro straordinario

In deroga a quanto previsto dall'art. 132 del vigente C.C.N.L. Terziario, si conviene sulle seguenti maggiorazioni:

*30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 39° ora settimanale;
*75% (settantacinque per cento) per le ore straordinarie di lavoro prestato dalle 22 alle 6 del mattino;
*100% (cento per cento) per le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Per quanto attiene al limite di ore di lavoro straordinario si fa riferimento a quanto disciplinato dall'art. 131 del vigente C.C.N.L. Terziario salvo diverso accordo tra le parti.

Art. 14
Festività

Per il periodo di vigenza contrattuale viene confermato il carattere di festività del 16 Agosto.

Art. 15
Ferie

Il personale usufruirà di un periodo di ferie retribuite di 22 giorni lavorativi. Fermo restando che la settimana lavorativa, quale sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 (sei) giorni lavorativi, ai soli fini del computo delle ferie vanno escluse 'le giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali, i riposi o congedi settimanali.

Nei confronti dei lavoratori in forza alla data del 16 giugno 1980 vengono mantenute le condizioni di miglior favore come segue: dall'undicesimo al quindicesimo anno di servizio, 25 giorni lavorativi; dal sedicesimo anno di servizio, 30 giorni lavorativi.

Art. 12
Indennità di reperibilità

Fermo restando quanto previsto dall'accordo del 23/07/98, l'indennità prevista per i lavoratori che prestano servizio su turni i e che devono rendersi reperibili- previa comunicazione del diretto superiore, ed essere disponibili a ritornare al lavoro fuori turno, qualora si verifichi l'assenza del collega di turno- è pari ai seguenti valori lordi per ogni gruppo di 8 ore di reperibilità:

INDENNITA' DI REPERIBILITA'	Da luglio 2005 (euro)	Da luglio 2006 (euro)	Da settembre 2007 (euro)
DIURNA FERIALE	12	13,5	15
DOMENICHE E FESTIVI	15	18	20
NOTTURNO	15	18	20
SUPERFESTIVI	18	20	25

L'indennità mensile di reperibilità prevista per i lavoratori dell'area "Voice and Data" del settore Tecnologie Informative, ovvero gli addetti a impianti e/o sistemi richiedenti un funzionamento 24 ore su 24, che dovranno rendersi reperibili, previa comunicazione del diretto superiore, ed essere disponibili anche a ritornare al lavoro qualora si verifichi una esigenza tecnica che richieda un loro intervento, è forfetariamente pari a euro 170,43 (centosettanta/43) lordi per quattordici mensilità.

Art. 13
Lavoro con modalità disagiate

Per lavoro con modalità disagiate s'intende esclusivamente quello svolto su turni settimanali sfalsati, con intervallo mensa di 60 minuti e senza flessibilità di 60 minuti rispetto all'orario di inizio di lavoro in quanto operanti in uffici/reparti aperti al pubblico,

Art.13.1 - Indennità turno mensili
Fermo restando quanto previsto dall'accordo del 23/07/98, si stabilisce quanto segue:

- "Turni sfalsati operanti su 24 ore (H24) per 7 giorni"
  Ai lavoratori che prestano servizio su "Turni sfalsati H24", richiedenti continuità di presenza ivi inclusi la domenica ed i giorni festivi, , in considerazione della non coincidenza del riposo settimanale con la domenica, è riconosciuta la seguente indennità

	Da luglio 2005 (euro)	Da luglio 2006 (euro)	Da settembre 2007 (euro)
Indennità mensile lorda (per 14 mensilità)	69	73	78

- "Turni sfalsati per 7 giorni (non H24)"
Ai lavoratori che prestano servizio su "Turni sfalsati per 7 giorni (non H24)", richiedenti continuità di presenza ivi inclusi la domenica ed i giorni festivi, in considerazione della non coincidenza del riposo settimanale con la domenica, è riconosciuta la seguente indennità:

	Da luglio 2005 (euro)	Da luglio 2006 (euro)	Da settembre 2007 (euro)
Indennità mensile lorda (per 14 mensilità)	34	38	43

- "Turni sfalsati per 6 giorni"
- ai lavoratori che prestano servizio su "TURNI sfalsati per 6 giorni", richiedenti continuità di presenza dal lunedì al sabato, è riconosciuta la seguente indennità:

	Da luglio 2005 (euro)	Da luglio 2006 (euro)	Da settembre 2007 (euro)
Indennità mensile lorda (per 14 mensilità)	29	35	38

- "Turni sfalsati per 5 giorni"
- ai lavoratori che prestano servizio su "Turni sfalsati per 5 giorni", richiedenti continuità di presenza dal lunedì al venerdì, è riconosciuta la seguente indennità:

	Da luglio 2005 (euro)	Da luglio 2006 (euro)	Da settembre 2007 (euro)
Indennità mensile lorda (per 14 mensilità)	25,82	27	28

Tutte le indennità suddette saranno riparametrate per i lavoratori a tempo parziale e vengono erogate in applicazione dell'art.82 del vigente CCNL terziario.

Art.13.2 - Indennità turno aggiuntive

Ai lavoratori che svolgono attività con modalità disagiate sono inoltre riconosciute, per l'effettivo svolgimento dei seguenti turni di 8 ore, le ulteriori indennità lorde:

INDENNITÀ TURNO AGGIUNTIVE	Da luglio 2005 (euro)	Da luglio 2006 (euro)	Da settembre 2007 (euro)
NOTTURNO FERIALE	18	21	23
NOTTURNO DOMENICA/FESTIVO	30	34	39
NOTTURNO SUPERFESTIVO	40	48	53
DIURNO DOM E FEST	16	18	20
DIURNO SUPEFEST	18	22	25

Per lavoro notturno s'intende quello svolto tra le ore 22.00 e le ore 6.00.
Tutte le suddette indennità possono essere erogate anche proporzionalmente alle sole ore effettivamente svolte all'interno delle fasce orarie ricomprese nelle casistiche di cui alla tabella sopra riportata.
Qualora il turno di lavoro ordinario ricada all'interno della fascia oraria 19,00 - 22,00 sarà erogata una indennità pari a €1,00 (uno/00) lordo per ogni ora effettivamente svolta in tale fascia. Resta inteso che tale indennità viene assorbita dalle eventuali e maggiori indennità concorrenti, previste dal presente Contratto, e verrà ridotta nella misura del 50% solo nel caso di prestazione uguale o inferiore a 30 minuti.

Eliminato: (chiarire pagamento maggiorazione part-time) ql

Qualora, infine, il turno di lavoro ordinario sia svolto nella giornata del sabato, è prevista la seguente indennità:

Giornate lavorative prestate il sabato in ragione d'anno		Indennità lorda unitaria
da	a	
1	6	€ 7,00
7	15	€ 8,00
16		€ 16,00

In alternativa all' indennità sopra riportata il lavoratore potrà scegliere in tutto o in parte il riconoscimento di 70 minuti di permesso retribuito per ogni sabato lavorato. Il monte ore risultante verrà contabilizzato in un'apposita banca delle ore e fruito con le modalità di cui all'art.140 del vigente CCNL Terziario
Ogni singolo lavoratore interessato potrà optare per l'utilizzo alternativo dell'indennità economica ovvero della trasformazione della stessa in permessi orari (70 minuti per ogni sabato). Ciò andrà formalizzato preventivamente entro il 31

Dicembre di ogni anno, per il periodo 1° Gennaio - 30 Giugno dell'anno seguente, e entro il 30 Giugno per il periodo 1° Luglio - 31 Dicembre dello stesso anno. In difetto di comunicazione si intenderà prescelto il pagamento dell'indennità economica.

Tutte le indennità suddette ivi compreso l'eventuale opzione di trasformazione in permess orari delle prestazioni svolte nella giornata di sabato saranno riparametrate per i lavoratori a tempo parziale in base all'orario effettivamente svolto; le stesse si considerano pertanto sostitutive delle maggiorazioni previste dal CCNL Terziario per le prestazioni svolte in orario festivo, notturno e nel giorno di riposo settimanale, nel caso in cui quest'ultimo non coincida con la giornata di domenica

DICHIARAZIONE A VERBALE:
Le parti concordemente dichiarano che l'indennità oraria erogata qualora il turno di lavoro ordinario ricada all'interno della fascia oraria 19,00 - 22,00 e pari a €1,00 (uno/00) lordo per ogni ora effettivamente svolta in tale fascia, in deroga al generale criterio di riproporzionamento, sarà riconosciuta per intero, a decorrere dal 1° giugno 2006, anche al personale con contratto di lavoro part time. Resta inteso che tale indennità viene assorbita dalle eventuali e maggiori indennità concorrenti previste dal presente Contratto, e verrà ridotta nella misura del 50% solo nel caso di prestazione uguale o inferiore a 30 minuti.

Art. 19
Integrazione dell'indennità di malattia e dell'indennità per inabilità temporanea assoluta
Le integrazioni delle indennità a carico dell'INPS e dell'INAIL, previste dall'art. 168, comma 1, lettera b e dall'art. 170 del vigente C.C.N.L. Terziario, saranno tali da raggiungere, per tutto il periodo per il quale vi sarà diritto alla conservazione del posto, ai sensi dell'art. 167, comma 1, e dell'art. 169, comma 3 del vigente C.C.N.L. Terziario, il 100% della retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Ferma restando l'ulteriore normativa contrattuale in materia derivante dal vigente CCNL del Terziario, durante il periodo di malattia, a prescindere dalla durata dell'evento morboso così come da certificazione medica prodotta, il personale con contratto di Apprendistato avrà diritto:

- Per i primi tre giorni di malattia, limitatamente ai primi tre eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità economica pari al 100% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- Per i primi sei giorni di malattia, limitatamente agli eventuali ulteriori tre eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità economica pari al 100% della

retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Art. 20
Scatti di anzianità (disposizioni transitorie)

In conformità al contratto collettivo aziendale del 23.7.1986, resta confermato che l'importo degli scatti maturati sino al 31.12.1989 rimane congelato in cifra, per il personale in servizio a quella data.

Successivamente il personale in servizio ha diritto agli scatti che matureranno in applicazione del vigente C.C.N.L. Terziario, sino al raggiungimento del numero massimo di scatti previsto dal contratto stesso.
Per i livelli Quadro Super e Terzo Super, gli importi degli scatti verranno definiti utilizzando la metodologia prevista all'art. 24 "Metodologia di calcolo relativamente ai livelli Quadro Super e Terzo Super" del presente contratto integrativo.

Art. 16
Congedi per motivi familiari

Nel caso in cui l'evento luttuoso avvenga fuori dalla regione di appartenenza, in deroga a quanto previsto dall'art. 150 del vigente CCNL Terziario, sarà concesso un congedo retribuito di **cinque giorni**, non computabile nelle ferie annuali. Resta inteso che tale regolamentazione potrà essere assorbita fino a concorrenza da eventuali future disposizioni previste dal rinnovo CCNL Terziario
Sarà concesso, se richiesto entro dieci giorni dall'evento, un congedo retribuito di un giorno non computabile nelle ferie annuali, in occasione della nascita dei figli.

Art. 18
Uso di autovettura propria

Al personale che, per lo svolgimento del lavoro, venga autorizzato l'uso dell'autovettura propria, spetta il rimborso chilometrico, basato sulle tariffe ACI aggiornate su base annuale per una autovettura di fabbricazione nazionale di 1400 cc. ed una percorrenza media annua di km. 15.000.

Art. 21
Prestazioni sostitutive della mensa

A far data dal 1° Novembre 2000 il valore del buono pasto, che verrà erogato per ogni giorno intero di effettiva presenza al lavoro e con esclusione dei giorni trascorsi in missione, sarà di Euro 5,16 (cinque/16).

Ai lavoratori con contratto a tempo parziale, il buono pasto verrà erogato qualora siano superate 6 ore di lavoro effettivo e sia effettuata la pausa prevista per il pranzo.

Le parti concordano sin d'ora che, qualora l'importo massimo per la defiscalizzazione dovesse subire degli incrementi, si incontreranno per valutare le opportune determinazioni.

Per la risoluzione del problema relativo alla consumazione del pasto, per i lavoratori operanti presso le sedi che non hanno disponibilità di mensa interna, l'azienda verificherà la possibilità di attivare apposite convenzioni con bar/ristoranti, tenuto conto del numero dei dipendenti, della localizzazione della sede di lavoro e della concreta fruizione del pasto nei suddetti esercizi convenzionati da parte dei lavoratori interessati

Art. 22
Premio di Produttività

Si conferma che per gli anni 2004, 2005, 2006 e 2007 viene istituito un Premio di Produttività, riferito ai criteri ispiratori del Protocollo di Luglio 1993 ed a quanto stabilito in materia di contrattazione integrativa aziendale dal CCNL del Terziario.

Gli importi fissati per il Premio di Produttività sono i seguenti:

- 2004: Euro 840,00 (ottocentoquaranta/00) lordi medi pro-capite al raggiungimento del 100% dell'obiettivo
- 2005: Euro 920,00 (novecentoventi/00) lordi medi pro-capite al raggiungimento del 100% dell'obiettivo
- 2006: Euro 1050,00 (millecinquanta/00) lordi medi pro-capite al raggiungimento del 100% dell'obiettivo
- 2007: Euro 1110,00 (millecentodieci/00) lordi medi pro-capite al raggiungimento del 100% dell'obiettivo

I suddetti importi saranno riparametrati per ciascun anno di riferimento per i diversi livelli contrattuali secondo il metodo di calcolo riportato nella Tabella A.

L'Azienda comunicherà al Consiglio d'Azienda in un apposito incontro da tenersi, di norma entro il 15 Marzo di ciascun anno, i risultati consuntivi dell'anno precedente nonché gli obiettivi relativi al Premio di Produttività per l'anno di riferimento.

Le parti convengono che il Premio di cui trattasi, rientra nella fattispecie prevista dall'art. 5 del Decreto legge n. 295 del 27.5.96, ai sensi del quale le erogazioni derivanti dai Contratti Collettivi Aziendali di secondo livello godono di particolari benefici contributivi.

Si conviene altresì che gli importi tutti di cui sopra non saranno utili agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 Cod. Civ., così come modificato dalla legge 297/82.

Inoltre i suddetti importi non incidono su alcun altro istituto contrattuale o di legge, in quanto le parti si danno atto di aver tenuto presente nella determinazione degli stessi una siffatta incidenza.

Il Premio, come da Allegato 1, è composto da:

1. una base comune a tutta la popolazione aziendale (peso pari al 40%)
2. una specifica di settore/unità (peso pari al 60%).

Sono esclusi da quanto previsto al precedente punto 2 il personale con contratto di Apprendistato e tutti quei lavoratori inseriti in altri piani di incentivazione aziendale (a titolo meramente esemplificativo vengono riporati i piani attualmente in vigore: Annual Incentive Awards -AIA- , Technologies Incentive Award -TIA-, Vendite, Save a Cardmember, Office Managers Incentive Plans -OMIP-, MTS, Cross Selling.

Qualora l'Azienda decidesse, nel corso del periodo di vigenza contrattuale, di non rinnovare i piani di incentivazione aziendale, i lavoratori delle aree interessate avranno automaticamente accesso anche al premio di Settore/Unità (peso 60%) e qualora gli indicatori/pesi relativi non siano già stati definiti, le Parti si incontreranno per la opportuna definizione degli stessi.

Le Parti, qualora insorgano variazioni a quanto sopra indicato, si impegnano sin da ora ad un incontro.

Modalità e criteri di erogazione

Il Premio, calcolato con riferimento al livello di appartenenza al 31 Dicembre dell'anno di riferimento, verrà liquidato nel mese di Aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, ai dipendenti in forza al 31 Marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, assunti con contratto a tempo indeterminato o con contratto a contenuto formativo (Contratto di formazione lavoro, Apprendistato, Contratto di Inserimento, etc.) non oltre il 1° ottobre dell'anno di riferimento.

Per i casi di anzianità inferiore ad un anno, gli importi di cui sopra verranno erogati pro-quota.

Con il medesimo criterio di proporzionalità saranno trattate le assegnazioni definitive del lavoratore ad altre aree disposte dall'azienda in corso d'anno. In tale ultimo caso il premio sarà la risultante per sommatoria delle quote parti riferite ai periodi lavorati nelle diverse aree.

Art. 17
Missioni e trasferimenti

In luogo delle diarie di cui al punto 4) del secondo comma dell'art. 160 del vigente C.C.N.L. Terziario, verrà corrisposto il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e di alloggio sostenute in conformità a criteri di correttezza, congruità ed ordinarietà e secondo le specificazioni eventualmente predeterminate dall'Azienda, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Verrà inoltre corrisposto, ad esclusivo titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili, un importo pari, per ogni giornata lavorativa interamente trascorsa in missione:

- a Euro 10,33 (dieci/33) per le missioni nel territorio nazionale;
- a Euro 17,04 (diciasette/04) per le missioni fuori del territorio nazionale.

In missione non competerà la retribuzione per prestazioni di lavoro straordinario ad eccezione di:

- Prestazioni lavorative effettuate il sabato (oltre il normale orario di lavoro) per le quali viene istituita una somma forfetaria di euro 25,82 lorde;
- Prestazioni lavorative effettuate la domenica e/o festivi (oltre il normale orario di lavoro) per le quali viene istituita una somma forfettaria di euro 25,82 lorde, fermo restando il giorno di recupero.

Inoltre vengono istituiti riposi compensativi nella misura di quattro ore mensili da effettuarsi entro lo stesso mese o, ove non possibile, entro il mese successivo, nel caso in cui i lavoratori effettuino per cause di servizio partenze/arrivi nei giorni di domenica e/o festivi.

Ai lavoratori impegnati in attività di accompagnamento di gruppi di viaggi organizzati, ai quali sia stato richiesto di prestare la propria opera anche la domenica o durante la festività, verrà riconosciuto il diritto, al rientro dal viaggio, a tante giornate di riposo compensativo quante saranno state le domeniche e festività lavorate.

Le parti convengono inoltre che, con decorrenza 1° Giugno 2005, i viaggi Educational ed i corsi di addestramento sono da considerarsi missione, e pertanto danno diritto a quanto previsto dal presente articolo.

Fino a 59 giorni lavorativi di assenza dal lavoro (escluse ferie, permessi ex art. 140 CCNL Terziario permessi sindacali, ricoveri ospedalieri e astensione obbligatoria per maternità) il Premio di Produttività non subirà riduzioni.

Per giorni lavorativi di assenza dal lavoro (escluse ferie, permessi ex art. 140 CCNL Terziario , permessi sindacali, ricoveri ospedalieri e astensione obbligatoria per maternità) compresi fra 60 e 180, il Premio di Produttività verrà erogato pro-quota (giorni lavorativi nell'anno detratti dei giorni di assenza).

Per oltre 180 giorni lavorativi di assenza dal lavoro (escluse ferie, permessi ex art. 140 CCNL Terziario, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri e astensione obbligatoria per maternità) il Premio di Produttività non verrà erogato.

Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Il premio verrà erogato ai dipendenti assunti con contratto a termine con durata di almeno nove mesi nell'anno di riferimento e presenti alla data dell'erogazione.

Art. 22 bis
Quality monitoring e premio qualità.

È introdotta l'attività di Quality Monitoring attraverso il sistema "NICE" al fine di incrementare la qualità del servizio al cliente, verificare il livello di preparazione dei collaboratori, definire le specifiche azioni formative da intraprendere e verificare costantemente i progressi raggiunti il sistema introdotto viene applicato nel pieno rispetto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e sostituisce qualsiasi altro sistema attualmente in atto in Azienda riguardante il controllo di qualità, fatte salve eventuali eccezioni concordate tra le parti che formano parte integrante del presente contratto integrativo.

Formattato: Tipo di carattere: Non Grassetto

In via di prima applicazione vengono individuate le seguenti modalità di utilizzo del sistema:

- monitoraggio di gruppo (10 persone per gruppo)
- cancellazione della Login 'ID dal Database
- utilizzo della registrazione senza evidenziazione dell'identità della persona monitorata
- creazione e comunicazione di giornate/orari dedicate al quality monitoring con preavviso di una settimana

Gli Analisti Qualità, responsabili dell'attività di Quality Monitoring, non avranno funzioni gerarchiche dirette con i collaboratori interessati.

I membri del CdA, potranno assistere alle sessioni di Quality Monitoring e avranno potere di intervento, laddove il processo si presenti difforme da quanto convenuto con il presente contratto. L'intervento tenderà a ripristinare la correttezza del processo così come convenuto dalle parti.

Viene istituito al tempo stesso un premio di qualità da calcolare sui seguenti criteri:

1. Risultati CSSM (giudizio espresso dal cliente sul servizio Amex) - peso 45%
2. Risultati del sistema NICE (estratti dal sistema di Quality Monitoring) - peso 55%

Tali criteri, costruiti sulla base di dati oggettivi e misurabili, sono da considerarsi validi in via sperimentale e saranno oggetto di apposita verifica, anche al fine dell'individuazione di un ulteriore terzo criterio.

Al raggiungimento dei risultati, verificati su base mensile, verrà erogato quadrimestralmente un premio di qualità (non omnicomprensivo), il cui valore annuale lordo è di seguito indicato:

2005			
G1	G2	G3	G4
240	180	120	70

2006			
G1	G2	G3	G4
288	204	150	70

2007			
G1	G2	G3	G4
324	228	174	70

L'azienda annualmente comunicherà i valori degli obiettivi, nonché le soglie d'accesso, budget, over budget, etc., differenziandoli per area.

Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Le parti convengono alla stregua di quanto previsto dall'articolo 22 che il suddetto Premio rientra nella fattispecie prevista dall'art. 5 del Decreto legge n. 295 del 27.5.96, ai sensi del quale le erogazioni derivanti dai Contratti Collettivi Aziendali di secondo livello godono di particolari benefici contributivi.

Si conviene altresì che gli importi tutti di cui sopra non saranno utili agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 Cod. Civ., così come modificato dalla legge 297/82.

Inoltre i suddetti importi non incidono su alcun altro istituto contrattuale o di legge, in quanto le parti si danno atto di aver tenuto presente nella determinazione degli stessi una siffatta incidenza.

Verifiche periodiche saranno effettuate per una valutazione di quanto definito all'art 22 bis ed una sua eventuale estensione - NICE e conseguente premio di Qualità - ai reparti attualmente non coinvolti.

Art. 23
Tredicesima e quattordicesima mensilità

Le modalità ed i tempi di liquidazione delle mensilità supplementari di cui agli art. 128 e 129, parte seconda, del vigente C.C.N.L. Terziario saranno:

il 15 dicembre verrà corrisposto un acconto pari al 70 % del lordo dovuto che sarà recuperato con il cedolino paga dello stesso mese di dicembre; la quattordicesima mensilità verrà liquidata con il cedolino paga di giugno.

Art. 24
Metodologia di calcolo relativamente ai livelli Quadro Super e Terzo Super

Agli effetti del calcolo delle differenze, relativamente ai livelli aziendali Quadro Super e Terzo Super, l'elemento di raffronto sarà dato:

per il livello Quadro Super dal valore del minimo tabellare previsto dal C.C.N.L. Terziario per il Quadro moltiplicato per il rapporto fra il valore del minimo tabellare del livello Quadro e quello del livello Primo; per il livello Terzo Super, dalla media dei minimi tabellari previsti per il Secondo e Terzo livello.

Art. 25
Tutela della salute

- Le Parti, in conformità alle disposizioni previste dalla legge 626/94 e successive modifiche e dall'accordo interconfederale del 18 novembre 1996. concordano l'istituzione di un percorso formativo di aggiornamento, a carico aziendale, regolare e con frequenza minima annuale per tutti i delegati per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Art. 26
Polizza infortuni professionali ed extraprofessionali

Recependo l'accordo del 23/07/98, l'Azienda verserà ad un Fondo di assistenza legalmente riconosciuto l'importo necessario per stipulare una polizza contro gli infortuni sia professionali che extraprofessionali - secondo le modalità nella stessa indicate - che assicuri a tutto il personale le seguenti prestazioni:

Impiegati

Morte da Infortunio	**4 volte la retribuzione annua lorda con il massimo di € 600.000,00**	Liquidata a favore degli aventi diritto
Invalidità permanente da Infortunio	**4 volte la retribuzione annua lorda con il massimo di € 600.000,00**	Liquidata in misura proporzionale al grado di invalidità effettivamente conseguito e determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

Quadri

Morte da Infortunio	**4 volte la retribuzione annua lorda con il massimo di € 600.000,00**	Liquidata a favore degli aventi diritto
Invalidità permanente da Infortunio	**4 volte la retribuzione annua lorda con il massimo di € 600.000,00**	Liquidata in misura proporzionale al grado di invalidità effettivamente conseguito e determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

Tale polizza ha decorrenza dal 1° ottobre 1998; le Parti si danno atto inoltre che tali condizioni potranno essere riesaminate dall'Azienda alla luce di eventuali previsioni in materia derivanti dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi.

Art. 26 bis
Polizza assicurativa "vita"

A decorrere dal 1° Luglio 2007, le parti concordano che verrà istituita una polizza "morte per qualsiasi causa" (vita) a completo carico aziendale per tutto il personale dipendente (impiegati e quadri).

Art. 27
Polizza Sanitaria

le parti confermano la piena attivazionedella polizza sanitaria prevista dalla precedente contrattazione integrative a copertura di ricovero, grandi interventi chirurgici, prestazioni diagnostiche e terapeutiche di alta definizione con differenziazioni di premi e massimali per Quadri ed Impiegati, esclusi i familiari, a completo carico aziendale.
Le condizioni di polizza assicurative categoria impiegati sono le seguenti e possono essere oggetto di revisione periodica:

Garanzie prestate	Massimali/Limiti/Scoperti/Franchigie
Ricovero con o senza intervento compreso: - Spese di espianto in caso di trapianto di organi e/o loro parti sostenute dal donatore per : ricovero, diagnostiche, assistenza medica ed infermieristica, intervento chirurgico, cure, medicinali e retta di degenza . - Day Hospital - Parto cesareo	**€ 40.000,00** con franchigia di **€ 1.000,00** per sinistro **€ 80.000,00** grandi interventi con una franchigia di **€ 1.000,00** per sinistro
Parto non cesareo.	**€ 4.000,00**
Acquisto lenti ed occhiali	**€ 250,00** Scoperto 20% minimo € 55,00
Retta per l'Accompagnatore.	**€ 100,00** al giorno con il massimo di giorni 30 per anno
Spese trasporto in ospedale o casa di cura compresa ambulanza	**€ 2.000,00** per anno / persona
Diaria sostitutiva nel caso di ricovero ed assistenza a totale carico del SSN.	**€ 150,00** al giorno col massimo di 100 giorni
Spese pre/post ricovero quali : onorari medici – visite specialistiche diagnostiche	effettuate entro 100 giorni pre/post ricovero e fino a concorrenza del **15%** del massimale prescelto per le post ricovero
Spese non pertinenti il ricovero quali : onorari medici – visite specialistiche diagnostiche	**€ 1.500,00** per anno e per persona con uno scoperto del 20% e minimo di **€ 50,00**
Spese per prestazioni diagnostiche e terapeutiche ad alta definizione quali : radioterapia – ecocardiografia – ecodoppler – endoscopia – prestazioni di medicina nucleare – risonanza magnetica nucleare - tac	**€ 3.000,00** scoperto 20 %
Prestazioni specialistiche ambulatoriali e domiciliari post ricovero quali : - acquisto medicinali - Terapie fisiche e termali (escluso spese alberghiere) ; Assistenza infermieristica domiciliare	fino a concorrenza del **15%** del massimale entro 100 giorni post ricovero

Riepilogo condizioni di polizza categoria Quadri:

Garanzie prestate	Massimali/Limiti/Scoperti/Franchigie
Ricovero con o senza intervento compreso: - Spese di espianto in caso di trapianto di	

organi e/o loro parti sostenute dal donatore per : ricovero, diagnostiche, assistenza medica ed infermieristica, intervento chirurgico, cure, medicinali e retta di degenza . - Day Hospital - Parto cesareo	**€ 50.000,00** con franchigia di **€ 1.000,00** per sinistro **€ 100.000,00** grandi interventi con una franchigia di **€ 1.000,00** per sinistro
Parto non cesareo.	**€ 4.000,00**
Acquisto lenti ed occhiali	**€ 250,00** Scoperto 20% minimo € 55,00
Retta per l'Accompagnatore.	**€ 100,00** al giorno con il massimo di giorni 30 per anno
Spese trasporto in ospedale o casa di cura compresa ambulanza	**€ 2.500,00** per anno / persona
Diaria sostitutiva nel caso di ricovero ed assistenza a totale carico del SSN.	**€ 150,00** al giorno col massimo di 100 giorni
Spese pre/post ricovero quali : onorari medici – visite specialistiche diagnostiche	effettuate entro 100 giorni pre/post ricovero e fino a concorrenza del **15%** del massimale prescelto per le post ricovero
Spese non pertinenti il ricovero quali : onorari medici – visite specialistiche diagnostiche	**€ 1.500,00** per anno e per persona con uno scoperto del 20% e minimo di **€ 50,00**
Spese per prestazioni diagnostiche e terapeutiche ad alta definizione quali : radioterapia – ecocardiografia – ecodoppler – endoscopia – prestazioni di medicina nucleare – risonanza magnetica nucleare - tac	**€ 3.000,00** scoperto 20 %
Prestazioni specialistiche ambulatoriali e domiciliari post ricovero quali : - acquisto medicinali - Terapie fisiche e termali (escluso spese alberghiere) ; Assistenza infermieristica domiciliare ;	**fino a concorrenza del 15% del massimale entro 100 giorni post ricovero**
Riduzione del 25% in caso di mancata prestazione del fondo di assistenza QUASS	

La presente regolamentazione dell'istituto di assistenza sanitaria integrativa, essendo originata da una contrattazione di secondo livello aziendale antecedente alla sottoscrizione del vigente CCNL del Terziario, rientra nella fattispecie prevista all'art. 92, comma 9 del vigente CCNL del Terziario e sarà oggetto di specifica armonizzazione così come previsto dal comma 10 del citato articolo 92.

Art. 28
Prestito aziendale

Le parti concordano che, con decorrenza 1° giugno 2005, il prestito aziendale viene innalzato fino ad un massimo di Euro 3.000,00, da restituire sulla base delle condizioni economiche e temporali di seguito riportate:

- 12 mesi per prestiti fino a € 1.000,00
- 18 mesi per prestiti fino a € 2.000,00
- 24 mesi per prestiti fino a € 3.000,00

Il tasso di interesse applicato è l'Euribor mensile ufficiale, aumentato di uno spread del 2,5%.

Art. 29
Normativa TFR

Nel rispetto della Legge 29 maggio 1982 n° 297 vengono apportate le seguenti condizioni di miglior favore:

- estensione della possibilità di richiedere l'anticipo del trattamento di fine rapporto in casi di ristrutturazione prima casa e/o estinzione mutui precedentemente accesi per acquisto prima casa;
- il prestatore di lavoro, con almeno cinque anni di servizio presso la Società, potrà chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 50 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Restano valide ed immutate tutte le altre condizioni dettate dalla suddetta Legge.

Art. 30
Decorrenza e durata

Il presente contratto integrativo collettivo aziendale entra in vigore dal 1° Gennaio 2004 e scadrà il 31 Dicembre 2007, ferme restando le diverse decorrenze previste per i singoli istituti.

Può essere data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.