

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

**per i Quadri e gli Impiegati delle**

**Aziende del Gruppo Invitalia**

Valido dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2016

Roma, 17 febbraio 2015

*CU*

*lu*

*f* *ff.*  
*900*  
*pe*

## **SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Articolo 69 - Assenza**

L'assenza di qualsiasi tipo deve essere comunicata tempestivamente e comunque entro le due ore successive all'inizio del normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica o, in caso di giustificato motivo, non oltre il secondo giorno, salvo il caso di provato impedimento.

### **Articolo 70 - Assenza per malattia**

In caso di assenza per malattia il lavoratore deve darne tempestiva comunicazione all'Azienda sia nel caso di 1<sup>a</sup> malattia che di prosecuzione della stessa, indicando, altresì, il luogo dove si trovi degente se diverso dal proprio domicilio.

La certificazione dello stato di malattia avviene normalmente in via telematica, in conformità alle vigenti disposizioni normative. Qualora, per motivi eccezionali, non fosse possibile la certificazione in via telematica, il lavoratore dovrà spedire o far pervenire, entro 48 ore dal rilascio, il certificato medico di malattia.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, in mancanza della comunicazione richiesta in caso di assenza per malattia, nonché in caso di ritardo nella giustificazione dell'assenza, la medesima si considera ingiustificata.

Qualora durante il periodo di ferie intervenga un evento morboso, il quale impedisca il ripristino psico-fisico, lo stesso sospende la fruizione delle ferie.

L'effetto sospensivo, di cui sopra, si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione di certificazione di cui al presente articolo.

Per un solo giorno di malattia non è richiesta la presentazione del certificato medico nel limite massimo di due giornate annue.

Superato detto limite è richiesta la presentazione del certificato medico anche per un solo giorno di malattia.

Il dipendente è tenuto, altresì, a rispettare tutte le disposizioni previste per quanto riguarda i rapporti con l'Istituto previdenziale (INPS).

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, anche se autocertificata, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione del domicilio

↳  
M

f. c. w. #  
g. r. 90/9k

comunicato all'azienda, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato all'azienda per motivi inerenti alla malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o di dimora, anche se temporanei.

### **NOTA A VERBALE**

A seguito delle modifiche introdotte dal rinnovo del 2014 in tema di malattia autocertificata, le Parti si danno atto che coloro i quali, alla data del 7 maggio u.s. (ratifica dell'Ipotesi di Accordo) abbiano già raggiunto o superato il numero di due giornate di assenza per malattia autocertificata, dovranno giustificare tramite certificazione medica tutte le ulteriori assenze per malattia di un solo giorno. Il limite di due giornate di malattia autocertificata si applica comunque a tutti gli altri lavoratori.

### **Articolo 71 - Trattamento normativo ed economico in caso di malattia e infortunio extraprofessionale**

L'Azienda garantisce al lavoratore che abbia superato il periodo di prova la conservazione del posto di lavoro per un periodo di 15 mesi su tre anni a partire dall'insorgere del primo evento.

Nel suddetto periodo l'anzianità decorre ad ogni effetto.

Alla scadenza di tale periodo, il dipendente può richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 9 mesi.

Al termine di tale periodo l'Azienda può risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo al dipendente il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

I termini temporali di cui sopra sono aumentati del 50% in presenza di tubercolosi, di malattie di carattere oncologico o patologie di pari gravità.

Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova è corrisposto l'intero trattamento economico per i primi dodici mesi; dal tredicesimo al quindicesimo mese (ventiduesimo in caso di tubercolosi, malattie di carattere oncologico e patologie di pari gravità) il trattamento sarà ridotto di un terzo.

u

f dw go pr  
fu

## **Articolo 72 - Infortuni sul lavoro**

Il lavoratore, in caso di infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o far avvertire immediatamente l'Azienda.

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro l'Azienda garantisce la conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione clinica, comprovata con rilascio di regolare certificato medico.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, sarà corrisposta al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione.

## **Articolo 73 - Gravidanza, puerperio e congedi dei genitori**

In caso di gravidanza e puerperio si applicano, in tema di trattamento economico e normativo, le disposizioni di legge che regolano la materia.

Durante il periodo di congedo di maternità, l'Azienda riconoscerà, ad integrazione di quanto previsto dalla legge in materia economica e corrisposto dagli Istituti previdenziali, l'intera retribuzione.

La medesima integrazione sarà riconosciuta al padre lavoratore che fruisca del congedo di paternità di cui all'art. 28 del D.Lgs. 26 marzo 2001 nr. 151.

### ***Congedo parentale a ore***

Le parti convengono, in attuazione delle previsioni dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 nr. 151 come modificato dalla L. 228/2012, la seguente definizione delle modalità di fruizione dei permessi per congedo parentale su base oraria.

La richiesta di utilizzo dei permessi di cui al comma precedente dovrà essere presentata all'Azienda con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario; la richiesta dovrà precisare l'ora di inizio e di fine per ciascuna delle giornate in cui viene richiesto il permesso. In ogni caso il dipendente dovrà inviare tempestivamente all'INPS la relativa domanda di congedo parentale e la stessa dovrà essere allegata alla suddetta richiesta.

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e tenendo conto delle esigenze familiari del dipendente, il datore di lavoro e il dipendente concorderanno mensilmente o per l'intero periodo l'utilizzo dei permessi stabilito dal citato art. 32 D.Lgs. nr. 151.

h  
m

f d g  
h  
p r  
h

Per ciascuna delle giornate in cui vengono fruiti i permessi, il dipendente dovrà garantire una prestazione lavorativa non inferiore a quattro ore continuative e la durata del permesso non dovrà essere inferiore alle due ore.

Per ogni mese di congedo parentale, al dipendente saranno riconosciute, a richiesta, fino a un massimo convenzionale di 156 ore di permesso rapportato alla percentuale part time, corrispondenti al divisore previsto all'art. 51 del presente CCNL per il calcolo della retribuzione oraria.

La base oraria per il calcolo dei permessi è determinata applicando alla retribuzione mensile lorda il suddetto divisore 156, mentre il monte ore corrispondente alla singola giornata è pari a 7,5 ore per le giornate dal lunedì al giovedì e a 6 ore per la giornata del venerdì, ottenuto rapportando le 36 ore settimanali ai cinque giorni lavorativi e all'articolazione dell'orario di lavoro. Nel caso di rapporti lavorativi a tempo parziale tanto il divisore che il monte ore vengono rapportati alla percentuale part-time.

#### **NORMA TRANSITORIA**

La decorrenza della presente disciplina del congedo parentale a ore è fissata al 1° marzo 2015 e le parti si danno atto che, decorsi 12 mesi dalla stessa, potranno incontrarsi per un esame congiunto relativo all'applicazione della nuova disciplina.

#### **Articolo 74 - Servizio militare**

La materia è regolata dalle norme di legge.

Tale periodo non è utile ai fini del computo della anzianità aziendale, del TFR e di ogni altro istituto contrattuale e legale e, inoltre, sospende il rapporto di lavoro di apprendistato.

#### **Articolo 75 - Aspettativa**

Al lavoratore che ne faccia richiesta per comprovate esigenze personali, familiari o per altri gravi motivi, può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di sei mesi.

Tale periodo può essere rinnovato.

L'aspettativa, di norma, non può essere superiore a dodici mesi nel triennio.

h  
M

f do  
A. PR  
GP 67 H

Nel periodo trascorso in aspettativa, il rapporto di lavoro si considera sospeso e detto periodo non è computabile ad alcun effetto.

I lavoratori interessati da handicap o con familiari diretti soggetti ad handicap che necessitano di assistenza, hanno la possibilità di utilizzare periodi di aspettativa con modalità da concordare con l'azienda.

4  
u

f  
AWR  
PR  
#

## **DOVERI E NORME DISCIPLINARI**

### **Articolo 76 - Doveri**

La missione pubblica e le finalità istituzionali del Gruppo Invitalia inducono ad una logica di trasparenza, tempestività e qualità di servizio che dovrà rispecchiarsi sia nel processo di attività interno che in quello esterno in connessione all'attuazione degli obiettivi operativi.

In tale contesto il lavoratore, nell'espletamento della propria attività è tenuto ad assumere comportamenti improntati a correttezza, responsabilità, professionalità.

In particolare, il lavoratore deve:

nel processo di attività interno:

- a) osservare le norme aziendali in materia di sicurezza e ambiente di lavoro e le disposizioni ai fini della sicurezza degli impianti e della tutela del patrimonio aziendale;
- b) rispettare l'orario di lavoro nel quadro di un'attenta e consapevole gestione del proprio tempo lavorativo ed adempiere alle formalità prescritte per la rilevazione delle presenze;
- c) comunicare tempestivamente ogni mutamento di residenza o domicilio;
- d) avere cura dei beni aziendali a lui affidati;
- e) attenersi, nello svolgimento del proprio lavoro, alle direttive organizzative aziendali;

nel processo di attività esterno:

- a) mantenere nei rapporti interpersonali e nei rapporti con l'utenza esterna, tenuto conto dell'esigenza di assicurare il miglior grado di servizio, un adeguato livello di collaborazione e disponibilità;
- b) non svolgere sia direttamente sia per interposta persona attività che siano in contrasto con gli interessi della Azienda;
- c) comunicare preventivamente all'Azienda l'appartenenza ad organi di amministrazione e/o di controllo di società o altri organismi estranei a Invitalia, nonché eventuali altri rapporti di lavoro di natura subordinata ed eventuali attività di consulenza.

Il lavoratore è altresì tenuto a rispettare i regolamenti aziendali.

L  
M  
H

f. d. g.  
H. RR

## Articolo 77 - Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari sono applicati secondo le norme di legge (art. 2106 c.c., art. 7 L. 300/70) che regolano la materia.

In particolare, viene garantito che:

- a) gli addebiti siano formalmente e tempestivamente contestati all'interessato, in modo che abbia la possibilità, nei 7 giorni successivi, di esporre le proprie ragioni e produrre eventuali elementi a suo favore;
- b) siano raccolte le dichiarazioni dell'interessato come pure quelle di eventuali testimoni, unitamente ad ogni altro elemento che possa contribuire a chiarire e documentare i termini della presunta infrazione;
- c) su richiesta del dipendente, questi possa avvalersi in tutte le fasi del procedimento dell'assistenza delle Organizzazioni Sindacali.

Al termine del procedimento, anche nel caso che lo stesso non comporti l'applicazione di sanzioni, va comunque reso noto per iscritto l'esito del procedimento stesso.

I provvedimenti disciplinari sono:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa fino all'equivalente dell'importo di quattro ore giornaliere;
- la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni;
- il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- il licenziamento per giusta causa.

I provvedimenti disciplinari sono applicati secondo le norme di legge in relazione alla gravità o recidiva della mancanza o della colpa, senza riguardo all'ordine in cui sono elencati.

Il richiamo verbale è inflitto per le mancanze lievi. Per quanto riguarda gli altri provvedimenti disciplinari si elencano le fattispecie nelle quali è consentito farvi ricorso.

A mero titolo esemplificativo e non tassativo si precisa che:

- 1) il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:
  - sia stato oggetto per almeno tre volte, nel medesimo anno solare, di sanzione disciplinare per mancanze che abbiano comportato, a seguito di procedura disciplinare, l'applicazione della sanzione disciplinare del richiamo scritto;
  - ritardi di almeno trenta minuti nell'orario di ingresso senza giustificazione, al di fuori delle ipotesi legittime di esercizio della flessibilità di cui all'art. 60 del presente CCNL nonché all'art. 67 (Permessi a Recupero);

u  
ll

faw  
gr  
re  
A

- non osservi le disposizioni sugli adempimenti richiesti in caso di assenza per malattia;
- 2) il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:
- commetta per almeno tre volte nel medesimo anno solare una mancanza che abbia comportato, a seguito di procedura disciplinare, l'applicazione della sanzione disciplinare della multa (recidiva);
  - risulti assente ingiustificato dal servizio;
  - arrechi danno ai beni in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
  - abbandoni senza giustificato motivo il posto di lavoro;
- 3) il provvedimento del licenziamento disciplinare si applica per le seguenti mancanze:
- commetta per almeno tre volte nel medesimo anno solare una mancanza che abbia comportato, a seguito di procedura disciplinare, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (recidiva);
  - assenza ingiustificata oltre tre giorni consecutivi nell'anno solare;
  - recidiva nei ritardi ingiustificati oltre il dodicesimo provvedimento per la medesima mancanza nell'arco di un biennio;
  - svolga attività in contrasto o in concorrenza, anche indiretta, con l'Azienda;
  - falsifichi o alteri documenti o apparecchiature al fine di ottenere per sé o per altri indebiti vantaggi;
  - alteri o falsifichi per sé o per altri la rilevazione delle presenze;
  - esegua la rilevazione delle presenze per conto altrui;
  - si presenti al lavoro in evidente stato di alterazione dovuto ad alcool ovvero a sostanze stupefacenti e psicotrope;
  - richieda ad utenti, clienti o committenti compensi di carattere economico a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
  - sottragga, manometta o distrugga intenzionalmente il patrimonio della Azienda;
  - lo svolgimento, all'interno dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi;
  - il diverbio litigioso seguito da vie di fatto tra dipendenti.

## **CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Articolo 78 - Cause di risoluzione**

La cessazione del rapporto di lavoro, superato il periodo di prova, può avvenire:

- a) per risoluzione del rapporto da parte dell'Azienda per aver l'interessato superato il periodo di conservazione al posto (fermo restando il minimo di legge previsto in caso di TBC) e l'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 75 nonché per invalidità permanente riconosciuta ai sensi della legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;
- b) risoluzione da parte dell'azienda per sopravvenuta inidoneità all'attività lavorativa accertata secondo le previsioni dell'art. 5 co. 3 L. 300/70; in ogni caso l'Azienda si impegna, in caso di sopravvenuta inidoneità, a verificare la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse rispetto a quelle per le quali è stato assunto o è stato successivamente adibito;
- c) per risoluzione del rapporto da parte dell'Azienda per essere il lavoratore in possesso dei requisiti di legge pensionistici, sempre che non abbia optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi della vigente normativa in materia;
- d) per risoluzione da parte dell'Azienda per giustificato motivo ai sensi e per effetto dell'art. 3 e dell'art. 7 L. 604/66, nonché per i motivi disciplinati dal presente CCNL;
- e) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. nonché per i motivi disciplinati dal presente CCNL;
- f) per dimissioni;
- g) per morte.

### **Convalida delle dimissioni**

In relazione a quanto disposto dall'art. 4, comma 17 della L. 28 giugno 2012 nr. 92, le Parti concordano che le dimissioni e le risoluzioni consensuali possono validamente essere convalidate in tutte le sedi conciliative previste dagli artt. 410 ss. c.p.c., ivi incluse le conciliazioni in sede sindacale di cui all'art. 412<sup>ter</sup> c.p.c.

### **Articolo 79 - Preavviso di licenziamento e dimissioni**

Nessuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso.

La facoltà di recesso dal rapporto di lavoro è esercitata dalle parti nei limiti delle vigenti disposizioni di legge. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sono comunicate per iscritto.

3  
u

f  
ad  
PR  
A

I termini di preavviso sono stabiliti in tre mesi in caso di licenziamento non per giusta causa, e in un mese in caso di dimissioni. I termini di dimissione o di licenziamento decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo si applica la procedura prevista dall'art. 7 della L. 604/1966.

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'indennità predetta è corrisposta anche in caso di decesso del lavoratore, giuste le disposizioni previste dall'art. 2122 c.c.

Il periodo di preavviso prestato o sostituito dalla corrispondente indennità deve essere computato nell'anzianità agli effetti del calcolo delle relative indennità per fine lavoro.

#### **Articolo 80 - Trattamento di fine rapporto**

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, al dipendente spetta una somma a titolo di trattamento di fine rapporto calcolata secondo le modalità previste dalla L. n. 297 del 29.5.1982.

Il trattamento di fine rapporto è dovuto anche in caso di decesso del dipendente ai sensi dell'art. 2122 c.c.

Ai fini del computo degli anni di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi; le frazioni di mese di almeno quindici giorni saranno considerate come mese intero.

#### **Articolo 81 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto**

In relazione a quanto stabilito dall'ultimo comma dell'art. 2120 del c.c., in tema di anticipazione del TFR, le Parti concordano le seguenti estensioni:

- a) le richieste sono soddisfatte entro i limiti del 6% annuo del numero totale dei dipendenti;
- b) la richiesta può essere effettuata dal dipendente con almeno cinque anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, in costanza di rapporto di lavoro;
- c) l'anticipazione non sarà superiore all'80% del trattamento cui il dipendente avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta;

L  
lu

Handwritten signatures and initials, including a large 'F' and 'G'.

d) l'anticipazione può essere richiesta anche per "significative" ristrutturazioni della prima casa presentando idonea documentazione;

e) l'anticipazione può essere richiesta fino ad un massimo di tre anticipazioni nel corso del rapporto di lavoro.

Nel caso di superamento delle richieste di cui al punto a) precedente, tenuto conto delle fattispecie di anticipazione disciplinate dall'art. 5 del D.Lgs. 151/2001, le Parti, in relazione alle ipotesi previste di origine contrattuale e legale, ritengono di dare la precedenza alle richieste di origine legale.

L'Azienda, nel caso di adesione da parte del lavoratore al fondo complementare di cui all'art. 89, riconosce ai lavoratori già occupati alla data del 28 aprile 1993, la possibilità di utilizzare una quota dell'accantonamento annuale del TFR per incrementare la propria copertura previdenziale volontaria, fino all'intero importo del medesimo.

L  
M

f  
g  
h  
i  
j

## **ALTRE MATERIE**

### **Articolo 82 - Tossicodipendenza ed Etilismo**

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza od etilismo, e che intendono accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Aziende Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il periodo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

Resta in ogni caso ferma l'applicazione degli artt. 76 ss. del presente CCNL, qualora l'infrazione disciplinare sia condotta da lavoratore in stato di tossicodipendenza e/o di etilismo.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, per un periodo massimo di sei mesi non frazionabile e non ripetibile.

### **Articolo 83 - Tutela delle persone diversamente abili**

La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/92, hanno diritto ai trattamenti previsti dalla normativa in materia tra i quali si richiamano espressamente l'art. 33 della L. 104/1992 nonché l'art. 33 e l'art. 42 del D.Lgs. 151/2001, nonché infine le disposizioni applicative emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Pertanto, per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

U

f  
de  
de  
de

I soggetti di cui al comma precedente possono chiedere al datore di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché, colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito mensili, fruibili anche in maniera continuativa o oraria.

#### **Articolo 84 - Diritto d'autore**

I diritti derivanti dall'opera dell'ingegno, fatta nell'esercizio del rapporto di lavoro, o comunque nell'esecuzione di prestazioni a favore di Invitalia ovvero di società appartenenti al Gruppo Invitalia, appartengono alla Società, salvo il diritto di esserne riconosciuto autore.

u  
u

f 950  
de Li. pr  
#

## **ASSICURAZIONI E PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

### **Articolo 85 - Assistenza Sanitaria Integrativa**

Le Parti confermano l'opportunità di fornire a tutti i dipendenti una copertura sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale, e concordano nell'attribuire preferenza a forme di copertura che prevedano convenzioni con strutture sanitarie, onde evitare anticipi di spesa. In caso di prestazioni mediche di emergenza necessarie al dipendente che si trovi temporaneamente all'estero o per altre fattispecie in cui non sia oggettivamente possibile fruire del regime di convenzione, l'Azienda si impegna a mantenere a proprio carico la relativa franchigia.

La polizza, stipulata per il tramite di cassa di assistenza nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative, prevede una formula base a carico della società e delle prestazioni opzionali a carico del dipendente.

#### **NOTA A VERBALE**

Le coperture previste sono allegate al presente CCNL (All. 3).

Qualora nel periodo di vigenza del presente CCNL non fosse possibile garantire i livelli di copertura previsti alla data di sottoscrizione del presente CCNL a parità di condizioni economiche riportati nell'Allegato 3, le Parti si incontreranno per valutare le eventuali variazioni da apportare.

### **Articolo 86 - Polizze assicurative**

L'Azienda provvede al pagamento dei premi relativi alle seguenti polizze collettive per i lavoratori:

- polizza infortuni professionali ed extraprofessionali in caso di invalidità permanente per un capitale assicurato pari a 5 annualità di retribuzione, con la previsione di una franchigia del 2% per i rischi extraprofessionali in caso di invalidità permanente e per un capitale di 3 annualità in caso di morte;
- polizza vita caso morte per un capitale assicurato pari ad Euro 77.468,53 per il singolo e ad Euro 154.937,07 per il nucleo, riducibile anche in questo caso ad Euro 77.468,53 al superamento del 57° anno di età.

u

f  
AW  
PR  
H

## Articolo 87 - Tutela legale

L'Azienda assumerà il costo delle spese legali e di quelle ad esse collegate e la gestione di azioni e vertenze in nome del dipendente che, nell'esercizio delle sue funzioni presso la medesima o in società in cui Invitalia partecipa ovvero in funzioni di cariche di Consigliere ricoperte per disposizione o nell'interesse della Società stessa, fosse chiamato in giudizio a rispondere del suo operato.

Per consentire tale tutela, il dipendente dovrà fornire immediatamente notizia alla Azienda in merito ai provvedimenti notificatigli.

Questa designerà, ove occorra, legali o tecnici avvalendosi di tutti i diritti ed azioni competenti al dipendente e non riconoscerà eventuali spese sostenute dallo stesso per legali e tecnici che non siano da essa designati.

L'Azienda, per quanto riguarda il patrocinio professionale, affiderà le pratiche a professionisti opportunamente scelti, tenendo conto, per quanto possibile, delle indicazioni del dipendente, e per quanto riguarda i procedimenti penali concorderà le scelte col dipendente.

Il dipendente non potrà trattare né addivenire a qualsiasi definizione della vertenza senza preventiva autorizzazione della Azienda, pena il rimborso alla stessa degli onorari e spese sostenute.

Faranno carico, altresì, all'Azienda tutte le somme che, in base a sentenze di condanna o transattivamente stabilite, fossero poste a carico del dipendente in conseguenza delle attività svolte nell'esercizio delle sue funzioni presso l'Azienda o in società in cui Invitalia partecipa ovvero in funzioni di cariche di Consigliere ricoperte per disposizione o nell'interesse della Società stessa.

In caso di privazione della libertà personale, il lavoratore avrà diritto all'intero trattamento economico in atto ed alla conservazione del posto di lavoro, a meno che non si verifichi una diversa causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il rinvio a giudizio del lavoratore per fatti connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento.

In caso di condanna definitiva per dolo o colpa grave, il dipendente è tenuto a rimborsare alla Società tutte le spese anticipate e/o sostenute dalla Azienda stessa.

Tali disposizioni si estendono ai procedimenti riferibili ad attività espletate dalle Società confluite per effetto della fusione per incorporazione, dei cui effetti giuridici ed economici Invitalia è successore a titolo universale.

e  
la

f  
SW  
GO  
TE  
PE  
H

## **Articolo 88 - Responsabilità civile**

L'Azienda provvederà a garantire il personale in caso di danni patrimoniali derivanti da responsabilità civile professionale verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni, ad eccezione di quelli causati da dolo o colpa grave accertata.

## **Articolo 89 - Previdenza complementare**

D'accordo tra le Parti, a decorrere dal 1° gennaio 2001 è istituita una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, da attuare mediante adesione contrattata ad un fondo pensione aperto, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 5 dicembre 2005 nr. 252.

La contribuzione da effettuarsi al fondo sarà suddivisa tra lavoratore, anche tramite l'utilizzo del T.F.R., e Azienda, nel rispetto delle modalità e forme previste dal D.Lgs. 252/2005, secondo le seguenti modalità:

- a) 3% a carico dell'Azienda commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. nel periodo di riferimento;
- b) 2% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. nel periodo di riferimento ovvero la maggior quota che individualmente si delibera di versare. Il versamento da parte del lavoratore di una quota superiore al 2% non comporta l'obbligo per l'azienda di maggiorare la quota a proprio carico di cui sub a);
- c) una quota del T.F.R. attualmente pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28/4/93;
- d) 100% del T.F.R. maturato per i lavoratori qualificabili come privi di anzianità contributiva alla data del 28/4/93.

La scelta del fondo, le modalità tecniche di adesione, decorrenza, permanenza, cessazione del fondo, prestazioni, trasferimenti ed ogni altra problematica attuativa di tale istituto sono regolamentate dall'accordo istitutivo della previdenza complementare e conseguente regolamento in appendice al presente CCNL.

Qualora debbano intervenire modifiche legislative connesse alla materia, le Parti si impegnano ad incontrarsi successivamente.

### **Nota integrativa**

Il limite di deducibilità fiscale e contributiva è subordinato alla normativa in vigore.

Per i dipendenti iscritti presso le gestione pensionistiche anteriormente al 28 aprile 1993, dal 1° gennaio 2006 e successivamente dal 1° gennaio 2007, la quota versata al Fondo e

*lu*

*[Handwritten signatures]*



## NORME FINALI

### Articolo 90 - Obbligo di riserva

Ai sensi dell'art. 25 comma 2 L. 223/91, sono esclusi dal computo della percentuale di riserva, i lavoratori appartenenti alle qualifiche: 1° livello, 2° livello.

### Articolo 91 - Trattamento Economico triennio 2014 - 2016

Il trattamento economico per il triennio 2014 – 2016 è contenuto nell'Allegato 1 al presente CCNL. Le Parti si danno atto di aver applicato le vigenti regole in materia di contrattazione economica e di aver applicato a tal fine, come indice di riferimento, l'indice IPCA al netto dell'inflazione derivante dai prodotti energetici importati, rilevato dall'ISTAT.

### UNA TANTUM

Ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del "Testo di dettaglio dell'Ipotesi di Accordo preliminare CCNL Gruppo Invitalia" del 14 maggio 2014 (di seguito "Testo di Dettaglio") sarà riconosciuto un importo *Una Tantum* calcolato applicando la percentuale dell'1,80% - quale sommatoria dei differenziali per anno - a recupero del differenziale tra il tasso di inflazione programmata, utilizzato per il rinnovo del 2011, e l'inflazione effettiva rilevata dall'ISTAT (indice IPCA al netto dell'inflazione derivante dai prodotti energetici importati). Per l'anno 2013, in assenza della definizione dell'indice effettivo, è stato utilizzato l'indice previsionale. L'erogazione dell'*Una Tantum* di cui al presente comma avverrà nel mese di maggio 2014.

Gli importi dell'*Una Tantum* sono identificati nelle tabelle 1a e 1b che seguono:

Tab 1a: *Una Tantum* – personale con assegnazione dell'Ex Accordo

Livello	Importo Una Tantum
1° Liv.	2.167,00
2° Liv.	1.665,00
3° Liv.	1.378,00
4° Liv.	1.177,00
5° Liv.	1.091,00

u  
u

f  
g  
d  
H.  
pr

Tab 1b: Una Tantum – personale senza assegnazione dell'Ex Accordo

Livello	Importo Una Tantum
1° Liv.	2.020,00
2° Liv.	1.559,00
3° Liv.	1.298,00
4° Liv.	1.097,00
5° Liv.	1.011,00

L'Una Tantum non avrà alcuna incidenza su alcun istituto di legge e contratto compreso il TFR e sarà erogata *pro quota* rispetto ai mesi di effettiva presenza e/o retribuzione e livello di assegnazione tenendo conto dell'anzianità nel Gruppo, nonché calcolato per i lavoratori part time in termini percentuali rispetto alla minor presenza. L'Una tantum sarà erogata in misura piena ai lavoratori assunti prima del 1° gennaio 2011, mentre per i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2011 e fino al 31 dicembre 2013 sarà riproporzionato in base ai mesi di effettivo lavoro durante il periodo di vigenza del rinnovo del 2011; non si darà luogo ad alcuna erogazione a questo titolo per i lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2014.

#### Articolo 92 – Dichiarazioni finali

Il presente CCNL assorbe e sostituisce tutte le precedenti intese tra le Parti; in particolare assorbe e sostituisce

- 1) il CCNL Sviluppo Italia del 5 aprile 2006;
- 2) l'Accordo Preliminare CCNL Gruppo Invitalia dell'11 marzo 2011;
- 3) il Testo di Dettaglio dell'accordo preliminare del CCNL per i Quadri e gli Impiegati delle Aziende del Gruppo INVITALIA – Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa del 31 marzo 2011;
- 4) l'Ipotesi di Accordo preliminare CCNL gruppo Invitalia del 30 aprile 2014;
- 5) il Testo di dettaglio dell'Ipotesi di Accordo preliminare CCNL Gruppo Invitalia del 14 maggio 2014

nonché ogni e qualsiasi precedente intesa tra le Parti a titolo di CCNL, anche per il Gruppo Sviluppo Italia, in quanto non compatibile con il presente CCNL e rappresenta a tutti gli effetti il Testo Unico del CCNL del Gruppo Invitalia applicabile ai Quadri e agli Impiegati del Gruppo stesso.

2  
lu

## Appendice 1

### Ccnl 13 dicembre 2000 - Tabella di corrispondenza

I G		ITAINVEST		INSUD		RIBS		SPI	
CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE	
VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA
1° livello	1° livello	1° livello	1° livello	Quadri e 1° livello	1° livello	1° livello Super	1° livello	7° livello	1° livello
2° livello	2° livello	2° livello	2° livello	2° livello	2° livello	1° livello	2° livello	6° livello	2° livello
3° livello	3° livello	3° livello	3° livello	3° livello	3° livello	2° livello	3° livello	5° livello Super	3° livello
4° livello	4° livello	4° livello	4° livello	4° livello	4° livello	3° livello A	4° livello	5° livello	4° livello
5° livello	5° livello	5° livello	5° livello	5° livello	5° livello	3° livello	5° livello	4° e 3° livello	5° livello

PROGEO		INVESTIRE PARTECIPAZIONI		IG REGIONALI		BIC/CISI METALMECCANICO		BIC/CISI COMMERCIO	
CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE		CLASSIFICAZIONE	
VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA	VECCHIA	NUOVA
1° livello	1° livello	1° livello	1° livello	1° livello	1° livello	7° e 8° livello e quadri	1° livello	Quadro	1° livello
2° livello	2° livello	2° livello	2° livello	2° livello	2° livello	6° livello	2° livello	1° livello	2° livello
3° livello	3° livello	3° livello	3° livello	3° livello	3° livello	5° livello super	3° livello	2° livello	3° livello
4° livello	4° livello	4° livello	4° livello	4° livello	4° livello	5° livello	4° livello	3° livello	4° livello
5° livello	5° livello	5° livello	5° livello	5° livello	5° livello	4° e 3° livello	5° livello	4° e 5° livello	5° livello

### Ccnl 13 dicembre 2000 - Tabella retributiva

Livello	Minimo conglobato	Indennità di Quadro	Assegno ex accordo	Totale
<b>1° livello (Q)</b>				
importo annuo	65.000.000	4.953.000	5.547.000	75.500.000
importo mensile	5.000.000	381.000	426.692	5.807.692
<b>2° livello</b>				
importo annuo	54.000.000		4.000.000	58.000.000
importo mensile	4.153.846		307.692	4.461.538
<b>3° livello</b>				
importo annuo	45.000.000		3.000.000	48.000.000
importo mensile	3.461.538		230.769	3.692.308
<b>4° livello</b>				
importo annuo	38.000.000		3.000.000	41.000.000
importo mensile	2.923.077		230.769	3.153.846
<b>5° livello</b>				
importo annuo	35.000.000		3.000.000	38.000.000
importo mensile	2.692.308		230.769	2.923.077

u  
lu

Handwritten notes and signatures:

St  
f ad ga  
R. PR

**Accordo istitutivo della Previdenza Complementare per i dipendenti cui si applica il CCNL di Sviluppo Italia S.p.A. siglato in data 3 luglio 2001 e di seguito riportato.**

*OMISSIS*

**“Premesso che:**

- Con riferimento alla norma dell'articolo 50 del vigente Contratto Collettivo di Lavoro (cfr. nota a verbale del CCNL 2014) le Parti hanno concordato di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2001, una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante adesione contrattata ad un Fondo Pensione, ai sensi dell'art. 9 comma 2 secondo periodo del Decreto Legislativo 28/04/1993 n.124 e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito Decreto).
- L'art. 50 della suddetta norma contrattuale (cfr. nota a verbale del CCNL 2014) stabilisce altresì che la scelta del fondo, le modalità tecniche di adesione, la decorrenza, la permanenza, la cessazione del fondo, le prestazioni, i trasferimenti ed ogni altra problematica attiva di tale istituto saranno oggetto di un apposito accordo tra le Parti da stipularsi entro il 30.12.2000.
- Per i dipendenti già iscritti ad altri Fondi, la norma transitoria dell'articolo suddetto ha demandato alle parti la fissazione delle modalità per il passaggio al nuovo sistema, fermi restando i diritti maturati nei rispettivi Fondi di appartenenza in termini di posizioni individuali accantonate e di qualifica di iscrizione.
- Le parti hanno ritenuto necessario, in relazione al termine del 30.12.2000 fissato per l'accordo, un differimento temporale al fine di valutare l'opportunità di opzione tra fondi diversi, che ha dato luogo a:
  - fissazione dei criteri per la scelta del fondo: solidità, dimensioni, performance;
  - costituzione della Commissione tecnica mista azienda/sindacato di supporto al tavolo negoziale; quest'ultima sulla base del mandato ricevuto dal tavolo negoziale ha provveduto a: selezionare le Compagnie di Assicurazione, definire i parametri per l'offerta, ricostruire i dati pervenuti.

Premesso quanto sopra, le parti concordano di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2001, una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante adesione contrattata al Fondo Pensione RAS-PREVIRAS Fondo Pensione Aperto a Contribuzione Definita, (denominato Fondo) ai sensi dell'art. 9 comma 2 secondo periodo del Decreto,

u  
u

f AW GP  
Lc PR

così come concordato nell'ambito dell'incontro sindacale del 22.5.01 e tenuto conto di quanto previsto dal Regolamento del Fondo PREVIRAS e di quanto previsto dall'art. 13 del Regolamento allegato

Le parti convengono, altresì, di istituire congiuntamente una commissione mista di monitoraggio avente lo scopo di valutare i rendimenti del Fondo ed il funzionamento dei relativi servizi, e l'eventuale opportunità, decorsi tre anni dalla sottoscrizione del presente accordo, di aderire ad altro Fondo Pensione e di trasferirvi le posizioni maturate.

u  
lu

f  
Gp  
H.  
PR

La forma pensionistica complementare sarà regolata dalle norme dell'allegato Regolamento, che costituiscono parte integrante dell'accordo.

Con riferimento alla norma dell'articolo 50 del vigente Contratto Collettivo di Lavoro le Parti hanno concordato di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2001, una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante adesione contrattata ad un Fondo Pensione, ai sensi dell'art. 9 comma 2 secondo periodo del Decreto Legislativo 28/04/1993 n.124 e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito Decreto).

L'art. 50 della suddetta norma contrattuale stabilisce altresì che la scelta del fondo, le modalità tecniche di adesione, la decorrenza, la permanenza, la cessazione del fondo, le prestazioni, i trasferimenti ed ogni altra problematica attiva di tale istituto saranno oggetto di un apposito accordo tra le Parti da stipularsi entro il 30.12.2000.

Per i dipendenti già iscritti ad altri Fondi, la norma transitoria dell'articolo suddetto ha demandato alle parti la fissazione delle modalità per il passaggio al nuovo sistema, fermi restando i diritti maturati nei rispettivi Fondi di appartenenza in termini di posizioni individuali accantonate e di qualifica di iscrizione.

Le parti hanno ritenuto necessario, in relazione al termine del 30.12.2000 fissato per l'accordo, un differimento temporale al fine di valutare l'opportunità di opzione tra fondi diversi, che ha dato luogo a:

- fissazione dei criteri per la scelta del fondo: solidità, dimensioni, performance;
- costituzione della Commissione tecnica mista azienda/sindacato di supporto al tavolo negoziale; quest'ultima sulla base del mandato ricevuto dal tavolo negoziale ha provveduto a: selezionare le Compagnie di Assicurazione, definire i parametri per l'offerta, ricostruire i dati pervenuti.

Stante quanto sopra le parti concordano di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2001, una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante adesione contrattata al Fondo Pensione RAS-PREVIRAS Fondo Pensione Aperto a Contribuzione Definita, (denominato Fondo) ai sensi dell'art. 9 comma 2 secondo periodo del Decreto, così come concordato nell'ambito dell'incontro sindacale del 22.5.01 e tenuto conto di quanto previsto dal Regolamento del Fondo PREVIRAS e di quanto previsto dall'art. 13 del presente accordo.

Le parti convengono, altresì, di istituire congiuntamente una commissione mista di monitoraggio avente lo scopo di valutare i rendimenti del Fondo ed il funzionamento dei relativi servizi, e l'eventuale opportunità, decorsi tre anni dalla sottoscrizione del presente accordo, di aderire ad altro Fondo Pensione e di trasferirvi le posizioni maturate.

*[Handwritten signatures and initials]*

La forma pensionistica complementare sarà regolata dalle norme in allegato (v. allegato 3) che costituiscono parte integrante dell'accordo".

**NOTA A VERBALE DEL CCNL 2014**

Le Parti si danno atto che i livelli di contribuzione sono cambiati successivamente alla data di stipula dell'Accordo Istitutivo di cui alla presente Appendice 2 e sono specificamente disciplinati dall'art. 89 del CCNL 2014.

L  
M

f  
R.P.#  
C.W.  
A. PR

**Accordo di nuovo fondo aperto previdenza integrativa**

OMISSIS

**premesse che:**

- il contratto collettivo di lavoro del Gruppo Sviluppo Italia vigente prevede all'art. 89
  - Previdenza complementare ha definito, con decorrenza 1 giugno 2001, l'istituzione di una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante adesione contratta ad un fondo, ai sensi dell'art. 9 comma 2 secondo periodo, del D.L 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni;
- in appendice del ccnl vigente sono riportate la scelta del fondo, prestazioni, trasferimenti ed ogni altra problematica attuativa di tale istituto sono regolate dall'accordo istitutivo della previdenza complementare e conseguente;
- il Decreto legislativo 5 dicembre 2005 n. 252, e successive integrazioni e modifiche, ha ulteriormente disciplinato le forme pensionistiche e complementari;
- le parti hanno definito di istituire una commissione tecnica "Fondo Pensione" avente lo scopo di monitorare l'andamento del fondo pensione aperto previsto dal ccnl vigente e di analizzare il mercato di fondi pensione aperti nel suo complesso;
- all'esito dell'attività di analisi svolta dalla commissione, nell'ambito dei fondi aperti che alla data del luglio 2008 avevano riscontrato il miglior punteggio, sono state richieste documentazioni specifiche ufficiali per procedere all'individuazioni di un altro fondo pensione aperto;
- dall'analisi della documentazione è emerso che CAAM SGR appartenente al Gruppo Credit Agricole - FPA Seconda Pensione e ALLEANZA ASSICURAZIONI SpA appartenente al Gruppo Generali - FPA Al meglio rappresentano i fondi sui quali orientare la scelta;
- tutta la documentazione utilizzata per le analisi e le scelte, compresi i verbali degli incontri sottoscritti dai componenti della Commissione tecnica è depositata presso la Segreteria Gestione Sviluppo Risorse Umane;

**si conviene che:**

1. con decorrenza 1 gennaio 2010 viene istituito, in aggiunta all'attuale fondo di previdenza integrativa aperto "Previras", un ulteriore fondo collettivo, contrattuale, complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale,
2. in relazione agli esiti della commissione tecnica - fondo previdenza le parti considerato:

- a. i rendimenti medi composti a cinque anni,
- b. le linee d'investimento gestite dal fondo,
- c. la consistenza patrimoniale del fondo,
- d. il numero di aderenti,
- e. gli oneri direttamente applicati a carico degli aderenti,

l'ulteriore nuovo fondo aperto di previdenza integrativa è:

**CAMM SRG appartenente al Gruppo Credit Agricole - FPA Seconda Pensione**

L'azienda provvederà direttamente o indirettamente entro il mese di settembre p.v:

- dare informazioni del nuovo fondo ai dipendenti appartenenti all'attuale area contrattuale,
- definire le norme tecniche di adesione,
- consentire a CAAM SGR - Credit Agricole di effettuare direttamente la raccolta delle adesioni a favore del fondo pensione aperto "Seconda Pensione".

Inoltre, dal gennaio 2010 i dipendenti a tempo indeterminato, dell'attuale area contrattuale, potranno in qualsiasi momento aderire e/o trasferire le proprie quote ad uno dei due fondi, nell'ambito delle previsioni di legge e dei singoli regolamenti dei fondi pensione aperti.

L  
K

f  
Rob  
St.  
PR

**REGOLAMENTO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE SVILUPPO ITALIA S.P.A.**

**Articolo 1 - Destinatari**

La forma pensionistica complementare di cui al presente accordo è destinata ai lavoratori dipendenti non dirigenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal Contratto Collettivo di Lavoro di Sviluppo Italia S.p.A., in quanto dipendenti della stessa e sarà applicato, previo specifici accordi, ai dipendenti delle società facenti parte dell'area di applicabilità del Contratto.

In particolare destinatari della forma pensionistica complementare sono i lavoratori che siano stati assunti ed abbiano superato – ove previsto – il relativo periodo di prova in una delle seguenti tipologie di contratto individuale:

- contratto a tempo indeterminato
- contratto part-time a tempo indeterminato
- contratto di formazione e lavoro
- contratto di apprendistato
- lavoro ripartito

**Articolo 2 - Associati**

Sono associati al Fondo i destinatari della forma pensionistica complementare di cui al precedente articolo 1 i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo.

**Articolo 3 - Adesione e permanenza nel Fondo**

I lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale, con le modalità previste dal regolamento del Fondo.

L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge ed approvata dalla Commissione di Vigilanza sui fondi pensione.

A seguito dell'adesione il lavoratore e il datore di lavoro sono obbligati a versare i contributi nella misura e nelle modalità previste dagli accordi vigenti.

**Articolo 4 - Contribuzione**

La contribuzione al Fondo è stabilita nelle seguenti misure:

A. Contribuzione prevista a carico del datore di lavoro:

- per un importo pari al 2% della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR a carico dell'azienda;

B. Contribuzione prevista a carico del lavoratore:

- per un importo pari al 2% della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR a carico del lavoratore;

f. G. H. I. J. K. L. M. N. O. P. Q. R. S. T. U. V. W. X. Y. Z.

C. Quota di accantonamento T.F.R.:

- una quota pari al 2% della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR, prelevata dal TFR maturando nell'anno per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28.4.1993 non iscritti a tale data ad un fondo pensione integrativo;
- 100% del TFR maturato dopo l'iscrizione al Fondo per i lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del Decreto (28.4.1993)
- Per i "vecchi iscritti" il versamento della quota di TFR è volontaria.

#### **Articolo 5 - Ulteriore contribuzione volontaria a carico del lavoratore**

Al fine di incrementare la propria posizione individuale, l'azienda riconosce ai sensi dell'art. 58 del CCNL (art. 89 del presente CCNL), ai lavoratori che non hanno ai sensi di legge l'obbligo di versare il 100% del T.F.R., la possibilità di utilizzare quote predefinite dell'accantonamento annuale del T.F.R. fino all'intero importo.

Il lavoratore associato, può anche versare quote volontarie predefinite ed aggiuntive nel Fondo secondo quanto previsto dalla legge.

I versamenti volontari ed aggiuntivi di cui sopra saranno effettuati su espressa richiesta scritta del dipendente che dovrà indicarne l'importo espresso in quota percentuale - intera e non frazionabile - della retribuzione.

Al momento dell'adesione la eventuale quota aggiuntiva di ulteriore versamento sarà dichiarata nel modulo di adesione.

Una volta avvenuta l'adesione le eventuali modifiche vanno effettuate entro e non oltre il 10 gennaio di ogni anno, con decorrenza 1.1/31.12 di ogni anno, senza possibilità di modifica durante il periodo.

#### **Articolo 6 - Contribuzione e vicende del rapporto di lavoro**

La contribuzione al Fondo è dovuta anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, periodo di comporto, infortunio ed assenza obbligatoria.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione a carico sia del datore di lavoro che del lavoratore associato è commisurata al trattamento retributivo utile agli effetti del TFR e secondo quanto stabilito da disposizioni di legge o degli accordi collettivi di lavoro vigenti.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione a carico del datore di lavoro è sospesa, ferma restando la facoltà del lavoratore associato di proseguire volontariamente il versamento della contribuzione a suo carico.

Il dipendente può richiedere la sospensione della contribuzione anche in corso dei requisiti di partecipazione al Fondo. La richiesta va effettuata una sola volta durante il rapporto di lavoro, comporta automaticamente la sospensione del versamento della quota aziendale e della quota t.f.r..

La contribuzione sospesa può essere reintegrata in unica soluzione, su richiesta del dipendente, purché formalizzata entro il 15.12 dello stesso anno solare.

lu

f 900  
A  
de

### **Articolo 7 - Decorrenza della contribuzione**

La contribuzione al Fondo decorre dal mese successivo a quello in cui il dipendente fa richiesta di adesione e in ogni caso dal mese successivo al superamento del periodo di prova, con effetto retroattivo ai fini contributivi alla data di assunzione.

### **Articolo 8 - Cessazione dell'obbligo di contribuzione**

L'obbligo di contribuzione al Fondo sia da parte del datore di lavoro che a carico del lavoratore associato cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero in caso di promozione del lavoratore associato alla qualifica di dirigente.

L'accoglimento della richiesta del lavoratore associato di avvalersi, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, della facoltà di trasferire la propria posizione pensionistica presso altro Fondo Pensione, determina la cessazione dell'obbligo di contribuzione al Fondo sia in capo al datore di lavoro che in capo al lavoratore, secondo le modalità stabilite al riguardo dal regolamento del Fondo.

### **Articolo 9 – Prestazioni**

Il lavoratore iscritto matura il diritto alla prestazione pensionistica a carico del Fondo al raggiungimento dei seguenti requisiti:

- a) prestazioni pensionistiche per vecchiaia: al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime obbligatorio di appartenenza, con un minimo di cinque anni di partecipazione al Fondo;
- b) prestazioni pensionistiche per anzianità: alla cessazione dell'attività lavorativa con un'anzianità di partecipazione al Fondo di almeno 15 anni ed un'età anagrafica di non oltre dieci anni inferiore all'età pensionabile nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza.

Il nuovo iscritto ha la facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50% della posizione individuale maturata.

### **Articolo 10 – Anticipazioni**

L'iscritto al Fondo da almeno 8 anni può conseguire un'anticipazione della propria posizione previdenziale per eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'articolo 31 della legge 5 agosto 1978, n. 457, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n.449.

L'iscritto al Fondo ha la facoltà di reintegrare la propria posizione con uno o più versamenti di contributi.

u  
u

f 910  
H. H.  
M. H.

### **Articolo 11 – Trasferimenti e riscatti**

Il lavoratore associato nei cui confronti vengano meno, prima del pensionamento, i requisiti di partecipazione al Fondo Pensione, conserva la titolarità giuridica della propria posizione e deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

- a) trasferimento dell'intera posizione maturata presso un altro Fondo Pensione cui l'Associato medesimo acceda in relazione ad un cambiamento di azienda o di categoria giuridica;
- b) trasferimento dell'intera posizione maturata presso un altro Fondo Pensione o forma pensionistica individuale di cui agli articoli 9 – bis e 9-ter del Decreto.
- c) riscatto della intera posizione maturata.
- d) prosecuzione della partecipazione al Fondo sulla base dei criteri che regolano l'adesione individuale.

Nell'ipotesi di premorienza del lavoratore iscritto, prima del diritto alla prestazione pensionistica, l'importo corrispondente alla posizione individuale maturata fino a quel momento, verrà liquidato agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge.

Il lavoratore associato, anche in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo Pensione, ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro Fondo Pensione non prima che abbia maturato almeno tre anni di iscrizione nel Fondo; nei primi cinque anni di vita del Fondo tale periodo minimo è elevato a cinque anni.

Le modalità ed i termini relativi all'esercizio di detta facoltà sono determinati nel Regolamento del Fondo.

### **Articolo 12- Dipendenti già iscritti ad altri Fondi con qualifica di vecchio iscritto**

I lavoratori che alla data del 28 aprile 1993 risultavano iscritti a forme pensionistiche complementari, comunque denominate, istituite prima del novembre 1992 assumono la qualifica di "vecchi iscritti".

I medesimi lavoratori, ai sensi dell'articolo 18, comma 7 del Decreto potranno riscuotere la prestazione indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di partecipazione al Fondo e potranno optare per la liquidazione dell'intera prestazione maturata sotto forma di capitale.

L'anzianità di iscrizione che il dipendente abbia maturato presso altri Fondi pensione, è riconosciuta ai fini dell'anzianità maturata all'interno del Fondo.

### **Articolo 13- Norma transitoria**

- Dipendenti in forza a Sviluppo Italia alla data di sottoscrizione del presente accordo e non iscritti ad alcuna forma di previdenza integrativa:

La contribuzione al Fondo decorrerà dal 1.1.2001 per i dipendenti che effettueranno l'adesione entro e non oltre il 30.9.2001; per coloro che sono stati assunti

h  
llc

f  
Gob  
H  
R  
PR

successivamente al 1.1.2001 e che hanno superato il periodo di prova alla data del presente accordo, la data di contribuzione decorrerà dalla data di assunzione.

La contribuzione pregressa verrà recuperata entro dicembre 2001.

Per coloro che aderiranno successivamente al 30.9.2001 la decorrenza sarà quella prevista dall'art. 7 del presente accordo.

- Dipendenti ex Insud in forza a Sviluppo Italia iscritti alla data del presente accordo al Fondo Pensione Previggen -Generali:

La contribuzione dovuta sulle somme erogate fino alla data del presente accordo verrà versata al Fondo Previggen-Generali in un'unica soluzione con le percentuali di contribuzione e le modalità di prelievo previste dai precedenti accordi.

Successivamente a tale data, per coloro che aderiranno al Fondo PREVIRAS verrà applicato quanto previsto dal C.C.L. di Sviluppo Italia e dal presente accordo.

Per coloro che aderiranno al fondo PREVIRAS entro il 30.9.01 la contribuzione decorrerà dal 1 giugno 2001.

La eventuale contribuzione pregressa verrà recuperata entro dicembre 2001.

Per coloro che aderiranno successivamente al 30.9.2001 la decorrenza sarà quella prevista dall'art. 7 del presente accordo.

- Dipendenti ex IG in forza a Sviluppo Italia iscritti alla data del presente accordo al Fondo Pensione Zurich Contribution:

La contribuzione dovuta sulle somme erogate fino alla data del presente accordo verrà versata al Fondo Zurich Contribution.

Successivamente a tale data, per coloro che aderiranno al Fondo PREVIRAS verrà applicato quanto previsto dal C.C.L. di Sviluppo Italia e dal presente accordo.

Per coloro che aderiranno al fondo PREVIRAS entro il 30.9.01 la contribuzione decorrerà dal 1 giugno 2001.

La eventuale contribuzione pregressa verrà recuperata entro dicembre 2001.

Per coloro che aderiranno successivamente al 30.9.2001 la decorrenza sarà quella prevista dall'art.7 del presente accordo.

#### **Articolo 14 Posizioni maturate presso altri Fondi**

Sviluppo Italia procederà al recesso della convenzione con Previggen- Generali e Zurich Contribution, e le posizioni previdenziali ivi maturate verranno trattate secondo quanto previsto dai Regolamenti dei Fondi e dalle Convenzioni in essere. Sviluppo Italia si impegna pertanto a dar luogo alle procedure e formalità necessarie a consentire su richiesta dei dipendenti, il trasferimento, il mantenimento e/o l'eventuale riscatto delle posizioni secondo le norme suddette.

U  
M

f  
G  
H  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

### Note all'Appendice 3

Il CCNL 5 giugno 2006 ha modificato le quote di contribuzione e di devoluzione del TFR, di cui all'art. 4 del "Regolamento sulla previdenza complementare Sviluppo Italia S.p.A." nelle misure che seguono:

- 1) la percentuale di cui alla lettera A) dell'art. 4, a carico del datore di lavoro, commisurata alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento, è elevata al 2,5% a decorrere dal 1° gennaio 2006 e al 3% a decorrere dal 1° gennaio 2007;
- 2) Per i dipendenti iscritti presso le gestione pensionistiche anteriormente al 28 aprile 1993, dal 1° gennaio 2006 e successivamente dal 1° gennaio 2007, la quota versata al Fondo e prelevata dal TFR è stata incrementata in misura pari al 50% dei contributi versati dal lavoratore e dall'Azienda.
- 3) Per i dipendenti iscritti presso le gestione pensionistiche successivamente al 28 aprile 1993, o coloro che, appartenendo al comma precedente abbiano optato per il versamento integrale, continua ad essere destinata al Fondo l'intera quota del TFR.

h  
u

Handwritten signatures and initials, including a large 'F' and several cursive signatures.

## Appendice 4

### ORGANICI PER AREA/SERVIZIO

LIVELLO	SESSO	1	2	3	4	5	Totale
Numero	Maschi						
Dip.	Femmine						

Età	< 30	Tra 31 e 40	Tra 41 e 50	> 51
Numero Dip.				

Titolo di Studio	Media Super. Liceo	Università Triennale	Universitaria	Special. Post Università
Numero Dip.				

Tipologia Contratto	Termine *	Part Time *
Numero Persone		
% sul Tot.		

\* di cui del totale dipendenti tempo indeterminato

TURN OVER	Maschi					Femmine				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Entrati nel periodo										
Usciti nel periodo										

	Maschi					Femmine				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Categorie protette										
Variazioni nel periodo										

### POLITICHE DI SVILUPPO SINGOLE AREE E SERVIZI

Sesso	Livello	1	2	3	4	5	Totale
Maschi	Media retribuzione *						
Femmine	Media retribuzione *						

\* iscritti a libro matricola full-time media delle retribuzioni lorde anno comprensive di superminimo.

Livello	Sesso	1	2	3	4	5	Totale/Medie
Passaggio al	M						
	F						
Numero Interventi	M						
	F						
Media Euro	M						
	F						

### FLESSIBILITA'

Tipologia contratto	Stage	Lavoro Temporaneo	Termine		Part Time *		Collaboratori a progetto
			In	Out	In	Out	
Numero persone							
% sul Totale							

\* di cui del totale dipendenti tempo determinato

*f r p h p e*

**ALLEGATO 1****Minimi retributivi per il periodo 1° gennaio 2014 – 31 dicembre 2016***Tab 3: ANNO 2014 – decorrenza 1° gennaio 2014 – invariati rispetto al 2013*

<b>Livello</b>	<b>Minimo Conglobato</b>	<b>Assegno Ex Accordo</b>	<b>Indennità di Quadro</b>
1° Liv.	3.398,50	266,11	248,18
2° Liv.	2.813,95	191,90	
3° Liv.	2.343,70	143,92	
4° Liv.	1.980,89	143,92	
5° Liv.	1.825,43	143,92	

*Tab 4: ANNO 2014 – decorrenza 1° ottobre 2014*

<b>Livello</b>	<b>Minimo Conglobato</b>	<b>Assegno Ex Accordo</b>	<b>Indennità di Quadro</b>
1° Liv.	3.520,85	275,69	257,11
2° Liv.	2.915,25	198,81	
3° Liv.	2.428,07	149,10	
4° Liv.	2.052,20	149,10	
5° Liv.	1.891,15	149,10	

*Tab. 5: ANNO 2015 – decorrenza 1° luglio 2015*

<b>Livello</b>	<b>Minimo Conglobato</b>	<b>Assegno Ex Accordo</b>	<b>Indennità di Quadro</b>
1° Liv.	3.591,26	281,20	262,26
2° Liv.	2.973,56	202,78	
3° Liv.	2.476,63	152,08	
4° Liv.	2.093,25	152,08	
5° Liv.	1.928,97	152,08	

*Tab. 6: ANNO 2016 – decorrenza 1° luglio 2016*

<b>Livello</b>	<b>Minimo Conglobato</b>	<b>Assegno Ex Accordo</b>	<b>Indennità di Quadro</b>
1° Liv.	3.666,68	287,11	267,76
2° Liv.	3.036,00	207,04	
3° Liv.	2.528,64	155,28	
4° Liv.	2.137,20	155,28	
5° Liv.	1.969,48	155,28	

2  
lu

f  
98  
99  
100

Le retribuzioni di cui alle tabelle 3, 4, 5 e 6 sono riconosciute, alle decorrenze ivi indicate, ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo e saranno riproporzionate *pro quota* secondo le percentuali di part time; in caso di assunzione in corso d'anno ovvero di aspettativa non retribuita nonché nelle altre casistiche previste dalla legge, la singola tranche sarà riconosciuta, ai fini delle retribuzioni indirette e differite, in proporzione ai mesi di effettiva presenza e/o retribuzione; in caso di passaggio di livello, la singola tranche di aumento sarà parimenti riconosciuta in proporzione ai mesi di assegnazione al nuovo livello.

Le Parti, attraverso la definizione dei valori economici contenuti nelle tabelle 3, 4 e 5 e 6, si danno atto di aver definito:

- a) il recupero dello scostamento tra tasso di inflazione programmato utilizzato per il rinnovo 2011 e l'inflazione effettiva rilevata dall'Istat, pari al 1,80% (sommatoria dei differenziali per anno – per il 2013 in assenza della definizione dell'indice effettivo è stato utilizzato l'indice previsionale);
- b) l'indice di inflazione previsionale per l'anno 2014 pari al 1,80% ;
- c) l'indice di inflazione previsionale per l'anno 2015 pari al 2,00%;
- d) l'indice di inflazione previsionale per l'anno 2016 al 2,10%.

Le Parti si danno atto di aver definito i nuovi importi economici applicando le percentuali sopra riportate su valori rivalutati di anno in anno e che l'importo dell'assegno ex accordo, riconosciuto ai lavoratori in forza al 13 dicembre 2000, è quello del livello di inquadramento al 1 gennaio 2001.

#### NOTA A VERBALE

L'Azienda, a fronte della decorrenza concordata tra le Parti per gli aumenti contrattuali definiti come sopra, si impegna a non procedere ad incrementi dei superminimi individuali né ad erogazioni di importi *una tantum* (ad esclusione di quanto disposto al punto 4 "Testo di dettaglio dell'Ipotesi di Accordo preliminare CCNL Gruppo Invitalia" del 14 maggio 2014) fino al mese di decorrenza degli aumenti contrattuali.

L  
U

f  
R  
A  
PR

**Trattamento in caso di trasferta**

**Viaggi in aereo:**

- è consentito l'utilizzo della sola tariffa scontata sia per i voli nazionali, sia per i voli internazionali;
- è escluso l'utilizzo della business class.

**Viaggi in treno:**

- è consentito l'utilizzo dei soli biglietti di seconda classe sia per i treni ad alta velocità, sia per i treni Eurostar;
- è consentito l'utilizzo dei biglietti di prima classe per tutte le altre tipologie di treni.

**Viaggi in auto:**

Auto a noleggio

- è consentito l'utilizzo di un'autovettura a noleggio nei limiti riportati nella seguente tabella:

Gruppo	Descrizione	Cilindrata (indicativa)	Posti	N° dipendenti
D	Compatte	1.5 - 1.9	5	Fino a 4
K	7 Posti	1.9 - 2.2	7	Oltre 4

Auto propria

- è consentito l'utilizzo dell'auto propria per le destinazioni non raggiungibili con mezzi di trasporto pubblici o qualora risulti più economico rispetto all'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici e/o all'utilizzo di auto a noleggio.

I rimborsi saranno riconosciuti secondo i seguenti criteri:

- il rimborso chilometrico è calcolato sulla base dei valori ricavabili dal sito dell'ACI ([www.aci.it](http://www.aci.it)) sezione dedicata "Costi Chilometrici" per una percorrenza di 15.000 Km annui per le auto alimentate a benzina e di 20.000 Km annui per le auto alimentate a gasolio;
- gli importi del rimborso chilometrico individuati non potranno comunque superare i limiti di deducibilità fiscale dal reddito d'impresa per una percorrenza media annua di 15.000 Km aggiornati dall'ACI ([www.aci.it](http://www.aci.it)) due volte l'anno;
- ciascun dipendente dovrà allegare al modulo trasferta il prospetto "Calcolo Costi Chilometrici" ottenuto dal sito [www.aci.it](http://www.aci.it).

u  
u

f  
PB  
H  
pe

**Taxi:**

- è consentito l'utilizzo del taxi, nei limiti dello stretto necessario, per i trasferimenti da/per la propria abitazione qualora siano effettuati al di fuori del normale orario di lavoro;
- è consentito l'utilizzo del taxi nelle località di destinazione della trasferta da/per l'aeroporto o stazione ferroviaria verso/da il luogo di attività o verso/da il luogo di pernottamento.
- non è consentito l'utilizzo del taxi per trasferimenti da e verso luoghi non strettamente attinenti lo scopo della trasferta.

**Alloggio:**

- è previsto l'alloggio hotel di categoria non superiore a 4 stelle.

**Vitto:**

- è previsto il rimborso totale delle spese di vitto per un importo massimo di € 40 per ciascun pasto principale e per un importo massimo giornaliero non superiore a € 55.

L

64

f 90 11  
100  
11 11  
11 11

**ALLEGATO 3**

<b>RIMBORSO SPESE MEDICHE "Dipendenti"</b>				
	<b>OPZIONE I Base</b>	<b>OPZIONE II Super</b>	<b>OPZIONE III Extra</b>	
<b>AREA RICOVERO</b>	<b>Prestazioni e Rimborsi Max Anno/Nucleo</b>			
	<b>In caso di ricovero con o senza intervento chirurgico:</b>			
	1) Spese per onorari dei chirurghi, dell'anato, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento;	<b>€ 150.000,00</b> (no scoperto no franchigia in caso di ricovero in Istituto convenzionato - scoperto del 25% in caso di ricovero fuori convenzionamento con un minimo di € 2.500,00)	<b>€ 200.000,00</b> (no scoperto no franchigia in caso di ricovero in Istituto convenzionato - scoperto del 25% in caso di ricovero fuori convenzionamento con un minimo di € 2.500,00)	<b>€ 200.000,00</b> (no scoperto no franchigia in caso di ricovero in Istituto convenzionato - scoperto del 25% in caso di ricovero fuori convenzionamento con un minimo di € 2.500,00)
	2) Spese per le rette di degenza			
	3) Spese per gli accertamenti diagnostici ed onorari medici effettuati nei 90 gg precedenti e relativi al ricovero;			
	4) Spese rese necessarie dall'intervento o sostenute dopo la cessazione del ricovero per esami, per medicinali, per prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi e per cure termali effettuate nei 90 gg successivi al ricovero.			
	5) Parto cesareo e aborto terapeutico			
	<b>Interventi per correzione o eliminazione dei vizi della vista</b> (deficit superiore a cinque diotrie sul singolo occhio)	<b>€ 2.580,00</b> (no scoperto se effettuato presso strutture convenzionate - scoperto del 25% in caso strutture fuori convenzionamento con un minimo di € 650,00)	<b>€ 2.580,00</b> (no scoperto se effettuato presso strutture convenzionate - scoperto del 25% in caso strutture fuori convenzionamento con un minimo di € 650,00)	<b>€ 2.580,00</b> (no scoperto se effettuato presso strutture convenzionate - scoperto del 25% in caso strutture fuori convenzionamento con un minimo di € 650,00)
	<b>In caso di day hospital</b> (escluse le cure termali)	Incluso nel massimale di cui sopra, con il limite di <b>€ 155,00</b> al giorno per le rette di degenza (no scoperto se effettuato presso strutture convenzionate - scoperto del 25% in caso strutture fuori convenzionamento con un minimo di € 650,00)	Incluso nel massimale di cui sopra, con il limite di <b>€ 155,00</b> al giorno per le rette di degenza (no scoperto se effettuato presso strutture convenzionate - scoperto del 25% in caso di strutture fuori convenzionamento con un minimo di € 650,00)	Incluso nel massimale di cui sopra, con il limite di <b>€ 155,00</b> al giorno per le rette di degenza (no scoperto se effettuato presso strutture convenzionate - scoperto del 25% in caso di strutture fuori convenzionamento con un minimo di € 650,00)
	<b>In caso di parto naturale</b> Onorari medici, accertamenti diagnostici, cure, medicinali e gli esami riguardanti il ricovero anche per il neonato	<b>€ 5000,00</b> No scoperti e franchigie	<b>€ 5000,00</b> No scoperti e franchigie	<b>€ 5000,00</b> No scoperti e franchigie
<b>Per il trasporto con ambulanza, aereo o treno</b>	<b>€ 520,00</b> in Italia <b>€ 1.040,00</b> all'estero	<b>€ 520,00</b> in Italia <b>€ 1.040,00</b> all'estero	<b>€ 520,00</b> in Italia <b>€ 1.040,00</b> all'estero	
<b>Per l'accompagnatore</b> Vitto e pernottamento in Istituto di Cura	<b>€ 80,00</b> al giorno con il massimo di € 2.400,00	<b>€ 80,00</b> al giorno con il massimo di € 2.400,00	<b>€ 80,00</b> al giorno con il massimo di € 2.400,00	
<b>Diaria sostitutiva</b> Nel caso in cui le spese sanitarie da ricovero siano a totale carico dell'Assistenza Sanitaria Sociale o interamente rimborsate da altre Compagnie	<b>€ 100,00</b> al giorno per massimo 150 giorni	<b>€ 100,00</b> al giorno per massimo 150 giorni	<b>€ 100,00</b> al giorno per massimo 150 giorni	
<b>Ospedalizzazione domiciliare a seguito di malattia e infortunio</b>	<b>€ 5.000,00</b>	<b>€ 5.000,00</b>	<b>€ 5.000,00</b>	
<b>FUORI RICOVERO</b>	<b>In caso di spese extraospedaliere</b> 1. Amniocentesi, 2. Chemioterapia, 3. Cobaltoterapia, 4. Colonscopia, 5. Coronangiografia, 6. Diagnostica Radiologica, 7. Dialisi, 8. Doppler, 9. Ecografia, 10. Elettrocardiografia, 11. Elettroencefalografia, 12. Elettromiografia, 13. Laserterapia, 14. Radioterapia, 15. Risonanza magnetica nucleare, 16. Scintigrafia, 17. T.A.C., 18. Telecurore	<b>€ 5.200,00</b> no scop. no franchigia per accertamenti in struttura convenzionata; franchigia fissa di € 75 per accertamenti presso strutture fuori convenzionamento	<b>€ 5.200,00</b> no scop. no franchigia per accertamenti in struttura convenzionata; franchigia fissa di € 75 per accertamenti in strutture fuori convenzionamento	<b>€ 5.200,00</b> no scop. no franchigia per accertamenti in struttura convenzionata; franchigia fissa di € 75 per accertamenti in strutture fuori convenzionamento
	<b>In caso di spese domiciliari</b>			
	1) Onorari medici, trattamenti fisioterapici e rieducativi, noleggio apparecchiature per trattamenti fisioterapici, accertamenti diagnostici, medicinali compresi omeopatici e vaccini, cure termali, agopuntura purchè praticata da medici iscritti all'Albo	Non comprese nel presente programma	<b>€ 2.500,00</b> Scop 20% minimo € 50,00 in struttura convenzionata Scop 25% minimo € 75,00 in strutture fuori convenzionamento 1 ticket al 100%	<b>€ 2.500,00</b> Scop 20% minimo € 50,00 in struttura convenzionata Scop 25% minimo € 75,00 in strutture fuori convenzionamento 1 ticket al 100%
	2) Assistenza infermieristica a domicilio (limite di € 26,00 al giorno per max 30 gg)			
	<b>Dentarie:</b>	<b>€ 150,00</b> presso i centri convenzionati	<b>€ 150,00</b> presso i centri convenzionati	<b>€ 1.500,00</b> Sottolimito di € 500,00 per le cure ortodontiche. Scoperto 25% con il minimo di € 100,00
<b>Introduzione prevenzione odontoiatrica</b>	Ablazione del tartaro con visita di controllo 1 volta l'anno presso centri convenzionati	Ablazione del tartaro con visita di controllo 1 volta l'anno presso centri convenzionati		
<b>ALTRE</b>	<b>Protesi ortopediche</b>	Non comprese nel presente programma	<b>€ 2.000,00</b> franch € 50,00	<b>€ 2.000,00</b> franch € 50,00
	<b>Lenti correttive (comprese lenti a contatto)</b>	Non comprese nel presente programma	<b>€ 300,00</b> scoperto 25%	<b>€ 300,00</b> scoperto 25%
	<b>Spese funerarie (rimpatrio dall'estero)</b>	<b>€ 3.000,00</b>	<b>€ 3.000,00</b>	<b>€ 3.000,00</b>
	<b>Trasporto decesso in Italia</b>	<b>€ 2.000,00</b>	<b>€ 2.000,00</b>	<b>€ 2.000,00</b>

**N.B.: Tutti i massimali indicati nella presente scheda sono da intendersi per anno e per nucleo**

u  
m

f. p. G. H. M. R.