

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 luglio 2014 si sono incontrati:

la Società Autostrade per l'Italia

le Segreterie nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, SLA - CISAL, UGL, assistite dalle rispettive RSA

### PREMESSA

Il presente accordo si inserisce nel contesto delineato tra le parti nel Protocollo di intesa del 28 gennaio 2014, sia per quanto riguarda il modello di relazioni industriali ivi definito, sia per gli obiettivi di realizzare una gestione mirata del turn over che da un lato verifichi la necessità di nuovi inserimenti e dall'altra, comunque, prosegua il percorso di mantenimento e tutela del personale occupato.

Pur permanendo uno scenario macroeconomico ancora debole, l'andamento del traffico, nei primi mesi dell'anno, mostra alcuni positivi segnali di stabilizzazione e, rispetto all'andamento particolarmente negativo degli anni precedenti, un leggero aumento in termini percentuali.

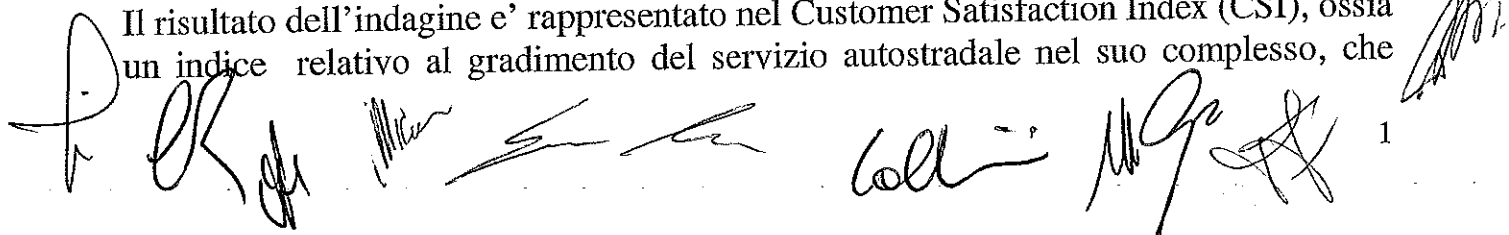
Nello scenario sopra descritto, obiettivo della presente intesa è quello di continuare il percorso, già avviato nei precedenti accordi, di ricercare strade condivise tra le parti che, al fine di proseguire i piani di miglioramento dell'efficienza, ottimizzare l'attuazione delle internalizzazioni sin qui fatte e mettere al centro di ogni iniziativa la qualità del servizio reso. Quanto sopra permette di proseguire nella politica sin qui seguita di realizzare attività lavorative stabili nel tempo.

Le Parti, con la presente intesa, riconfermano altresì la validità dell'attuale modello di relazioni industriali teso al confronto preventivo e concordano che il seguente Piano disciplina gli interventi organizzativi e gestionali da realizzare nel biennio 2014/2015.

La Direzione Aziendale comunica altresì che obiettivo principale che la Società si è data è un certo e misurabile ulteriore miglioramento della qualità del servizio erogato e percepito dal cliente, che si dovrà realizzare con un sensibile miglioramento di un pannello di indici quali-quantitativi.

Relativamente alla Qualità percepita dai clienti, il riferimento sarà l'indagine di Customer Satisfaction, realizzata attraverso interviste telefoniche effettuate da un primario ente specializzato presso i clienti frequent user dell'autostrada.

Il risultato dell'indagine è rappresentato nel Customer Satisfaction Index (CSI), ossia un indice relativo al gradimento del servizio autostradale nel suo complesso, che



sintetizza il giudizio dei clienti. In parallelo verrà anche misurato il gradimento delle componenti principali del servizio autostradale (per esempio sicurezza, fluidità, aree di Servizio, informazione, relazione con il Cliente.).

Le attività finalizzate al miglioramento della qualità erogata sono articolate in una serie di iniziative ed azioni, monitorate e misurate attraverso il nuovo Quality Report.

### **WELFARE AZIENDALE**

L'Azienda e le OSL hanno concordato l'avvio di una iniziativa a favore dei figli dei dipendenti, che prevede un " bando di concorso per l'assegnazione di borse di studio - soggiorno studio e stage lavorativo all'estero per i figli dei dipendenti".

Il bando sarà affisso entro Luglio 2014.

Azienda e OSL hanno inoltre convenuto di dar corso ad un progetto a favore dei figli dei dipendenti che si contraddistinguono per ottimi risultati scolastici, che metta a disposizione un supporto da parte della Società per il perfezionamento della loro formazione universitaria.

Inoltre, a livello di unità produttiva, per le Direzioni di Tronco e per la Sede Firenze, verrà comunicato al personale l'elenco delle strutture di asili nido che hanno mostrato interesse a convenzionarsi con la Società a prezzi vantaggiosi, al fine di verificare l'interesse concreto del personale a tale iniziativa.

In tale esclusivo caso, la Società procederà a ratificare le convenzioni e a procedere sulla falsariga di quanto già avvenuto per la Sede di Roma.

### *Internalizzazioni RMPP*

Nell'ottica di continuare il piano di miglioramento sulla qualità del servizio al cliente, nel corso del mese di Novembre 2014, verrà analizzato tra le parti il risultato della sperimentazione effettuata, d'intesa con le Rsa, che ha visto rafforzare il servizio RMPP, utilizzando temporaneamente alcune risorse di altre unità organizzative, al fine di definirne eventuali futuri sviluppi.

### *Bilancio delle competenze*

Le parti, in applicazione del protocollo del 28 gennaio 2014 e degli accordi precedenti, convengono che il progetto "bilancio delle competenze" sarà esteso anche alla Sede di Firenze, nel secondo semestre del 2014, secondo le linee guida e le modalità già realizzate nella Sede di Roma. Analoga iniziativa sarà estesa alle restanti unità produttive.

## CONTACT CENTER

Le parti convengono sul percorso intrapreso per far sì che il contact center Aspi si caratterizzi come call center moderno ed adeguato alle migliori best practices di riferimento.

Nel confermare le intese sottoscritte tra le parti nei verbali del 5 giugno e del 7 ottobre 2013, analizzati i livelli di servizio attuali, le parti concordano sulla necessità di un ampliamento dell'organico dagli attuali 62 FTE a 75 FTE.

Con l'obiettivo di efficientare il sistema e migliorare gli standard di risposta al cliente, le risorse aggiuntive verranno inserite prioritariamente nelle sedi principali di Roma e Napoli Capodichino.

Le parti, entro il mese di Settembre 2014, si incontreranno per un esame congiunto dello stato di implementazione raggiunto dall'ampliamento dell'organico previsto, onde individuare gli interventi da realizzare, la ciclicità del turno e lo stato di attuazione dello stesso, nonché le sue ricadute in termini di frequenza. Con l'occasione dovrà essere effettuata una verifica degli eventuali livelli di inquadramento della struttura.

A tal fine verranno accolte anche le domande di trasferimento da altre unità produttive, nel rispetto del contratto e dei precedenti accordi che disciplinano la materia, previa verifica dei requisiti fisico – attitudinali per ricoprire il nuovo ruolo.

Inoltre si incrementerà l'orario di lavoro del personale attualmente impiegato a tempo parziale, su base volontaria e con equa distribuzione tra tutte le risorse

Rispetto la tematica della turnazione, la Direzione Aziendale ha illustrato e consegnato alle OSL lo schema di ciclazione che intende realizzare.

Le Parti, fermo restando la priorità di garantire il servizio al cliente con i livelli di servizio che l'Azienda ha comunicato alle OSL, sia in termini di risposta telefonica che scritta, verificheranno, al raggiungimento dell'organico complessivo come sopra definito, i risultati raggiunti.

L'impatto dei nuovi inserimenti sarà valutato anche al fine di attuare il miglior contemperamento possibile tra l'esigenza di garantire livelli di risposta al cliente in linea con gli standard richiesti e le esigenze di realizzare una cadenza di turnazione la meno impattante possibile sulla gestione del tempo personale dei lavoratori.

Al fine di migliorare la qualità del servizio reso, viene altresì introdotta una specifica figura professionale direttiva, denominata "Specialista di Contact Center".

Le principali attività, a riporto diretto del responsabile della struttura, sono quelle di supportare il contact center nei suoi principali processi di risposta al cliente e di facilitatore delle attività degli operatori, intervenendo direttamente sia in sostituzione dei supervisor, che nel supporto diretto agli operatori nella gestione della relazione col cliente.

Al fine di favorire la crescita professionale delle risorse, per la copertura degli eventuali livelli che necessitassero, si farà riferimento, in via prioritaria, al personale già presente all'interno della struttura del contact center, attraverso gli strumenti previsti dal c.c.n.l.

Si conferma l'utilizzo del contact center esterno per il periodo estivo 2014 come eccezionalità a fronte della fase temporanea di completamento dell' organico.

## **DIREZIONI DI TRONCO**

### *Esercizio*

Nel corso del mese di Giugno sono state effettuate le verifiche a livello locale, secondo quanto stabilito nel Protocollo di Intesa sottoscritto tra le parti in data 28 gennaio 2014.

Le parti concordano che, a livello locale, si analizzi l'opportunità di proseguire l'internalizzazione di altre attività, quali ad esempio il c.d. "termo-spruzzato, compatibilmente con l'organico a disposizione.

### *Impianti*

Nel rispetto di quanto stabilito nei precedenti accordi, sono in corso di definizione le procedure previste per la copertura degli organici.

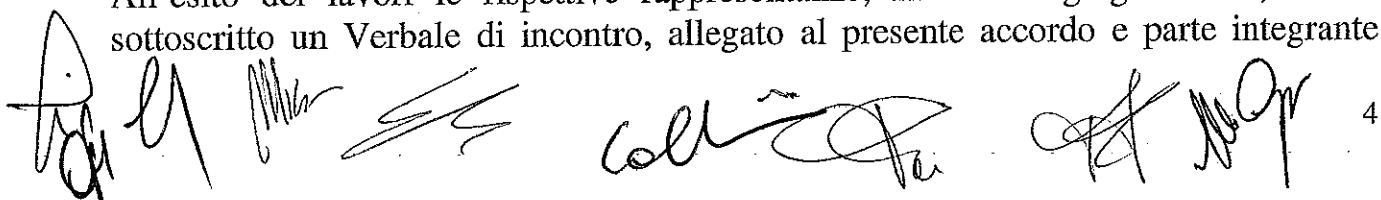
A livello locale verranno individuate le ulteriori internalizzazioni da realizzare, con particolare riferimento alla problematica degli interventi nelle gallerie.

Verrà attivata la commissione tecnica nazionale così come previsto dall'accordo del 26 marzo 2014

## **MCR**

Nel corso dei mesi precedenti si è riunita la commissione tecnica individuata tra le parti per analizzare alcune criticità emerse nella gestione del servizio.

All'esito dei lavori le rispettive rappresentanze, in data 9 giugno 2014, hanno sottoscritto un Verbale di incontro, allegato al presente accordo e parte integrante



4

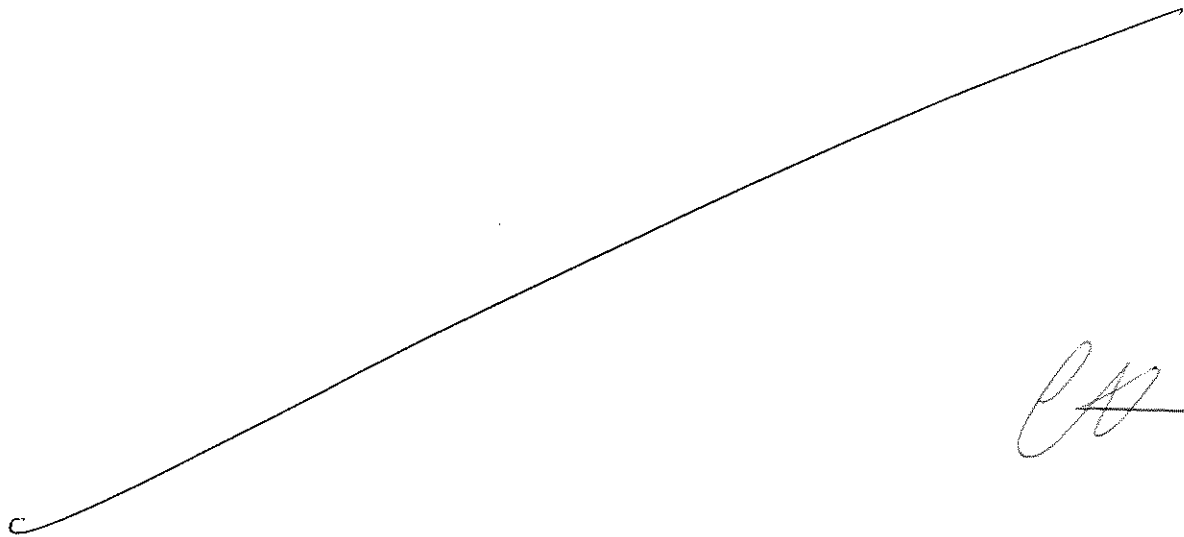
dello stesso, che prevede una serie di interventi e di azioni di miglioramento che verranno realizzati nel corso dei prossimi mesi. Tali importanti interventi, in sintesi, consistono in un miglioramento e potenziamento della rete dati, nella realizzazione di un unico server centrale entro fine anno che consentirà di distribuire meglio e in maniera più equilibrata gli interventi nelle varie postazioni, nella individuazione di uno standard unico di postazione MCR.

A completamento della rete dati sopra descritta sarà effettuato un incontro per la verifica complessiva dell'intero sistema, con particolare riguardo ai carichi di lavoro.

Vengono inoltre confermate le verifiche a livello di RSA per possibili attivazioni di nuove postazioni periferiche, ampliamento dei tempi di apertura sulle postazioni già esistenti, regolamentazione delle pause del personale.

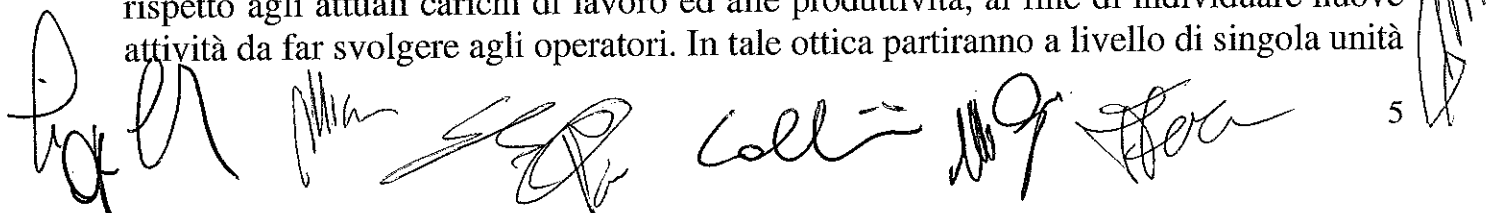
Sempre al fine di migliorare la qualità del servizio reso, ampliare le postazioni e tutelare casi di personale con inidoneità, anche temporanea, alle mansioni di norma svolte, la Direzione Aziendale verificherà la possibilità di ricollocazioni di tali risorse, anche in via non definitiva e comunque dopo la necessaria formazione, nella posizione di operatore MCR.

Entro il mese di Ottobre le parti verificheranno l'efficacia di tali interventi.



### **Punto Blu**

Nello spirito di quanto definito nel Verbale del 26 marzo 2014, entro il mese di Ottobre 2014, le parti si incontreranno per un approfondimento tecnico al fine di verificare congiuntamente i Punto Blu che presentano margini di miglioramento rispetto agli attuali carichi di lavoro ed alle produttività, al fine di individuare nuove attività da far svolgere agli operatori. In tale ottica partiranno a livello di singola unità



produttiva delle sperimentazioni per l'introduzione di nuove attività in alcuni punto blu, analizzando, in prima battuta, quelle connesse alla gestione dei rapporti di mancato pagamento.

### ***Punto Blu Express***

Nel confermare che i PBE rappresentano una estensione del servizio attualmente offerto alla clientela (e che prosegue il piano di installazione degli stessi nel corso del 2014, secondo quanto previsto nel Verbale di incontro del 26 marzo 2014), le parti hanno verificato i primi risultati derivanti dalla installazione dei PBE previsti nei precedenti accordi.

A causa di problemi logistici e di posizionamento di 6 PBE già comunicati nel precedente accordo ( in particolare quelli previsti a San Martino est, Secchia Est, La Pioppa Ovest, Chianti Est, La Macchia Ovest, Conero Est), ferme restando il numero previsto in ogni singola Direzione di Tronco, gli stessi verranno sostituiti secondo il piano allegato.

E' stato illustrato alle OSL il nuovo piano di installazione; tale piano sarà oggetto di confronto nel mese di Settembre.

### **Assunzioni**

L'Azienda, rispondendo alle sollecitazioni delle Organizzazioni Sindacali, comunica che complessivamente saranno assunte in Aspi 68 risorse FTE, da destinare per la copertura di ruoli operativi.

Alcune unità saranno specificatamente utilizzate in progetti mirati al miglioramento della qualità del servizio.

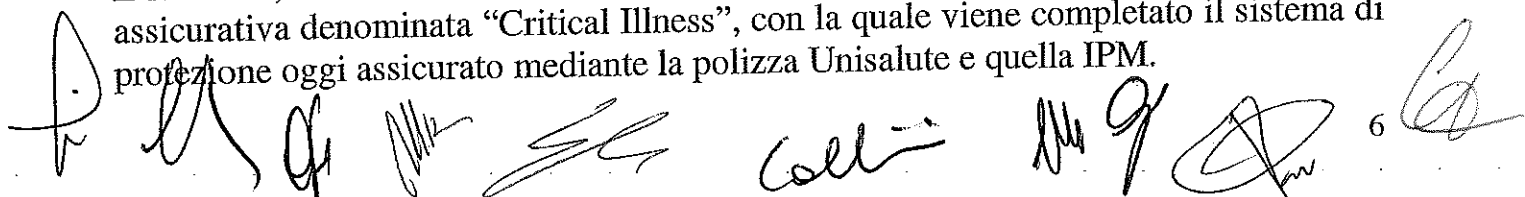
La ricerca e l'immissione di risorse avrà luogo secondo le modalità previste dalle norme di legge, di contratto e dalle procedure aziendali in vigore.

Nel mese di Ottobre 2014 le parti si incontreranno per una verifica sulla collocazione settoriale e territoriale che l'Azienda ha stabilito di dare ai nuovi inserimenti.

Le parti si incontreranno periodicamente per monitorare lo stato di avanzamento del piano di immissione delle risorse.

### ***Integrazione Copertura assicurativa***

L'Azienda, su richiesta sindacale, comunica di avere in corso di stipula una polizza assicurativa denominata "Critical Illness", con la quale viene completato il sistema di protezione oggi assicurato mediante la polizza Unisalute e quella IPM.



A series of handwritten signatures and initials are located at the bottom of the page, corresponding to the various parties mentioned in the text. There are approximately 10 distinct marks, including full names and initials, some of which are quite stylized.

La copertura assicurativa garantisce l'erogazione di un importo "una tantum" per consentire all'assicurato di far fronte a spese non di natura medica o clinica, pertanto non coperte da Unisalute, al manifestarsi di alcune patologie particolarmente gravi. L'elenco delle patologie viene riportato in allegato.

La Società specifica infine che la copertura della polizza IPM opera anche in costanza di rapporto di lavoro.

L'articolato contrattuale sarà preventivamente oggetto di una valutazione congiunta.

### **Vestiaro**

In data 7 marzo 2014, con la sottoscrizione di uno specifico verbale di incontro, si sono conclusi i lavori della Commissione tecnica sul vestiario.

Le parti convengono pertanto di dar seguito a quanto ivi specificato.

### **Premio di produttività**

Le parti individuano i tre indicatori per il calcolo del premio di produttività (perimetro Aspi) per gli anni 2014/2016, che vengono allegati al presente accordo, convenendo sin d'ora di negoziarne, nei tempi appresso indicati, il meccanismo di applicazione secondo le logiche di funzionamento qui definite:

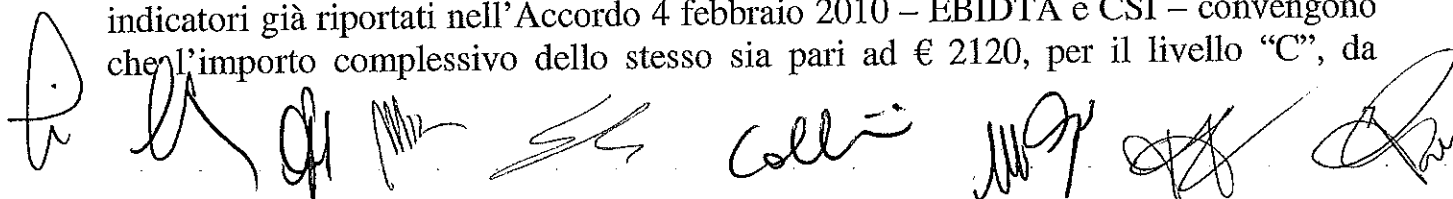
- variabilità dell'importo erogato in stretta e diretta correlazione alla misura del raggiungimento degli obiettivi negoziati per ciascuno dei parametri di cui sopra
- regolamentazione degli effetti della logica sopradescritta con definizione del livello minimo di salvaguardia e massimo di remunerazione della extraperformance.

L'accordo sarà raggiunto in occasione della contrattazione di secondo livello prevista per ottobre 2014.

In quella sede le parti valuteranno la possibilità di inserire meccanismi che possano premiare l'inversione di trend del fattore assenteismo.

\*\*\*\*\*

Relativamente al premio di produttività di competenza dell'anno 2013, le parti, valutati i risultati conseguiti dall'Azienda per l'anno 2013, in applicazione degli indicatori già riportati nell'Accordo 4 febbraio 2010 – EBIDTA e CSI – convengono che l'importo complessivo dello stesso sia pari ad € 2120, per il livello "C", da



riparametrare con le modalità riportate nella tabella allegata e secondo i criteri di erogazione sotto stabiliti.

### Criteri di erogazione

Il premio verrà corrisposto al personale a tempo indeterminato in servizio alla data odierna, in relazione al servizio prestato nell'anno precedente.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale il Premio verrà riproporzionato in relazione alla durata ordinaria della prestazione, comprendendo a tali effetti le ore supplementari prestate nell'anno precedente, con esclusione delle ore trasformate in riposi compensativi e confluiti nella banca ore.

La quota giornaliera si determina dividendo per 22 1/12 dell'importo annuo spettante; la quota mensile è pari a 1/12 dell'importo annuo spettante.

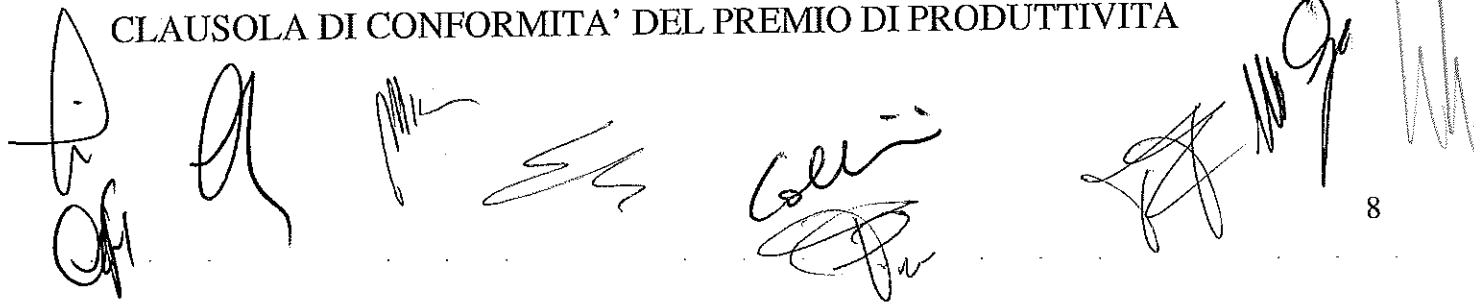
Troveranno applicazione i seguenti criteri:

- in caso di non effettuazione della prestazione per malattia e/o per assenze non retribuite relative all'anno 2013, non verrà corrisposta una quota giornaliera del Premio;
- in caso di malattia superiori a 5 giorni consecutivi di calendario relative all'anno 2013, verrà riconosciuta, a partire dal sesto giorno, una quota del premio pari all'80 % di quella giornaliera;
- in caso di malattia di durata inferiore a 4 giorni di calendario che non abbia comportato il ricovero ospedaliero o day - hospital, sempre relative all'anno 2013, per ogni assenza in turni notturni o festivi, nonché nella giornata di domenica per il solo personale a tempo pieno, ovvero, per il personale non turnista nelle giornate di Venerdì e di Lunedì, saranno detratte due quote giornaliere, in luogo della singola, per ogni giorno di assenza.

Gli importi del premio di cui al presente Accordo non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato sarà corrisposto un Premio corrispondente ad 1/12 della quota annua del premio per ogni mese di servizio prestato nell'anno di corresponsione. Detto premio verrà corrisposto con le stesse modalità di cui sopra ai lavoratori in servizio al 1 maggio di ogni anno o assunti successivamente nel corso dell'anno.

CLAUSOLA DI CONFORMITA' DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA



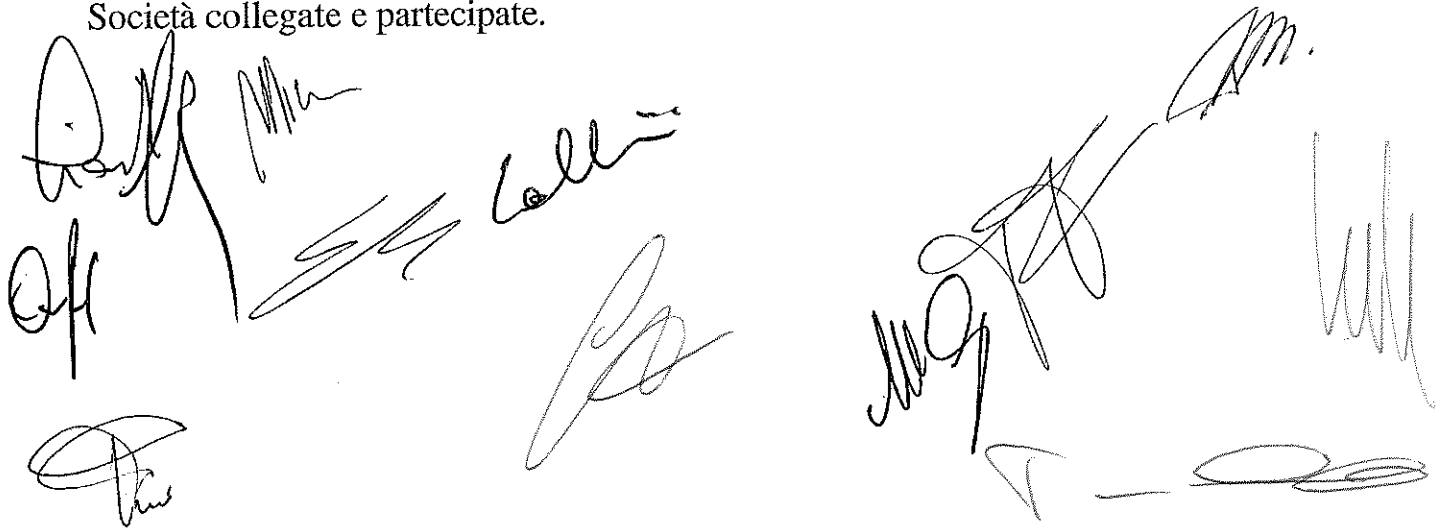
le Parti firmatarie del presente Accordo attestano congiuntamente che l'erogazione disciplinata nel presente documento e denominata "premio di Produttività ( di seguito "Premio") risponde pienamente ai requisiti di cui al DPCM 19 febbraio 2014.

In particolare, le Parti attestano che:

- il Premio fa espresso riferimento agli indicatori quantitativi di produttività/ redditività/qualità aziendale ( EBIDTA / CSI);
- il Premio beneficia del cd "sgravio contributivo";
- il Premio costituisce " corresponsione di voce retributiva corrisposta solo al termine di un periodo annuale";
- il Premio costituisce un "unicum" di ammontare complessivo lordo individuato nel presente Accordo e pertanto la " detassazione" sarà applicata all'intera somma erogata nell'anno 2014 e riferita alla redditività 2013 a ciascun dipendente

La Direzione Aziendale provvederà al deposito del presente Accordo presso la competente DTL entro trenta giorni dalla data di stipula.

Il risultato complessivo raggiunto è valido, con le stesse caratteristiche, anche per le Società Atlantia, SDS, Tower co, Telepass, Ad Moving, e Tech, ai sensi di quanto previsto dai precedenti Accordi in materia e costituisce utile riferimento per le altre Società collegate e partecipate.

The image shows a collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, horizontal cluster across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive flourishes, representing the various parties mentioned in the text above.

Dichiarazione delle OO.SS.LL.

Il Sindacato ha scelto, stante la gravissima situazione occupazionale del Paese, di destinare quota parte del premio di produttività spettante per l'anno 2013, in favore di nuove assunzioni.

Luigi Merello

Colli

Tatiana Fatti

Marmi

Paolo Cella

M. G.

→

## VERBALE DI INCONTRO

Il giorno 9 giugno 2014, ed in precedenza in data 8 aprile ed 8 maggio 2014, si sono incontrati presso gli uffici della sede di Firenze:

- la rappresentanza aziendale;
- le delegazioni in rappresentanza di FILT-CGIL, FIT-CISL, ULTRASPORTI, SLA-CISAL, UGLT;

per il confronto previsto a livello di commissione tecnica delegata dal tavolo nazionale sul servizio MCR.

Dopo analisi dei dati relativi al servizio ed ampia ed approfondita discussione sulle evidenze emerse dagli stessi, le Parti hanno condiviso le seguenti aree di intervento:

- miglioramento della qualità dell'audio, correlato all'adeguamento della rete di trasmissione dati il cui completamento è stimato per la fine del 2014 e ad una puntuale ed attenta manutenzione da parte dei competenti uffici impianti;
- ottimizzazione nello smistamento delle chiamate su tutte le postazioni presenti sulla rete, fermo restando l'opportunità condivisa di dare priorità al criterio della "territorialità". Tale azione sarà realizzata, entro il corrente anno, attraverso una revisione dell'attuale architettura del sistema MCR, basata sullo smistamento delle chiamate da parte di un unico server centrale;
- al fine di ottimizzare la gestione delle postazioni e garantire l'apertura nei momenti di maggior traffico, predisposizione da parte delle singole Direzioni di Tronco, laddove non presente, di un programma di pianificazione di apertura e chiusura delle postazioni per singolo turno/fascia oraria;
- definizione di una tipologia standard di postazione MCR che ne dettati le dotazioni. L'azienda provvederà a fornire ai componenti sindacali della commissione MCR i requisiti previsti da tale standard;
- ampliamento sulla postazione MCR delle "causali" di chiusura pista e chiusura postazione;
- effettuazione a livello di RSA per ogni Direzione di Tronco delle seguenti analisi:
  - verifica, compatibilmente con le operazioni di pagamento manuale, della possibilità di attivazione di nuove postazioni MCR periferiche, ovvero ampliamento dei tempi di apertura sulle postazioni MCR già presenti;
  - verifica eventuale disponibilità di risorse da ricollocare, anche temporaneamente, all'attività MCR.

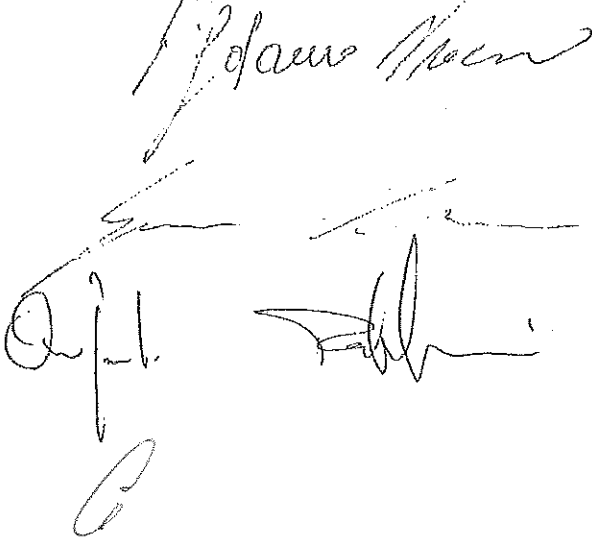
La Parti, nel condividere l'importanza anche del fattore umano ai fini dell'erogazione di un'eccellente qualità del servizio, concordano sull'opportunità che le Direzioni di Tronco continuino nei percorsi di incontro ed addestramento nei confronti degli operatori MCR.

La Commissione Tecnica concorda di incontrarsi nella prima metà del mese di Ottobre per un aggiornamento sullo stato di avanzamento delle azioni individuate.

Il presente documento sarà inviato alle rispettive rappresentanze nazionali.

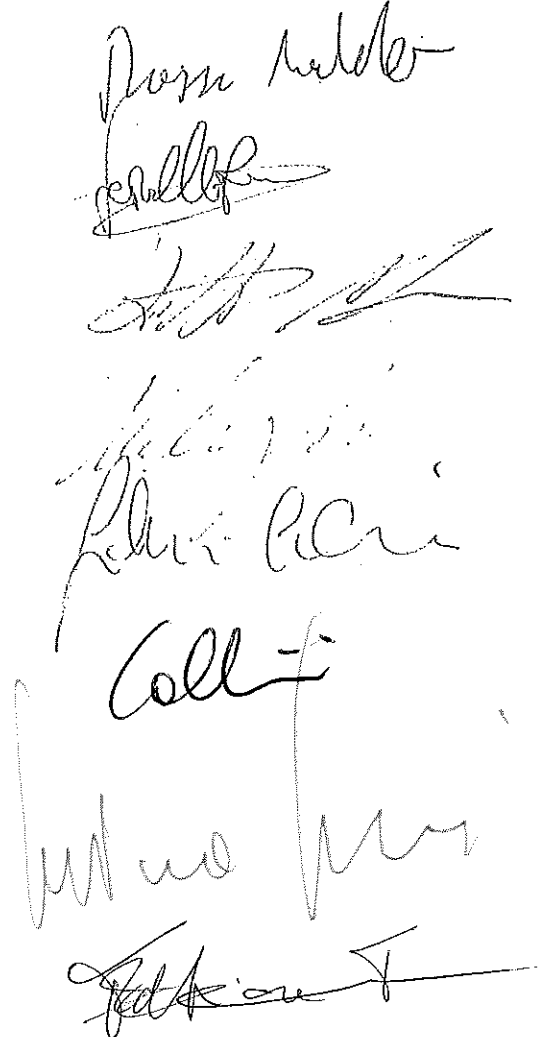
Firenze, 9 giugno 2014

La rappresentanza aziendale



Handwritten signatures of the company representative, including a large signature at the top and several smaller ones below.

La delegazione sindacale



Handwritten signatures of the trade union delegation, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Allegato 3

# Criteri per il calcolo del Premio di Produttività

Sono stati individuati 3 indicatori per il calcolo del Premio di Produttività (perimetro ASPI):

- EBITDA
- VALORE AGGIUNTO PRO-CAPITE
- CUSTOMER SATISFACTION INDEX

	EBITDA	Peso indicatore	Fonte
ASPI	Margine operativo prima degli interessi finanziari, delle imposte, degli ammortamenti e delle svalutazioni. Tale margine fornisce una misura del risultato della gestione operativa aziendale senza tener conto di effetti contabili, finanziari e fiscali.	40%	EBITDA: Bilancio

	VALORE AGGIUNTO pro-capite	Peso indicatore	Fonte
ASPI	Misura la produttività aziendale pro capite senza tener conto delle dinamiche del costo del lavoro. Viene calcolato nel seguente modo: VALORE AGGIUNTO PRO-CAPITE = (EBITDA - COSTO DEL LAVORO*) / FORZA PUNTUALE**	40%	Forza Puntuale: Bilancio EBITDA: Bilancio Costo del Lavoro: Bilancio

	CUSTOMER SATISFACTION INDEX	Peso indicatore	Fonte
ASPI	Indice di soddisfazione dei Clienti. Misura, attraverso interviste a gruppi omogenei di viaggiatori autostradali e valutazioni di KPI, la soddisfazione della clientela rispetto al servizio erogato (Qualità percepita). *** Per la definizione del Premio di Produttività verrà considerata l'indagine di Dicembre.	20%	CSI: Bilancio di Sostenibilità

\*Costo del lavoro gestionale netto (al netto del Personale Capitalizzato).

\*\* Forza puntuale al 31.12 dell'anno.

\*\*\* Il piano di indagini, realizzato attraverso un ente terzo specializzato, prevede due indagini di Customer Satisfaction all'anno (una a Giugno e l'altra a Dicembre) e interviste ad un campione casuale di 3.800 Clienti.

Allegato 3

W

ACCORDO DEL 18 luglio 2014

livello	scala parametrale	1 tranche marzo 2014 *	2 tranche luglio 2014	importo complessivo
A	235	1.604	1.763	3.367
A1	210	1.433	1.575	3.008
B	185	1.263	1.388	2.651
B1	169	1.153	1.268	2.421
C	148	1.010	1.110	2.120
C1	135	921	1.013	1.934
D	100	682	750	1.432

M

\* erogata a marzo 2014

*(Handwritten signatures and initials)*

Allegato 4

**Installazioni Punto Blu Express  
agg. 16.07.2014**

**Primi 32 siti**

n°	DT	Dislocazione	Autostrada	Tipo	Sede Punto Blu (si/no)
1	01 Genova	AURELIA SUD	A10	AdS	NO
2	01 Genova	ARONA	A26	PB	SI
3	01 Genova	STURA EST	A26	AdS	NO
4	01 Genova	STURA OVEST	A26	AdS	NO
5	02 Milano	ARDA EST	A1	AdS	NO
6	02 Milano	SOMAGLIA EST	A1	AdS	NO
7	02 Milano	SOMAGLIA OVEST	A1	AdS	NO
8	02 Milano	BREMO SUD	A4	AdS	NO
9	02 Milano	BRIANZA NORD	A4	AdS	SI
10	02 Milano	BRIANZA SUD	A4	AdS	NO
11	02 Milano	NOVATE DT	A4	PB	SI
12	02 Milano	NOVATE MILANESE NORD	A4	AdS	NO
13	02 Milano	SEBINO SUD	A4	AdS	NO
14	03 Bologna	SECCHIA OVEST	A1	AdS	SI
15	03 Bologna	BEVANO EST	A14	AdS	NO
16	03 Bologna	BEVANO OVEST	A14	AdS	NO
17	03 Bologna	LA PIOPPA EST	A14	AdS	NO
18	04 Firenze	ARNO EST	A1	AdS	NO
19	04 Firenze	ARNO OVEST	A1	AdS	NO
20	05 Fiano	GIOVE OVEST	A1	AdS	NO
21	05 Fiano	LA MACCHIA EST	A1	AdS	NO
22	06 Cassino	CASILINA EST	A1	AdS	NO
23	06 Cassino	CASILINA OVEST	A1	AdS	NO
24	06 Cassino	S. NICOLA EST	A1	AdS	NO
25	07 Pescara	ESINO EST	A14	AdS	NO
26	07 Pescara	VASTO NORD	A14	PB	SI

in corso installaz

**ADS in sostituzione delle 6 sospese**

	DT	Dislocazione	Autostrada	Tipo	Sede Punto Blu (si/no)
27	02 Milano	S. ZENONE EST	A1	AdS	NO
28	03 Bologna	SAN PELAGIO EST	A13	AdS	SI
29	03 Bologna	PO EST	A13	AdS	NO
30	04 Firenze	BADIA AL PINO EST	A1	AdS	NO
31	05 Fiano	PRENESTINA OVEST	A1	AdS	NO
32	07 Pescara	PICENO EST	A1	AdS	NO

da installare  
da installare  
da installare  
da installare  
da installare

Multiple handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Collini' and various initials.

## GARANZIA CRITICAL ILLNESS

### Oggetto della Garanzia

La Società assicuratrice garantisce un importo una tantum nel caso in cui si manifesti in data successiva all'inizio della copertura, una delle patologie indicate di seguito.

### Malattie Indennizzabili

Sono considerati indennizzabili i casi ascrivibili alle seguenti Malattie Gravi:

- Astrocitoma maligno III e IV stadio o Glioblastoma;
- Carcinoma del pancreas;
- Carcinoma epatocellulare (epatocarcinoma);
- Cardiopatie o miocardiopatie in classe NHYA IV senza possibilità di trapianto cardiaco;
- Encefalopatia spongiforme (o malattia di Creudzfeld-Jakob);
- Leucemia mieloide cronica (solo in caso in cui la percentuale dei Blasti del sangue o nel midollo osseo è superiore al 5%);
- Linfomi maligni IV stadio resistenti al trattamento;
- Medullo blastoma;
- Melanoma maligno con metastasi cerebrali e/o epatiche;
- Mesotelioma pleurico;
- Mieloma multiplo stadio III;
- Neoplasie maligne solide al IV stadio;
- Oligodengrolioma aneoplastico;
- Tumori metastatici del sistema nervoso centrale.

### Somma assicurata

La somma assicurata è di € 25.000 (venticinquemila).

The bottom half of the page contains approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-structured pattern. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be from various individuals, possibly representing different roles or departments related to the insurance policy.