

Protocollo di Intesa

Il giorno 20 Aprile 2016

tra

le Società AWP Service Italia S.c.a.r.l. e AWP P&C S.A.,
rappresentate da: Paola Corna Pellegrini, Marina Limido, Monica Porro

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali presso le predette Società
costituite da FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA, UILCA rappresentate da:
FIRST-CISL: Lombardo Umberto, Greco Francesca, Camara Mbody Federico
FISAC-CGIL: Fersini Cosima Flavia, De Lorenzi Nadia, Rolli Marco, Rosalia Randisi
FNA: Larocca Giuseppe
UILCA: Peres Barbara, Rondina Anna, Di Stefano Valentina; Frustagli Domenico
si è convenuto il seguente Protocollo di Intesa

SOMMARIO

1. ABBONAMENTO ATM – TRENITALIA – TRENORD.....	2
2. ASPETTATIVE	2
<i>Nota a verbale</i>	2
3. MUTUO PRIMA CASA.....	2
4. CAMPI-SCUOLA ESTIVI PER I FIGLI DEI DIPENDENTI.....	3
5. BORSE DI STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI	3
6. LIBRI DI TESTO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI	4
7. PERMESSI.....	4
MALATTIA DEL FIGLIO.....	4
<i>Dichiarazione di intenti:</i>	4
PERMESSI IN CASO DI DECESSO E/O DI DOCUMENTATA GRAVE INFERMITÀ	4
PERMESSI PER GENITORI CON FIGLI AFFETTI DA DSA (DISTURBI SPECIFICI DI APPRENDIMENTO)	4
CONGEDO PARENTALE.....	5
CONGEDO MATRIMONIALE	5
8. DIRITTO DI PASSAGGIO DA FT A PT	6
9. LAVORATORI STUDENTI	6
10. USCITA DAI TURNI NOTTURNI	6
11. USCITA SEMESTRALE DAI TURNI.....	6
12. CDP (TURNISTICA E GETTONE INCENTIVAZIONE FERIE).....	7
13. MAGGIORAZIONI - GETTONI - INDENNITÀ.....	7
CCNL ANIA	7
INDENNITÀ	7
CCNL AISA.....	7



MAGGIORAZIONI.....	7
GETTONI.....	7
<i>Nota a verbale</i>	7
CDP.....	7
14. CERTIFICAZIONE DELLA MALATTIA.....	8
15. PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ VARIABILE (PAPV).....	8
16. PREVIDENZA INTEGRATIVA.....	10
17. POLIZZA RSM.....	11
18. ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO.....	11
19. DECORRENZA E DURATA.....	11

1. ABBONAMENTO ATM – TRENITALIA – TRENORD

L'Azienda continuerà a farsi carico esclusivamente di una quota fissa del costo degli abbonamenti annuali acquistati dai dipendenti per mezzo delle convenzioni sottoscritte dall'Azienda con ATM e Trenitalia.

Tale quota è incrementata nella misura fissa di Euro 30 per singolo abbonamento per quel che riguarda i seguenti abbonamenti annuali ATM: Urbano, Interurbano e Area Piccola e in Euro 92 per i seguenti abbonamenti annuali ATM: Area Media, Grande e Plus e per gli abbonamenti annuali Trenord.

2. ASPETTATIVE

Fermo quanto già previsto in materia dai rispettivi CCNL ANIA e AISA, con particolare riferimento al CCNL AISA si stabilisce che il plafond delle aspettative sarà pari al:

- a) 2% dell'organico AISA, durante i mesi di giugno, luglio, agosto, settembre, dicembre, gennaio;
- b) 3% dell'organico AISA nei restanti mesi di febbraio, marzo, aprile, maggio, ottobre e novembre.

Resta fermo che dal 2 al 3%, l'aspettativa dovrà essere preceduta da richiesta scritta da presentare all'Azienda con un preavviso minimo pari a 30 giorni.

Potranno essere richieste aspettative, il cui accoglimento sarà subordinato alla discrezionalità dell'Azienda, per documentati gravi motivi personali o familiari, della durata massima di 12 mesi, senza maturazione ad alcun effetto dell'anzianità di servizio sopra i 4 mesi di fruizione.

I primi 4 mesi di aspettativa saranno eccezionalmente considerati ai fini della maturazione del TFR.

Nota a verbale

Si precisa che le percentuali indicate ai punti a) e b) s'intendono applicate con riferimento alle quote mensili di aspettativa già concesse al momento della richiesta.

Il conteggio farà, quindi, riferimento all'eventuale quota residua per il personale già assente per tale causale.

L'accoglimento della richiesta sarà subordinato ai requisiti di cui al CCNL e alla data di presentazione formale della richiesta da parte del dipendente.

3. MUTUO PRIMA CASA

Ai dipendenti a tempo indeterminato, che sottoscrivano un mutuo per l'acquisto della prima casa, l'Azienda riconoscerà un contributo pari a € 500,00 per richiesta, con il limite di 10 richieste annue, dietro presentazione di comprovata e idonea documentazione.

4. CAMPI-SCUOLA ESTIVI PER I FIGLI DEI DIPENDENTI

Nella definizione di Campo-scuola estivo è ricompresa l'esperienza formativa/scolastica e/o sportiva/ricreativa che vede coinvolti i bambini/ragazzi fino al compimento del 14° anno di età.

L'Azienda rimborserà ai propri dipendenti la quota di € 100,00 (ai sensi delle vigenti disposizioni contributive e fiscali) nel limite annuo di 30 dipendenti che ne facciano richiesta.

La graduatoria di accesso verrà definita secondo i criteri di seguito elencati, che verranno considerati secondo il seguente ordine prioritario:

1. numero carichi di famiglia;
2. retribuzione annua lorda (riferita al full-time)
3. anzianità di servizio

Qualora le richieste presentate dai dipendenti dovessero essere inferiori al numero annuo massimo dei 30 rimborsi previsti, e nei limiti dell'eventuale capienza residua disponibile, l'Azienda valuterà eventuali richieste relative a figli fino al compimento del 18° anno di età.

Lo stesso dipendente potrà accedere nuovamente al contributo nell'anno successivo qualora il numero delle richieste non superi il limite annuo.

Le richieste dovranno essere presentate all'Azienda entro il 30 settembre di ciascun anno. L'Azienda, dopo aver richiesto ai primi 30 classificati idonea documentazione per la verifica dei requisiti, procederà alla pubblicazione della lista definitiva degli aventi diritto su MyNet e rimborserà a questi ultimi la somma prevista entro la fine del mese di ottobre.

5. BORSE DI STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI

L'Azienda si impegna ad istituire, con decorrenza dall'anno 2016, borse di studio per i figli particolarmente meritevoli dei dipendenti AWP Service Italia S.c.a.r.l. e AWP P&C S.A. Nello specifico verranno istituite:

Scuole Medie

- a) n. 20 borse di studio, del valore di 200 euro ciascuna, per gli studenti delle scuole medie che abbiano superato l'esame di licenza media con votazione finale pari a « 8 ».
- b) n. 20 borse di studio, del valore di 400 euro ciascuna, per gli studenti delle scuole medie che abbiano superato l'esame di licenza media con votazione finale pari a « 9 o 10 ».

Scuole Superiori

- c) n. 5 borse di studio, del valore di 500 euro ciascuna per gli studenti delle scuole superiori che abbiano superato l'esame di maturità con votazione tra 85/100 e 89/100.
- d) n. 5 borse di studio, del valore di 600 euro ciascuna per gli studenti delle scuole superiori che abbiano superato l'esame di maturità con votazione tra 90/100 e 95/100.
- e) n. 5 borse di studio, del valore di 700 euro ciascuna per gli studenti delle scuole superiori che abbiano superato l'esame di maturità con votazione tra 96/100 e 100/100.

Università

- f) n. 5 borse di studio, del valore di 700 euro ciascuna, per gli studenti in corso – quindi in regola con il piano di studi - delle Università, pubbliche o private, che abbiano una media dei voti di esame di 27/28 risultante dalla media di tutti i voti riportati nelle singole materie dall'inizio del percorso di studio universitario.
- g) n. 5 borse di studio, del valore di 900 euro ciascuna, per gli studenti in corso – quindi in regola con il piano di studi - delle Università, pubbliche o private, che abbiano una media dei voti di esame di 29/30 risultante dalla media di tutti i voti riportati nelle singole materie dall'inizio del percorso di studio universitario.
- h) n. 5 borse di studio, del valore di 1000 euro ciascuna, per gli studenti delle Università, pubbliche o private, che si siano laureati in corso, conseguendo una laurea anche triennale con votazione tra 95/110 e 100/110.
- i) n. 5 borse di studio, del valore di 1500 euro ciascuna, per gli studenti delle Università, pubbliche o private, che si siano laureati in corso, conseguendo una laurea anche triennale con votazione tra 101/110 e 110/110.

La graduatoria di accesso verrà definita secondo i criteri di seguito elencati, che verranno considerati secondo il seguente ordine prioritario:

1. numero carichi di famiglia (con attribuzione di un punto per ogni figlio)
2. retribuzione annua lorda (riferita al full-time) con attribuzione di un punteggio come segue:



Retribuzione Annuale Lorda	punteggi
€ 51.000 - € 60.000	1
€ 46.000 - € 50.000	2
€ 41.000 - € 45.000	3
€ 36.000 - € 40.000	4
€ 31.000 - € 35.000	5
€ 25.000 - € 30.000	6
< € 25.000	7

3. anzianità di servizio, a parità dei criteri suddetti.

6. LIBRI DI TESTO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI

L'Azienda si impegna, con decorrenza dall'anno 2016, a contribuire alle spese sostenute per l'acquisto di libri di testo scolastici per i figli, fermi restando i criteri e le modalità già in atto per le "BORSE DI STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI", di cui al punto 5.

L'Azienda rimborserà ai propri dipendenti la quota di € 200,00 (ai sensi delle vigenti disposizioni contributive e fiscali) nel limite annuo di 40 dipendenti che ne facciano richiesta.

7. PERMESSI

MALATTIA DEL FIGLIO

Ferma restando la normativa vigente in tema di tutela della maternità e paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni, l'azienda in caso di malattia del figlio riconoscerà ai propri dipendenti permessi giornalieri non retribuiti entro un limite massimo di dieci giorni annui dal 3° anno e fino al compimento del 12° anno di età del figlio.

Dichiarazione di intenti:

In caso di documentati gravi motivi familiari, relativi a esigenze di cura e assistenza dei genitori over 65 anni, l'Azienda concederà, previo preavviso di almeno 5 giorni e dietro idonea certificazione medica, 16 ore annue di permessi retribuiti che il dipendente fruirà attingendo dagli istituti contrattuali già previsti (ivi incluso il permesso in conto recupero), alle condizioni e con le modalità stabilite dai rispettivi CCNL ANIA e AISA nonché dal CIA e successive modificazioni e integrazioni.

PERMESSI IN CASO DI DECESSO E/O DI DOCUMENTATA GRAVE INFERMITÀ

Ai dipendenti verrà riconosciuto, in aggiunta ai tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, un ulteriore giorno di permesso retribuito in caso di decesso e/o di documentata grave infermità di un familiare entro il primo grado o di eventuali parenti assistiti dal dipendente con la fruizione di permessi ex legge 104/1992 e successive modificazioni e integrazioni.

L'azienda riconoscerà inoltre un giorno di permesso retribuito in caso di decesso di altri parenti, (in ogni caso i cugini verranno considerati entro il limite del 1° grado), o affini in relazione ai quali il dipendente produrrà un'autocertificazione vidimata da pubblico ufficiale o idonea documentazione attestante la parentela.

PERMESSI PER GENITORI CON FIGLI AFFETTI DA DSA (DISTURBI SPECIFICI DI APPRENDIMENTO)

I dipendenti con figli affetti da DSA potranno richiedere un permesso di 2 giorni retribuiti all'anno che verrà concesso dall'azienda dietro presentazione di comprovata certificazione e potrà essere fruito esclusivamente a mezzogiorno fino al compimento del 14 anno di età del figlio.

Tale causale sarà inclusa nei 20 giorni totali di permessi retribuiti, di cui al cap. 8 del Protocollo di Intesa 2/4/2007.

PERMESSI IN CONTO RECUPERO (MOAC – MONTE ORE ANNO CORRENTE)

Fermo restando le priorità di utilizzo degli istituti retribuiti e i limiti annui per la fruibilità dell'istituto MOAC, di cui al Protocollo di Intesa 21/12/2004 e successive modificazioni e integrazioni, vengono concordati i seguenti nuovi limiti giornalieri in relazione al tipo di prestazione:

- hh/mm 1 part-time con ore teoriche giornaliere fino a 5

- hh/mm 1,30 part-time con ore teoriche giornaliere superiori a 5 e fino a 5,30;
- hh/mm 2 part-time con ore teoriche giornaliere pari a 6;
- hh/mm 3 full-time / part-time con ore teoriche giornaliere da 7 a 8.

CONGEDO PARENTALE

Con il presente accordo sindacale si intende dare attuazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 339 della legge di stabilità per il 2013 (l. n. 228/2012) e dall'art. 32, D.lgs. 151/2001, così come modificato dal D. Lgs., n. 80/2015, regolamentando la fruizione del congedo parentale a ore.

L'introduzione del congedo su base oraria non ha modificato le regole di indennizzo del congedo stesso; pertanto è indennizzato su base giornaliera anche nel caso la fruizione avvenga su base oraria.

La fruizione oraria del congedo parentale è cumulabile, anche nell'ambito della stessa giornata lavorativa, con altri riposi e permessi disciplinati dal D.lgs. 151/2001, oltre che con altri riposi o permessi previsti da leggi diverse e dai contratti collettivi, salvo diverse disposizioni da parte dell'INPS rispetto alla possibilità di deroga attualmente prevista.

Al fine di regolamentare nel dettaglio la fruizione di tale istituto, con riferimento ai genitori lavoratori (anche adottivi o affidatari), sia full time che part time, si stabilisce quanto segue:

- la volontà di avvalersi della fruizione a ore di uno o più giorni del periodo di congedo parentale (o del periodo residuo) spettante in base al D.Lgs. 151/2001 dovrà essere comunicata al datore di lavoro con almeno 2 giorni di preavviso indicando il lasso temporale entro il quale saranno fruite (inizio e termine);
- la possibilità di convertire uno o più giorni di congedo parentale in ore è ammessa anche in più riprese, fino a esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge per ogni figlio al genitore lavoratore;
- l'importo del trattamento economico a carico Inps, calcolato in base ai criteri previsti e regolamentati nel dettaglio dalla legge per il mese o i mesi di congedo parentale trasformato in ore, sarà anticipato dal datore di lavoro al lavoratore in occasione della fruizione del relativo congedo;
- il congedo orario potrà essere fruito sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale per periodi minimi di un'ora giornaliera, la cui somma, nell'arco di ciascun mese di utilizzo, corrisponda comunque a giornate intere;
- la paga oraria e giornaliera è calcolata secondo i comuni criteri utilizzati nel contratto del settore di riferimento. Il monte ore corrispondente alla giornata lavorativa intera è confermato in 7 ore e 24 minuti per ANIA e 7 ore e 18 minuti per AISA (da riproporzionare in caso di prestazione a tempo parziale).
- ai fini del diritto al trattamento economico, prima dell'inizio dell'assenza e in base alle norme previste dai CCNL di categoria sopra richiamati, il lavoratore provvederà a inoltrare apposita istanza di congedo parentale all'Inps,
- in ogni caso i genitori lavoratori che usufruiscono del congedo parentale a ore dovranno garantire una prestazione lavorativa giornaliera non inferiore a 3 ore giornaliere continuative, con riferimento all'orario convenzionale in ingresso/uscita in caso di assenza dal lavoro per i lavoratori amministrativi e l'inizio/fine del turno in caso di lavoratori soggetti a lavoro a turni.

Le Parti si danno atto che la presente regolamentazione ha come oggetto esclusivo l'istituto del congedo parentale ed è ininfluenza ai fini della disciplina e della fruizione di altri riposi o permessi previsti dalla legge o dai contratti collettivi.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al dipendente che contrarrà matrimonio riconosciuto in Italia o all'estero, con rito civile, cattolico o acattolico (da parte delle confessioni che hanno stipulato intese recepite con legge), senza trascrizione nei registri dello stato civile italiano, a condizione che i coniugi siano in possesso dei requisiti richiesti dallo Stato Italiano per poter contrarre matrimonio e che dopo il matrimonio risultino conviventi, viene concesso, in occasione del matrimonio, un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie, a fronte della presentazione della certificazione rilasciata dall'autorità officiante.

Il giorno lavorativo in cui si celebra il matrimonio è compreso nel periodo di fruizione del congedo, in modo da costituire **esso stesso** o il primo o uno dei successivi giorni di congedo.

Nel caso la celebrazione cada in giornata festiva ovvero non lavorativa, ove il congedo sia fruito dalla celebrazione, lo stesso, in via eccezionale, decorrerà dal primo giorno lavorativo successivo.

8. DIRITTO DI PASSAGGIO DA FT A PT

I dipendenti, entro il terzo anno di vita del bambino, potranno chiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da full time a part-time. L'azienda valuterà l'accoglimento di tali richieste, ferma restando la possibilità, riconosciuta dall'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, di fruizione in via alternativa del congedo parentale su base oraria e fermo quanto previsto dall'art. 8 D.Lgs. 81/2015.

Resta in ogni caso fermo in favore dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato da tempo pieno a tempo parziale, il diritto di precedenza previsto dalla legge in caso di assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

9. LAVORATORI STUDENTI

Il *rimborso annuo* di € 350,00 previsto in caso di iscrizione all'università dei lavoratori full-time e part-time verticali a 12 picchi, a tempo indeterminato, viene esteso anche ai lavoratori part-time orizzontale 6 ore a tempo indeterminato, mentre rimane confermato il limite di € 250 per gli altri lavoratori part-time orizzontale/verticale a tempo indeterminato.

Tali rimborsi saranno riconosciuti solo per il conseguimento della *1^a laurea* (il cui corso legale è di norma fissato in 3 anni di base + 2 di specializzazione) e subordinatamente al superamento di almeno 3 esami all'anno.

Il limite del *rimborso annuo* pari a € 250,00 previsto per i lavoratori full-time e part-time verticali a 12 picchi, a tempo indeterminato, viene esteso anche ai lavoratori part-time orizzontale 6 ore a tempo indeterminato, mentre rimane confermato il limite di € 210 per gli altri lavoratori part-time orizzontale/verticale a tempo indeterminato in caso di iscrizione ad un *Master* di specializzazione delle seguenti facoltà:

- Giurisprudenza
- Economia e commercio
- Ingegneria, Informatica e Gestionale
- Informatica
- Scienze statistiche ed attuariali
- Scienze della Comunicazione
- Scienze economiche bancarie e assicurative (o similari)
- Scienze Politiche, Area Problemi del Lavoro e Psicologia del Lavoro.
- Statistica
- Marketing e Comunicazione
- Lingue
- Scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione.

10. USCITA DAI TURNI NOTTURNI

Si estende anche agli operatori con applicazione del CCNL ANIA la possibilità prevista dal CCNL AISA, (art. 23.7 bis), dopo 10 anni di servizio e 40 anni di anzianità anagrafica di presentare richiesta volontaria per uscire dai turni notturni.

L'Azienda si riserva di accettare le richieste di uscita dai turni compatibilmente con le proprie esigenze tecnico – organizzative e produttive.

11. USCITA SEMESTRALE DAI TURNI

Fermo restando quanto già previsto dal vigente CIA e successivi Protocolli di Intesa, si concorda l'estensione dell'uscita semestrale dai turni ad un terzo operatore senza carichi di famiglia e con graduatoria separata.

Si precisa che per tutti e tre gli operatori verrà applicato un criterio di alternanza e per il terzo operatore aggiuntivo i criteri saranno quelli dell'anzianità di servizio (ferma comunque l'alternanza).



Tutti e tre gli operatori potranno scegliere il turno A/7,20-B/8,30-C/9,30(FT), cod.10/7,30-cod.13/9,00(PTO), mentre soltanto un operatore potrà optare per il turno pomeridiano H/13,30-I/15,30(FT) – cod.14/14,00 – cod.11/16,00(PTO).

Nel caso in cui tutti e tre gli operatori optassero per il predetto turno pomeridiano H o I, la priorità verrà assegnata in base al criterio del numero dei carichi di famiglia e, in caso di parità, in base alla maggior anzianità di servizio.

12. CDP (TURNISTICA E GETTONE INCENTIVAZIONE FERIE)

La disciplina (ex verbale di accordo sindacale del 21/10/2013) riferita alla pianificazione semestrale dei turni e delle ferie e degli incentivi previsti s'intende estesa anche al personale che opera nelle strutture operative interessate in qualità di Chef de Plateau.

13. MAGGIORAZIONI - GETTONI - INDENNITÀ

Con riferimento a quanto già previsto in materia dai vigenti CCNL ANIA e AISA nonché CIA Mondial Assistance Italia 09/05/2002 - paragrafo 10 ed Elvia Service 10/12/2001 - punto 9 (9.1-9.2), con effetto dal 1° gennaio 2016, gli importi saranno adeguati come segue :

CCNL ANIA

INDENNITÀ

- indennità di turno ANIA - € 875,00= importo lordo annuo;
- indennità di turno notturno giornaliera pari a € 16,84=lordi;
- indennità di turno festivo per il personale a tempo parziale verticale, pari a € 47,64=lordi per ogni turno festivo infrasettimanale (dal lunedì al venerdì);
- indennità di turno semifestivo per il personale a tempo parziale verticale, pari a € 23,81=lordi per ogni turno semifestivo infrasettimanale (dal lunedì al venerdì).

CCNL AISA

MAGGIORAZIONI

→ Prestazioni al di fuori della fascia dalle 8 alle 20	17,72%
Domenica (o Festivo), fino alle 22	35,45%
→ Prestazioni e turni notturni dalle 22 alle 6	
→ Sabato (o Prefestivo), dalle 8 alle 22	17,72%

GETTONI

- Sabato o prefestivo, dopo le 22
- Domenica (o festivo), fino alle 22
- Domenica (o festivo), dopo le 22

PTO	PTO 6 ore/gg – FT - PTV
€ 17,48	€ 21,27 lordi
	€ 30,24 lordi (FT-PTV)

Resta inteso che il conguaglio retributivo dovuto per il periodo 1/1/2016 al mese di sottoscrizione del protocollo di intesa verrà erogato entro due mesi.

Nota a verbale

Le parti istituiscono un incontro(*) di confronto da tenersi almeno 30 giorni prima dell'emissione della pianificazione dei turni che ha il compito di valutare la distribuzione dei turni in fase di pubblicazione e le eventuali problematiche ad essa connesse.

In sede di verifica congiunta, anche in più incontri, le Parti Sociali individueranno eventuali impatti sulla conciliazione lavoro/privato ed economici e troveranno le soluzioni di mitigazione che potranno essere di tipo operativo e/o economico.

L'azienda fornirà l'informativa scritta trimestrale sulle attività e volumi di GCC, MGCC e MCCI.

(*) si precisa che in sede di incontro si forniranno i parametri macro.

CDP

Per i CdP H24, il gettone, legato alle fasce orarie già in essere, che prevedono la presenza fino alle ore 23,00, viene elevato a € 16,83; la reperibilità telefonica 24h, collegata al predetto turno, avrà il riconoscimento del gettone aggiuntivo lordo elevato a € 39,90; la predetta reperibilità, che

comprende qualsiasi esigenza gestionale di assistenza, continuerà a garantire la copertura del servizio da parte dei CdP, 365 giorni/anno.

CdP ANIA: il gettone riconosciuto nei giorni di sabato-domenica/festivi viene elevato a € 27,11.

14. CERTIFICAZIONE DELLA MALATTIA

Le parti concordano sulla opportunità di analizzare alcuni fenomeni di comune interesse, fra i quali le assenze e si impegnano ad adottare le soluzioni che riterranno più idonee al fine di contenere il fenomeno.

Pertanto, fermo restando quanto già previsto dalla normativa vigente in materia di certificazione della malattia, il lavoratore avrà la facoltà di certificare la malattia/infortunio extraprofessionale fino a 2 giorni con regolare certificato medico e, in questo caso, l'assenza non concorrerà ad abbattere il Premio Aziendale di Produttività Variabile maturato.

15. PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ VARIABILE (PAPV)

Premesso che:

- da parte aziendale, nonché a fronte dell'istanza delle organizzazioni sindacali di valorizzare l'impegno profuso dalle lavoratrici/lavoratori di AWP Service Italia e AWP P&C in un periodo caratterizzato da un contesto tanto complesso, si è valutata positivamente la richiesta di corrispondere un riconoscimento ai lavoratori dipendenti con riferimento all'importanza di sviluppare il welfare aziendale volto a promuovere il benessere sociale della persona e della famiglia;
- le parti, stante la perdurante negativa divaricazione tra il costo dei servizi sociali ed il potere d'acquisto dei redditi familiari, hanno verificato la possibilità di ottenere un pacchetto welfare per consentire la massima valorizzazione delle componenti economiche di pertinenza del lavoratore, rispetto a quella già presente in materia in azienda;
- il comma 482 dell'art. 1 della legge 24 dicembre 2012 n. 228 recante "disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (legge di stabilità), ha disposto che le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro di cui al comma 481 si applichino, con le medesime modalità operative previste da quest'ultima norma, anche per gli anni successivi in relazione alle disposizioni attuative contenute nell'apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (di seguito DPCM), entro i limiti di onere ivi prefissato;
- la legge di stabilità 2016 ripropone l'agevolazione in relazione ad una fascia di reddito massimo di 50.000 euro ed un importo massimo di incentivo fiscale pari a 2.000 euro;

Le Parti convengono di disciplinare il riconoscimento del premio aziendale di produttività variabile (PAPV) come segue:

FORMULA:

Indicatore: combined ratio

Fonte dati: Bilancio approvato (consolidato AWP P&C + AWP Service Italia)

A) Numeratore	Voce	Fonte	Società
	Oneri relativi ai sinistri al netto dei recuperi e delle cessioni in riassicurazione	VOCE 17 BILANCIO ISVAP	AWP P&C
	Spese di Gestione	VOCE 26 BILANCIO ISVAP	AWP P&C
	Totale costi di produzione	VOCE ECONOMICO B	AWP SERVICE ITALIA
B) Denominatore			
	Premi di competenza al netto delle cessioni in riassicurazione	VOCE 5 BILANCIO ISVAP	AWP P&C
	Totale valore della produzione	VOCE ECONOMICO A	AWP SERVICE ITALIA
Combined Ratio	A/B		

A)

INQUADRAMENTO – LIVELLO

	COMBINED RATIO		LIV 3 ANIA	LIV 4 e TERZA PARTE ANIA	LIV 5 ANIA	LIV 6-6°Q ANIA	LIV. 7 ANIA (F1-F2-F3)
			LIV D AISA	LIV C AISA	LIV B AISA	LIV A-AS AISA	Q-QS AISA
Fascia 1	96.5	98	€ 140,00	€ 190,00	€ 290,00	€ 390,00	€ 490,00
Fascia 2	96	96.5	€ 270,00	€ 320,00	€ 420,00	€ 520,00	€ 620,00
Fascia 3	95.5	96	€ 400,00	€ 450,00	€ 550,00	€ 650,00	€ 750,00
Fascia 4	95	95.5	€ 450,00	€ 500,00	€ 600,00	€ 700,00	€ 800,00
Fascia 5	94.5	95	€ 550,00	€ 600,00	€ 700,00	€ 800,00	€ 900,00
Fascia 6	94	94.5	€ 650,00	€ 700,00	€ 800,00	€ 900,00	€ 1.000,00
Fascia 7	93.5	94	€ 750,00	€ 800,00	€ 900,00	€ 1.000,00	€ 1.100,00
Fascia 8	93	93.5	€ 850,00	€ 900,00	€ 1.000,00	€ 1.100,00	€ 1.200,00
Fascia 9	92.5	93	€ 950,00	€ 1.000,00	€ 1.100,00	€ 1.200,00	€ 1.300,00
	minore	92.5	€ 1.050,00	€ 1.100,00	€ 1.200,00	€ 1.300,00	€ 1.400,00

Per i dipendenti AISA e Terza parte ANIA l'importo da riconoscere sarà pari al risultato della formula del PAPV di volta in volta raggiunto, a cui corrisponde il premio riferito alla suddetta tabella, maggiorato dell'importo lordo di € 560,00 (riferito al livello C, 3 scatti); tale importo sarà riconosciuto anche nel caso in cui il calcolo predetto non determini l'erogazione del PAPV.

CRITERI DI ATTRIBUZIONE

L'importo di PAPV maturato, di cui alla tabella A), verrà riconosciuto a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato e determinato in forza alla data di erogazione in proporzione alla prestazione lavorativa svolta nell'anno a cui si riferisce il valore.

Il predetto importo verrà corrisposto nel mese di maggio di ogni anno sulla base della percentuale del rapporto di lavoro registrato dal 1/1 al 31/12 dell'anno precedente considerando l'incidenza delle assenze non certificate fino a 2 giorni dovute a malattia/infortunio extraprofessionale, oltre agli istituti di legge e/o di contratto che già rilevano ai fini della maturazione degli istituti indiretti e differiti ai fini dell'abbattimento del premio stesso (ad es. a titolo esemplificativo ma non esaustivo: aspettativa, congedo parentale, permesso non retribuito).

Ai fini della determinazione dell'importo di PAPV spettante per il 2017, le assenze per malattia/infortunio extraprofessionale non certificate verranno calcolate con riferimento al periodo 1°/giugno al 31/dicembre/2016.

Per i lavoratori che operano presso servizi che prevedano lo svolgimento della prestazione anche nei giorni cadenti di sabato e/o domenica e/o festivi, ai fini della maturazione dell'importo del PAPV, *i primi tre eventi di malattia non certificata* – cadenti nell'anno di riferimento - non concorreranno all'abbattimento del premio suddetto.

MAGGIORAZIONE PAPV

Viene individuata una soglia obiettivo di assenza aziendale annua, legata alla malattia non certificata, pari alla riduzione di 0,75 (anno 2016) e di 0,75 (anno 2017) del tasso annuo di malattia (calcolato di volta in volta - di seguito TMO) relativo all'anno precedente.

In caso di abbattimento del tasso aziendale di malattia non certificata, l'Azienda riconoscerà, a partire da un minimo di 0,75 percentuale di riduzione, il valore della retribuzione corrispondente (calcolato moltiplicando le ore di assenza per malattia per il valore orario riferito alla retribuzione di un livello C), maggiorato del 50%.

L'importo suddetto sarà riproporzionato al numero di teste che, alla data del 31/12 a.p. abbiano registrato un tasso di assenza per malattia non certificata uguale o inferiore alla soglia obiettivo (TMO).

L'importo così determinato verrà erogato a ciascun lavoratore sulla base dei criteri di cui al punto A).

L'importo di PAPV, (A) per l'anno 2016 e (A+B) per l'anno 2017, sarà accreditato totalmente o parzialmente sulla posizione personale di ciascun dipendente costituita nell'ambito del Portale Flexible Benefit, da utilizzare con i limiti previsti dalla vigente normativa oppure verrà riconosciuto, dietro esplicita richiesta del dipendente (si veda il paragrafo Rinuncia al PAPV sotto forma di Flexible Benefit), nella busta paga di maggio sotto forma di una-tantum (UT PAPV) e trattata secondo le previsioni di legge in materia di decontribuzione/sgravi dei premi di risultato.

DF 1

CLAUSOLA DI GODIMENTO DEL PAPV

I contenuti del PAPV saranno oggetto di apposita comunicazione interna, anche con riferimento al periodo ed alle modalità di fruizione dei servizi, beni ed utilità.

La quota di beni e servizi eventualmente non fruita dal dipendente entro il termine che verrà indicato nella comunicazione di cui al comma che precede non darà diritto ad alcuna liquidazione monetaria della stessa, ma verrà destinata ad alimentare la posizione individuale del dipendente presso la forma di previdenza complementare cui lo stesso aderisce o aderirà.

RINUNCIA AL PAPV SOTTO FORMA DI FLEXIBLE BENEFIT

L'azienda comunicherà ai dipendenti, a partire dal 2017, entro il 31/Marzo di ogni anno, l'importo di PAPV, di cui al punto 15. – Tabella A).

Al dipendente che, valutata individualmente l'impossibilità a fruire del PAPV sotto forma di flexible benefit, presenti esplicita rinuncia all'Azienda entro il 30/aprile di ogni anno, verrà corrisposto l'importo spettante sotto forma di una-tantum lorda, con applicazione dei criteri di imputabilità, computo, attribuzione, esclusione, riduzione e riproporzionamento definiti sopra.

Per l'anno 2016, in assenza di esplicita richiesta del dipendente per la conversione dell'importo di PAPV in flexible benefit, che consente il beneficio fiscale previsto dalle nuove disposizioni di legge, l'importo di PAPV spettante verrà riconosciuto sotto forma di importo lordo una tantum con applicazione dei criteri di imputabilità, computo, attribuzione, esclusione, riduzione e riproporzionamento definiti sopra, con la retribuzione del mese di maggio 2016.

DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ

Le parti si danno atto che il presente accordo e tutti quelli ivi richiamati sono conformi alle disposizioni del DPCM 22 gennaio 2013 e del DPCM 19 febbraio 2014 e successive modificazioni e integrazioni e che le erogazioni effettuate nel corso dell'anno 2016 saranno soggette alle disposizioni che verranno emanate in materia di agevolazione fiscale ai sensi della normativa richiamata in premessa.

16. PREVIDENZA INTEGRATIVA

In aggiunta al contributo già fissato dai vigenti CCNL ANIA e AISA e a quello aziendale l'Azienda provvederà ad un ulteriore incremento di quest'ultimo calcolato sulla retribuzione presa a base, secondo il rispettivo CCNL, per il computo dei contributi al Fondo Pensione, al fine del trattamento pensionistico complementare.

Fonte	Decorrenza	Quota c/azienda impiegati	Quota c/azienda Funzionari/Quadri	Quota c/azienda Call Center ANIA 3 ^{AP}
ANIA				
CCNL ANIA	1.4.2009	2,00%	2,00%	2,00%
CIA	1.1.2011	2,00%	2,50%	1,25%
Totale contributo	al 31/12/2015	4,00%	4,50%	3,25%
AISA				
CCNL AISA	1.1.2014	3,35%	3,35%	
CIA	1.1.2011	0,50%	0,65%	
Totale contributo	al 31/12/2015	3,85%	4,00%	

Vengono stabiliti i seguenti incrementi c/azienda:

01/01/2016 0,30%

01/01/2017 0,20%

A partire dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente Protocollo di Intesa, soltanto a favore di ciascun dipendente interno o esterno, a tempo pieno e parziale verticale, iscritto o che si iscriva al Fondo Pensione e percepisca uno o più ticket di valore complessivo superiore o uguale a € 5,29, l'Azienda provvederà a versare al Fondo Pensione – in aggiunta al contributo di previdenza integrativa previsto a carico dell'impresa dal vigente CCNL e dal vigente CIA - un ulteriore contributo mensile avente lo stesso titolo e calcolato moltiplicando € 1,20 per il numero di buoni pasto effettivamente percepiti nel mese del previsto versamento di tale contributo aggiuntivo.

17. POLIZZA RSM

Con riferimento alle polizze assicurative RSM previste dal vigente CIA e successivi Protocolli di Intesa, con decorrenza 1° Giugno 2016, si prevede l'estensione del massimale relativo alle spese odontoiatriche da € 600 a € 700 per dipendente e/o carico familiare nel caso di adesione/estensione al nucleo familiare.

L'incremento s'intende per anno assicurativo.

L'adesione alla polizza RSM sarà possibile se manifestata entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente Protocollo di Intesa.

L'azienda si impegna ad approfondire la possibilità di estendere la copertura anche al convivente more uxorio del lavoratore Funzionario ANIA.

18. ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO

Fermo restando quanto già previsto dal Protocollo di Intesa del 27/8/2010 al CAP. 8, il venerdì / turno antimeridiano (5 ore giornaliere ex CCNL ANIA ed estensione integrativa al personale AISA per 4 ore e 30 minuti) il termine della prestazione s'intende dalle ore 12,30 alle ore 16, ferma restando la necessità che siano trascorse almeno 4 ore dall'inizio della prestazione lavorativa da parte di ciascun lavoratore interessato.

19. DECORRENZA E DURATA

Salvo decorrenze e scadenze indicate specificamente, il presente accordo ha decorrenza dalla data del 20 Aprile 2016 e si applica al personale in servizio alla medesima data.

Gli adeguamenti economici e normativi decorreranno a partire dal 1/5/2016.

Esso scadrà il 31/12/2017 e si intenderà tacitamente rinnovato per quattro anni qualora non venga disdetto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are somewhat stylized and difficult to read, but they appear to be from multiple individuals. There is a horizontal line drawn across the page just above these signatures.