



NORMATIVA CONTRATTUALE

INTESA SANPAOLO

INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO RETRIBUTIVO ex-Banche Venete

È confermata l'attribuzione dell'inquadramento e dell'anzianità maturata alla data di passaggio in Intesa Sanpaolo.

Il Protocollo sottoscritto il 15 novembre 2017 ha salvaguardato il trattamento economico percepito al 30.06.2017 fino ad un importo massimo stabilito per ogni inquadramento, attraverso l'erogazione di un assegno ad personam denominato "Assegno ex Protocollo 15.11.2017", ripartito su 13 mensilità e che sarà assorbito a fronte di inquadramento superiore.

Tutte le voci retributive aziendali (come ad esempio premio di rendimento extra standard pagato a dicembre) e gli importi ad personam confluiranno nell' "Assegno ex Protocollo 15/11/2017".

Vengono esclusi i trattamenti derivanti da patti di stabilità/non concorrenza, indennità modali (indennità rischio, ecc.), indennità di mansione, indennità di trasferimento/disagiata destinazione.

I patti di non concorrenza e stabilità, sia quelli in scadenza che non in scadenza, verranno valutati singolarmente dall'Azienda alla luce delle proprie esigenze gestionali.

Le indennità di trasferimento/disagiata destinazione percepite al 25 giugno 2017 continueranno ad essere erogate fino al 31 dicembre 2018, salvo che intervenga un nuovo trasferimento (nel qual caso si applicano le previsioni sulla mobilità stabilite dal Protocollo, come specificato nel capitolo Mobilità).

BUONO PASTO

Dal 1 gennaio 2018 il buono pasto è di € 5,16.

Viene riconosciuto a tutti i lavoratori che effettuano una pausa pranzo. Per i part time che prima non effettuavano alcun intervallo potranno ottenere la rimodulazione del loro contratto a part time chiedendo di effettuare un intervallo di pausa pranzo di almeno 15 o 30 minuti.

I buoni pasto vengono erogati anche al personale che utilizza i riposi giornalieri per allattamento e al personale portatore di handicap che fruisce dei permessi giornalieri L. 104/92.

In ISP è prevista, ogni due anni (prossima finestra prevista a ottobre 2018) la possibilità di effettuare una opzione relativa all'intero importo del buono pasto, ovvero destinare l'intero importo al Fondo pensione oppure a copertura della contribuzione nella propria Posizione Assicurativa Sanitaria.



INDENNITÀ DI RISCHIO

L'indennità di rischio verrà erogata in misura intera in caso di adibizione di cassa per almeno 8 giorni al mese anche non consecutivi, mentre da 1 a 7 giorni al mese spetta l'indennità nella misura del 50%.

ASSEGNI DI STUDIO PER FIGLI

Ai figli di dipendenti che frequentino:

- 1) corsi di studi universitari per il 1° anno acconto di € 116,20 si richiede dal 01.10 al 30.11 e sarà pagato con la busta di Dicembre
- 2) corsi di studi universitari dal 2° anno e per massimo 5 anni sarà di 216,91 euro e si richiede dal 01.12 al 28.02 con pagamento a Marzo (in tale periodo sarà corrisposto il saldo per il 1° anno di studio). L'erogazione dell'assegno è previsto per studenti che abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento ed agli iscritti al primo anno della cd. laurea specialistica. Per i "Fuori sede" è prevista una maggiorazione di 77,47 euro.
- 3) corsi di scuola media superiore previsto assegno di studio annuo e solo in caso di superamento dell'anno scolastico per euro 105,87, con maggiorazione di 51,65 se fuori sede. La richiesta deve essere fatta dal 15.07 al 30.09 e sarà pagata in ottobre.
- 4) corsi di scuola media inferiore previsto assegno studio annuo per la durata prevista dal ciclo di studi e solo in caso di superamento dell'anno scolastico per € 74,89. La richiesta deve essere fatta dal 15.07 al 30.09 e sarà pagata in ottobre.

ASSEGNO ANNUALE PER PORTATORI DI HANDICAP GRAVE (art. 33 comma 3 della Legge n. 104/1992)

La provvidenza prevista per familiari (coniuge, anche in caso di unioni civili o convivenze di fatto, e/o figli o equiparati portatori di handicap grave, che sono a carico del dipendente) ammonta a € 2.300 lordi, con lo stipendio di giugno.

Per i dipendenti ex Banca Popolare Vicenza, così come stabilito dall'accordo 13.07.2017, verrà erogato l'assegno di € 6.000 stabilito dal CIA Popvi relativo all'anno scolastico 2017/2018 e sarà erogato nella busta paga di febbraio 2018.

PREMIO DI RISULTATO (ex VAP)

Verrà erogato ai colleghi delle ex Banche Venete a partire da quello relativo al 2019 (erogazione 2020).

ORARIO DI LAVORO

Con la migrazione procedurale verrà applicato l'orario di lavoro del Gruppo Intesa Sanpaolo (8,25 - 16,55), anche nelle Strutture centrali. Per quanto riguarda le filiali, quelle accorpate acquisiranno l'orario della filiale accorpante, mentre le altre mantengono l'orario.

Banca delle Ore

Le ore di banca ore accantonate sino al 31 dicembre 2017 dovranno essere fruite entro il 30 giugno 2019.

Elasticità di orario



A favore di tutto il personale appartenente alle Aree professionali trova applicazione in via automatica un'elasticità di orario in entrata fino a 30 minuti con correlato recupero da parte dell'interessato sia alla fine della stessa giornata lavorativa che in altre giornate lavorative dello stesso mese di riferimento.

Il dipendente può chiedere l'estensione in via continuativa dell'elasticità a 45 minuti giornalieri, sempre con possibilità di recupero nel mese di riferimento.

Pausa Pranzo

Il personale può richiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, la riduzione in via continuativa del proprio intervallo a 30 minuti.

Inoltre è possibile la fruizione delle due ore di permesso per allattamento o delle due ore di permesso per portatori di handicap in uscita senza effettuare l'intervallo (l'orario di lavoro del mattino diventa quindi di 5 ore e 30 minuti).

FERIE E PERMESSI EX FESTIVITÀ

Le ferie e le giornate di ex festività devono essere fruiti nell'anno di competenza.

Il personale dovrà fruire delle giornate di permesso ex festività prioritariamente rispetto alla fruizione delle ferie di competenza dell'anno.

È prevista la possibilità di fruizione frazionata, in periodi non inferiori a 15 minuti, di 3 delle giornate di ferie annualmente spettanti. Nel caso di utilizzo di ferie a ore a copertura di giornata 7 semifestiva, saranno decurtate un numero di ore pari alla durata dell'orario di lavoro individuale previsto per tale giornata.

PERMESSI E ASPETTATIVE

Oltre ai permessi previsti dalla Legge e dal CCNL, quali per maternità, paternità, adozione, per handicap, per seggi elettorali e cariche pubbliche, per congedo matrimoniale, per donazione sangue o midollo osseo, per Protezione Civile e per Croce Rossa Italiana, congedo per gravi motivi di famiglia, sono previsti ulteriori **permessi retribuiti**:

- 1) **congedo straordinario nozze**: la licenza matrimoniale di 15 giorni di calendario viene concessa anche alle coppie omosessuali che contraggono matrimonio all'estero, alle coppie eterosessuali che contraggono matrimonio con rito civile, cattolico o acattolico, senza trascrizione nei registri dello stato civile italiano, a condizione che dopo il matrimonio vi sia la convivenza (risultante da stato di famiglia);
- 2) **maternità**: al personale assente per congedo anticipato per maternità con complicazioni patologiche compete il trattamento economico in misura pari al 100% della retribuzione goduta in servizio per l'intera durata di astensione da lavoro;
- 3) **corso di preparazione al parto**: in aggiunta ai permessi per controlli prenatali, sono previsti permessi per partecipare al corso di preparazione al parto presso strutture pubbliche, o convenzionate con le medesime, per la durata del corso stesso;
- 4) **nascita figli**: oltre alle previsioni di legge (dal 2018 congedo obbligatorio di 4 giorni e congedo facoltativo di 1 giorno), al lavoratore padre sono riconosciuti, a richiesta, 1 giorno di permesso retribuito (in caso di parto gemellare tale ulteriore giornata è raddoppiata o triplicata in caso di parto plurigemellare) più 1 ulteriore giorno di permesso retribuito, non soggetto a meccanismi di incremento in caso di parto gemellare o plurigemellare, da fruire entro 5 mesi dall'evento;
- 5) **congedo parentale**: per il padre dipendente l'Azienda provvede ad integrare la quota indennizzata dall'Inps di un ulteriore 10% (rispetto al 30% previsto dalla legge, per un totale del 40% della retribuzione);



- 6) **assistenza figli affetti da DSA:** permessi retribuiti per il primo ciclo di istruzione scolastica per il periodo 1° settembre – 30 giugno; non sono invece retribuiti se fruiti nel periodo 1° luglio – 31 agosto o se riferiti a un ciclo di istruzione scolastica successivo al primo;
- 7) **grave infermità di familiari:** i 3 giorni annui previsti da legge possono essere fruiti anche in caso di unioni civili o convivenze di fatto e possono essere cumulati con i 3 giorni di permesso per lutto;
- 8) **gravi patologie:** il personale affetto da gravi patologie (pancreatite acuta, anemia aplastica, encefalite acuta, para e tetraplegia, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Parkinson, morbo di Alzheimer, SLA, psicosi, fibrosi cistica, nonché infarto del miocardio, ictus cerebrale e terapia intensiva/rianimazione se hanno prodotto invalidità superiore al 70%) può fruire fino a 12 giorni annui di permessi retribuiti per le visite e i trattamenti connessi a tali patologie, indipendentemente dall'eventuale disponibilità di giornate di ferie, permessi ex festività e banca delle ore;
- 9) **visite mediche:** sono concessi permessi orari retribuiti per visite mediche specialistiche non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro al personale che abbia già esaurito le ferie relative all'anno in corso e agli anni precedenti e l'eventuale credito di banca delle ore spettante;
- 10) **lutto:** i 3 giorni annui previsti da legge possono essere fruiti anche in caso di unioni civili o convivenze di fatto e possono essere cumulati con i 3 giorni di permesso per grave infermità di familiari;
- 11) **congedo per lavoratori mutilati o invalidi civili:** nel Gruppo questi permessi previsti dalla legge possono essere fruiti anche a mezza giornata;
- 12) **studio:** al personale iscritto a facoltà universitaria sono riconosciuti 3 giorni di permesso retribuito (non frazionabili in mezze giornate), in occasione di ogni singolo esame sostenuto, anche in caso di ripetizione dello stesso. In occasione della laurea sono riconosciuti 5 giorni di permesso retribuito più 1 giorno coincidente con quello dell'esame di laurea (totale 6 giorni), mentre per la laurea magistrale sono riconosciuti 3 giorni di permesso più 1 giorno coincidente con quello dell'esame di laurea (totale 4 giorni). Questi permessi per studio sono sostitutivi delle previsioni del CCNL;
- 13) **trasloco:** viene concesso 1 giorno di permesso in occasione di trasloco.

Sono altresì previsti dei **permessi non retribuiti:**

- A) **per assistenza per malattia di figli malati:** fino a 5 giorni annui di permesso non retribuito (ulteriori rispetto a quelli previsti per legge). Qualora esauriti i permessi non retribuiti previsti dalla legge nel caso di malattia del figlio dai 3 agli 8 anni il padre può richiedere ulteriori 3 giorni di permesso non retribuito all'anno;
- B) **per assistenza familiari malati:** fino a 5 giorni annui di permesso non retribuito, anche in caso di unioni civili o convivenze di fatto;
- C) **per motivi di carattere personale o familiare:** fino a 5 giorni annui di permesso non retribuito.

Le **Aspettative non retribuite** sono previste:

- 1) **per puerperio:** al dipendente viene concesso un periodo di aspettativa non retribuita di 3 mesi da fruirsi a giornata intera, nel limite minimo di 1 giornata lavorativa, fino al compimento del 6° anno di età del figlio;
- 2) **per motivi personali e/o familiari o per attività di volontariato:** il personale, compatibilmente con le esigenze di servizio, può ottenere un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di 1 anno, frazionabile in più periodi non inferiori a 5 giorni;
- 3) **per studio:** al personale iscritto ad una facoltà universitaria è riconosciuta un'aspettativa non retribuita fino a 180 giorni di calendario, frazionabile sino ad un massimo di 3 periodi, per una sola volta per ciclo di studi, per il conseguimento della laurea anche magistrale.



BANCA DEL TEMPO

La Banca del Tempo è un “bacino” annuale di ore di assenze retribuite messo a disposizione dei dipendenti che, per gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano bisogno di permessi aggiuntivi, nel limite massimo annuo pro-capite di 15 giorni. È alimentata da parte aziendale con una dotazione di 50.000 ore e da parte dei colleghi attraverso la donazione volontaria di ferie, permessi ex festività, PCR o banca ore.

SOSPENSIONE VOLONTARIA ATTIVITÀ LAVORATIVA

È prevista la possibilità per tutti i colleghi, in assenza di arretrati di ferie relative agli anni precedenti, di richiedere la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa non retribuite fino a massimo 15 giorni lavorativi all'anno. Per queste giornate, l'Azienda provvederà ad erogare un trattamento economico sostitutivo pari al 35% della retribuzione, con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

PART TIME

I Contratti a Part Time in scadenza entro il 31.03.2018 si intendono prorogati a tale data con contestuale richiesta di rinnovo.

Per i part time che oggi non effettuano alcun intervallo potranno ottenere la rimodulazione del loro contratto a part time chiedendo di effettuare un intervallo di 15 o 30 minuti (per poter percepire il buono pasto).

MOBILITÀ

In considerazione dell'eccezionalità dell'operazione si è stabilita una normativa straordinaria per la mobilità, senza che questa determini precedente nell'ambito del rinnovo del CCNL, costruita in analogia a quanto previsto nelle normative di Gruppo.

Unicamente il primo trasferimento per le Aree Professionali e QD1/QD2, disposto entro il 30 giugno 2019, potrà essere realizzato senza il consenso del lavoratore entro una distanza di 90 km dalla residenza.

L'Azienda potrà procedere all'assegnazione di mansioni inferiori in deroga all'art. 2103 del Codice Civile, anche attraverso cessione di contratto ad altra Società del Gruppo (in quest'ultimo caso, trattandosi di cessione individuale, vi è l'obbligo di consenso da parte del lavoratore).

Per garantire invece le mansioni equivalenti saranno possibili trasferimenti al di fuori di tale ambito; nel caso di cambiamento di residenza saranno applicate le previsioni del CCNL.

Nell'Accordo sottoscritto è prevista una raccomandazione all'Azienda di prestare particolare attenzione ai colleghi che fruiscono dei permessi Legge 104/1992, al personale affetto da gravi patologie, alle donne in gravidanza o con figli fino a 3 anni ed ai part time.

In caso di trasferimento superiore a 35 km dalla residenza, verrà riconosciuto a tutto il personale (anche QD3/QD4) il rimborso spese di trasporto pubblico o il contributo forfettario per l'uso dell'auto. Tale contributo, denominato “indennità di pendolarismo” viene erogato per ogni chilometro superiore al limite di 35 ed è calcolata per scaglioni in base alle seguenti distanze:



Distanza (andata e ritorno) contributo lordo al km
fino a 70 km in franchigia
71- 90 km € 0,50
91 - 120 Km € 0,65
Oltre 120 km € 0,85

I trasferimenti successivi al primo, anche se disposti prima del 30 giugno 2019, saranno regolati dalla normativa ordinaria vigente nel Gruppo.

Le indennità di trasferimento/disagiata destinazione percepite al 25 giugno 2017 continueranno ad essere erogate fino al 31 dicembre 2018, salvo che intervenga un nuovo trasferimento (nel qual caso si applicano le previsioni precedentemente illustrate).

Il personale potrà presentare richiesta di trasferimento ad un'altra unità produttiva e come previsto alla normativa aziendale, lo stesso ha il "diritto" di essere inserito in una graduatoria, che l'azienda, verificate le necessità, deve accettare ordinatamente. Le domande presentate entro il 31 gennaio 2018 saranno registrate tutte come pervenute il 1° gennaio 2018.

MALATTIA E INFORTUNIO

Dal 1 gennaio 2018 per la malattia di una sola giornata non è necessario il certificato medico ed è sufficiente l'autocertificazione (ad eccezione degli apprendisti), salvo il caso in cui il Responsabile abbia preventivamente richiesto all'interessato di fornire il certificato medico.

Oltre alle previsioni del CCNL, l'aumento del 50% del periodo di comporto per malattia retribuito può essere concesso dall'azienda, su richiesta motivata dall'interessato, per altre gravi patologie (quali pancreatite acuta, anemia aplastica, encefalite acuta, para e tetraplegia, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Parkinson, morbo di Alzheimer, SLA, psicosi, fibrosi cistica, nonché infarto del miocardio, ictus cerebrale e terapia intensiva/rianimazione se hanno prodotto invalidità superiore al 70%).

Trascorso il periodo di comporto, Contratto Aziendale prevede la possibilità di richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un anno, in aggiunta agli 8 mesi di aspettativa per malattia previsti dal CCNL.

MISSIONI

I trattamenti di missione sono quelli previsti dal CCNL.

La partecipazione a corsi di formazione non si configura come missione: per il pranzo non compete la diaria ma il buono pasto; oltre al rimborso delle spese di viaggio, è previsto il rimborso a piè di lista per la cena (con il limite massimo della diaria) e del pernottamento.

Polizza kasko

È prevista una copertura assicurativa a carico dell'Azienda per il personale che, per esigenze di servizio, sia autorizzato ad utilizzare l'autovettura propria o di un familiare con lui convivente. La polizza rimborsa i danni eventualmente subiti fino a € 18.000 con l'applicazione di una franchigia fissa di € 50; nel caso di danni a seguito di eventi socio-politici ed eventi naturali la franchigia è di € 150.



VALUTAZIONE PROFESSIONALE

A decorrere dal 2018 sarà esteso il sistema di valutazione del personale del Gruppo. Per il 2017 non sarà attribuita una valutazione, considerandola in via convenzionale “positiva” ai fini contrattuali.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA di Gruppo

Per il 2018 saranno conservate le coperture assicurative in essere.

A decorrere dal 1 gennaio 2019 tutto il personale sarà iscritto al Fondo Sanitario Integrativo di Gruppo (FSI) con applicazione di tutta la normativa statutaria.

Pertanto, come previsto dalla Statuto, per i primi tre anni le prestazioni verranno erogate per il tramite della polizza sanitaria Unisalute, con costo a carico dell'azienda attualmente di € 960,84 e con una contribuzione di ingresso a carico del lavoratore pari a 0,50% della propria retribuzione più 0,05% per ciascun familiare a carico (sino ad un massimo dello 0,15%).

Per i familiari non a carico viene richiesta, per il loro inserimento in polizza, una quota fissa annua addebitata in un'unica soluzione anticipata di:

- € 280,00 per ciascun figlio
- € 325,00 per i coniugi/coniugi di fatto
- € 375,00 per ciascun genitore/fratello/sorella

Tutta la normativa completa e la modulistica la puoi trovare sul sito del Fondo Sanitario che è: www.fondosanitariointegrativogruppointesasanpaolo.it

FONDO PENSIONE DI GRUPPO

Dal 1° gennaio 2018 il trattamento di previdenza complementare sarà assicurato dal Fondo Pensione a Contribuzione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Sono mantenute le contribuzioni in essere al 30 giugno 2017. Al personale non iscritto ad alcuna forma di previdenza complementare sarà applicata l'aliquota del 1,5% dal momento dell'iscrizione al Fondo ISP.

Il Protocollo prevede un aumento delle contribuzioni aziendali più basse: le aliquote minime saranno elevate al 2,5% a decorrere dal 1 luglio 2019, al 3% a decorrere dal 1 gennaio 2021 e al 3,5% dal 1 luglio 2021.

A gennaio sarà aperta la procedura on line per potersi iscrivere al Fondo Pensione ISP. I colleghi potranno perfezionare l'iscrizione entro il 30 giugno 2018, con effetto dal 1° gennaio 2018.

Dal mese successivo all'adesione verranno versati i contributi aziendali, con conteggio dei versamenti dal mese di gennaio, e quelli individuali indicati dall'iscritto.

Nel Fondo Pensione ISP per il lavoratore non vi è obbligo a versare alcuna contribuzione e pertanto con l'iscrizione il collega potrà variare la propria contribuzione o addirittura sospenderla cambiando la scelta a giugno o dicembre di ogni anno con decorrenza il mese successivo. Per quanto riguarda il versamento del TFR in corso, questo continuerà ad essere versato al fondo esterno di provenienza sino al momento dell'iscrizione al Fondo Pensione.

L'iscritto non è obbligato a trasferire al Fondo Pensione ISP la propria posizione maturata presso il precedente fondo pensione e comunque potrà trasferirlo in qualsiasi successivo momento.



Intesa SanPaolo
Coordinamento ex-Banche Venete

Gli interessati possono scegliere se assicurarsi anche contro il rischio Morte o, in alternativa, contro il rischio Morte e Invalidità Permanente, decidendo inoltre l'ammontare del capitale assicurato tra le seguenti opzioni:

- a) capitale fisso di Euro 100.000;
- b) capitale fisso di Euro 150.000;
- c) capitale variabile in funzione dell'età

Il sito del Fondo Pensione è: www.fondopensioneintesasapaolo.it

CIRCOLO RICREATIVO DI GRUPPO (ALI)

Dal 1 gennaio 2018 tutti i colleghi saranno iscritti automaticamente ad ALI (Associazione Lavoratori Intesa Sanpaolo), salvo facoltà di recesso da esercitare entro 6 mesi.

È possibile iscrivere anche i familiari. Il costo dell'iscrizione annuale è di € 10 (€ 15 per ciascun Socio che iscrive anche familiari).

Prevede rimborsi (chiamati "contributi") per: visite mediche agonistiche, corsi sportivi, corsi di lingue o culturali, abbonamenti al cinema e teatro, libri di testo, musica, dvd, turismo, badanti, campus estivi, sconti e agevolazioni per famiglie e molto altro ancora.

Alcuni esempi:

- Contributo Turismo (individuale e di gruppo) di 100 euro su prenotazioni di almeno 5 giorni da cataloghi
- Junior Campus Città, Italia, Estero (con contributi da 75 a 200 euro pro capite)
- Tessera Agis "vieni al cinema"
- Contributo visite mediche sportive per attività agonistiche (40 euro) o corsi individuali o tempo libero (25 euro)
- Contributo abbonamenti teatrali (30 euro) e cinema (15 euro) su strutture convenzionate

Il sito di ALI è www.alintesasapaolo.com

FINANZIAMENTI E CONDIZIONI AGEVOLATE

E' prevista una apertura di credito interamente fiduciaria, esclusivamente sul c/c di accredito dello stipendio, per i seguenti importi:

- € 3.000 per Apprendisti
- € 6.500 per Aree professionali
- € 10.500 per Aree professionali con 10 anni di anzianità e per Quadri Direttivi.

In relazione ai nuovi limiti di fido verranno trovate soluzioni per consentire il rientro di eventuali esposizioni superiori e saranno esaminate eventuali richieste di ristrutturazione del debito in essere.

Sono altresì previsti:

- Finanziamenti personali sino a 50.000 euro;
- Mutui agevolati sino a 600.000 euro per acquisto/ristrutturazione prima casa per sé e per figli, acquisto seconda casa.

Per il dipendente che abbia un reddito familiare annuo lordo non superiore a € 35.000 può accedere, a tassi maggiormente agevolati, sia a "finanziamento amico" sino a € 30.000 che a "mutuo amico" per l'acquisto di immobile destinato ad abitazione principale del valore massimo di € 250.000.



*Intesa SanPaolo
Coordinamento ex-Banche Venete*

POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRA-PROFESSIONALI

Dal 1° gennaio 2018 il personale avrà la copertura ISP per infortuni professionali ed extra-professionali con conseguenza la morte o un'invalidità permanente.

Per gli Infortuni Professionali, subiti dal dipendente nell'esercizio dell'attività professionale è previsto un indennizzo pari a:

- 4 volte la retribuzione annua lorda (imponibile TFR) in caso di morte;
- 5 volte la retribuzione annua lorda (imponibile TFR) in caso di invalidità permanente.

In entrambi i casi esiste un massimale dell'indennizzo pari a € 1.050.000.

L'indennizzo è erogato direttamente dall'azienda, con deduzione delle prime 5 annualità di rendita di invalidità permanente corrisposte dall'INAIL.

Per gli Infortuni Extra-Professionali, verificatisi al di fuori dell'attività lavorativa compresi quelli avvenuti nell'intervallo e nel tragitto dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa, vi è una specifica polizza assicurativa che prevede indennizzi vari.

PREMORIENZA

In caso di decesso del dipendente o di inabilità totale è prevista:

- 1) l'erogazione al coniuge o, in mancanza di esso, ai figli minorenni e figli maggiorenni fiscalmente a carico di una indennità pari a un'annualità di stipendio nella misura percepita dall'interessato al momento del decesso o del collocamento a riposo per inabilità totale;
- 2) in alternativa all'annualità, l'assunzione del coniuge o, in caso di sua rinuncia, di un orfano del dipendente deceduto o collocato a riposo per inabilità.

I rappresentanti Uilca sono a tua disposizione per ogni approfondimento o chiarimento necessario.

UILCA Intesa SanPaolo
Coordinamento ex- Banca Popolare di Vicenza

Vicenza, 01 gennaio 2018