

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

BLUE HEALTH CENTER S.r.l.

(per i Dipendenti “non conferiti” assunti dall’1/8/2023)

Il giorno 7/7/2023

tra

BLUE HEALTH CENTER S.r.l., in persona del Direttore Generale Gianluca Lorenzi, con l’assistenza della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, nelle persone del Direttore Risorse Mauro Paccione e della Responsabile Relazioni Sindacali Nicoletta Maria Ruggieri

e

le R.S.A. di Blue Assistance S.p.A. e della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, nelle persone di:

- Maurizio Napoli, Debora Salvo, Rossano Massetti e Stefano Barbero per la FISAC/CGIL;
- Paolo Antonio Pastura per la FIRST/CISL;
- Susanna Radeglia e Andrea Chiesura per la UILCA;
- Ottaviano D’Albertas e Roberto Perozeni per la FNA;
- Maria Antonietta Paganelli, Fabrizio Storti e Arnaldo De Marco per lo SNFIA;

si è convenuto quanto segue:

PREMESSA – RESPONSABILITA’ SOCIALE D’IMPRESA

Le Parti concordano sull’importanza di conciliare gli obiettivi economici aziendali con quelli sociali ed ambientali. Ritengono che le scelte industriali debbano tenere prioritariamente in considerazione le ricadute sui lavoratori, sull’ambiente, sulla comunità, sulle istituzioni locali, sui collaboratori e sui fornitori.

Le Parti riaffermano il ruolo centrale delle lavoratrici e dei lavoratori di Blue Health Center e del Gruppo, l’obiettivo della loro valorizzazione quale elemento indispensabile, oltre che strategico, per lo sviluppo dell’impresa e delle qualità dei singoli. Le Parti condividono l’opportunità di individuare forme di dialogo, coinvolgimento specifico e percorsi condivisi sui temi di Responsabilità Sociale nei riguardi delle Organizzazioni Sindacali, in quanto rappresentanti delle persone che lavorano in Azienda.

In coerenza con tali presupposti le Parti ritengono fondamentale il dialogo con i portatori di interesse, il rispetto degli accordi e l'implementazione delle manifestazioni già sperimentate di responsabilità sociale, quali ad esempio la flessibilità oraria per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (orario flessibile, tempo parziale, lavoro a distanza, lavoro agile), l'abitazione (alloggi in locazione/mutuo casa), l'attenzione alle questioni di genere (commissione pari opportunità), la tutela della salute (polizza infortuni e malattie), le soluzioni specifiche per il personale portatore di handicap, le politiche a favore dei lavoratori studenti, il trasporto eco-sostenibile (uso della bicicletta e del trasporto pubblico) e la formazione continuativa per tutti i dipendenti.

ART. 1 – SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo aziendale si applica a decorrere dal 1° agosto 2023, salvo diversa decorrenza prevista dai singoli articoli, al Personale non Dirigente di BLUE HEALTH CENTER S.r.l. (di seguito BHC), il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente C.C.N.L. ANIA «*Disciplina dei Rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il Personale Amministrativo e quello addetto all'Organizzazione Produttiva ed alla Produzione*», esclusi i Dipendenti indicati nell'Allegato 1 **dell'accordo del trasferimento del ramo d'azienda del 7/7/2023**

ART. 1 bis – SALVAGUARDIA DELL' OCCUPAZIONE

~~1bis.1. In coerenza con quanto previsto dall'art. 1 bis del CCNL ANIA le parti si incontreranno, una volta all'anno entro il 30 giugno, per monitorare e verificare gli assetti operativi relativi all'attività di liquidazione danni; in tale circostanza la Società fornirà alle RSA informazioni circa le competenze del personale liquidativo.~~

~~1bis.2. In caso di nuove assunzioni di personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima troverà applicazione quanto previsto dall'art. 15 del presente C.I.A.~~

1bis.3 La Società e le R.S.A. concordano sull'importanza decisiva di salvaguardare l'occupazione come valore umano e professionale e come patrimonio fondamentale per l'affermazione e lo sviluppo dell'Azienda.

La Società riafferma la scelta del massimo sviluppo e valorizzazione delle capacità professionali interne e del loro prioritario utilizzo per le nuove e diverse esperienze aziendali.

1bis.4 La Società, una volta all'anno entro il 30 giugno, fornirà alle R.S.A. informazioni sulle esternalizzazioni in atto al 31 dicembre dell'anno precedente.

1bis.5 La Società si adopererà a contenere il ricorso al lavoro straordinario e a monitorare con le R.S.A. gli andamenti del fenomeno e fornirà, di norma, con cadenza trimestrale alle R.S.A. un prospetto riassuntivo delle ore di straordinario effettuate dai dipendenti.

NOTA A VERBALE

~~Le Parti convengono di recepire l'accordo del 22/2/2016 su "anzianità a livello di Gruppo" D. Lgs. 23/2015" nell'Allegato 10 del presente CIA.~~

ART. 2 – DIFESA DELLA SALUTE

2.1. ~~Ferme le disposizioni di cui all'articolo 173 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2008 in tema di visite mediche per i lavoratori ivi indicati, per il Personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Terza sono previste una volta all'anno, una visita audiometrica ed una visita otorinolaringoiatrica. Le suddette visite saranno a cura e carico dell'Impresa nell'ambito delle procedure del sopracitato D.Lgs. 81/2008.~~

2.2. Il periodo di conservazione del posto di lavoro di cui all'art. 44, 6° comma del vigente C.C.N.L. viene aumentato di sei mesi.

2.3. **In materia di sicurezza**, le parti convengono di avvalersi **che in materia di elezione** dei **R.L.S. di Blue Assistance S.p.A. fino alla loro prima elezione prevista dalla vigente normativa.** **Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza si applica quanto previsto nell'Allegato 8.**

2.4 Le parti si impegnano ad effettuare la valutazione dello stress lavoro correlato, così come previsto ex Decreto Lgs. 81/2008, estendendola alla valutazione approfondita, di secondo livello, e comprensiva dei rischi psicosociali, in base agli strumenti tempo per tempo validati scientificamente come più idonei alla realtà organizzativa aziendale, coinvolgendo gli R.L.S. nell'individuazione del percorso metodologico da adottare.

Per la condivisione dei temi sopra esposti sarà previsto un incontro annuale fra Direzione Generale e RSA, con la partecipazione del Datore di Lavoro per la Sicurezza e degli RLS. Tale incontro potrà essere organizzato anche a livello di Gruppo.

2.5 Le Parti riconoscono l'opportunità di azioni volte all'informazione e alla prevenzione del fenomeno delle violenze morali e delle persecuzioni psicologiche nell'ambiente di lavoro - rilevanti per le lavoratrici e per i lavoratori, nonché per le ricadute negative sulle Aziende - e alla tutela della lavoratrice e/o del lavoratore rispetto ad esso.

A tal fine, le Parti dichiarano che faranno proprie e collaboreranno attivamente a tutte le iniziative eventualmente messe in atto dall'Osservatorio Nazionale sul Mobbing istituito dal CCNL 2003 (attualmente art. 51 del CCNL ANIA vigente).

La prevenzione consisterà anche in:

- Monitoraggio ed analisi della conoscenza del fenomeno anche attraverso la diffusione di questionari.;
- Promozione della cultura e della sensibilità sul tema, anche attraverso l'elaborazione di proposte formative.

ART. 3 – ORARIO ~~E~~ MAGGIORAZIONI ORARIE

3.1. Conformemente a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. ANIA, l'orario normale di lavoro è attualmente di 37 ore settimanali ~~così ripartite:~~

~~a) per il personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima del vigente C.C.N.L. ANIA, l'orario di lavoro ed è articolato secondo gli schemi di cui all' Allegato 1.~~

~~Al personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima del vigente C.C.N.L. ANIA, ad eccezione degli addetti con qualifica di "supervisor",~~ Viene riconosciuta la possibilità di scegliere liberamente l'orario di inizio e, indipendentemente da quest'ultimo, l'orario di termine dell'attività lavorativa entro i seguenti limiti:

- **“SETTIMANA A”**
 - nelle giornate di 8 ore entrata tra le ore 7:45 e le ore 8:15 e uscita tra le ore 16:45 e le ore 17:15
 - nella giornata di 5 ore
 - a) “Mattino” entrata tra le 7:45 e le ore 8:15 e uscita tra le ore 12,45 e le ore 13:15
 - b) “Pomeriggio” entrata tra le 12:45 e le ore 13:15 e uscita tra le ore 18:00 e le ore 18:15
- **SETTIMANA B”**
 - nelle giornate di 8 ore entrata tra le ore 8:45 e le ore 9:15 e uscita tra le ore 17:45 e le ore 18:15
 - nella giornata di 5 ore
 - a) “Mattino” entrata tra le 8:45 e le ore 9:15 e uscita tra le ore 13:45 e le ore 14:15
 - b) “Pomeriggio” entrata tra le 12:45 e le ore 13:15 e uscita tra le ore 18:00 e le ore 18:15

Resta inteso che l'orario flessibile non si applica ~~nella giornata del sabato per la quale trova applicazione quanto già disciplinato nell'Allegato 1. Non si applica altresì~~ nelle semifestività, nelle quali si ripristina l'orario normale “rigido” di lavoro.

Inoltre il personale di cui sopra ha facoltà di scegliere la durata dell'intervallo meridiano, nelle sole giornate da 8 ore, tra un minimo di 45 e un massimo di 60 minuti, dalle 12:00 alle 14:00 per la “SETTIMANA A” e dalle 13:00 alle 14:00 per la “SETTIMANA B”). Nelle citate giornate e ferma la durata dell'intervallo meridiano sopra indicato, è data facoltà al dipendente di posticipare fino a

15 minuti l'uscita (dalle 12:00 fino alle 12:15 e dalle 13:00 fino alle 13:15) e, di conseguenza, di posticipare fino a 15 minuti l'ingresso (dalle 13:00 fino alle 13:15 e dalle 14:00 fino alle 14:15). Tale orario flessibile è disciplinato dall'Allegato 1/A del vigente C.I.A.

~~b) per il personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Terza del vigente C.C.N.L., l'orario di lavoro è articolato su turni e distribuito secondo gli schemi di cui all'Allegato 2.~~

~~3.2. Oltre a quanto previsto dal vigente C.C.N.L., ciascun addetto di cui alla Disciplina Speciale Parte Terza del vigente C.C.N.L. ha diritto alle seguenti maggiorazioni della paga oraria:~~

- ~~— una maggiorazione pari al 34% (36% dall'1/11/2022) per le ore prestate dalle ore 21.00 alle ore 7.00;~~
- ~~— una maggiorazione pari al 39% (41% dall'1/11/2022) per le ore prestate nelle domeniche e nei giorni festivi infrasettimanali non destinati al riposo;~~
- ~~— una maggiorazione pari al 19% (21% dall'1/11/2022) per le ore prestate nella giornata di sabato dalle ore 14.00 alle ore 20.00 e nei giorni semifestivi.~~

~~Ciascun addetto di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima del vigente C.C.N.L. ha diritto ad una maggiorazione della paga oraria pari al 15% (17% dall'1/11/2022) per le ore prestate nella giornata di sabato dalle ore 8.00 alle ore 13.00.~~

~~Le nuove maggiorazioni avranno effetto dal mese di novembre con pagamento sullo stipendio del mese di dicembre 2022.~~

~~In luogo di quanto indicato nel precedente capoverso, ciascun addetto di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima del vigente C.C.N.L. ha diritto al seguente trattamento economico per le ore prestate nella giornata di sabato dalle ore 8.00 alle ore 13.00:~~

~~a) ciascun addetto con qualifica di "supervisor" ha diritto ad una maggiorazione della paga oraria correlata al numero di presenze annue nella giornata del sabato, secondo quanto indicato nella seguente tabella:~~

n° sabati/anno	Maggiorazione
fino a 9	19%
da 10 a 13	20%

~~Per ogni sabato eccedente il tredicesimo si avrà diritto ad una indennità giornaliera di Euro 70,00 in luogo delle maggiorazioni indicate nella tabella sopra riportata;~~

~~b) ciascun addetto con qualifica di "liquidatore sinistri" ha diritto ad una maggiorazione della paga oraria pari al 19% per ogni sabato lavorato, con il limite massimo di sei sabati all'anno e due presenze~~

~~contemporanee il sabato. Le Parti si incontreranno qualora dovesse verificarsi il superamento dei limiti sopra indicati.~~

- 3.3. La Società si impegna a contenere il ricorso al lavoro straordinario.
- 3.4. L'effettuazione del lavoro straordinario è volontaria e deve essere preventivamente richiesta ed autorizzata dalla Società.
- 3.5. Il lavoro straordinario, prestato nell'ambito delle norme di legge e contrattuali, nonché delle prassi aziendali vigenti in materia, può avvenire solo dopo lo svolgimento dell'orario di lavoro ovvero in anticipo sull'orario di ingresso.
- 3.6. **Le Parti recepiscono l'Accordo del 6/6/2003 sottoscritto da Blue Assistance e le RSA nel testo riportato nell'Allegato 6, ad esclusione dei riferimenti alla Parte III**

Nota a verbale 1

Sulla base delle informazioni previste dal C.C.N.L. ANIA, articolate per servizi, le parti si impegnano qualora in futuro ne ricorressero le condizioni, ad incontrarsi per verificare la possibilità di introdurre l'istituto della banca ore previsto dall'art.109 del vigente C.C.N.L. ANIA.

Nota a verbale 2

Le Parti convengono di recepire il punto 2) "Riposi per allattamento" dell'accordo sindacale in tema di responsabilità sociale sottoscritto il 29/3/2012, riportato all'allegato 9 del presente CIA.

Nota a verbale 3

Le Parti concordano di disciplinare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "agile" secondo quanto previsto dall'accordo riportato nell'Allegato 11 del presente CIA.

ART. 4 – ORARIO A TEMPO PARZIALE

4.1. Sono attuati i seguenti rapporti di lavoro a tempo parziale:

- a) orario settimanale di 24 ore distribuite su 3 giorni lavorativi (8 ore per 3 giorni);
- b) orario settimanale di 25 ore distribuite su 5 giorni lavorativi (5 ore per 5 giorni);
- c) orario settimanale di 30 ore distribuite su 6 giorni lavorativi (5 ore per 6 giorni);
- d) orario settimanale di 30 ore con le seguenti distribuzioni:
 - 1) distribuite su 5 giorni lavorativi (6 ore per 5 giorni);
 - 2) distribuite su 5 giorni lavorativi (6 ore per 5 giorni) con rientro pomeridiano di almeno un'ora.

Al personale ~~di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima del vigente C.C.N.L. ANIA,~~ cui si applica l'orario a tempo parziale ~~ad eccezione degli addetti con qualifica di "supervisor"~~ viene riconosciuta la possibilità di scegliere liberamente l'orario di inizio e, indipendentemente da quest'ultimo, l'orario di termine dell'attività lavorativa entro i seguenti limiti:

- a) giornata lavorativa di 8 ore
 - **“SETTIMANA A”**
 - entrata tra le ore 7:45 e le ore 8:00 e uscita tra le ore 16:45 e le ore 17:15
 - **“SETTIMANA B”**
 - entrata tra le ore 8:45 e le ore 9:15 e uscita tra le ore 18:00 e le ore 18:15
- b) giornata lavorativa di 5 ore
 - **“SETTIMANA A”**
 - “Mattino” entrata tra le 7:45 e le ore 8:00 e uscita tra le ore 13:00 e le ore 13:15
 - “Pomeriggio” entrata tra le 12:45 e le ore 13:00 e uscita tra le ore 18:00 e le ore 18:15
 - **“SETTIMANA B”**
 - “Mattino” entrata tra le 8:45 e le ore 9:15 e uscita tra le ore 14:00 e le ore 14:15
 - “Pomeriggio” entrata tra le 12:45 e le ore 13:00 e uscita tra le ore 18:00 e le ore 18:15
- c) giornata lavorativa di 6 ore
 - **“SETTIMANA A”**
 - entrata tra le 7:45 e le ore 8:00 e uscita tra le ore 13:45 e le ore 14:00
 - **“SETTIMANA B”**
 - entrata tra le 8:45 e le ore 9:00 e uscita tra le ore 14:45 e le ore 15:00
 - **“SETTIMANA C”**
 - entrata tra le 8:15 e le ore 8:30 e uscita tra le ore 14:15 e le ore 14:30

Resta inteso che l’orario flessibile non si applica nella giornata del sabato per la quale trova applicazione quanto già disciplinato nell’ Allegato 1. Non si applica altresì nelle semifestività, nelle quali si ripristina l’orario normale “rigido” di lavoro.

Inoltre il personale di cui sopra ha facoltà di scegliere la durata dell’intervallo meridiano, nelle sole giornate da 8 ore, tra un minimo di 45 e un massimo di 60 minuti (dalle 12:00 alle 13:00 per la “SETTIMANA A” e dalle 13:00 alle 14:00 per la “SETTIMANA B”).

Tale orario flessibile è disciplinato dall’ Allegato 1/B del vigente C.I.A.

4.2. Le richieste di passaggio da tempo pieno a tempo parziale potranno essere inoltrate solo da quei lavoratori con contratto a tempo indeterminato per i quali sussistano i seguenti requisiti:

- a) abbiano maturato almeno 2 anni di servizio e non siano preposti, al momento della richiesta di passaggio a tempo parziale, ad attività di coordinamento, come indicata agli art. 89 e 117 del vigente C.C.N.L. e
- b) abbiano la necessità di assistere, perché gravemente ammalati, i genitori, il coniuge, i figli o altri

familiari anche non conviventi o

- c) abbiano la necessità di accudire figli di età inferiore a 15 anni o
- d) abbiano altri gravi e comprovati motivi personali.

La Società si dichiara disponibile ad esaminare le richieste presentate dai Dipendenti, anche quelli esclusi dalla normativa in oggetto, e ad accoglierle in presenza dei requisiti di cui sopra o di altri gravi e comprovati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

- 4.3. Il numero di lavoratori occupati a tempo parziale, ammessi a norma del precedente punto 4.2, non potrà superare il 25% di tutto il personale Dipendente con contratto a tempo indeterminato, ovvero con contratto a tempo determinato superiore a sei mesi, che abbia superato il periodo di prova ed a cui si applica il vigente C.C.N.L. Le parti convengono che, in ogni caso, almeno il 25% del personale con contratto di lavoro a tempo parziale presterà la propria attività lavorativa anche in orario pomeridiano.
- 4.4. La trasformazione, in caso di accoglimento, verrà attuata entro tre mesi dalla richiesta, purché il Dipendente dichiari la propria disponibilità all'eventuale cambiamento di ufficio e/o delle mansioni per quanto equivalenti.
- 4.5. La durata del rapporto a tempo parziale, che dovrà essere definita nel tempo all'atto della presentazione della richiesta, non potrà essere superiore a sei anni né inferiore ad un anno. Su richiesta del lavoratore e con un preavviso di tre mesi sarà possibile una proroga per un ulteriore periodo di un anno, purché permangano le condizioni di cui al precedente punto 4.2.
- 4.6. Non sarà comunque possibile il rientro a tempo pieno, prima di quanto definito al precedente punto 4.5, nel corso di assenze dal servizio per qualunque causa. In tali casi il rientro a tempo pieno potrà avvenire soltanto dal primo giorno del secondo mese successivo a quello del rientro.
- 4.7. Il lavoratore che abbia già usufruito di un periodo di rapporto di lavoro a tempo parziale potrà presentare una nuova richiesta.
- Il personale in servizio a tempo parziale che abbia già usufruito della proroga di cui al precedente punto 4.5 potrà presentare una nuova richiesta nei due mesi antecedenti alla scadenza del periodo di rapporto a tempo parziale.
- Le domande saranno accolte in ordine cronologico di presentazione, purché sussistano le condizioni di cui al precedente punto 4.2.
- 4.8. Al rapporto di lavoro a tempo parziale è applicata la disciplina prevista dal vigente C.C.N.L. ANIA per il personale a tempo pieno, con le seguenti specificazioni:
- a) la retribuzione è ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa; per retribuzione deve intendersi qualsiasi corresponsione spettante per disposizioni di carattere collettivo e qualsiasi emolumento percepito all'atto della trasformazione;
 - b) non sono corrisposti i buoni pasto ai lavoratori a tempo parziale orizzontale, fatto salvo il caso di cui al punto 4.1 d) 2) del presente articolo;
 - c) gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti secondo quanto previsto dalle vigenti norme di

legge;

d) ai fini della determinazione dei premi di anzianità di cui all'art. 32 del vigente C.C.N.L. e di qualsiasi altra eventuale e comunque denominata integrazione retributiva di carattere collettivo, si tiene proporzionalmente conto del periodo a tempo parziale;

e) ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto si tiene conto della retribuzione proporzionalmente spettante;

f) al momento della cessazione se il rapporto di lavoro è a tempo parziale l'indennità sostitutiva del preavviso sarà ridotta proporzionalmente;

g) è ammesso il lavoro supplementare nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita ad un periodo non superiore ad un mese e utilizzabile nell'arco di più di una settimana;

h) gli istituti contrattuali e di legge, quanto al contenuto tipicamente normativo (per es. malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, festività infrasettimanali, etc...) si applicano integralmente; la retribuzione, ove dovuta, è corrisposta in proporzione al tempo lavorato;

i) il personale a tempo parziale è tenuto a dare comunicazione alla Società qualora assuma occupazione con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi o svolga altra attività, fermo restando, comunque, il divieto di svolgere attività contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri di ufficio.

ART. 4 BIS – BUONE PRASSI DI FLESSIBILITA' ORARIA

Le Parti riconoscono da un lato la necessità di garantire la professionalità e lo sviluppo delle competenze lavorative e dall'altro la difficoltà che spesso le esigenze di assistenza familiare rappresentano.

Con riferimento alla sperimentazione già fatta nel Gruppo Reale Mutua e al documento condiviso in data 7/11/2013 tra le Società del Gruppo Reale Mutua, GEA e le R.S.A., le Parti convengono di confermare la gestione dell'orario lavorativo secondo le modalità di seguito elencate.

La personalizzazione dell'orario concordata con il proprio responsabile offre la possibilità al Dipendente con carichi di cura di affrontare e gestire con maggiore flessibilità la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Le Parti convengono che nel caso in cui il/la responsabile e il Dipendente non giungano ad un accordo, la personalizzazione dell'orario non trova applicazione.

Per particolari ed oggettive esigenze, troverà applicazione quanto previsto dall'ultimo capoverso dell'art. 4, pt. 4.2, del vigente C.I.A.

A) Requisiti

1) Motivazioni:

- a) Dipendenti con figli, o minori in affidamento, di età inferiore a 15 anni, anche non stabilmente conviventi con il Dipendente; è richiesta certificazione anagrafica attestante l'età del figlio;
- b) Dipendenti in condizione di malattia invalidante o disabilità oppure dipendenti con figli portatori di handicap e, in entrambi i casi, non ricoverati stabilmente presso strutture di assistenza;
- c) Dipendenti aventi:
 - c1) coniuge non legalmente separato o convivente more uxorio che siano stabilmente conviventi con il Dipendente, ovvero
 - c2) genitori e/o figli anche non stabilmente conviventi con il Dipendente,

bisognosi di supporto e di assistenza in quanto affetti da malattie gravi/invalidanti e/o che risultino non autosufficienti anche solo temporaneamente; gli stessi non devono, inoltre, essere ricoverati stabilmente presso strutture di assistenza.

E' richiesta la certificazione anagrafica attestante la stabile convivenza del dipendente con la persona bisognosa di assistenza nei casi di cui al punto c1).

La suddetta certificazione anagrafica non è richiesta nei casi di cui al punto c2) per i quali si ritiene sufficiente la residenza o il domicilio nel medesimo comune o in comuni situati a non più di 70 km dal luogo di residenza o dalla sede di lavoro del Dipendente; nel caso in cui la persona bisognosa di assistenza non possa essere assistita quotidianamente, la flessibilità di orario potrà essere concordata a condizione che il Dipendente richieda un orario personalizzato che non preveda la riduzione dell'orario giornaliero, ma almeno un giorno intero di assenza dal lavoro a settimana.

In ogni caso per i punti b) e c) è richiesta la documentazione sanitaria attestante l'infermità della persona bisognosa di assistenza e l'assenza di ricovero come sopra definita.

2) Anzianità aziendale

Aver maturato almeno un anno di servizio.

B) Tipologie

1) Personalizzazione con differente distribuzione oraria o con riduzione di orario:

- a) Il Dipendente full time potrà concordare con il proprio responsabile di:
 - a.1) applicare la personalizzazione dell'orario mantenendo invariato il numero di ore lavorative settimanali (37) con differente distribuzione oraria, oppure
 - a.2) optare per una riduzione dell'orario settimanale.

- b) Il Dipendente che già usufruisce di un orario part time ai sensi dell'art. 4 del vigente CIA potrà concordare con il/la proprio/a responsabile di:
 - b.1) applicare la personalizzazione dell'orario mantenendo invariato il numero di ore lavorative settimanali

con differente distribuzione oraria oppure

b.2) optare per una riduzione o un aumento dell'orario settimanale con una variazione massima in negativo o in positivo di 4 ore settimanali; è fatto salvo in ogni caso il limite minimo di 20 ore di cui al punto D del presente articolo.

2) Personalizzazione con banca del tempo:

In alternativa alle opzioni di cui al punto 1) e sempre che sussistano le motivazioni di cui al punto A-1), il Dipendente potrà concordare con il/la proprio/a responsabile una differente tipologia di orario personalizzato che presenti le seguenti caratteristiche:

- a) la variazione è attuata con permessi orari aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge, dal CCNL e dal CIA per ore, mezze giornate, giornate intere e per un massimo di 32 ore complessive per il periodo concordato (di cui al successivo punto C), al netto dei recuperi effettuati nel periodo stesso;
- b) le assenze dal lavoro possono essere recuperate con cadenza mensile o quadrimestrale secondo quanto concordato con il responsabile dell'ufficio;
- c) la fruizione del permesso deve essere comunicata al responsabile dell'ufficio, che provvederà a comunicarlo alla Direzione Risorse Umane, con un preavviso di almeno 24 ore;
- d) il numero massimo di ore accumulabili non può in ogni caso eccedere le 32 ore complessive e le 8 ore nel singolo mese di calendario. Alla scadenza convenuta (di cui al successivo punto C) il saldo delle ore accumulate deve essere pari a 0; qualora residuino ore di permesso non recuperate, sarà effettuata la trattenuta dell'importo corrispondente dalla retribuzione del mese successivo.

C) Durata

In presenza dei requisiti del punto A), il Dipendente ed il suo responsabile concorderanno una personalizzazione oraria per un tempo stabilito, prima della scadenza del quale si incontreranno nuovamente per valutare un eventuale rinnovo o una eventuale variazione dell'orario concordato, anche in funzione di sopravvenute esigenze produttive e/o organizzative dell'ufficio (ad es. modifica delle mansioni e/o di ufficio del dipendente).

Nel caso in cui non sia possibile concordare il rinnovo per esigenze organizzative e/o produttive dell'ufficio, Dipendente e responsabile potranno valutare con la Direzione Risorse Umane la possibilità di un cambiamento di mansioni, purchè equivalenti, nonché di trasferimento a diversa unità produttiva nell'ambito della stessa sede.

In ogni caso, il venir meno delle motivazioni di cui al punto A) determina il ripristino del normale orario lavorativo. Inoltre il Dipendente potrà recedere dalla personalizzazione dell'orario in qualsiasi momento, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo.

D) Disposizioni in materia di orario di lavoro

Le Parti convengono che nel caso di orario personalizzato di cui ai precedenti punti B) 1) e 2), il Dipendente

dovrà rispettare le disposizioni in materia di flessibilità oraria previste dal vigente CIA, in quanto compatibili, e in ogni caso dovrà osservare le disposizioni in materia di orario previste dal vigente CCNL; sono fatte salve le specificità derivanti dalla citata personalizzazione, che saranno oggetto di apposita pattuizione.

Resta inteso che nel caso di riduzione oraria di cui ai punti B) 1) a.2) e B) 1) b.2) l'orario minimo settimanale non può essere inferiore a 20 ore.

In ogni caso è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività lavorativa nell'orario normale di lavoro come definito dall'articolo 4 punto 1 del presente C.I.A.

E) Limiti percentuali

Il presente articolo potrà riguardare il 10% dei Dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12 dell'anno precedente, di cui il 40% ha facoltà di richiedere una riduzione di orario; resta inteso, in ogni caso, che l'applicazione delle varie tipologie di personalizzazione oraria non potrà superare il 30% dei Dipendenti dell'ufficio/raggruppamento uffici di piccole dimensioni, fatto salvo diverso accordo all'interno dell'ufficio.

F) Procedura per la presentazione della richiesta

a) Il/la Dipendente, prima di confrontarsi con il/la proprio/a responsabile in ordine alla possibilità di attuare un orario personalizzato, concordandone l'articolazione e la decorrenza, dovrà darne informazione a Risorse Umane e alla CPO di Blue Assistance;

b) in caso di accordo tra il/la Dipendente ed il/la responsabile, il/la Dipendente dovrà compilare l'apposito modulo che dovrà riportare la firma di entrambi e della CPO, e presentare lo stesso a Risorse Umane, accedendo alla sezione "HR per Te" sulla piattaforma Really;

c) Risorse Umane valuterà la sussistenza dei requisiti richiesti e coinvolgerà la CPO aziendale per una valutazione complessiva della richiesta;

d) Risorse Umane comunicherà al/alla Dipendente ed al/alla responsabile l'esito della valutazione.

<p>ART. 5 – FERIE, PERMESSI RETRIBUITI IN SOSTITUZIONE DELLE FESTIVITÀ ABOLITE E PERMESSI EX ART. 39 C.C.N.L.</p>
--

5.1. Per le ferie vale quanto previsto dagli articoli 33, 34, 35 e 36 del vigente C.C.N.L.

Resta inteso che per il personale che osserva un orario di lavoro distribuito su un numero di giorni lavorativi alla settimana diverso da quanto previsto dall'art. 33 del vigente C.C.N.L., i giorni spettanti di ferie sono aumentati o ridotti in proporzione ai giorni lavorativi settimanali.

- 5.2. ~~Le ferie non possono essere fruito in ore ma solo in giornate intere, fatta eccezione per una giornata che sarà frazionabile in ore intere. A decorrere dal mese di dicembre 2022~~ I giorni di ferie frazionabili in ore intere sono due, fatto salvo quanto indicato nell'accordo sul lavoro agile che non prevede limiti con riferimento alle giornate di lavoro "a distanza".
- 5.3. In relazione a quanto previsto dall'Accordo sulle festività abolite, contenuto nell'allegato 7 del vigente C.C.N.L., i permessi straordinari retribuiti di cui all'articolo 3 di detto Accordo possono essere utilizzati suddivisi in ore e anche in giorni consecutivi.
- 5.4. I permessi straordinari retribuiti, eventualmente non usufruiti al 31/12 di ciascun anno, potranno essere riportati all'anno successivo per essere utilizzati entro e non oltre il 31/3.
- 5.5. In merito alle 8 ore annue di riduzione di orario previste dall'art. 39 1°c. del vigente C.C.N.L., e in deroga a quanto previsto dallo stesso art. 39, si conviene che l'utilizzo delle suddette ore avverrà con le stesse modalità previste per le festività abolite di cui ai precedenti punti 5.3 e 5.4.
- 5.6. Resta inteso che l'utilizzo a ore dei suddetti permessi di cui all'art. 39 1°c. può essere collegato a quello, sempre ad ore dei permessi straordinari retribuiti di cui al precedente punto 5.3 nonché all'utilizzo delle ferie.
- 5.7. ~~Le parti si danno atto che per il personale di parte III, alle 8 ore ex art. 39, 1° c. C.C.N.L., si sommano ulteriori 6 ore da fruire con le medesime modalità.~~
- 5.8. Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale le ore di permesso ex art. 39 1° c., i permessi straordinari retribuiti, le giornate di ferie, le semifestività, le disposizioni dell'Allegato 6 ~~e, per il personale di parte III, le ulteriori 6 ore di cui al punto 5.7~~ sono riproporzionate in relazione alla durata della prestazione lavorativa. Al riguardo, le parti convengono che:
- a) i permessi ex art. 39 C.C.N.L. sono così riproporzionati:
- 5 ore per i p.t. di 24 e di 25 ore settimanali;
 - 6 ore per i p.t. di 30 ore settimanali;
- b) le semifestività sono così riproporzionate:
- 2 ore per i p.t. di 24 e 25 ore settimanali;
 - 3 ore per i p.t. di 30 ore settimanali;
- ~~e) le 6 ore di cui al punto 5.7 sono così riproporzionate:~~
- ~~— 4 ore per i p.t. di 24 e 25 ore settimanali;~~
 - ~~— 5 ore per i p.t. di 30 ore settimanali.~~

ART. 5 BIS – PERMESSI RETRIBUITI E ASPETTATIVE

A) PERMESSI RETRIBUITI

5bis.1. Le parti convengono che si considerano permessi retribuiti, oltre a quelli già previsti dalla legge, dal C.C.N.L. e dall'art. 5 del Contratto Integrativo Aziendale, i seguenti permessi:

- permesso per visita medica, accertamento diagnostico e terapie (fruibile ad ore, purché l'avvenuta prestazione sia comprovata con idonea certificazione);
- permesso per indisposizione (fruibile ad ore);
- permesso per trasloco (un giorno e nell'ambito della provincia di residenza);
- permesso per pubblicazioni di matrimonio (fruibile ad ore);
- permesso per nascita figli (un giorno).

I permessi previsti dalla legge 53/2000 (3 giorni per assistenza o decesso familiari) sono fruibili anche ad ore.

In virtù di quanto previsto dai decreti attuativi della legge 53/2000 sui "congedi parentali", tali permessi sono estesi all'assistenza ai parenti di secondo grado non conviventi, restando inteso che eventuali modifiche legislative in materia saranno automaticamente recepite in sede aziendale.

Lavoratori studenti

Ferme le disposizioni di cui all'art. 10 della L. 300/70 agli studenti universitari, anche se fuori corso, vengono concessi i seguenti permessi nell'arco dell'anno accademico:

- per la preparazione ad ogni singolo esame: fino a 5 giorni lavorativi, retribuiti solo se l'esame o gli esami affrontati nel corso dell'anno accademico risulteranno superati con una votazione media pari o superiore a 26/30; il permesso retribuito spetta in ogni caso al superamento del primo esame del corso di laurea, a prescindere dal voto;
- per la tesi di laurea: fino a 5 giorni consecutivi di calendario e, a richiesta, ulteriori 10 giorni consecutivi di calendario non retribuiti, solo se gli esami affrontati nel corso di laurea risulteranno superati con una votazione media pari o superiore a 26/30.

Hanno diritto di fruire dei permessi di cui sopra i Dipendenti che abbiano dimostrato alla Società di frequentare regolari corsi di studio universitari.

Gli interessati dovranno dimostrare di aver sostenuto gli esami per cui chiedono i permessi.

B) ASPETTATIVE

5bis.2. Le parti convengono che in sostituzione di quanto previsto dal primo, terzo, sesto comma dell'art. 37 del vigente C.C.N.L., operano rispettivamente le seguenti disposizioni:

- il lavoratore in servizio effettivo da almeno 2 anni ha diritto ad un'aspettativa, della durata massima di tre mesi, da usufruire in un'unica soluzione oppure con frazionamento in tre periodi, ciascuno di durata minima di 7 giorni di calendario;
- l'aspettativa può essere nuovamente richiesta trascorsi almeno 3 anni dalla precedente;

- la disposizione di cui al 6° comma dell'art. 37 del vigente C.C.N.L. si intende riferita a 7 giorni anziché a 15.

ART. 6 - TRATTAMENTO DEI LAVORATORI IN TRASFERTA

6.1. **RIMBORSI SPESE.** Ai lavoratori inviati in trasferta, ovvero in missione fuori dal Comune ove è fissata la loro sede di servizio, compete il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute e documentate di:

- a) albergo;
- b) colazione, pranzo e cena;
- c) viaggio (biglietti ferroviari; biglietti aerei; taxi; pedaggi autostradali; ecc.);
- d) parcheggio.

6.2. **RIMBORSO CHILOMETRICO.** Ai lavoratori che per ragioni di servizio usano l'autovettura viene corrisposto - per ogni chilometro percorso - un rimborso spese pari a:

- € 0,55 per percorrenze chilometriche annue fino a 10.000 Km;
- € 0,47 per percorrenze chilometriche annue oltre i 10.000 Km;

Gli importi dei costi chilometrici presi in considerazioni sono quelli indicati dalla pubblicazione “*Costi chilometrici*” edita dall’A.C.I. - Roma, marzo 2022 - in riferimento al “*calcolo dei costi complessivi per percorrenze annue per modelli a gasolio in produzione*” dei seguenti autoveicoli:

- 500x 1.6 MJT 120 CV, per percorrenze fino a 10.000 Km;
- ALFA Giulietta 2.0 JTDM -2 175 CV per percorrenze superiori ai 10.000 Km.

Nel caso venisse a cessare la produzione di detti veicoli, si farà riferimento a vetture FIAT di pari cilindrata e caratteristiche.

Qualora, successivamente a detta data, gli importi di cui al precedente comma risultino variati, in aumento od in diminuzione, in misura superiore al 2% i rimborsi verranno di conseguenza aumentati o diminuiti con decorrenza dalla data di determinazione dei costi di esercizio effettuata dalla pubblicazione sopra indicata.

Le trasferte dovranno essere effettuate utilizzando i mezzi pubblici di trasporto; l'uso della autovettura è ammesso su specifica autorizzazione della Società.

Il pedaggio autostradale sarà rimborsato a parte.

~~L'adeguamento degli importi su indicati verrà applicato alle trasferte o alle missioni effettuate dal mese di novembre 2022.~~

ART. 7 – BUONO PASTO

7.1. Per ogni giornata di lavoro con prestazioni, anche su turno, con intervallo, sarà corrisposto un buono pasto del valore di € 7,00 comprensivo di quanto previsto dal C.C.N.L. stesso.

Il presente buono pasto verrà automaticamente aumentato di un importo pari all'eventuale incremento previsto al medesimo titolo da futuri C.C.N.L. Il buono pasto non verrà computato, ad alcun titolo, agli effetti della determinazione della retribuzione.

7.2. I buoni pasto non sono cumulabili oltre il limite previsto dalla vigente normativa, né cedibili, né commerciabili o convertibili in denaro, né saranno erogati in ogni caso di assenza per qualsiasi motivo (ferie, aspettative, trasferte o missioni, astensione per maternità, malattia, infortunio, festività, etc.).

ART. 8 – PREMI AZIENDALI

A. Premio di produttività in cifra fissa

8.1. Al personale il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente C.C.N.L. - ~~Disciplina Speciale parte prima, e Disciplina Speciale parte terza~~ - che abbia superato il periodo di prova e che sia in servizio alla data di corresponsione, sarà corrisposto il premio aziendale di produttività in cifra fissa, sulla base di quanto previsto dagli artt. 82, lett. o) e 83 del vigente C.C.N.L.

8.2. Le parti convengono che, dall'anno 2023, a ciascun Dipendente viene erogato un premio aziendale di produttività parametrato secondo le seguenti tabelle:

Dall'anno 2023

Parte III e 1 - 3° Livello	€ 2.108
4° Livello	€ 2.300
5° Livello	€ 2.492
6° Livello	€ 2.683
7° livello - Funzionari	€ 3.067

Dall'anno 2024

Parte III e 1 - 3° Livello	€ 2.154
4° Livello	€ 2.350
5° Livello	€ 2.546
6° Livello	€ 2.742
7° livello - Funzionari	€ 3.133

Il pagamento avverrà per il 50% nel mese di marzo e per il restante 50% nel mese di settembre di ogni anno.

Tale premio sarà considerato a tutti gli effetti, tranne che per il conteggio del compenso per il lavoro straordinario, facente parte della retribuzione.

8.3. Ai lavoratori assunti o cessati in corso d'anno, il premio aziendale di produttività fisso compete in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno fruiscono di aspettative non retribuite, il premio sarà ridotto proporzionalmente. Sono in ogni caso conteggiati i periodi di congedo obbligatorio di maternità.

~~Per l'anno 2022 la differenza con quanto già versato sarà oggetto di conguaglio entro il mese di dicembre.~~

B. Premio variabile

A decorrere dall'anno 2024 ai dipendenti destinatari del presente C.I.A. sarà corrisposto annualmente, nel mese di luglio, il premio aziendale variabile di importo pari a quello che spetta ai dipendenti di Blue Assistance S.p.A., ai sensi dell'art. 8, lett. C) del C.I.A. di Blue Assistance

Con riferimento a quanto sopra indicato, le Parti convengono di riportare di seguito la tabella del premio variabile estratta dal vigente CIA di Blue Assistance **(riferimento all'EBITDA di Blue Assistance)**

FASCIA EBITDA		IMPORTO PREMIO FLAT
DA	A	
0	5%	50,00 €
> 5%	8%	75,00 €
> 8%	10%	100,00 €
> 10%	15%	150,00 €
> 15%		200,00 €

Il premio variabile viene erogato in misura uguale a tutti i dipendenti in servizio alla data di corresponsione e spetta in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno precedente a quello di erogazione.

Ai lavoratori/lavoratrici che nel corso del suddetto anno sono stati assunti, sono cessati, o hanno fruito di aspettative non retribuite, il premio variabile viene pertanto ridotto proporzionalmente; sono in ogni caso conteggiati i periodi di congedo obbligatorio di maternità.

Il premio variabile non costituisce base imponibile agli effetti degli istituti contrattuali e di legge, tranne che per il calcolo dell'accantonamento del T.F.R.

~~A decorrere dall'anno 2023 viene introdotto un premio costituito da importi variabili, corrisposto nel mese di luglio, correlato al risultato dell'indicatore di redditività EBITDA (margine operativo lordo/ricavi~~

netto recuperi) realizzato nell'anno precedente a quello della corresponsione (bilancio anno 2023 e successivi):

FASCIA EBITDA		-
DA	A	IMPORTO PREMIO FLAT
0	5%	50,00 €
->5%	8%	75,00 €
->8%	10%	100,00 €
->10%	15%	150,00 €
->15%	-	200,00 €

Qualora sussistano le condizioni previste dalla vigente normativa, il dipendente potrà richiedere la corresponsione in denaro, fruendo dei benefici fiscali tempo per tempo vigenti, ovvero in sostituzione del denaro l'accesso ai servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR previsti nel piano di welfare aziendale riportato nell'Allegato 14 del presente CIA. E' fatto salvo quanto indicato al successivo punto C.

Ciascun anno, entro il 15/5, il dipendente dovrà comunicare alla Direzione Risorse Umane di Capogruppo la propria opzione per i servizi di welfare relativi agli importi dell'anno precedente; contestualmente dovrà altresì comunicare la destinazione di eventuali importi residui non utilizzati entro il 30/11 (contributo al Fondo Pensione, ovvero corresponsione con la mensilità di dicembre).

C. Premio variabile

A decorrere dall'anno 2024, nel caso in cui il risultato dell'indicatore EBITDA sia positivo ma non incrementale rispetto all'anno precedente, troverà applicazione la seguente disciplina in sostituzione di quanto previsto alla lettera B.:

FASCIA EBITDA		-
DA	A	IMPORTO PREMIO FLAT
0	5%	50,00 €
->5%	8%	75,00 €
->8%	10%	100,00 €
->10%	15%	150,00 €
->15%	-	200,00 €

Il premio variabile di cui alle precedenti lettere B. o C. viene erogato in misura uguale a tutti i dipendenti in servizio alla data di corresponsione e spetta in proporzione al periodo di servizio prestatore nell'anno precedente a quello di erogazione.

Ai lavoratori/lavoratrici che nel corso del suddetto anno sono stati assunti, ~~sono cessati~~, o hanno fruito di aspettative non retribuite, il premio variabile viene pertanto ridotto proporzionalmente; sono in ogni caso conteggiati i periodi di congedo obbligatorio di maternità.

Il premio variabile non costituisce base imponibile agli effetti degli istituti contrattuali e di legge, tranne che per il calcolo dell'accantonamento del T.F.R.

Erogazione straordinaria

~~Al personale in servizio alla data di firma del presente C.I.A. e alla data di erogazione, che abbia superato il periodo di prova ed a cui si applica il vigente C.C.N.L., viene corrisposta nel mese di novembre 2022 una erogazione straordinaria secondo gli importi risultanti dalla seguente tabella. Tale erogazione spetta in proporzione al periodo di servizio prestato nel 2021; si fa riferimento alla mensilità di dicembre 2021 per stabilire il livello valido per la determinazione dell'importo spettante.~~

~~Inoltre, tenuto conto dell'eccezionalità del contesto socio-economico, le Parti convengono di innalzare a "livello di riferimento" per tale erogazione l'importo di € 1.390,00 previsto per il 5° livello.~~

Parte III e 1 – 3° Livello	€ 1.390,00
4° Livello	€ 1.390,00
5° Livello	€ 1.390,00
6° Livello	€ 1.497,00
7° livello – Funzionari	€ 1.711,00

ART. 9 – POLIZZE INFORTUNI E IPM

9.1. La Società si impegna, su richiesta dell'interessato, a stipulare una polizza infortuni che assicura i Dipendenti per i casi di morte e invalidità permanente in conseguenza di infortunio professionale o extraprofessionale, intervenuto successivamente alla richiesta di copertura da parte del Dipendente. I limiti di indennizzo sono così fissati:

- caso morte: 4 volte la retribuzione annua lorda (capitale massimo assicurato di Euro 180.000,00);
- caso invalidità permanente: 5 volte la retribuzione annua lorda (capitale massimo assicurato di Euro 230.000,00).

9.2. La retribuzione è formata da tutte le voci ricorrenti come rilevabili dal libro paga.

9.3. Per gli infortuni professionali non è prevista alcuna franchigia.

9.4. È prevista per gli infortuni extraprofessionali una franchigia del 3% che si annulla se il grado di invalidità permanente è superiore al 5%.

9.5. Nel caso in cui il grado di invalidità sia superiore al 50% si liquida il 100%.

9.6. La polizza in oggetto prevede:

- le «estensioni di garanzie» normalmente praticate dal mercato;
- l'estensione della garanzia agli infortuni subiti dagli Assicurati in conseguenza di movimenti tellurici verificatisi al di fuori della provincia di residenza.

9.7. La Società si impegna altresì a stipulare, sempre su richiesta dell'interessato, una polizza di invalidità permanente da malattia che assicura i Dipendenti con lo stesso capitale massimo previsto per l'invalidità permanente da infortunio per il caso di invalidità permanente conseguente a malattia insorta successivamente alla richiesta di copertura da parte del Dipendente, di grado pari o superiore al 25%.

Nel caso in cui il/la Dipendente venga colpito/a, in tempi diversi, da più invalidità permanenti conseguenti a malattie ricomprese in garanzia, sarà valutato il grado di invalidità complessivamente raggiunto sempreché l'invalidità conseguente a ciascuna delle singole malattie sia di grado non inferiore al 10%.

9.8. Tali impegni della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte dei Dipendenti, non si convertiranno in alcun trattamento di altro genere.

9.9. Il Dipendente neoassunto dovrà dichiarare per iscritto la sua adesione o non adesione subito dopo aver superato il periodo di prova. Successivamente il Dipendente potrà rinunciare previa comunicazione scritta da presentare entro il 15 dicembre e che avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo. Analogamente, il Dipendente che non aveva aderito alla polizza potrà presentare richiesta scritta di adesione entro il 15 dicembre; tale adesione avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

ART. 10 - POLIZZA VITA

10.1. La Società si impegna a stipulare, su richiesta del Dipendente, una polizza vita tale da assicurarlo in caso di morte intervenuta durante il rapporto di lavoro.

10.2. Il Dipendente neoassunto dovrà dichiarare per iscritto la sua adesione o non adesione subito dopo aver superato il periodo di prova, scegliendo, in caso di adesione, una delle due coperture vita sottoindicate. Successivamente il Dipendente potrà rinunciare, ovvero variare copertura, previa comunicazione scritta da presentare entro il 15 dicembre e che avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo. Analogamente, il Dipendente che non aveva aderito alla polizza potrà presentare richiesta scritta di adesione entro il 15 dicembre; tale adesione avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

10.3. **COPERTURA A)**

1) Previdenza in caso di morte del Dipendente.

La Società si impegna, su richiesta dell'interessato, a stipulare una polizza vita tale da assicurare, in caso di sua morte intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, la corresponsione di una somma pari a due volte la retribuzione annua lorda (come indicata nel precedente articolo 9 - POLIZZA INFORTUNI) con il minimo di Euro 70.000,00.

La somma da corrisondersi da parte della Società sarà distribuita secondo i criteri e le modalità stabiliti dall'articolo 2122 Cod. civ.

I beneficiari sono quelli indicati dal Dipendente nel modulo appositamente predisposto.

L'indicazione nel modulo deve comunque riguardare persone legate al lavoratore da rapporti di parentela, il coniuge non legalmente separato ovvero il convivente more uxorio ovvero persone al cui mantenimento il lavoratore contribuisca.

La somma da corrisondersi sarà distribuita tra i beneficiari in parti uguali.

Tale impegno della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte del Dipendente, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

2) Indicizzazione.

La somma indicata al precedente punto 1) è soggetta a revisione percentuale in base alle variazioni del numero indice nazionale complessivo ISTAT (Bollettino Mensile di Statistica) del costo della vita, intervenute tra la data di stipula del presente CIA ed il momento del sinistro.

3) Estensione della garanzia Vita ai casi di IP totale.

La previdenza Vita di cui al punto 1) è estesa al caso di Invalidità Permanente totale.

Agli effetti di tale estensione viene considerato totalmente e permanentemente invalido il lavoratore cui l'I.N.P.S. abbia riconosciuto il diritto ai trattamenti di invalidità di cui agli artt. 1 o 2 della legge 12/6/1984 n. 222 e successive modificazioni e per il quale a causa dell'invalidità sia cessato il rapporto di lavoro con la Società.

10.4. **COPERTURA B)**

1) Previdenza in caso di morte del Dipendente.

La Società si impegna, su richiesta dell'interessato, a stipulare una polizza vita tale da assicurare, in caso di sua morte intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, la corresponsione di una somma risultante dal seguente conteggio:

- a) una cifra pari a due volte la retribuzione annua lorda (come indicata nel precedente articolo 9 - POLIZZA INFORTUNI) con il minimo di Euro 70.000,00.
- b) Euro 40.000,00 per ogni familiare che figuri sullo stato di famiglia del Dipendente e che risulti a suo carico. La cifra suddetta (punto b) viene raddoppiata per ciascun figlio anche se non a carico fino al compimento del decimo anno di età; per i figli di età compresa tra i dieci e i diciotto anni di età risultanti dallo stato di famiglia e a carico la cifra di cui al punto b) è pari ad Euro 60.000,00.

Gli altri familiari di cui sopra si considerano a carico del dipendente qualora non percepiscano redditi maggiori di 2 volte quelli indicati dal T.U. sugli assegni familiari (T.U. 30/5/1955 n. 797) e successive

modifiche ed integrazioni, ovvero siano lavoratori Dipendenti in cassa integrazione o in mobilità come definiti dalla legge 23/7/1991 n. 223.

Il numero massimo dei familiari conteggiabili e beneficiari, secondo quanto previsto dal punto b), non potrà in ogni caso superare il numero di tre.

La somma da corrisondersi da parte della Società sarà distribuita secondo i criteri e le modalità stabiliti dall'articolo 2122 c. c.

I beneficiari di cui al punto a) e/o quelli di cui al punto b) devono essere indicati dal Dipendente nel modulo appositamente predisposto.

L'indicazione nel modulo deve comunque riguardare persone legate al lavoratore da rapporti di parentela, il coniuge non legalmente separato ovvero il convivente more uxorio ovvero persone al cui mantenimento il lavoratore contribuisca.

La somma da corrisondersi sarà distribuita tra i beneficiari per la quota a) in parti uguali e per la quota b) secondo l'importo per ciascuno conteggiato.

Tale impegno della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte del Dipendente, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

2) Indicizzazione.

Le somme indicate al precedente punto 1) lettere a) e b) sono soggette a revisione percentuale in base alle variazioni del numero indice nazionale complessivo ISTAT (Bollettino Mensile di Statistica) del costo della vita, intervenute tra la data di stipula del presente CIA ed il momento del sinistro.

3) Estensione della garanzia Vita ai casi di I.P. totale.

La previdenza Vita di cui al punto 1) è estesa al caso di Invalidità Permanente totale.

Agli effetti di tale estensione viene considerato totalmente e permanentemente invalido il lavoratore cui l'I.N.P.S. abbia riconosciuto il diritto ai trattamenti di invalidità di cui agli artt. 1 o 2 della legge 12/6/1984 n. 222 e successive modificazioni e per il quale a causa dell'invalidità sia cessato il rapporto di lavoro con la Società.

ART. 11 - POLIZZE DIPENDENTI

11.1. **Rami Elementari**

Le polizze personali del Dipendente e dei familiari conviventi - con esclusione delle polizze dei Rami Credito/Cauzione/Trasporti - potranno essere appoggiate all'Agenzia 259 della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni alle seguenti condizioni:

- durata massima annuale tacitamente rinnovabile;
- applicazione delle condizioni e tariffe praticate alla migliore clientela;
- applicazione dei dovuti tributi erariali;

- non corresponsione di alcun corrispettivo provvigionale e di incasso;
- in caso di surroga condizioni di tariffa invariate fino alla scadenza annua successiva.

Saranno inoltre escluse dalle sopra citate condizioni le polizze relative ad attività agricole, commerciali, artigianali, industriali e professionali.

Il pagamento del premio RCA avverrà mediante trattenuta mensile sulla retribuzione del Dipendente.

11.2. Ramo Vita

Viene data ai Dipendenti e ai familiari conviventi la possibilità di stipulare polizze previdenziali Vita o di capitalizzazione, utilizzando i premi puri di tariffa.

Per le polizze di cui sopra l'eventuale aliquota di partecipazione al rendimento sarà la migliore autorizzata per i Dipendenti e l'eventuale commissione di rivalutazione non potrà essere superiore allo 0,20%.

E' prevista inoltre la possibilità di stipulare polizze di Ramo I utilizzando i premi puri di tariffa e applicando l'eventuale commissione di rivalutazione non superiore allo 0,20%.

E' data facoltà all'Assicurato di riscattare la polizza secondo le condizioni fissate per ogni singola forma tariffaria, tenendo presente che in nessun caso il valore di riscatto potrà essere superiore alla riserva matematica.

~~A decorrere dalla data di firma del presente CIA~~ Viene data la possibilità di stipulare PIP alle condizioni di cui ai punti successivi ai/le Dipendenti e al coniuge (ovvero il convivente more uxorio) ed i/le figli/figlie, conviventi con il Dipendente purché risultanti nel certificato anagrafico di "stato di famiglia" di quest'ultimo. Possono stipulare PIP anche i/le figli/figlie non conviventi per i quali sia a carico del/della Dipendente - in situazione di separazione legale o divorzio - l'assegno di mantenimento.

Condizioni per i PIP:

- azzeramento di tutti i costi sui premi (spese di ingresso e spese durante la fase di accumulo direttamente a carico dell'aderente) e delle spese per l'esercizio di prerogative individuali laddove previste (trasferimento/riscatto/anticipazione/riallocazione/...);
- per la sola componente di Gestione Separata, applicazione della commissione di rivalutazione ridotta già prevista sulle polizze di Ramo I.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro del Dipendente per causa diversa dalla quiescenza, le polizze del Dipendente e dei familiari conviventi rimarranno in vigore senza le agevolazioni relative alla tassazione a premio puro di tariffa ed alla misura della rivalutazione.

ART. 12 - TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

12.1. Al fine di garantire ai Dipendenti il trattamento di previdenza complementare previsto dall'articolo 84 e Allegato 13 del vigente C.C.N.L., in conformità al D.Lgs. 252/05 e successive modifiche e integrazioni, è data facoltà ai Dipendenti di aderire al Fondo Pensione Aperto Teseo di Reale Mutua.

12.2. Il trattamento di previdenza complementare di cui sopra è così regolamentato:

- 1) **Destinatari:** i Dipendenti non Dirigenti, il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente C.C.N.L. (di seguito "Dipendenti") che abbiano superato il periodo di prova e che aderiscano volontariamente, ad esclusione dei contratti a tempo determinato di durata inferiore a dodici mesi.
- 2) **Scopo:** attuare per i Dipendenti un trattamento di previdenza complementare ai sensi del D.Lgs. 252/05 e successive modifiche e integrazioni, garantendo agli stessi per il momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato il diritto al percepimento della pensione di vecchiaia, di anzianità o di invalidità a carico dell'I.N.P.S., l'erogazione di una rendita vitalizia e/o di un capitale, con le modalità e nei limiti stabiliti dal sopracitato Decreto Legislativo.
- 3) **Adesione:** l'adesione avviene su base volontaria, con effetto dalla data di ricevimento della richiesta. All'atto dell'adesione devono essere indicate la misura del versamento e l'eventuale opzione relativa al TFR secondo quanto indicato al successivo punto 6). La misura del versamento e/o l'eventuale opzione relativa al TFR rimarranno valide sino a diversa comunicazione del Dipendente, comunicazione che avrà effetto dal 1/1 dell'anno successivo a quello della sua presentazione.
- 4) **Contribuzione della Società:** la Società contribuisce al finanziamento del Fondo Pensione mediante versamento, a favore di ciascun Dipendente che vi abbia aderito, una volta all'anno, al 1° aprile, di una somma pari al 4% ~~(per l'anno 2022 la differenza con quanto già versato ad aprile sarà oggetto di conguaglio entro il mese di dicembre)~~ delle voci retributive indicate nell'Allegato sulla Previdenza Complementare del vigente C.C.N.L.
- 5) **Contribuzione del Dipendente:** ogni Dipendente per il quale la Società versi il contributo di cui sopra è soggetto a un contributo obbligatorio pari a una delle seguenti aliquote, a sua scelta: 0,5%; 1%; 1,5%; 2%; 3%; 4%.

Detta aliquota sarà applicata alla stessa retribuzione annua indicata al precedente punto 4).

La Società provvederà a trattenere tale contributo del Dipendente, in un'unica soluzione, dallo stipendio del mese di Marzo e a trasferirlo al Fondo Pensione contestualmente con il proprio versamento.

Le parti si danno atto che per coloro che conferiscono l'intero TFR maturando al Fondo Pensione il contributo a carico del lavoratore di cui al presente punto non è obbligatorio.

Il Dipendente «vecchio iscritto» ai sensi del Decreto Legislativo n. 124/1993 potrà prelevare un importo lordo corrispondente al suo contributo annuo dal TFR maturato al mese precedente, secondo il disposto dell'articolo 1 della Legge 29/5/1982 n. 297.

6) Quote annue di TFR.

- a) I Dipendenti “vecchi iscritti” ai sensi del Decreto Legislativo n. 124/1993 e successive modifiche e integrazioni potranno inoltre destinare al Fondo un quota dell’ accantonamento annuale del TFR per un importo uguale a quello versato dalla Società; qualora il TFR maturato nell’ anno risultasse inferiore al predetto contributo, esso sarà integralmente destinato al Fondo.
- b) I Dipendenti “nuovi iscritti” ai sensi del Decreto Legislativo n. 124/1993 e successive modifiche e integrazioni, con esclusione di quelli di cui al 3° comma dell’ art. 8, (cosiddetti “lavoratori di prima occupazione”), dovranno contribuire inoltre al Fondo Pensione mediante la destinazione di una quota dell’ accantonamento annuale del TFR per un importo pari alla metà della somma del contributo a carico della Società e di quello a loro carico. Qualora il TFR maturato nell’ anno risultasse inferiore al predetto contributo, esso sarà integralmente destinato alla previdenza complementare.
- c) I Dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 3 dell’ art. 8 del D.lgs. 21 Aprile 1993 n. 124, e successive modifiche e integrazioni, (cosiddetti “lavoratori di prima occupazione”) dovranno contribuire invece con l’ integrale destinazione alla previdenza complementare degli accantonamenti annuali al TFR.

La Società provvederà a trasferire al Fondo Pensione le quote annue di TFR, secondo quanto sopra indicato, in unica soluzione entro il 31/12 dell’ anno.

12.3. Per i Dipendenti assunti in corso d'anno, il versamento della Società sarà commisurato ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio e sarà effettuato, congiuntamente al versamento del contributo trattenuto al Dipendente (anch’ esso commisurato ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato) e all’ eventuale trasferimento della quota annua di TFR destinata al Fondo, entro il 31/12 dell’ anno.

Per i Dipendenti cessati in corso d'anno, i versamenti della Società e del Dipendente saranno commisurati ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato. In caso di cessazione successiva al versamento, la quota della Società eventualmente eccedente il rateo sopra indicato sarà recuperata dalla Società stessa sulle competenze comunque spettanti per la cessazione del rapporto.

Per i Dipendenti in aspettativa, o assenti per qualunque causa senza diritto a retribuzione, alla data del prelievo del contributo:

- in caso di assenza di durata determinata e conosciuta all’ epoca del versamento, i contributi della Società e del Dipendente saranno ridotti in misura proporzionale ai mesi di mancata retribuzione (le frazioni di mese saranno detratte come mesi interi);
- in caso di assenza intervenuta successivamente all’ epoca del versamento, o di durata diversa da quella precedentemente prevista, saranno effettuati i necessari conguagli in riferimento ai mesi interi di servizio, sia per la Società sia per il Dipendente, in occasione del versamento dell’ anno successivo;

- in caso di assenza prevista per l'intero anno, non si procederà ad alcuna contribuzione, né da parte della Società né da parte del Dipendente.

L'astensione obbligatoria dal lavoro per la tutela di legge delle lavoratrici madri è equiparata, agli effetti del presente punto, al servizio effettivamente prestato.

- 12.4. Il contributo della Società, in caso di eventuale non adesione individuale, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.
- 12.5. Qualora norme di legge o di contratto rendessero obbligatoria la costituzione di Trattamenti Previdenziali analoghi a quello di cui al presente Regolamento, gli obblighi di versamento della Società non subiranno alcun automatico incremento.
- 12.6. Le Parti si danno atto che in materia di conferimento del TFR alla previdenza complementare vale quanto previsto dal D.Lgs. 252/05.

ART. 13 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

- 13.1. Ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dalla legge n. 297 del 29/5/1982 in materia di anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto, si conviene che il limite del 70% ivi previsto è elevato al 90% e che le richieste di anticipazione sono giustificate dalla necessità di:
- 1) spese sanitarie, per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, per il lavoratore, per il coniuge ed i parenti in linea retta;
 - 2) acquisto documentato della casa di abitazione per il lavoratore o per i figli mediante presentazione del compromesso, salvo esibizione successiva dell'atto di acquisto;
 - 3) ristrutturazione della casa di proprietà, purché abitata dal lavoratore o dai suoi figli, o in caso di inagibilità provvisoria, con documentazione delle relative spese.
- 13.2. Le anticipazioni sono ottenibili anche per più di una volta, nei limiti del 90% del residuo disponibile all'atto di ciascuna richiesta.
- L'anticipazione per i motivi di cui al primo comma punto 3) non potrà essere richiesta se non saranno trascorsi almeno 5 anni da un precedente ottenimento originato dalla stessa motivazione o dall'acquisto della casa di abitazione.
- 13.3 Le parti si danno atto che per le quote di TFR maturate dall'1/1/2007 è possibile richiedere anticipazioni solo per i motivi previsti dalla legge. In particolare non trova più applicazione quanto previsto dal punto 3 del precedente capoverso.
- Le parti si incontreranno in caso di modifica dell'attuale normativa.

ART. 14 - ASSISTENZA MALATTIE

14.1. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 85 del vigente C.C.N.L., la Società si impegna, su richiesta dell'interessato, a garantire una copertura di assistenza malattie per il personale inquadrato nelle aree professionali Quadri – 6° livello Quadro, B, C, D ed E (dal 6° al 1° livello retributivo) ~~e per il personale di cui alla Disciplina Speciale Parte terza del vigente C.C.N.L.~~, nonchè per il loro nucleo familiare - inteso come coniuge (ovvero convivente more uxorio) ed i figli fiscalmente a carico e conviventi, quale risulta dallo stato di famiglia - nei termini ed alle condizioni indicate nell'Allegato 3/A del presente Accordo. Il contributo annuo a carico del Dipendente verrà trattenuto sulla retribuzione e sarà pari a quello risultante dalla seguente tabella (tributi erariali esclusi):

- per il solo Dipendente Euro 62,00;
- per il Dipendente con nucleo familiare a carico, come sopra definito Euro 90,00;
- per il Dipendente con nucleo familiare composto dal coniuge
(ovvero convivente more uxorio) non fiscalmente a carico e
dagli eventuali figli a carico come sopra definiti Euro 312,00.

La gestione della sopracitata copertura sarà attuata tramite la Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua. La Cassa avrà diritto di percepire dalla Società i contributi, comprensivi della parte a carico del Dipendente che vi abbia aderito.

Tale impegno della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte dei Dipendenti, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

14.2. L'attuazione dei trattamenti di assistenza integrativa malattie per i Funzionari della Società, previsti dall'art. 125, dall'Allegato 5 del vigente C.C.N.L. e successive modifiche e/o integrazioni, sarà integrata e parzialmente modificata da quanto previsto dal presente articolo e dall'Allegato 3/B del presente accordo.

E' assicurabile il Funzionario ed il suo nucleo familiare - inteso come coniuge (ovvero convivente more uxorio) ed i figli fiscalmente a carico e conviventi, quale risulta dallo stato di famiglia - nei termini ed alle condizioni indicate nell'Allegato 3/B del presente Accordo. Il contributo annuo a carico del Funzionario verrà trattenuto sulla retribuzione e sarà pari a quello risultante dalla seguente tabella (tributi erariali esclusi):

- per il solo Funzionario Euro 31,00;
- per il Funzionario con nucleo familiare a carico, come sopra definito Euro 45,00;
- per il Funzionario con nucleo familiare composto dal coniuge
- (ovvero convivente more uxorio) non a carico e
dagli eventuali figli a carico come sopra definiti Euro 156,00.

La gestione della sopracitata copertura sarà attuata tramite la Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua. La Cassa avrà diritto di percepire dalla Società i contributi, comprensivi della parte a carico del Funzionario che vi abbia aderito.

Tale impegno della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte dei Funzionari, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

14.3. Per i casi di ingresso in polizza avvenuti nel corso del 1° semestre dell'anno, il contributo è dovuto per intero ed i massimali previsti sono riconosciuti per intero.

Per i casi di ingresso in polizza avvenuti nel corso del 2° semestre dell'anno, il contributo dovuto e i massimali garantiti sono ridotti al 50%.

Inoltre, resta convenuto quanto segue:

14.4. Il personale iscritto alla Cassa con la copertura prevista dal precedente C.I.A. fruirà automaticamente delle nuove garanzie senza nuova comunicazione di adesione.

14.5. Il personale in servizio che, avendone diritto, non abbia aderito alla Cassa di Assistenza potrà aderire con comunicazione scritta che dovrà pervenire entro il 31/12 di ogni anno, con decorrenza delle garanzie dall'1/1 dell'anno successivo; è fatto salvo quanto indicato nella norma transitoria del presente articolo.

14.6. Il personale neo-assunto che abbia superato il periodo di prova potrà dare la sua adesione entro 90 giorni dalla data di conferma in servizio. L'iscritto che costituisce un nuovo nucleo familiare potrà inserirlo in garanzia entro 90 giorni dal matrimonio ovvero dalla data di costituzione del nuovo nucleo familiare.

14.7. Il personale cessato dal servizio per aver conseguito il diritto al percepimento non differito della pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità a carico dell'I.N.P.S. sarà tenuto al versamento dell'intero contributo annuo di cui sopra e avrà diritto alla garanzia intera sino alla scadenza annua prevista.

14.8. Il personale cessato dal servizio per cause diverse da quella indicata al punto 14.7. sarà tenuto al versamento dell'intero contributo annuo di cui sopra, con scadenza della garanzia alla data della cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 15 - CRESCITA PROFESSIONALE

15.1. Le parti convengono di favorire la crescita professionale del personale anche mediante corsi di qualificazione; ~~in particolare, per coprire future esigenze di personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte I del vigente C.C.N.L., la Società prenderà prioritariamente in considerazione le richieste degli addetti di cui alla Disciplina Speciale, Parte III del vigente C.C.N.L.~~

Commissione paritetica per la formazione

Le Parti convengono sull'opportunità di promuovere iniziative in materia di formazione, al fine di

favorire la crescita e lo sviluppo professionale dei lavoratori/lavoratrici, con particolare riferimento a coloro che hanno maggiore anzianità di servizio nello stesso inquadramento/livello, di consolidare e valorizzare le competenze degli stessi anche attraverso l'accesso alla formazione finanziata per il tramite del Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua per le imprese del settore bancario-assicurativo (Fondo F.B.A.).

~~A tal fine le Parti convengono di avvalersi della altresì sulla costituzione di una Commissione Paritetica per la Formazione Professionale costituita presso Blue Assistance S.p.A. composta da 3 componenti designati dalle R.S.A. e 3 componenti designati dalla Società; ogni componente potrà usufruire di un monte ore annuo retribuito di 15 ore.~~

~~La Commissione si riunirà almeno una volta all'anno con le parti firmatarie del presente C.I.A., in tempo utile per consentire l'accesso alla sopra citata formazione finanziata.~~

Art. 16 - AUTO FUNZIONARI

A) PARCHEGGIO

16.1. In considerazione dei compiti loro assegnati e del fatto che agli stessi è richiesto di utilizzare la propria autovettura per ragioni di servizio, ai Funzionari si applica quanto segue.

Su richiesta del Funzionario, la Società metterà a disposizione in alternativa:

- un voucher mensile per il parcheggio nelle “zone a strisce blu” a tariffa ordinaria G.T.T. (attualmente di € 102,00);
- ovvero corrisponderà al funzionario un'indennità parcheggio pari ad € 102,00 lordi mensili corrisposta in dodici mensilità.

16.2. Gli importi di cui sopra saranno aggiornati in relazione agli aumenti degli abbonamenti parcheggi G.T.T.

B) PRESTITO AUTO FUNZIONARI E QUADRI – 6° livello

16.3. I Funzionari e i Quadri – 6° livello possono richiedere prestiti, ciascuno fino ad un massimo di € 20.000,00 per l'acquisto dell'auto – elevato a € 25.000,00 per l'acquisto di autovetture elettriche o plug-in - nel limite della spesa effettivamente sostenuta, con le seguenti regole:

- a) il prestito sarà restituito in 36, 48 o 60 rate mensili da trattenere sugli emolumenti a partire dal mese successivo a quello della concessione;
- b) i primi € 15.000,00 saranno restituiti senza interessi, la parte restante sarà restituita ad un interesse annuo pari al 50% del T.U.R. in vigore al momento della concessione;
- c) il prestito successivo sarà concesso a condizione che il precedente sia stato interamente rimborsato.

16.4. L'interesse sarà trattenuto sulle doppie mensilità di Giugno e di Dicembre di ogni anno.

16.5. Nel caso in cui l'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto risultasse insufficiente quale

garanzia del prestito, l'interessato potrà accedere al prestito stesso mediante fideiussione bancaria od altra adeguata garanzia con l'obbligo di stipulare una polizza Incendio - Furti per capitali congrui vincolata a favore della Società.

16.6. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni del Dipendente, non determinate da pensionamento I.N.P.S., la restituzione della parte residua del prestito eventualmente in corso dovrà essere effettuata contestualmente alla cessazione del rapporto stesso.

La procedura per richiedere il prestito disciplinato dal presente art. 16 lett. b) ~~sarà~~ è disponibile sulla piattaforma Really ~~a decorrere dal mese di dicembre 2022,~~ all'interno della sezione "HR per Te".

C) POLIZZA KASKO FUNZIONARI E QUADRI – 6° livello

In considerazione dei compiti loro assegnati e del fatto che agli stessi è richiesto di utilizzare la propria autovettura per ragioni di servizio, ai/le Funzionari/e si applica quanto previsto dal presente articolo:

- é assicurabile la sola autovettura normalmente usata per servizio (anche se intestata al coniuge o ad un ascendente o discendente, purché indicato in polizza) alle condizioni in vigore per la Società, salvo quanto sotto previsto;

- la garanzia viene prestata a valore intero, con una franchigia di € 75,00 per ogni sinistro;
 - il premio è pari all' 1,20 per mille sul capitale (col minimo di € 15,00 annue) - tributi erariali compresi
- per qualsiasi tipo di autovettura e sarà pagato mediante trattenuta sullo stipendio in 14 mensilità;
- la Società deroga alle condizioni di inassicurabilità per vetustà del veicolo e non applica il degrado per i primi due anni dall'immatricolazione dell'autovettura.

Il/la Funzionario/a può assicurare, alle stesse condizioni, due ulteriori autovetture, purché intestate a se stesso o ad una persona facente parte del suo nucleo familiare.

Inoltre, in caso di attivazione della polizza Kasko in occasione di servizio da parte del Funzionari/e e solo per la collisione con veicolo identificato non si applica la franchigia di € 75,00 di cui al presente articolo.

In caso di temporanea indisponibilità dell'autovettura di proprietà, nonché in attesa della voltura, il/la Funzionario/a può assicurare, in sostituzione della propria e per un periodo di tempo non superiore a 6 mesi, un'autovettura intestata ad altra persona.

~~A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CIA~~ Quanto sopra previsto per i Funzionari ~~trovaerà~~ applicazione anche in favore del personale inquadrato nel 6° livello – Quadri.

ART. 17 – MUTUO CASA

17.1. Blue Health Center S.r.l. mette a disposizione dei Dipendenti la possibilità di finanziamento per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa di abitazione attraverso il seguente Mutuo Casa presso Banca Reale S.p.A. (di seguito "Banca").

17.2. L'accordo si applica ai Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato che, al momento della presentazione della domanda, abbiano maturato almeno un anno di effettivo servizio e che non abbiano superato il 57esimo anno di età.

In ogni caso, su uno stesso immobile potrà essere concesso un solo mutuo; è possibile includere nel finanziamento il box pertinenziale, purché tutti i beni siano compresi nel medesimo Atto Notarile di mutuo.

Il Dipendente nel corso del rapporto di lavoro può beneficiare due volte del mutuo per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa alle condizioni di cui al presente articolo.

E' possibile presentare una seconda richiesta a condizione che il/la Dipendente si impegni ad estinguere il mutuo precedente, anche dopo l'accettazione della domanda, purché in data antecedente all'erogazione del secondo mutuo.

17.3. Per l'assegnazione dei mutui **le Parti convengono di avvalersi della è costituita una Commissione costituita presso Blue Assistance S.p.A. composta da 4 persone - 2 designate da Blue Health Center e 2 designate dalle R.S.A. che si riunisce 4 volte all'anno, entro un mese dalla fine di ogni trimestre.**

17.4. La Banca stipulerà mutui con garanzia ipotecaria sull'immobile alle seguenti condizioni:

- i Dipendenti potranno accedere al mutuo per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa di abitazione **concorrendo al limite massimo annuo previsto dal CIA di Blue Assistance di 16 dipendenti (di cui 12 tra il personale inquadrato nelle aree professionali Quadri – 6° livello Quadro, B, C, D, E e 4 tra i Funzionari);**
- l'importo massimo ottenibile individualmente è di Euro 150.000,00 per il personale inquadrato nelle aree professionali Quadri – 6° livello Quadro, B, C, D, E e di Euro 170.000,00 per i Funzionari e non potrà superare l'80% del valore di perizia dell'immobile (redazione perizia a cura di professionisti indicati dalla Banca);
- il dipendente ha facoltà di richiedere alla Banca una somma ulteriore rispetto agli importi massimi su indicati; in tal caso la parte eccedente - non superiore comunque a Euro 20.000,00 - verrà concessa ad un tasso variabile pari all'Euribor a tre mesi più spread pari a 0,90;
- il mutuo sarà concesso ad un tasso variabile, pari all'Euribor a 6 mesi ovvero ad un tasso fisso, pari all'Eurirs riferito alla durata del mutuo; il tasso variabile indicizzato, nel caso in cui anche per eventi eccezionali scenda al di sotto dello zero, si intende comunque pari a zero;
- il mutuo avrà durata minima di 5 anni e massima di 20 anni;
- il mutuo sarà rimborsabile mediante rate mensili o semestrali;

- verrà accesa ipoteca di primo grado a favore della Banca (per un importo pari al 130% dell'importo del prestito);
- tutte le spese (notarili, di registrazione dell'atto, di iscrizione e cancellazione ipotecaria, assicurazione scoppio/incendio, etc.), ad eccezione della perizia iniziale, saranno a carico del dipendente; è data facoltà al dipendente di sottoscrivere la polizza annuale a premi ricorrenti presso l'Agenzia Polizze Dipendenti della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni;
- la domanda dovrà essere presentata **alla Direzione di Blue Health Center**, corredata della documentazione indicata nell'allegato 7;
- il mutuo potrà essere concesso a condizione che:
 - non vi siano né protesti né pregiudizievoli in capo al dipendente;
 - vi sia regolarità negli eventuali impegni finanziari già in essere presso il sistema (sia diretti che in qualità di garante);
 - la somma degli eventuali impegni finanziari in essere presso il sistema (sia diretti che in qualità di garante), comprensiva del mutuo casa in richiesta presso Banca Reale, non ecceda il 40% della retribuzione annua al netto degli oneri contributivi e fiscali del dipendente.

Nel caso di coniuge o convivente more uxorio, in qualità di comproprietario dell'immobile e cointestatario del mutuo in richiesta, verrà considerata la somma delle retribuzioni/redditi da lavoro autonomo al netto degli oneri contributivi e fiscali (anche per il cointestatario è richiesta l'assenza di protesti e pregiudizievoli e la regolarità degli eventuali impegni finanziari presso il sistema);

- la Commissione di cui al punto 17.3. procederà ad esaminare le richieste e procederà alla compilazione della graduatoria degli aspiranti provvedendo a tale incombenza entro un mese dalla fine del trimestre;

- il mutuo non è trasferibile: in caso di alienazione dell'immobile, per cause diverse da quelle contemplate dal successivo capoverso, dovrà pertanto essere estinto con il pagamento del capitale residuo;

- in caso di vendita e contemporaneo acquisto della prima casa di abitazione il mutuo potrà essere trasferito, alle stesse condizioni, su altro immobile sul quale verrà accesa ipoteca a favore della Banca, il tutto a spese del Dipendente e a condizione che il capitale residuo non superi l'80% del valore di perizia della nuova proprietà;

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il mutuo potrà essere estinto anticipatamente senza penali, diversamente il contratto proseguirà regolato ad un tasso di mercato:

- 1) se concesso a tasso variabile, il tasso applicato non sarà comunque inferiore al tasso Euribor + 1,50%
- 2) se concesso a tasso fisso, il tasso applicato non sarà comunque inferiore al tasso Eurirs originario + 1,50%.

17.5. Per le medesime finalità di cui al primo capoverso del presente articolo è altresì consentita la portabilità ("surroga") del mutuo in essere in capo al dipendente presso altro istituto di credito. In tal

caso si applica quanto indicato al presente articolo, fatto salvo quanto espressamente previsto dalla vigente normativa.

17.6. Il Dipendente avrà facoltà di richiedere una sola volta durante il rapporto di mutuo, mediante comunicazione scritta inviata alla Banca e accettata dalla Banca stessa, la rinegoziazione del finanziamento a tasso variabile con un tasso fisso corrispondente all'Eurirs lettera pari alla durata residua del mutuo, intesa per eccesso per anni solari completi (es. 11 anni e due mesi = Eurirs lettera 12 anni), in essere alla data della richiesta.

ART. 17 BIS – PRESTITO PER GRAVI MOTIVI E PRESTITO PER RISTRUTTURAZIONE ALLOGGIO

Le parti convengono che sono stanziati due fondi da destinare a prestiti al personale, secondo le regole di seguito riportate:

1) PRESTITO PER GRAVI MOTIVI

- Fondo stanziato: € 20.000,00 all'anno; le somme non utilizzate nell'anno sono riportate nell'esercizio successivo;
- Importo individuale massimo ottenibile: € 6.000,00;
- Motivi: documentato grave motivo personale e/o di famiglia, o documentato evento di carattere straordinario, comportanti momentanea difficoltà economica del/della Dipendente.

2) PRESTITO PER RISTRUTTURAZIONE ALLOGGIO

- Fondo stanziato: € 35.000,00 all'anno; le somme non utilizzate nell'anno sono riportate nell'esercizio successivo;
- Importo individuale massimo ottenibile: € 10.000,00;
- Motivi: ristrutturazione della prima casa di abitazione in proprietà, in locazione o comodato gratuito, in cui il Dipendente risiede;
- Documentazione da presentare: certificato di residenza, documentazione della spesa (preventivo al momento della richiesta del prestito e fattura a lavori eseguiti).

Potranno accedere ai predetti prestiti i/le Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato che, al momento della presentazione della domanda, abbiano maturato almeno un anno di effettivo servizio. Nel computo dell'effettivo servizio sono inclusi gli eventuali periodi prestati alle dipendenze delle Società del Gruppo, anche con contratto a tempo determinato.

Per l'assegnazione dei prestiti le Parti convengono di avvalersi della ~~è costituita una~~ Commissione **costituita presso Blue Assistance S.p.A. composta da 4 persone, 2 designate dalla Società e 2 designate dalle R.S.A.**

La domanda, corredata di tutta la documentazione, dovrà essere presentata per iscritto alla Direzione Risorse Umane di Capogruppo, che provvederà a trasmetterla alla Commissione.

Le domande saranno esaminate in ordine cronologico di presentazione. L'erogazione, in caso di accoglimento della richiesta, avverrà nel termine massimo di trenta giorni.

Resta inoltre inteso che:

1. per la stessa tipologia di prestito, il Dipendente potrà avanzare una nuova richiesta solo a condizione che abbia estinto il prestito precedentemente ottenuto;
2. nel caso di coniugi/conviventi entrambi/le Dipendenti della Società solo uno di essi potrà avanzare la richiesta per la medesima tipologia di prestito;
3. il prestito sarà rimborsabile in 5 anni, mediante n. 60 rate mensili; l'interesse sarà trattenuto sulle doppie mensilità di Giugno e Dicembre di ogni anno. In ogni caso la somma degli eventuali impegni finanziari in essere, comprensiva di altri prestiti presso la Società e/o cessioni/pignoramenti dello stipendio, non deve eccedere il 30% della retribuzione mensile, al netto degli oneri contributivi e fiscali del/della Dipendente.
4. il Dipendente potrà optare per un rimborso in tempi più brevi: in tale caso l'opzione dovrà essere precisata all'atto della richiesta (24, 36 o 48 rate);
5. il prestito sarà concesso ad un tasso fisso pari al T.U.R. di riferimento al momento della concessione;
6. il prestito sarà garantito dal TFR maturato al momento della richiesta; nel caso in cui il TFR risultasse insufficiente, l'interessato potrà accedere al prestito stesso mediante fideiussione bancaria o altra adeguata garanzia (ad esempio appendice di vincolo su polizza vita a capitale garantito);
7. in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la restituzione della parte residua del prestito eventualmente in corso dovrà essere effettuata contestualmente alla cessazione del rapporto stesso.
8. La procedura per richiedere i prestiti disciplinati dal presente art. 17 bis sarà è disponibile sulla piattaforma Really a decorrere dal mese di dicembre 2022, all'interno della sezione "HR per Te".

ART. 18 – MOBILITA' SOSTENIBILE

La Società, in un'ottica di costante attenzione all'ambiente e al fine di incentivare forme di trasporto a basso impatto ambientale come concreta alternativa all'utilizzo dell'automobile per gli spostamenti casa-lavoro, garantisce le seguenti tipologie di rimborso:

Rimborso abbonamento annuale ai mezzi pubblici di trasporto e rimborso bike sharing

18.1 Blue Health Center S.r.l. rimborsa il 50% della spesa sostenuta dai Dipendenti per l'acquisto dell'abbonamento annuale nominativo ai mezzi pubblici di trasporto, secondo modalità e condizioni che saranno comunicate da Risorse Umane.

Tale rimborso è elevato al 50% per gli abbonamenti nominativi annuali con validità dal mese di dicembre 2022.

E' possibile richiedere il rimborso degli abbonamenti nominativi mensili nella classe più economica

per i treni della linea “Alta Velocità”. Tale rimborso, nella misura del 20%, viene riconosciuto al dipendente che abbia sostenuto, negli ultimi 12 mesi, la spesa per l’acquisto di almeno 10 abbonamenti mensili.

18.2 Le parti convengono di partecipare ad eventuali iniziative pubbliche in tema di mobilità sostenibile, attuate anche attraverso la partecipazione a bandi e condizionate all’ottenimento del finanziamento pubblico.

18.3 Blue Health Center S.r.l., in favore dei dipendenti, rimborsa il canone relativo al servizio di noleggio biciclette operante in città, secondo modalità e condizioni comunicate da Risorse Umane.

18.4 Le parti, inoltre, si impegnano a ricercare insieme soluzioni innovative e/o alternative a quelle più tradizionali finalizzate a ridurre le emissioni di CO2 negli spostamenti casa-lavoro, con particolare attenzione alle modalità orientate al benessere delle persone.

Funzionari – acquisto mezzi a basso impatto ambientale

18.5 La Società, al fine di incentivare l’utilizzo di mezzi di trasporto a basso impatto ambientale, ~~a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CIA~~ stanzierà **annualmente € 1.000,00** per l’acquisto di autovetture elettriche o plug-in o di motoveicoli elettrici (con targa e assicurazione obbligatoria) da parte del personale inquadrato nel 7° livello – Funzionari.

Ciascun Funzionario potrà beneficiare di un contributo di € 300,00 per una sola volta durante la vigenza del presente CIA; eventuali somme non utilizzate non saranno riportate all’anno successivo.

ART. 19 – ALLOGGI IN LOCAZIONE

19.1 Compatibilmente con la vigente normativa e con le esigenze proprie e del Gruppo, Blue Health Center agevola i Dipendenti nell’assegnazione in locazione degli alloggi di proprietà di Reale Immobili S.p.A. di tipologia A/2 e A/3. In particolare, **gli alloggi** sono disponibili **nel limite complessivo previsto dal CIA di Blue (16)**, compresi quelli già attualmente locati ai Dipendenti alla data di firma del contratto).

19.2 La disponibilità **complessiva** di alloggi è comunicata da Reale Immobili S.p.A. a **Blue Assistance**; ~~inoltre, a decorrere dal mese di dicembre 2022~~, planimetrie e fotografie degli alloggi disponibili **sono saranno** pubblicate a cura di Reale Immobili sulla piattaforma Really, all’interno di una sezione dedicata.

19.3 Le parti convengono di avvalersi della ~~istituire una apposita~~ Commissione paritetica per l’assegnazione degli alloggi ai Dipendenti **costituita presso Blue Assistance S.p.A. composta da 3 persone designate dall’azienda e da 3 persone designate dalla RSA** ~~che ha~~ il compito di:

- ricevere le informazioni sulla disponibilità e sulle caratteristiche degli alloggi messi a disposizione da Reale Immobili S.p.A.;

- esaminare le domande in ordine cronologico di presentazione, verificando le priorità di cui ai successivi punti 1) e 2);
- assegnare gli alloggi, sulla base di quanto stabilito al presente articolo, fermo restando che ciascuna offerta di assegnazione sarà tenuta valida per 10 giorni di calendario.

19.4 Sono stabilite le seguenti priorità, la prima prevalente sulla seconda:

- 1) ricevimento di notifica dell'atto di precetto di rilascio dell'alloggio locato, non per morosità, emesso dall'autorità Giudiziaria;
- 2) costituzione, da non più di 12 mesi, di un nuovo nucleo familiare.

19.5 Le domande di assegnazione dovranno pervenire per iscritto e su apposito modulo a Blue Health Center; la Società le esaminerà in ordine cronologico di presentazione.

19.6 La domanda di assegnazione decadrà dopo 2 anni, salvo conferma di validità da parte del Dipendente.

19.7 L'Assegnatario sarà esonerato dal prestare il deposito cauzionale.

19.8 La Società consegnerà l'alloggio al Dipendente assegnatario in stato da servire all'uso a cui è destinato.

19.9 Il pagamento del canone di locazione, salvo diversa richiesta del Dipendente, avverrà a scadenze mensili.

19.10 In caso di cessata locazione di uno degli alloggi assegnati ai sensi del precedente punto 19.1, lo stesso o altro alloggio con analoghe caratteristiche dovrà essere assegnato esclusivamente ai Dipendenti, al fine di mantenere immutata la quantità minima di alloggi sopra indicata.

19.11 In caso di vendita di immobili in cui risiedono Dipendenti assegnatari di alloggi in locazione ai sensi del presente articolo, Reale Immobili si impegnerà a rendere disponibile agli stessi una soluzione abitativa equivalente per superficie o numero di vani e a sostenere le spese di trasloco, qualora venga utilizzata la ditta individuata dalla Società stessa.

ART. 20 – PARI OPPORTUNITA'

20.1 In riferimento all'articolo 49 del vigente CCNL e alla legge 125/91 **le Parti convengono di avvalersi si conviene di costituire una della Commissione Paritetica costituita presso Blue Assistance S.p.A. composta da 3 componenti designati dalle RSA e da 3 componenti designati dalla Società.**

Tale La Commissione si riunirà per tenere sotto osservazione gli aspetti della vita lavorativa relativi allo sviluppo professionale ed al coinvolgimento nei processi formativi e potrà formulare progetti di azioni positive per personale femminile e per personale con disabilità, anche concordando l'intervento di esperti esterni e verificherà gli sviluppi e gli effetti dei progetti realizzati.

20.2 La Commissione si riunirà una volta all'anno con la Direzione e le RSA per informare del proprio lavoro e per discutere dei problemi emersi nel corso delle proprie attività.

20.3 **Ogni componente della Commissione potrà usufruire di un monte ore annuo retribuito di 15 ore.**

20.4 Le Parti si impegnano, in collaborazione con la **citata** CPO aziendale, a trovare soluzioni per prevenire, ridurre e ove possibile eliminare le disparità di trattamento eventualmente presenti in azienda (genere, disabilità, orientamento sessuale, età, ecc.). A tal fine sarà previsto tra Direzione Generale, OO.SS. e CPO un incontro annuale per la condivisione dei progressi avvenuti in materia nel corso dell'anno. Tale incontro potrà essere organizzato anche a livello di Gruppo; in tal caso la partecipazione, anziché della CPO, sarà di GEA.

Verrà prestata particolare attenzione al gender pay gap e alla prevenzione delle molestie di genere, anche in collaborazione con gli RLS.

20.5 Le Parti recepiscono il contenuto della “Dichiarazione congiunta ANIA/OO.SS. del 14 giugno 2019 in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro” nell’ Allegato 13 del presente contratto.

ART. 21 – INFORMAZIONE

Fermo quanto previsto dal vigente CCNL e dal presente accordo, l’informazione alla RSA sarà fornita, in formato elettronico, anche:

- trimestralmente, sulla situazione dei distacchi in essere da/presso altre Società del Gruppo;
- annualmente, sullo stato di applicazione dell’art. 4 bis e 19 del presente CIA.

~~ART. 22 – INDENNITA’ DI CUFFIA~~

~~A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CIA al personale inquadrato nella Disciplina Speciale – Parte III del vigente CCNL viene riconosciuta una speciale “indennità di cuffia”, pari a € 100,00, erogata in un’unica soluzione nel mese di dicembre di ciascun anno.~~

~~Tale indennità viene corrisposta al personale in servizio al momento dell’erogazione e in proporzione al periodo di servizio prestato nell’anno. Sono in ogni caso conteggiati i periodi di congedo obbligatorio di maternità.~~

ART. 23 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà effetto dal **1° agosto 2023**, salvo diversa decorrenza prevista dai singoli articoli, e scadrà il 30/6/2024. Si intenderà tacitamente rinnovato per un uguale periodo qualora non venga data disdetta scritta da una delle Parti entro tre mesi dalla scadenza.