

Il giorno 16 giugno 2009 in Milano tra le Società Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA, Helvetia Vita S.p.A., Ge.Si.ass. S.C. a r.l., Padana Assicurazioni S.p.A. e Chiara Vita S.p.A.

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA e SNFIA

è stato raggiunto un Accordo complessivo su tutti i punti del vigente CIA che, eccezione fatta per il Premio Aziendale di Produttività (Parte Variabile), esaurisce le tematiche oggetto di trattativa per il rinnovo del TU del CIA stipulato il 3/2/2005 e scaduto il 31/12/2007.

Cap. I (Sfera di applicazione)

Lettera B)

Aggiungere le società Padana Assicurazioni S.p.A. e Chiara Vita S.p.A.

Nota a verbale 2)

Applicare ai lavoratori in oggetto gli istituti: Capitolo XI (Articolo 1 - Polizza Infortuni), Capitolo XII (Trattamento Previdenziale) e Capitolo XVI (Premio Aziendale di Produttività - Parte Fissa).

Cap. II (Diritto all'informazione)

Lettera B)

In occasione dell'apposito incontro annuale informativo successivo all'approvazione del bilancio, l'Impresa fornirà alle RSA anche l'informativa prevista dall'art. 1 bis del vigente ccnl. L'informativa già prevista sul numero complessivo delle mobilitazioni attuate comprenderà anche l'Unità di destinazione.

Cap. IV (Distribuzione dell'orario di lavoro)

Articolo 1) Orario Flessibile

L'effettuazione del lavoro straordinario sarà possibile dalle ore 17.30 dal lunedì al giovedì, a condizione che il lavoratore abbia in corso un saldo positivo in flessibilità pari ad almeno 12 ore.

Articolo 2) Permessi

Lettera A)

Le ore di permesso retribuito di cui al primo comma passeranno da 28 a 24.

Tali 24 ore potranno essere integralmente utilizzate per assentarsi a giornata intera (dal lunedì al venerdì) o a mezza giornata (dal lunedì al giovedì).

Durante tutto il mese di dicembre di ogni anno, non saranno concessi e nemmeno è consentito usufruire di questi permessi e di quelli previsti alle Lettere B) e C) in misura superiore a complessive 8 ore.

Ferme restando la preventiva autorizzazione da parte dell'Impresa per il godimento di tutti i permessi e l'impegno di tutti i lavoratori a garantire presenze adeguate ad assicurare le esigenze organizzative e produttive delle Imprese dalle 17 alle 17.30, sarà abrogato il plafond previsto dall'Articolo 2), Lettera A), lettera b) (plafond di 12 ore).

Lettera D)

Nel caso di malattie oncologiche comprovate e documentate, le ore di permesso previste dalla Lettera a) saranno concesse entro il limite di 80 ore annue.

I permessi retribuiti di cui all'art. 39, 4° comma, del vigente ccnl, saranno concessi anche in caso di decesso o di documentata grave infermità dei genitori, fratelli e sorelle del coniuge.

Per la nascita di figli sarà inoltre concesso 1 giorno annuo di permesso retribuito.

1

Con le medesime premesse e modalità già previste con il Capitolo XIX (Disposizioni transitorie) del TU del CIA 3/2/2005, verrà riconosciuto ad ogni dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato un importo Una Tantum lordo di € 1.000,00= (riferito a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 1), 4° Livello Retributivo - 7^ Classe di Anzianità, Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999).
Ogni lavoratore dovrà destinare il 25% della somma lorda come sopra determinata - al "Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Helvetia e del Gruppo Nationale Suisse". La Compagnia provvederà ad effettuare il relativo versamento, che verrà evidenziato nella posizione individuale del lavoratore nel Fondo.
Ai lavoratori che non risultino iscritti al sopra citato Fondo sarà riconosciuto un importo Una Tantum lordo di € 750,00= (riferito a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 1), 4° Livello Retributivo - 7^ Classe di Anzianità, Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999).

Polizze Dipendenti

Saranno praticate condizioni di migliore favore ad ogni Dipendente cui venga applicato il CIA (con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova), estese ai componenti del suo nucleo familiare anche non conviventi - cioè ai suoi genitori, fratelli o sorelle, coniuge o convivente more uxorio e figli. Per quanto riguarda i Rami Danni, gli sconti sono:

- R.C. Auto: sconto del 15%
- Auto R.D.: sconto del 50%
- Altri Rami Danni: sconto del 50%

Fermo restando quanto sopra, per quanto riguarda il Ramo R.C. Auto - limitatamente al dipendente e, se conviventi, al suo coniuge o convivente more uxorio e ai figli - sino ad eventuale significativo deterioramento del Ramo lo sconto sarà del 50% anziché del 15%. Saranno inoltre applicate le franchigie e gli scoperti praticati alle migliori Agenzie.

Le medesime condizioni saranno praticate al Personale ex dipendente - il cui rapporto di lavoro sia cessato per quiescenza con diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia a carico del regime obbligatorio e che non abbiano in atto alcun rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi - per le coperture assicurative proprie e quelle del coniuge o del convivente more uxorio (con esclusione quindi di quelle degli altri suoi famigliari) stipulate prima della risoluzione del rapporto di lavoro.

La copertura riguardante i ricoveri per "grandi interventi chirurgici", prevista dal Capitolo XI del CIA, sarà estesa per i due anni successivi la data di cessazione al personale il cui rapporto di lavoro sia cessato per quiescenza con diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia a carico del regime obbligatorio e che non abbia in atto alcun rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi. Successivamente e sino al compimento del 70° anno di età, sarà consentita la stipulazione di una polizza assicurativa che preveda le medesime coperture a premio puro.

Sarà introdotta una specifica "Assicurazione integrativa per l'assistenza sanitaria per il personale inquadrato sino all'Area Professionale A, Sezione B) (6° livello retributivo - Quadri)" (riportata in allegato).

Commissione Pari Opportunità

Sarà incluso nel nuovo TU del CIA l'accordo 27/1/2009 istitutivo della Commissione Pari Opportunità.
La Commissione Pari Opportunità aziendale (C.P.O.), tenendo conto dei suggerimenti e dei progetti già elaborati dalla Commissione Mista Nazionale, ha il principale compito operativo di suggerire iniziative rivolte a individuare soluzioni finalizzate a conciliare il tempo lavoro con gli impegni familiari, compresi gli interventi rivolti a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità.
Alla C.P.O. verranno anche attribuiti compiti di proporre adeguate ed opportune iniziative finalizzate a prevenire l'insorgere di azioni lesive della dignità dei lavoratori.

