# Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

8 Luglio 2024

sara relazionindustriali

# indice degli argomenti

AMBITO DI APPLICAZIONE ..... 8

ORARIO DI LAVORO ..... 9

*ART. 1 - ORARIO DI LAVORO* ..... 9

*ART. 2 - ORARIO DI LAVORO A TURNI* ..... 12

*ART. 3 - RAPPORTI E ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE* ..... 12

*ART. 4 - TOLLERANZA NELL'OSSERVANZA DELL'ORARIO DI LAVORO SU SCHEMI RIGIDI* 15

*ART. 5 - PERMESSI* ..... 15

*ART. 6 - PERMESSI SPECIALI A LAVORATORI STUDENTI* ..... 18

*ART. 7 - RECUPERI DI PERIODI DI LAVORO ATTINENTI PERMESSI NON MOTIVATI FRUITI DAL PERSONALE CHE OSSERVA UN ORARIO DI LAVORO ARTICOLATO SU SCHEMI RIGIDI* ..... 19

*ART. 8 – MODALITA' PER IL GODIMENTO DELLE FERIE E DEI PERMESSI RETRIBUITI SOSTITUTIVI DELLE FESTIVITA' ABOLITE* ..... 19

*ART. 8 BIS – CESSIONE A TITOLO GRATUITO DI FERIE E PERMESSI "SOLIDALI"* ..... 21

*ART. 9 - UTILIZZAZIONE IN VIA COLLETTIVA DEI PERMESSI RELATIVI A FESTIVITA' ABOLITE* ..... 21

*ART. 10 - ASPETTATIVA* ..... 22

INDENNITA' AL PERSONALE ..... 23

*ART. 11 - BUONI PASTO* ..... 23

*ART. 12 – INDENNITA' DI TURNO* ..... 23

*ART. 13 – INDENNITA' VARIE* ..... 24

*ART. 13 BIS - ASSEGNO AD PERSONAM SOSTITUTIVO DELLE INDENNITA' SPECIALI CESSATE* ..... 24

*ART. 14 - INDENNITÀ PER LA REPERIBILITA'* ..... 25

*ART. 15 - RICONOSCIMENTI A LAVORATORI STUDENTI* ..... 27

*ART. 16 - INTEGRAZIONE DEL TFR IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DA PARTE DEL DIPENDENTE CON UN'ANZIANITA' TRA IL 20° E IL 25° ANNO DI SERVIZIO* ..... 27

*ART. 17 – DIVISE AUTISTI* ..... 28

TRASFERTE E MISSIONI ..... 29
*ART. 18 - TRATTAMENTO DI TRASFERTA E DI MISSIONE TEMPORANEA* ..... 29
*ART. 19 - RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO PER TRASFERTE EXTRAURBANE* ..... 31
*ART. 19 BIS – AUTO AZIENDALE* ..... 31
PREVIDENZA ED ASSISTENZA INTEGRATIVA ..... 32
SEZIONE PRIMA – PREVIDENZA COMPLEMENTARE ..... 33
*ART. 20 – ADESIONE E CONTRIBUZIONE ALLA FORMA PENSIONISTICA* ..... 33
*ART. 21 - MODALITA' DI CONTRIBUZIONE* ..... 34
*ART. 22 – RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE* ..... 35
*ART. 23 - COPERTURE ACCESSORIE – CASO MORTE E INVALIDITA' PERMANENTE DA MALATTIA* ..... 36
SEZIONE SECONDA - ASSISTENZA INTEGRATIVA ..... 38
*ART. 24 - INFORTUNIO RISCHIO PROFESSIONALE ED EXTRAPROFESSIONALE* ..... 38
SEZIONE TERZA - ASSISTENZA SANITARIA ..... 39
*ART. 25 – ASSISTENZA SANITARIA IMPIEGATI SINO AL 6° LIVELLO* ..... 39
*ART. 25 BIS – ASSISTENZA SANITARIA 6° LIVELLO QUADRI* ..... 47
*ART. 26 – ASSISTENZA SANITARIA FUNZIONARI* ..... 49
AGEVOLAZIONI PER I DIPENDENTI ..... 58
*ART. 27 - PRESTITO PER L'ACQUISTO DELLA PRIMA CASA DI ABITAZIONE* ..... 58
*ART. 28 - ASSEGNAZIONE DI ALLOGGI IN LOCAZIONE AI DIPENDENTI* ..... 60
*ART. 29 - PRELAZIONE DEL DIPENDENTE IN CASO DI VENDITA FRAZIONATA DELL'IMMOBILE DI PROPRIETÀ DELLA SOCIETA'* ..... 60
*ART. 30 - ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO* ..... 61
*ART. 31 – ALTRI PRESTITI* ..... 62
*ART. 32 - CESSIONI DI STIPENDIO, PRESTITI BANCARI O SCOPERTI DI CONTO CORRENTE* ..... 64
*ART. 33 - POLIZZE PERSONALI STIPULATE DAI DIPENDENTI CON LA SOCIETA'* ..... 64
*ART. 34 - ASSUNZIONE DEI FIGLI O CONIUGE DEI DIPENDENTI* ..... 64
*ART. 35 – MOBILITA' E SOSTENIBILITA'* ..... 65
SEZIONE PRIMA - AREA PRODUTTIVITA' ..... 66
*ART. 36 – PRODUTTIVITA' AZIENDALE* ..... 66
*ART. 37 - USO DI STRUMENTI INFORMATICI* ..... 66
*ART. 38 - PREMIO AZIENDALE CONSOLIDATO SARA (PACS)* ..... 67

*ART. 39 – PREMIO DI PRODUZIONE VARIABILE ANNUO (PREMIO DI RISULTATO)* ..... 68

**SEZIONE SECONDA – WELFARE AZIENDALE** ..... **70**

*ART. 39 BIS - PIANO "SARA FAMILY WELFARE"* ..... 70

*ART. 39 TER – PERCORSO "SARA EMPLOYABILITY"* ..... 71

**TEMI PROGRAMMATICI** ..... **76**

*ART. 40 - INFORMAZIONE* ..... 76

*ART. 41 - ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE* ..... 78

*ART. 42 - PARI OPPORTUNITA'* ..... 78

*ART. 43 - MOBBING – BOSSING* ..... 78

*ART. 44 - TUTELA DELLA SALUTE* ..... 79

*ART. 45 - SMOKING POLICY* ..... 79

*ART. 46 - STRUMENTI ECONOMICI ED INFORMATICI IN DOTAZIONE ALLE R.S.A.* ..... 79

*ART. 47 - TELELAVORO A DOMICILIO VOLONTARIO* ..... 80

**DECORRENZA E DURATA** ..... **85**

**ALLEGATI AL CONTRATTO** ..... **86**

*ALLEGATO NR. 1 - ORARIO DI LAVORO* ..... 87

*ALLEGATO NR. 2 - ORARIO DI LAVORO PART TIME* ..... 88

*ALLEGATO NR. 3 – PREMIO DI PRODUZIONE VARIABILE ANNUO (PdR)* ..... 91

*ALLEGATO NR. 4/A - CHECK UP DONNA* ..... 92

*ALLEGATO NR. 4/B - CHECK UP UOMO* ..... 93

*ALLEGATO NR. 5 - QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI OFFERTI DAL NETWORK SANITARIO CONVENZIONATO B.A./SARA PER EFFETTUARE IL CHECK UP AZIENDALE PREVISTO DAL VIGENTE C.I.A.* ..... 94

*ALLEGATO NR. 6 - MODELLO DI VARIAZIONE DEI FAMILIARI ASSICURATI* ..... 95

*ALLEGATO NR. 7 – SPESE AMMISSIBILI A WELFARE AZIENDALE* ..... 98

*ALLEGATO NR. 8 – SARA SENIORITY* ..... 104

**ACCORDI ALLEGATI** ..... **105**

*ACCORDO SINDACALE EX ART.4 STATUTO DEI LAVORATORI INSTALLAZIONE E UTILIZZO IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA – 23.11.2022* ..... 106

*ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TURNAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO ALL'AGENZIA DI DIREZIONE – 23.5.2022* ..... 108

*VERBALE DI INCONTRO SINDACALE - APERTURA SINISTRI TELEFONICI DA PARTE DEI DIPENDENTI DELLA SOCIETA' ONE-OS SRL – 10.3.2021* ..... 111

*VERBALE DI ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA PREVIDENZA DIPENDENTI – 17.12.2020* ..... 113

*VERBALE DI ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TERZIARIZZAZIONE DELL'ATTIVA DEL B.O. SINISTRI – 1.12.2020* ..... 116

*VARIAZIONE VERBALE DI ACCORDO FESTIVITA' SOPPRESSE - 8.5.2000* ..... 119

*ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALL'UNIFICAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DELLA FUNZIONE UNDERWRITING & OPERATIONS ASSISTANCE – 11.6.2019* ..... 120

*ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TURNAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO ASSISTENZA CLIENTI – 13.2.2019* ..... 121

*VERBALE DI ACCORDO SINDACALE - TFR E CONDIZIONI DI GESTIONE E GARANZIE RISERVATE AI PARTECIPANTI AL FONDO PENSIONE – 18.10.2018* ..... 122

*GESTIONE DELLE SPESE RELATIVE AL PROGRAMMA AZIENDALE "SARA FAMILY WELFARE" - ART.38, CIA 22.6.2016 - VERBALE DI ACCORDO SINDACALE – 13.12.2017* .... 125

*ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA VARIAZIONE DELLA PAUSA PRANZO/1 TURNO DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO HELP DESK ASSISTENZA E FORMAZIONE APPLICATIVA – 23.3.2017* ..... 127

*ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TERZIARIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' DELLA DIREZIONE SANITARIA – 17.1.2016* ..... 128

*ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA VARIAZIONE DELLA PAUSA PRANZO/1° TURNO DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO HELP DESK DI ASSISTENZA ASSICURATIVA ALLE AGENZIE – 11.12.2015* ..... 130

*ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TURNAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO HELP DESK DI ASSISTENZA E FORMAZIONE APPLICATIVA – 16.11.2015* ..... 131

*ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TURNAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO HELP DESK DI ASSISTENZA ASSICURATIVA ALLE AGENZIE – 19.2.2015* ..... 133

*ACCORDO SINDACALE EX ART.4 STATUTO DEI LAVORATORI INSTALLAZIONE E UTILIZZO IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA – 15.1.2014* ..... 135

*VERBALE D'INCONTRO - VALIDAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DELLE PERSONE INTERESSATE DAL PROTOCOLLO D'INTESA DEL 18.6.2013 (FUNZIONE FINANZA) – 15.1.2014* ..... 137

*PROTOCOLLO D'INTESA SINDACALE FUNZIONE FINANZA - 18.6.2013* ..... 138

*PROTOCOLLO D'INTESA SINDACALE FERIE PART-TIME E RITARDI IN INGRESSO - 18.6.2013* ..... 139

*DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN MERITO AL TELELAVORO – 8.11.2012* ..... 141

*ACCORDO PER LA SOPPRESSIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO PREVIDENZIALE FISSO PREVISTO DALL'ACCORDO DEL 13 MARZO 1992 - 10.3.2010* ..... 142

*VERBALE D'INTESA PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDALE - 10.3.2010* ..... 143

*ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALLA MODIFICA DELL'ORARIO DELLA PAUSA PRANZO - 8.1.2008* ..... 146

*ACCORDO PER L'ADEGUAMENTO DELL'ART 21 e 22 DEL C.I.A. DEL 21 APRILE 2005 PER I DIPENDENTI DELLE SOCIETA' SARA ASSICURAZIONI S.P.A., SARA VITA S.P.A. e SARA IMMOBILI S.P.A. AL DECRETO LEGISLATIVO 252/05 IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE – 26.6.2007* ..... 148

*VERBALE DI ACCORDO CONTROLLO ACCESSI E PAUSA COLAZIONE – 15.3.2002*..... 154

*VERBALE DI ACCORDO FESTIVITA' SOPPRESSE – 8.5.2000* ..... 156

**Il giorno 8 luglio 2024 in Roma**

## SARA Assicurazioni S.p.A. e SARA Vita S.p.A.

rappresentate dal Direttore Generale Alberto Tosti e dal Direttore Risorse Umane Michele Mannella, assistiti dal Responsabile Relazioni Industriali Stefano Romano, Claudio Sorrentino

E

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FIRST – CISL rappresentata da Massimiliano Rossi, Salvatore Valenti; la Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC – CGIL rappresentata da Luca Masci, Massimiliano Cecati, Francesco Franzé, Sabrina Grilli, Angelica Manganiello, Massimo Ripamonti; la Rappresentanza Sindacale Aziendale FNA rappresentata da Francesca Corsi, Roberta Leone, Paola Paoli, Gianluca Sabatino, Stefano Valentini, Alessandra Zuccaro; la Rappresentanza Sindacale Aziendale SNFIA rappresentata da Sergio Ganfini, Federica Parelli, Gianni Zancanaro; la Rappresentanza Sindacale Aziendale UILCA rappresentata da Adriana Candelotti, Fabrizio Sartore

CONVENGONO E STIPULANO IL SEGUENTE

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

# ambito di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale è stipulato ai sensi dell' art. 82 CCNL ANIA vigente e si applica al Personale dipendente appartenente alle società appartenenti al Gruppo Sara denominate:

SARA Assicurazioni S.p.A.

SARA Vita S.p.A.

Alcune disposizioni previste dal seguente contratto, ovvero gli artt. 20, 21, dal 23 al 29, 31, 32, 39TER non sono applicabili al personale dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, salvo espressa previsione o in caso di trasformazione a tempo indeterminato senza soluzione di continuità.

***Nota a verbale***

*Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso e dalle convivenze di fatto, è stato convenuto che tutte le norme del presente CCIA che fanno riferimento, direttamente o indirettamente, ai "coniugi" si considerano integralmente e, ad ogni conseguente effetto, estese alle medesime unioni civile e convivenze di fatto di cui alla cd. Legge Cirinnà.*

capitolo primo

# ORARIO DI LAVORO

## ART. 1 - ORARIO DI LAVORO

Il Personale osserva l'orario di lavoro, stabilito dalle Società d'intesa con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, secondo l'articolazione di cui all'allegato n. 1) e le modalità di cui appresso.

Il Personale interno, che presta servizio presso gli Uffici di Direzione (eccettuato quello assoggettato all'osservanza di turni e quello con contratto a tempo parziale, rispettivamente di cui ai successivi artt. 2 e 3), attua un orario in forma flessibile disciplinato come segue.

Per quanto concerne l'orario di lavoro, i Funzionari si atterranno alle normative previste dal presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, in quanto a loro applicabili.

### A) Flessibilità

L'ampiezza delle fasce di flessibilità è di 90 minuti rispetto all'orario ufficiale di inizio e di termine nell'ambito della medesima giornata; entro tali fasce ciascun dipendente potrà scegliere giornalmente l'inizio ed il termine dell'orario di lavoro.

Al termine del periodo di allattamento è prevista una flessibilità in ingresso dalle 8 alle 10 e con uscita invariata della durata massima di 6 mesi; la decorrenza di tale periodo potrà essere decisa dal dipendente entro il secondo anno di vita del bambino; il periodo di flessibilità non potrà essere frazionato e terminerà improrogabilmente al compimento del secondo anno di vita del bambino; il recupero complessivo dovrà essere effettuato nell'arco del secondo anno di vita del bambino.

E' prevista la possibilità di assentarsi dal lavoro per una o più pause giornaliere **complessivamente** - nella giornata - per **massimo 25 minuti** (frazionabili al minuto) dal lunedì al venerdì, digitando alla marcatempo il codice 36 in entrata e in uscita. Tali assenze andranno recuperate all'interno delle fasce di flessibilità al termine della medesima giornata oppure, in alternativa, nell'arco dell'anno solare. Il superamento di detti limiti (25 minuti giornalieri) sarà considerato ritardo e comporterà la corrispondente trattenuta in busta paga. Nei casi di reiterati ritardi, l'azienda potrà ricorrere alla normativa prevista dagli artt.26 e seguenti, CCNL ANIA vigente.

In pari data, l'art.4 del verbale di accordo "Controllo accessi e pausa colazione" del 15.3.2002 è abrogato.

La flessibilità rimane esclusa individualmente nei giorni di assenza, anche parziale, del Dipendente per:

a) mezza giornata di ferie;

b) permessi che interessino - anche parzialmente - la fascia di flessibilità all'inizio dell'orario di lavoro ad esclusione dei permessi per donazione sangue (con applicazione dell'orario flessibile in caso di mancata donazione che comporti il rientro in servizio), dei permessi per servizio e dei permessi sindacali che interessino l'inizio dell'orario di lavoro per i quali permane la flessibilità in uscita;

c) in via generalizzata, in caso di manifestazioni sindacali (assemblee, scioperi o simili) che interessino - anche parzialmente - la fascia di flessibilità all'inizio dell'orario di lavoro.

Il recupero di debiti di flessibilità è consentito, eccetto che nella giornata del venerdì, anche oltre la fascia di flessibilità in uscita, per scorrimento e con il limite massimo delle 10 ore giornaliere di lavoro.

La compensazione di flessibilità può essere effettuata nell'arco dell'anno solare.

Entro il limite delle 12 ore sarà possibile riportare all'anno successivo eventuali saldi positivi o negativi di flessibilità dell'anno precedente.

Le eventuali ulteriori eccedenze per ciascun anno, non sono né monetizzabili se a credito del Dipendente, né recuperabili se a debito del medesimo; pertanto, in tale caso formeranno oggetto di corrispondente trattenuta da effettuarsi sulle retribuzioni del mese di Marzo dell'anno successivo a quello in cui si è determinata l'eccedenza. Ciò tuttavia non esime tutti i dipendenti dall'obbligo di offrire le proprie prestazioni per le quantità di orario prescritte dall'art. 95 del CCNL ANIA vigente.

La presenza al lavoro è obbligatoria durante l'orario non compreso nelle fasce di flessibilità.

Non sono ammesse compensazioni con ferie, permessi spettanti in sostituzione delle festività abolite, permessi individuali retribuiti, prestazioni di lavoro straordinario.

Eventuali prestazioni di lavoro straordinario vanno effettuate secondo le disposizioni di cui al successivo capo B).

Il personale interno, che presta servizio presso gli Uffici di Direzione e che è assoggettato alla osservanza di turni, attua un orario di lavoro articolato secondo gli accordi vigenti.

Il Personale esterno osserva l'orario di lavoro previsto dall'art. 95 punto 1, lettera a) del CCNL ANIA vigente, ferme le precisazioni di cui alla "nota a verbale" in calce al primo capoverso della lettera A del citato articolo.

**B) Lavoro Straordinario - Banca Ore**

Il dipendente autorizzato alla prestazione di lavoro straordinario è tenuto a svolgere le ore ordinarie giornaliere di lavoro e successivamente ricorrere alle ore di straordinario (Legge 66/2003). Il dipendente autorizzato alla prestazione di lavoro straordinario, deve osservare l'intervallo minimo stabilito dalle Società rispetto al termine individuale del lavoro ordinario come risultante in sede di rilevazione presenze; per la giornata del venerdì l'intervallo minimo è di trenta minuti.

I lavoratori possono consultare, tramite l'Intranet Aziendale, un riepilogo della propria posizione che evidenzia le timbrature e la conseguente posizione nella banca ore.

Le prime 50 ore annue di straordinario confluiscono nella banca ore e saranno recuperate secondo le disposizioni degli artt.103 e 109 del CCNL ANIA vigente.

*Nota a verbale*
*Sensibili al tema, le Parti convengono di incontrarsi laddove dovessero sorgere delle reali necessità organizzative in merito al lavoro straordinario. In quella occasione si converrà, tra le soluzioni più adeguate, se azionare il seguente strumento:*
*1) BANCA ORE: nel quale confluiranno le prime 50 ore, così come previsto dall'art.109, CCNL ANIA vigente;*
*2) STRAORDINARIO: nel quale confluiranno le successive 40 ore, liquidate secondo artt.104 e segg., CCNL ANIA vigente;*
*3) PLAFOND SARA: nel quale confluiranno le successive 50 ore eccedenti a quelle ordinarie (limite massimo annuale previsto dall'art.103, CCNL ANIA vigente); in tal caso, le ore e la relativa maggiorazione verranno accantonate per 12 mesi (a partire dalla data della prima ora confluita) in un apposito contatore al fine di essere usufruite sotto forma di relativi permessi; al termine dei 12 mesi, le ore in giacenza non recuperate verranno liquidate con la relativa maggiorazione.*
*Il PLAFOND SARA può essere attivato solo previo consenso del lavoratore.*

**C) Attività Esterna**

In caso di attività svolta all'esterno delle sedi aziendali, che comporti l'uscita anticipata per motivi di servizio o l'assenza dell'intera giornata, l'orario di lavoro è convenzionalmente ripristinato nella formulazione rigida.

Esigenze organizzative che richiedessero nuove e/o ulteriori articolazioni dell'orario di lavoro saranno prospettate alle OO.SS. per la definizione di uno specifico accordo che regolamenti la materia.

*Nota a verbale*
*In relazione a quanto previsto dall'art. 41 del CCNL ANIA vigente e compatibilmente con le esigenze di lavoro, i Dipendenti iscritti ad organizzazioni di volontariato potranno usufruire a richiesta di forme di flessibilità di orario previste dall'art. 17 della Legge 11 agosto 1991 n. 266.*

## ART. 2 - ORARIO DI LAVORO A TURNI

I Dipendenti attualmente assoggettati alla osservanza di turni di lavoro sono gli autisti.

Per detti Dipendenti l'orario, distribuito in due turni con rotazione settimanale alterna, è articolato come segue:

a) antimeridiano, dal lunedì al venerdì,
b) pomeridiano, dal lunedì al venerdì con termine non oltre le ore 21'$^{00}$.

Nei giorni semifestivi i turni sono unificati al mattino.

Potranno essere stabiliti turni anche per altre categorie di Dipendenti; in tal caso, con modalità da concordarsi con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

## ART. 3 - RAPPORTI E ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il lavoro part-time può essere prestato secondo la seguente formulazione:

1. **Part-Time Orizzontale** - La prestazione viene resa consecutivamente nella settimana nei giorni lavorativi previsti con modulazione a scelta del richiedente secondo quanto previsto nell'allegato nr. 2.

2. **Part-Time Verticale** - La prestazione viene resa, nell'ambito della settimana, nei giorni lavorativi previsti alternando giornate di presenza e di assenza, con modulazione a scelta del richiedente secondo quanto previsto nell'allegato 2;

3. **Part-Time Misto -** La prestazione viene resa, nell'ambito della settimana, nei giorni lavorativi previsti alternando giornate di presenza con orario ridotto e di assenza, con modulazione a scelta del richiedente secondo quanto previsto nell'allegato 2;

4. **Part-Time d'Urgenza -** A fronte di comprovate situazioni di particolare gravità, di salute, personali o familiari, sarà concesso un part-time a scadenza determinata con una durata fino a 6 mesi. L'Impresa si impegna a dare risposta di fattibilità entro 7-15 giorni dalla presentazione della richiesta. La/il lavoratrice/lavoratore potrà richiedere il ripristino dell'orario precedentemente in essere, in anticipo rispetto alla scadenza prevista.

### 1) Norme generali

I rapporti di lavoro a tempo parziale sono soggetti alla disciplina prevista dal DL 61/2000, dalla Legge 53/2000 e successive modifiche, dal DL 81/2015 e dal CCNL ANIA vigente, salvo quanto segue:

a) la retribuzione, l'accantonamento relativo al trattamento di fine rapporto, nonché l'indennità sostitutiva del preavviso, in quanto spettante, sono ridotti in misura proporzionale, rispetto agli importi previsti per i rapporti di lavoro a tempo pieno;
b) i periodi di riposo, di cui al Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001, Capo VI "Riposi e Permessi", competono in ragione di quanto ivi disciplinato;

c) i permessi non motivati di cui all'art. 5 del presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale sono riconosciuti con il massimo pari ad una giornata lavorativa e sono recuperabili nelle modalità previste dall'art. 7 del medesimo Contratto;
d) l'orario part time sarà effettuato considerando una flessibilità secondo lo schema di cui all'allegato n.2 con un riporto mensile equivalente alla giornata lavorativa;
e) in caso di part time orizzontale, è consentito prestare lavoro supplementare nel rispetto della normativa vigente;
f) in caso di part time verticale e misto, è consentito prestare lavoro straordinario nel rispetto della normativa aziendale di cui all'art. 1 lettera B) e nei limiti previsti dalla normativa vigente;
g) il lavoro supplementare così come definito dal DL 81/2015 è retribuito con una maggiorazione del 15% della paga oraria;
h) é fatto divieto di svolgere altra attività professionale o lavorativa - ancorché non subordinata e/o saltuaria - che comporti la corresponsione di compensi o retribuzioni, pena la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della normativa vigente in materia, salvo preventiva autorizzazione della Società, concedibile solo eccezionalmente per motivi di particolare gravità;
i) non è applicabile la normativa prevista dall'art. 6 del presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale riguardante i Dipendenti studenti, salvo per questi ultimi la concessione di un permesso retribuito per il solo giorno antecedente gli esami.

**2) Nuove assunzioni a tempo parziale**

I nuovi assunti a tempo parziale non potranno essere in numero superiore al 25% delle nuove assunzioni.

Gli assunti a tempo parziale potranno chiedere la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro, purché siano trascorsi almeno tre anni dalla data di assunzione e con un preavviso di almeno sei mesi, salvo la facoltà della Società di anticipare la trasformazione stessa di propria iniziativa col consenso degli interessati. Le relative domande saranno accolte sempreché non ostino esigenze organizzative aziendali.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a quello parziale e viceversa non determinerà novazione del rapporto stesso, purché effettuata con le modalità previste nel presente articolo.

**3) Passaggio del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**

I Dipendenti in servizio a tempo pieno - esclusi quelli previsti al secondo comma del presente punto 3) - potranno chiedere la trasformazione del rapporto a tempo parziale per motivi personali con la precedenza per coloro che comprovino di trovarsi in una delle seguenti condizioni:

a) abbiano necessità di assistere parenti stretti ai sensi della L.53/2000 (genitori, figli, coniuge, eventuali altri congiunti conviventi) affetti da infermità grave di carattere permanente o comunque a lunga degenza;

b) dipendenti *caregiver* familiari *(noto anche come caregiver informale, è colei/colui che, in ambito domestico, offre supporto volontario e gratuito a un familiare parzialmente o totalmente non autosufficiente, che a causa di età avanzata, malattie o disabilità necessita di supporto per lo svolgimento delle attività quotidiane come, ad esempio, genitori anziani, coniuge malato o disabile, figli malati o disabili)*;

c) dipendenti con figli DSA e BES;

d) dipendenti con disabilità;

e) abbiano necessità di assistere figli di età inferiore agli anni 17 compiuti;

f) intendano dedicarsi al proseguimento degli studi (fino al conseguimento della prima laurea).

A parità di condizioni viene riservata la precedenza ai lavoratori con maggiore anzianità di servizio.

Non è consentito il passaggio al tempo parziale ai Dipendenti:

a) con orario di lavoro articolato in turni;

b) con anzianità di servizio inferiore a 18 mesi.

La durata del lavoro a tempo parziale dovrà essere precisata nella richiesta e non potrà comunque essere inferiore a 2 anni.

L'accoglimento delle richieste di passaggio al tempo parziale resta subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali, e in ogni caso il numero complessivo dei Dipendenti ammessi alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non potrà eccedere il 15% del numero complessivo dei Dipendenti in servizio esclusi quelli di cui al secondo comma del presente punto 3); per SARA VITA la percentuale di lavoratori a tempo parziale rispetto alla forza lavoro è del 15% e comunque non potrà superare le tre unità.

In caso di accoglimento della richiesta, da comunicarsi dalla Società all'interessato entro un mese dalla ricezione della stessa, la trasformazione dell'orario dal tempo pieno al tempo parziale sarà attuata, se possibile, entro il primo giorno del mese successivo.

All'atto del ritorno al tempo pieno il Dipendente potrà essere adibito a mansioni diverse, purché equivalenti e/o assegnato ad altro settore di lavoro, con mansioni equivalenti, nell'ambito della stessa località.

Il Dipendente potrà chiedere di posticipare il rientro al tempo pieno, precisandone la data, con almeno tre mesi di anticipo rispetto alla scadenza prefissata, purché permangano le motivazioni personali addotte per la richiesta iniziale. Le domande saranno accolte ove non ostino esigenze tecniche od organizzative aziendali.

E' ammessa più di una proroga compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative dell'Azienda.

Il Dipendente potrà chiedere, con preavviso di almeno tre mesi, di anticipare il ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno solo nel caso in cui sia venuta meno la situazione per la quale era stato accordato il lavoro a tempo parziale, ferme restando le condizioni di accoglimento di cui sopra.

## ART. 4 - TOLLERANZA NELL'OSSERVANZA DELL'ORARIO DI LAVORO SU SCHEMI RIGIDI

Limitatamente al Personale che osserva un orario di lavoro articolato su schemi rigidi (cioè quello di cui al precedente art. 2) è tollerato un ritardo di non oltre 5 minuti al giorno; il superamento di detto limite giornaliero, che complessivamente assommi a più di 60 minuti mensili, comporta la perdita del beneficio della tolleranza per tutti i giorni in cui è stato fatto registrare un ritardo superiore al limite di tolleranza ed il conseguente obbligo di recuperare per intero i minuti di ritardo relativi a detti giorni.

Il Dipendente che persista nel far registrare ritardi oltre i limiti di tollerabilità consentiti è assoggettabile ai provvedimenti disciplinari come previsto dal CCNL ANIA vigente.

## ART. 5 - PERMESSI

### A) Permessi con recupero

I Dipendenti possono chiedere di fruire di permessi con recupero fino ad un massimo di 60 ore l'anno.

I permessi sono fruibili fino ad un massimo di 8 ore al mese. Nel caso di fruizione di intera giornata il permesso si intende richiesto per l'intero orario teorico (8 ore lun. - gio. e 5 ore il venerdì).

Non è consentito usufruire di detti permessi nel giorno precedente e in quello seguente le assenze dovute a permessi relativi a cure termali, nonché nel giorno seguente ad assenza dovuta a malattia.

Detti permessi non motivati hanno durata minima di 30 minuti ciascuno e vanno recuperati:

a) per il Personale che fruisce dell'orario in forma flessibile, nell'ambito delle fasce di flessibilità e per "scorrimento" al di fuori delle stesse (fino ad un orario giornaliero massimo di 10 ore) tranne che al venerdì nel quale è consentito il recupero nella sola fascia di flessibilità;

b) per il Personale che non fruisce dell'orario in forma flessibile, secondo le modalità indicate nel successivo art.7;

c) eccezionalmente i permessi in argomento che dovessero interessare la fascia oraria che parte dalle 14.15 (rientro pausa pranzo) possono avere una durata di 15 minuti per un massimo di un ora al mese (n. 4 permessi);

d) sono accordati compatibilmente con le esigenze di lavoro, e sono autorizzati direttamente dalla Direzione o dal Servizio cui è assegnato il Dipendente interessato, su richiesta scritta dello stesso.

Le richieste di permesso non motivato debbono essere presentate come sopra con almeno un giorno di anticipo, salvo casi di urgenza sopravvenuta nel corso della giornata durante il normale orario di lavoro; quando invece la sopravvenuta urgenza comporta la fruizione del permesso all'inizio dell'orario giornaliero di lavoro, l'interessato deve anzitutto darne tempestivo avviso telefonico esclusivamente alla Direzione Risorse Umane e quindi formalizzare al più presto la richiesta secondo le suindicate modalità.

Dei permessi di cui sopra può avvalersi anche il Personale amministrativo in servizio presso i Centri Liquidazione Danni della Società; gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta al proprio Responsabile, che la accoglierà compatibilmente con le esigenze del lavoro, concordando con il collaboratore le modalità di recupero di cui informerà per iscritto la Direzione Risorse Umane della Società.

**B) Permessi retribuiti**

Possono essere altresì concessi permessi retribuiti, oltre che nei casi stabiliti dalla normativa vigente (Legge 53/2000 sui congedi parentali, dal Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001, dalla Legge 104/1992 e dal DL 81/2015), quando la richiesta sia motivata da:

a) visite mediche e/o analisi cliniche e/o diagnostiche e/o cure terapeutiche (ad esclusione del checkup aziendale) - quando queste non possano aver luogo in orario diverso da quello di lavoro – che dovranno essere successivamente giustificati da idonea documentazione rilasciata dal personale medico o paramedico che ha effettuato la prestazione o in alternativa quello amministrativo della struttura sanitaria.

   La suddetta certificazione dovrà riportare in dettaglio: orario di ingresso, orario di uscita e nome e indirizzo della struttura sanitaria presso la quale si è svolta la prestazione.

   Il permesso complessivo che si evince dalla certificazione prodotta non potrà in ogni caso eccedere le 5 ore considerando sia la durata della prestazione sia il tempo di viaggio rispetto alla sede di lavoro.

   Le ore eccedenti saranno considerate come debito di flessibilità e non saranno defalcate dal plafond annuo e dal plafond mensile di cui all'art.5. Potranno inoltre essere utilizzate, se disponibili, le varie tipologie di permesso a disposizione dei dipendenti (es.: permessi Banca Ore, art.39, ecc.).

   In via del tutto eccezionale per cause da motivare, sarà possibile produrre un'autocertificazione sostitutiva e/o integrativa della suddetta assenza, in mancanza della quale l'assenza verrà imputata come permesso non retribuito.

   Restano salvi casi particolari nei quali l'Azienda potrà comunque concedere permessi retribuiti di ampiezza maggiore.

b) obbligo di rendere testimonianza davanti a pubbliche autorità, comprovato dalla relativa notifica.

c) nr. 10 giorni di permesso retribuito per nascita figlia/o (compreso il giorno di nascita) con fruizione entro 15 giorni dalla nascita; stesso diritto per l'adozione;

d) fino a nr. 3 giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado (quindi per figli, genitori, fratelli, sorelle, nipoti, nonni) o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. La decisione di prendere 1, 2 o 3 giorni di congedo è a totale discrezione del dipendente. Al rientro in azienda si dovrà giustificare l'assenza con il certificato di morte/autocertificazione;

e) nr. 1 giorno di permesso in caso di decesso di parente affine (cognato/a, suocero/a, genero/nuora). Al rientro in azienda si dovrà giustificare l'assenza con il certificato di morte/autocertificazione.

f) Per i volontari che svolgono funzioni presso associazioni inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia di protezione civile sono previsti i seguenti permessi retribuiti (D.P.R. 8 febbraio 2001, n. 194):

   i. fino a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni all'anno per prestare soccorso e assistenza in casi di calamità e catastrofi (innalzati a 60 e 180 giorni in caso sia avvenuta la dichiarazione di stato di emergenza nazionale);

   ii. fino a 30 giorni annui complessivi, con periodi continuativi non superiori a 10 giorni, per la partecipazione ad attività di pianificazione, simulazione di emergenza e formazione tecnico-pratica.

   La retribuzione nei giorni di assenza è versata dal datore di lavoro, il quale ha diritto a richiederne il rimborso all'autorità di protezione civile territorialmente competente nel termine di due anni dal termine dell'intervento che ha causato l'astensione.

g) Malattia del Bambino

   iii. 5 giorni di permessi retribuiti – complessivamente nei 3 anni - come congedi per la malattia del bambino e/o per l'inserimento al nido/materna fino a 3 anni; fruizione a giornate intere, mezze giornate o a ore.

   iv. 3 giorni di permessi retribuiti – complessivamente nei 5 anni - come congedi per la malattia del bambino dai 3 anni compiuti agli 8 anni compiuti; fruizione a giornate intere, mezze giornate o a ore.

   v. Stessi diritti per i genitori adottivi.

   vi. I permessi non utilizzati nel periodo 0-3 anni non potranno essere cumulati con quelli del periodo successivo. I permessi non utilizzati al termine degli 8 anni saranno persi.

vii. I genitori che esercitano tale astensione retribuita dovranno altresì produrre un certificato medico rilasciato da uno specialista del SSN o con esso convenzionato riguardante la malattia del bambino. Il genitore che si assenta non è tenuto a essere reperibile nelle fasce orarie, che riguardano esclusivamente il controllo della malattia del lavoratore (commi 4 e 5, art. 47 DLgs 151/2001);

h) Checkup aziendale con relativa giustificazione della struttura sanitaria.

*Al fine di monitorare la qualità delle strutture convenzionate, le Parti hanno istituito un questionario di valutazione nominativo (allegato nr.5) da restituire – su base volontaria - alla Direzione Risorse Umane/Relazioni Industriali.*

Le richieste di permessi retribuiti vanno presentate per iscritto alla Direzione Risorse Umane, per il tramite della Direzione o Servizio cui appartiene il richiedente, osservando i tempi indicati per i permessi con recupero di cui al precedente punto A).

i) nr. 3 giorni di permesso all'anno per lavoratrice/lavoratore con diritto a legge 104/92 per sé stesso o come *caregiver*.

**C) Permessi non retribuiti con recupero**

Permessi per visita medica non retribuiti: sono concessi per le cure odontoiatriche, le fisioterapiche e più in generale per le prestazioni cicliche.

Tali permessi possono essere recuperati fuori dal plafond delle 60 ore annue, secondo un piano da concordare con il responsabile dell'unità di appartenenza, approvato dalla Direzione Risorse Umane.

## ART. 6 - PERMESSI SPECIALI A LAVORATORI STUDENTI

Ferme restando le disposizioni previste dall'art. 10 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, ai Dipendenti che frequentino corsi di studio previsti dal vigente ordinamento scolastico per i quali non abbiano già conseguito un diploma, una laurea di I° Livello o una laurea di II° Livello, seconda Laurea, master e corsi di specializzazione attinenti all'attività lavorativa aziendale, sono accordati i seguenti permessi retribuiti:

1) Studenti di scuola media superiore: 5 giorni lavorativi immediatamente precedenti quello di inizio degli esami;

2) Studenti universitari (comprese Laurea Triennale, Laurea Specialistica, corsi di specializzazione attinenti all'attività lavorativa aziendale ed esami di Stato):

2.1) 7 giorni lavorativi immediatamente precedenti quelli dell'esame di Laurea Triennale, Laurea Specialistica ed esami di Stato;

2.2) 3 giorni lavorativi immediatamente precedenti quelli di ciascuno degli altri esami;

2.3) frequenza a corsi di specializzazione o master strettamente attinenti all'attività lavorativa aziendale, entro il limite massimo annuo di 170 ore.

I permessi di cui ai punti 2.1) e 2.2) sono accordati con l'obbligo del recupero per tutti gli esami per i quali il Dipendente abbia già usufruito di permesso retribuito.

Tutti coloro che richiedono i permessi previsti dal presente articolo debbono presentare la documentazione relativa all'iscrizione al corso di studio e al sostenimento degli esami per il quale è stata presentata la richiesta, nonché specificare i motivi inerenti ai permessi di cui al punto 2.3).

## ART. 7 - RECUPERI DI PERIODI DI LAVORO ATTINENTI PERMESSI NON MOTIVATI FRUITI DAL PERSONALE CHE OSSERVA UN ORARIO DI LAVORO ARTICOLATO SU SCHEMI RIGIDI

Limitatamente al Personale che osserva un orario di lavoro articolato su schemi rigidi il recupero dei periodi di lavoro attinenti la fruizione di permessi non motivati avrà luogo per durate non inferiori ad un'ora né superiori a tre ore e trenta minuti al giorno, secondo le disposizioni che saranno rese note ai Dipendenti interessati dal Dirigente del settore di appartenenza, tenuto conto delle esigenze di lavoro.

Il recupero deve comunque essere ultimato entro il giorno 15 del mese successivo a quello in cui si sono verificate le circostanze che hanno determinato l'obbligo di effettuare il recupero medesimo.

Qualora il Dipendente ne faccia segnalazione sul modulo di richiesta del permesso, come pure in qualunque altro caso di mancato recupero entro il termine suddetto, sarà effettuata la corrispondente trattenuta sullo stipendio.

## ART. 8 – MODALITA' PER IL GODIMENTO DELLE FERIE E DEI PERMESSI RETRIBUITI SOSTITUTIVI DELLE FESTIVITA' ABOLITE

Le ferie annuali e il conseguente recupero psicofisico derivante dalla loro fruizione nel corso dell'anno rappresentano un diritto costituzionale indisponibile al quale il dipendente non può rinunciare e che non può essere sostituito con attribuzioni economiche (a meno dei casi stabiliti dalla legge).

Le Parti sottolineano l'importanza della fruizione delle ferie, diritto che si esprime contemperando le esigenze dei lavoratori e le necessità organizzative delle Società ed è finalizzato alla tutela della persona mediante il recupero delle energie psico-fisiche.

La fruizione delle ferie annuali si svolgerà secondo quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, dall'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 riformulato dal D.Lgs. n. 213/2004 e dall'art.33 e seguenti del CCNL ANIA vigente in tema di ferie annuali.

In merito alla modalità di fruizione delle ferie annuali il dipendente ha a disposizione **1 piano ferie annuale** nel quale indicherà preventivamente la collocazione temporale delle ferie spettanti annuali nonché degli eventuali residui anno-2 da fruire obbligatoriamente entro il 30 giugno così come previsto dalla normativa vigente in materia. Il piano ferie annuale, una volta pianificato e autorizzato dal diretto responsabile, dovrà essere inserito da ciascun dipendente all'interno del

sistema presenze entro il 31 gennaio di ciascun anno per il medesimo anno ovvero 1/1 – 31/12 ed effettivamente fruito.
Al di fuori del suddetto piano ferie potranno essere consumati tutti gli altri tipi di permesso (banca ore, permessi monte ore, permessi ex art.39 CCNL ANIA vigente, permessi festività abolite, permesso accordo 8.5.2000, altri permessi retribuiti) secondo le modalità previste dai contratti vigenti.

La quinta settimana di ferie potrà essere pianificata e fruita a discrezione del dipendente in più modalità: insieme alle ferie annuali, al di fuori del piano ferie annuale o - su espressa richiesta del dipendente – monetizzata previa approvazione formale della Direzione Risorse Umane. Decorsi 18 mesi dalla loro maturazione, verrà corrisposta, unitamente alle spettanze di luglio, l'indennità sostitutiva delle ferie residue così come previsto dall'art.33 CCNL ANIA vigente.

**Approvazione ed eventuali Variazioni al Piano Ferie**
Approvazione del Piano Ferie - La Direzione Risorse Umane comunicherà, entro una settimana dalla scadenza del termine di presentazione del piano ferie annuale, la relativa approvazione ai dipendenti. In caso di mancata comunicazione entro il suddetto termine il piano si intenderà approvato.

Variazioni al Piano Ferie - Il dipendente, fino a 15 giorni prima rispetto all'effettiva fruizione programmata, potrà variare le ferie inserite, a patto che la nuova pianificazione sia nuovamente concordata e autorizzata dal responsabile e che non contenga né diminuzioni di giorni di ferie rispetto al piano inizialmente concordato né tantomeno rinvii di giorni di ferie all'anno successivo.
In caso di modifica del piano ferie da parte dell'azienda, la stessa si impegna a rimborsare le eventuali spese documentate che dovessero rimanere a carico del dipendente a causa della modifica del piano ferie precedentemente approvato.

**Chiusure Aziendali e Accordo Ponti**
L'azienda s'impegna a non ricorrere per il futuro a periodi di chiusura aziendale con consequenziale utilizzo di ferie collettive. In caso di necessità a riguardo, informerà preventivamente le OO.SS. con le quali ricercherà opportune intese.

Al fine di evitare concorrenza e sovrapposizione tra i permessi straordinari retribuiti spettanti in sostituzione delle festività soppresse e le ferie obbligatorie, le Parti s'impegnano a ricercare ogni anno un accordo che le faccia fruire collettivamente nei vari ponti esistenti, escludendo, di norma, il mese di agosto riservato al godimento delle ferie.

Nel caso in cui l'accordo ponti preveda una evidente possibilità di utilizzo delle festività abolite per chiusura collettiva nel mese di agosto, il piano ferie dovrà in ogni caso contenere almeno le 2 settimane di ferie obbligatorie annuali (di cui almeno una continuativa).

*Tale articolo sostituisce integralmente il precedente Protocollo d'Intesa dell'8 novembre 2012 in tema di modalità di fruizione delle ferie.*

Ciascun Dipendente dispone della strumentazione adeguata per poter monitorare costantemente la propria situazione in termini di ferie godute, maturate e residue (contatori: anni precedenti, anno precedente e anno in corso).

Compatibilmente con le esigenze di servizio, è prevista la possibilità di concedere la fruizione di massimo cinque (5) giornate di ferie l'anno frazionate in mezze giornate della durata di 4 ore ciascuna; nel caso si utilizzi la mezza giornata di ferie il venerdì, si considererà anche un'ora di debito di flessibilità; pertanto si precisa che tale ora non sarà defalcata dal plafond annuo e dal plafond mensile di cui all'art. 5. Per il personale non soggetto a timbratura (personale rete liquidativa, commerciale, funzionari e 6Q) la giornata del venerdì sarà equiparata a mezza giornata di ferie.

I permessi retribuiti spettanti in sostituzione delle festività abolite ai sensi della Legge 5 marzo 1977 n. 54 vanno usufruiti entro e non oltre i 18 mesi successivi all'anno solare cui si riferiscono.

Si precisa che, in mancanza di accordo di cui al successivo punto 9, i permessi sostitutivi delle festività abolite potranno essere fruiti anche a mezza giornata.

## ART. 8 BIS – CESSIONE A TITOLO GRATUITO DI FERIE E PERMESSI "SOLIDALI"

L'art.24 del D.Lgs. n.151/2015 emanato in attuazione della L. n.183/2014, ha introdotto nel nostro ordinamento l'istituto dei permessi e delle ferie "solidali".

Nel rispetto dei limiti stabiliti dal D.Lgs. n.66/2003 in materia di orario di lavoro, i dipendenti possono cedere a titolo gratuito i permessi e le ferie maturate ad altri colleghi in modo da consentire a questi ultimi la possibilità di assistere i familiari (entro il primo grado, coniuge, convivente more uxorio o civilmente unito) che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

La necessità di assistenza in favore dei familiari di cui al comma precedente deve essere attestata da idonea certificazione medica rilasciata da comprovata struttura sanitaria. Il dipendente richiedente acconsentirà, con la richiesta, al trattamento dei dati in questione per le finalità connesse alla fruizione del beneficio di cui al presente accordo.

La cessione di ferie e permessi è consentita con esclusione del periodo annuale di ferie retribuite non inferiori a 4 settimane e dei giorni minimi di riposo stabiliti dal D.Lgs. n.66/2003.

Le richieste di poter beneficiare delle ferie e permessi solidali possono essere presentate dai dipendenti solo quando avranno esaurito la propria dotazione contrattuale di ferie, banca ore, permessi ed ex festività e dovendo comunque continuare ad assentarsi per assistere i familiari di cui al secondo comma.

I dipendenti che desiderano donare ferie e/o permessi "solidali" possono farlo informando la funzione Amministrazione del Personale.

L'azienda aggiungerà un numero di giorni pari al 20% di giorni ceduti.

## ART. 9 - UTILIZZAZIONE IN VIA COLLETTIVA DEI PERMESSI RELATIVI A FESTIVITA' ABOLITE

Entro il mese di dicembre di ogni anno le Parti concorderanno date e modalità per l'utilizzazione collettiva, obbligatoria per tutto il Personale, di tutti o di parte dei permessi sostitutivi delle

festività abolite relative all'anno successivo e delle 4 ore derivanti dall'accordo 8 maggio 2000 sulle festività cadenti di domenica.

Agli effetti di cui sopra le giornate semifestive saranno, in linea di massima, considerate per tutti i Dipendenti equivalenti a mezza giornata lavorativa, restando comunque inteso che le soluzioni da concordarsi dovranno tener conto delle esigenze della Società in ordine alla organizzazione del lavoro e di una ragionevole pianificazione delle assenze del Personale.

In caso di malattia intervenuta nei giorni di utilizzazione collettiva dei permessi sostitutivi delle festività abolite, il lavoratore conserverà il diritto ad usufruire di tali permessi, a patto che denunci immediatamente all'impresa la malattia secondo quanto previsto dall'art. 36 comma 2° e art. 43 comma 2° del CCNL ANIA vigente.

**ART. 10 - ASPETTATIVA**

L'aspettativa della durata massima di due mesi, disciplinata dal CCNL ANIA vigente, viene elevata a 12 mesi e potrà essere usufruita a richiesta del dipendente con frazionamento in tre periodi; in tal caso il termine di cinque anni previsto dal CCNL ANIA vigente, decorrerà dall'inizio del primo periodo della aspettativa stessa.
Tra i giustificati motivi personali di cui all'art. 38 del CCNL ANIA vigente, è da considerarsi anche la partecipazione a percorsi di studio.

L'art.1, comma 339 della legge di stabilità 2013 (L.24.12.2012, n. 228) ha modificato l'art.32 del T.U. maternità/paternità (DLgs 26.3.2001, n. 151) introducendo la possibilità per i lavoratori dipendenti di fruire del congedo parentale in modalità oraria. Le parti intendono migliorare quanto previsto dalla legge in merito alla base oraria portando la fruizione ad **un intervallo temporale minimo di 1 ora al giorno** e con limite massimo pari alla mezza giornata lavorativa.

*Nota a verbale*
*Sensibile alla raccomandazione riportata in calce all'art. 38 del CCNL ANIA vigente ed a quanto previsto dalla L.53/2000 e dal Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001, la Società esaminerà con particolare attenzione le domande di fruizione della aspettativa prevista dall'art. 7, 2° comma, Legge 30.12.1971 n. 1204, anche per malattie di bambini di età compresa tra il 3° ed il 6° anno e con disponibilità ad accoglierle nei casi di comprovata necessità. Lo stesso avverrà per le richieste di aspettativa che, in relazione a quanto previsto dall'art. 37 del CCNL ANIA vigente, siano riconnesse a casi di adozione nazionale ed internazionale.*

# INDENNITA' AL PERSONALE

## ART. 11 - BUONI PASTO

Ai dipendenti con orario di lavoro distribuito dal lunedì al venerdì viene corrisposto un "buono pasto" giornaliero di **euro 11,10 dal lunedì al giovedì** e di **euro 8 per la giornata del venerdì**.

I suddetti valori nominali sono comprensivi anche dei valori previsti dal CCNL ANIA vigente e passati.

Si precisa che la corresponsione del buono pasto è dovuta, per i giorni dal lunedì al venerdì, sulla base dell'effettiva presenza:

a) non inferiore a 5 ore o che comprenda la pausa pranzo per le giornate dal lunedì al giovedì;
b) non inferiore a 4 ore per la giornata del venerdì.

La corresponsione del buono pasto dal lunedì al venerdì è prevista anche durante il periodo di allattamento secondo le modalità previste dall'art. 39 e seguenti DLgs 151/2001.

Così come previsto dal CCNL ANIA vigente, i buoni pasto - *con i limiti e le previsioni della normativa in vigore* - non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili o convertibili in denaro, né sono erogati in caso di assenza per qualsiasi motivo (ferie, aspettative, trasferte o missioni, astensione per maternità, malattia, infortunio, festività, ecc.).

Il dipendente che ne farà richiesta, potrà destinare al proprio Fondo di Previdenza Complementare (al netto del contributo di solidarietà) la differenza tra il valore percepito - di cui ai commi precedenti – ed euro 8 (attuale tetto di esenzione). La scelta dovrà essere comunicata alla funzione Amministrazione del Personale al momento dell'assunzione o entro il 31 dicembre dell'anno precedente. Tale scelta varrà per l'intero anno e sarà tacitamente rinnovata. Potrà essere revocata dal dipendente con una comunicazione alla funzione Amministrazione del Personale entro il 31 dicembre per l'anno successivo.

## ART. 12 – INDENNITA' DI TURNO

Ai Dipendenti che effettuano l'orario di lavoro a turni di cui all'art. 2 del presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale e a coloro interessati dagli accordi vigenti in materia è riconosciuta – **a far data dalla firma del presente accordo** - una indennità annua lorda di € 2.755

da erogare in quattordici mensilità, con criteri e alle scadenze previsti per la corresponsione della retribuzione tabellare del vigente CCNL ANIA vigente.

L'indennità considerata nel presente articolo sarà assorbita, fino alla concorrenza, da quelle analoghe che fossero stabilite con Contratti Collettivi del settore e cesserà, in ogni caso, di essere erogata al Personale nei confronti del quale non dovessero più sussistere, per qualsiasi motivo, le condizioni in correlazione alle quali l'indennità stessa era riconosciuta.

*Nota a verbale*
*Qualora la Società decidesse di istituire un terzo turno, le Parti si incontreranno per riesaminare la materia, limitatamente ai settori di lavoro che ne fossero interessati.*

**ART. 13 – INDENNITA' VARIE**

**1) Indennità Locali disagiati**
Al Personale che presta servizio continuativo in locali disagiati è riconosciuta, una indennità annua lorda di € 800 da erogare in quattordici mensilità, con criteri ed alle scadenze previste per la corresponsione della retribuzione tabellare del CCNL ANIA vigente.

L'anzidetta indennità sarà assorbita, fino alla concorrenza, da quella analoga che fosse stabilita con Contratti Collettivi del settore e cesserà in ogni caso di essere erogata al Personale nei confronti del quale non dovessero più sussistere, per qualsiasi motivo, le condizioni in correlazione alle quali l'indennità stessa era riconosciuta.

*Nota a verbale*
*Circa la definizione di locale disagiato si rimanda agli organi aziendali competenti in materia (attualmente l'Ufficio Sicurezza e Ambiente).*

**2) Indennità di Locomozione**
Al personale che svolge la funzione di Responsabile Addetto alla Manutenzione degli stabili, viene riconosciuta una Indennità di Locomozione annua lorda di € 2.100. Tale indennità cesserà di essere erogata integralmente nel caso di cambio di mansione da parte del dipendente.

**ART. 13 BIS - ASSEGNO AD PERSONAM SOSTITUTIVO DELLE INDENNITA' SPECIALI CESSATE**

Nei casi di assegnazione a mansioni diverse da quelle per le quali è riconnesso il riconoscimento di particolari indennità, dopo 6 mesi di permanenza in turnazione ovvero 12 mesi in caso di richiesta da parte del dipendente, si opera come segue:

1) se il cambiamento di mansioni non comporta passaggio di livello:

1.1) le indennità di cui ai precedenti artt. 12 e 13 del presente CIA nonché l'indennità di cui all'art.111 del CCNL ANIA vigente (indennità di cassa) si trasformano in assegno *ad personam* di importo pari al 50% di quello delle indennità cessate, assorbibile in caso di passaggio di livello;

1.2) nel caso in cui il cambiamento di mansione comporti il riconoscimento di un'indennità di importo inferiore a quello della indennità cessata, viene riconosciuto all'interessato un assegno *ad personam* pari al 50% della differenza, assorbibile in caso di passaggio di livello.

2) se il cambiamento di mansione comporta passaggio di livello, le indennità di cui ai precedenti artt. 12 e 13 del presente CCIA nonché l'indennità di cui all'art.111 del CCNL ANIA vigente (indennità di cassa) si trasformano in un unico assegno *ad personam* di importo pari al 50% di quello complessivo delle indennità cessate, assorbibile con gli aumenti retributivi derivanti da passaggio di livello, compreso quello riconnesso al cambiamento di mansione.

La previsione di cui ai punti 1 e 2 non è applicabile all'indennità di locomozione prevista al punto 2 dell'art. 13.

## ART. 14 - INDENNITÀ PER LA REPERIBILITA'

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione di lavoro mediante il quale il lavoratore interessato si rende disponibile alla Direzione per sopperire ad esigenze non prevedibili ed assicurare il ripristino, la continuità, la funzionalità e la sicurezza dei servizi aziendali.

Attualmente le figure professionali interessate dalla reperibilità sono le figure inserite nelle aree dei Sistemi Informativi e Autisti di Direzione.

L'istituto è regolato secondo quanto disposto dall'art. 108 CCNL ANIA vigente.

### A) REPERIBILITA' STRUTTURALE

#### 1. Periodo di lavoro interessato

Il periodo interessato si basa sulla seguente articolazione settimanale:

a) dal lunedì al venerdì dalle ore 20.00 alle ore 23.00;

b) il sabato dalle ore 08.00 alle ore 13.00;

c) la domenica dalle ore 14.00 alle ore 19.00.

#### 2. Trattamento economico

**2.1) Indennità di reperibilità:** per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di una eventuale chiamata da parte dell'Azienda in quanto collocato in reperibilità, l'Azienda gli riconoscerà un compenso, di natura retributiva, pari a € 100 lorde alla settimana, ulteriore rispetto a quello dovuto per i casi di intervento.

In caso di reperibilità nei giorni prefestivi e festività nazionali l'indennità è maggiorata del 30%.

**2.2) Indennità di intervento:** le ore di intervento effettuato, comprese quelle cd "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno retribuite come di seguito:

d) in caso di chiamata telefonica verranno riconosciuti 60 minuti forfetari per la soluzione del problema (in base alla retribuzione oraria ordinaria ) maggiorata del 50% (70% nel caso in cui sia richiesto l'intervento in giornate di festività nazionale);

e) nel caso in cui la chiamata non si concluda entro i primi 60 minuti, si procederà al riconoscimento di altri 30 minuti e così successivamente fino alla soluzione del problema;

f) in caso di rientro in sede, verranno riconosciuti al Lavoratore 90 minuti forfetari per il raggiungimento della sede di lavoro più il tempo necessario alla risoluzione del problema (con un minimo di 60 minuti) quest'ultimo maggiorato del 50% (70% nel caso in cui sia richiesto l'intervento in giornate di festività nazionale), nonché le spese di trasporto effettivamente sostenute;

g) in aggiunta alle indennità dovute l'Azienda compenserà ogni chiamata, seguita da intervento effettivo, con ulteriori € 10 lordi.

**B) REPERIBILITA' OCCASIONALE**

**1. Trattamento economico - Indennità di intervento**

Nel caso eccezionale in cui un lavoratore, non interessato da reperibilità, venisse contattato direttamente per una assistenza telefonica o per il rientro nella sede di lavoro, verranno riconosciute le ore di intervento effettuato, comprese quelle c.d. "da remoto", le quali rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e verranno retribuite come di seguito:

a) in caso di chiamata telefonica verranno riconosciuti 90 minuti forfetari per la soluzione del problema (in base alla retribuzione oraria ordinaria ) maggiorati del 50% (70% nel caso in cui sia richiesto l'intervento in giornate di festività nazionale);

b) nel caso in cui la chiamata non si concluda entro i primi 90 minuti si procederà al riconoscimento di altri 45 minuti e così successivamente fino alla soluzione del problema;

c) in caso di rientro in sede, verranno riconosciuti al Lavoratore 90 minuti forfetari per il raggiungimento della sede di lavoro più il tempo necessario alla risoluzione del problema (con un minimo di 120 minuti) quest'ultimo maggiorato del 50% (70% nel caso in cui sia richiesto l'intervento in giornate di festività nazionale), nonché le spese di trasporto effettivamente sostenute;

d) in aggiunta alle indennità dovute l'Azienda compenserà ogni chiamata, seguita da intervento effettivo, con ulteriori € 15 lordi.

2. **Modalità d'intervento**

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, l'Azienda s'impegna ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero di Lavoratori possibile, dando la precedenza a coloro che ne abbiano avanzata richiesta.

Nessun lavoratore inquadrato nella c.d. reperibilità strutturale (Sistemi Informativi/Autisti di Direzione) può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità, nei limiti stabiliti dal CCNL ANIA vigente.

Al fine di garantire l'efficienza ed efficacia dello strumento e consentire al Lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'Azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate (es: smartphone; connessione ADSL, videocellulare UMTS, PC portatile ecc.) per evitare che il Lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il Lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata, è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte in tempo congruo all'intervento, in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 60 minuti dalla chiamata; dovrà inoltre informare l'Azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato a intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui agli artt. 26 e seguenti vigente CCNL ANIA vigente.

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Cod. Civ., le Parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

## ART. 15 - RICONOSCIMENTI A LAVORATORI STUDENTI

Ai Dipendenti che in costanza di rapporto di lavoro conseguono la licenza di scuola media superiore, il diploma di laurea, il diploma di specializzazione o master specialistico riconosciuto attinente all'attività lavorativa aziendale, la Società assegnerà un riconoscimento sotto forma di una tantum di € 800/1.000/1.300 lordi per le rispettive casistiche sopraccitate.

In caso di secondo titolo, verrà riconosciuto, ai fini del presente articolo, solo se coerente con l'attività lavorativa.

## ART. 16 - INTEGRAZIONE DEL TFR IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DA PARTE DEL DIPENDENTE CON UN'ANZIANITA' TRA IL 20° E IL 25° ANNO DI SERVIZIO

Al Dipendente che abbia compiuto una anzianità tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo prestato nell'ambito delle Società del Gruppo Sara Assicurazioni e che risolva di propria iniziativa il rapporto di lavoro almeno ventiquattro mesi prima della data ultima sino alla quale avrebbe diritto al mantenimento in servizio, ancorché possa esercitare o abbia esercitato il diritto di

opzione a sensi dell'art. 24 della Legge 214/2011, sarà riconosciuta una integrazione del Trattamento di Fine Rapporto di importo equivalente al premio di anzianità previsto per il caso di cui al 2° comma dell'art. 32 del CCNL ANIA vigente.

**ART. 17 – DIVISE AUTISTI**

ABROGATO

# capitolo terzo

## TRASFERTE E MISSIONI

### ART. 18 - TRATTAMENTO DI TRASFERTA E DI MISSIONE TEMPORANEA

E' riconosciuto il seguente trattamento di trasferta e di missione temporanea:

Al Personale esterno, che effettui trasferte per motivi di servizio ***nell'ambito della zona di rispettiva assegnazione***, spetta il rimborso delle spese come di seguito specificato:

**1) Rimborsi a piè di lista**

1.1) di vitto, con il limite massimo di € 54,27 per un pasto e di € 102,78 per due pasti ed eventuale prima colazione quando vi sia pernottamento. Qualora per motivi di servizio il dipendente sia ancora in viaggio alle ore 19,30 fuori dal comune sede di lavoro è ammesso il rimborso per il secondo pasto;

1.2) di pernottamento, in albergo al massimo con quattro stelle, nonché delle eventuali spese per il ricovero in autorimessa della propria autovettura, in quanto ne sia autorizzato l'uso per motivi di servizio.

Per le missioni temporanee effettuate dal Personale interno, nonché per quelle effettuate dal Personale esterno ***fuori della zona di rispettiva assegnazione***, spetta il trattamento di cui al punto 1) con l'aumento dei limiti indicati al punto 1.1) rispettivamente a € 60,12 per un pasto e a € 114,43 per due pasti ed eventuale prima colazione quando vi sia pernottamento.

Si precisa che, anche nel caso di rimborso per due pasti, il limite massimo rimborsabile per ciascuno dei due pasti non potrà superare il limite massimo previsto per un pasto *(esempio: se un dipendente in trasferta spende € 10 per il pranzo, potrà spendere al massimo € 54,27 o 60,12 per la cena a seconda che sia rispettivamente personale esterno o di sede).*

I limiti di rimborso suindicati saranno automaticamente rivalutati annualmente, a partire dal mese di luglio di ogni anno, in base alla differenza registrata dall'*Indice ISTAT dei prezzi al consumo per "Servizi ricettivi e di ristorazione"* tra il mese di luglio dell'anno di rivalutazione ed il mese di luglio dell'anno precedente.

In aggiunta ai mezzi di trasporto già previsti per la trasferta nell'ambito del comune sede di lavoro, sarà possibile usufruire anche del **car sharing** laddove opportunamente documentato.

**2) Indennità forfetaria di trasferta**

In alternativa al trattamento di cui al punto 1) è possibile richiedere l'indennità forfetaria di trasferta pari ad € 22 per un pasto.

Qualora per motivi di servizio il dipendente sia ancora in viaggio alle ore 19,30 **fuori dal comune sede di lavoro** è ammesso il rimborso per il secondo pasto in base alle modalità e al plafond previsti al precedente punto 1) ovvero rimborso analitico a piè di lista con limite massimo di € 54,27 (rivalutabile).

A seguito della prima scelta di regime, eventuali variazioni andranno effettuate entro il 15 gennaio di ciascun anno e sono impegnative per l'intero anno.

**3) Indennità di viaggio e di pernottamento**

Al Personale interno ed esterno che effettua trasferte e/o missioni temporanee è riconosciuta un'indennità di viaggio - che si intende compensativa del disagio riconnesso con il viaggio medesimo, di eventuali splafonamenti d'orario, nonché di eventuali piccole spese non documentabili - nella misura di € 15 per ogni giorno di trasferta o di missione temporanea.

In caso di pernottamento reso necessario da esigenze di lavoro e documentato, sarà riconosciuta un'indennità supplementare di € 15 per ogni pernottamento.

**4) Indennità speciale di missione**

Al Personale in servizio presso gli Uffici di Direzione Generale, quando sia incaricato di svolgere missioni che comportino una permanenza fuori sede superiore a due giorni **nonché**, per l'urgenza degli interventi, un particolare impegno oltre il normale orario di lavoro, compete - in aggiunta alle indennità di cui al precedente punto 2 - un'indennità speciale di missione nella misura di € 33,60 per ogni giornata che comporti pernottamento, indennità che si intende compensativa, in via forfetizzata, anche delle eventuali maggiori prestazioni lavorative.

La medesima indennità speciale di missione sarà riconosciuta anche al Personale esterno, quando sia incaricato di svolgere, fuori della propria zona di competenza, missioni aventi le stesse caratteristiche di cui sopra.

Non è considerata missione agli effetti del presente punto la partecipazione a corsi di formazione e di addestramento in qualità di discente.

*Nota a verbale*
*Nel rispetto delle norme circa la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori, si conviene con le OO.SS. la raccomandazione di usufruire del pernottamento per tutto il personale che sia autorizzato ed effettui trasferte giornaliere con auto - propria o aziendale - superiori a 300 Km.*

## ART. 19 - RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO PER TRASFERTE EXTRAURBANE

Con decorrenza dal mese successivo alla firma del presente accordo, al Personale autorizzato ad utilizzare la propria autovettura per trasferte extra-urbane effettuate per motivi di servizio è riconosciuto per dette trasferte un rimborso di spesa commisurato al costo chilometrico indicato nelle tabelle edite dall'A.C.I. per il tipo di autovettura **Fiat 500 X 1.4 Multiair – 140cv**, riferito ad una percorrenza annua di ventimila chilometri. Sono inoltre ammesse a rimborso le eventuali correlative spese di pedaggio autostradale regolarmente documentate.

Al personale esterno ed equiparato, autorizzato ad utilizzare la propria autovettura per trasferte extra urbane, viene applicato per il complesso delle garanzie Collisione e Danni Accidentali riferite esclusivamente a tale veicolo il tasso del 10 per mille con franchigia e minimo di scoperto ridotti ad € 150.

*Nota a verbale n.1*
*Qualora l'A.C.I. sospendesse per sei mesi consecutivi la pubblicazione ufficiale delle summenzionate tabelle, le Società si procureranno di ottenere dall'Ente, in via ufficiosa, il dato relativo al tipo di autovettura presa a riferimento, aggiornato alla scadenza di detti sei mesi, e lo applicherà per il periodo successivo.*

*Nota a verbale n. 2*
*Ove l'autovettura di cui all'art. 19 uscisse di produzione, durante la vigenza del presente contratto, sarà adottata a riferimento altra autovettura avente le stesse caratteristiche da individuare nelle tabelle edite dall'ACI.*

## ART. 19 BIS – AUTO AZIENDALE

Le Società si riservano di fornire autovetture aziendali al personale che utilizzi l'autovettura per ragioni di servizio, previa accettazione esplicita da parte del dipendente dell'assegnazione dell'auto aziendale e del regolamento di utilizzo, formalizzando l'eventuale rifiuto.

capitolo quarto

# PREVIDENZA ED ASSISTENZA INTEGRATIVA

Nel presente capitolo sono disciplinate le forme integrative al CCNL ANIA vigente, relativamente alle coperture di natura previdenziale ed assistenziale, riservate al personale dipendente come previsto dagli artt. 84, 85, allegato nr. 5 e 13 del contratto nazionale di lavoro di settore.

I trattamenti disciplinati nel presente capitolo oltre a quelli previsti dal CCNL ANIA vigente saranno erogati e garantiti per il tramite di forme di natura associativa costituite a norma del contratto collettivo di lavoro e rispettivamente:

a. le coperture relative a previdenza complementare, premorienza e invalidità permanente da malattia, tramite il Fondo Pensione dei dipendenti delle società assicuratrici del gruppo Sara Assicurazioni S.p.A. – brevemente denominato "FONDSARA";

b. le coperture relative a invalidità permanente da infortunio e sanitario assistenziali, dal Fondo Assistenza Integrativa dei dipendenti delle società del gruppo Sara Assicurazioni S.p.A. - brevemente denominato "FAISARA".

Le coperture saranno garantite agli aventi diritto previa associazione alle rispettive forme.

Il fondo pensione FONDSARA, iscritto all'Albo COVIP nella sezione I° fondi preesistenti al n. 1011, ha lo scopo esclusivo di garantire ai lavoratori associati una prestazione di previdenza complementare da fruire secondo le regole definite dalla normativa di riferimento e dallo statuto del fondo stesso. Il fondo opera senza fini di lucro.

La gestione delle risorse economiche avviene attualmente attraverso l'utilizzo di polizze assicurative di ramo I° in forma collettiva, con il riconoscimento di particolari condizioni tariffarie agevolate. La convenzione è operante con la società SARA vita S.p.A..

**In sede di rinnovo del presente CCIA, le Parti hanno convenuto di fissare l'aliquota di rendimento retrocesso da applicare sulle rivalutazioni determinate pari al 100% (decorrenza 1/1/2024 e prima rivalutazione utile 1/1/2025).**

# SEZIONE PRIMA – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

## ART. 20 – ADESIONE E CONTRIBUZIONE ALLA FORMA PENSIONISTICA

L'attivazione delle coperture in oggetto previa adesione al FONDSARA, la quale avviene di norma attraverso la manifestazione di volontà del dipendente. L'adesione può avvenire anche secondo il principio del silenzio assenso, come disciplinato dalla normativa di riferimento vigente.

Il finanziamento della forma previdenziale integrativa avviene tramite il versamento di apposita contribuzione da parte dell'aderente che può essere differenziata a seconda del soggetto e delle scelte esercitate da quest'ultimo.

**1. Base di calcolo dei contributi**
I contributi destinati al finanziamento della forma pensionistica complementare sono determinati in funzione della sola retribuzione tabellare annua o frazione, riferita al livello, classe e grado di appartenenza al momento della determinazione, ovvero quella risultante al 1° gennaio dell'anno di contribuzione per la ricorrenza ordinaria ed al mese di adesione per le nuove iscrizioni.

**2. Contributo aziendale**
Il contributo annuale riconosciuto dalle Società aderenti è fissato dal 1 gennaio 2024 nella misura dell'**8,4%.**

**3. Contributo dipendente**
Il contributo a carico del dipendente è fissato nella misura minima dello **0,75%**, elevabile senza limiti di aumento a scelta del lavoratore con incrementi successivi dello 0,25%.

Il lavoratore che voglia variare il contributo a suo carico, sia in aumento che in diminuzione, dovrà inoltrare domanda scritta alla Società (Direzione del Personale) entro il 31 dicembre dell'anno, con decorrenza effetto dal 1° gennaio successivo alla data di presentazione.

**4. Contributo TFR**
A prescindere dalla data d'iscrizione a previdenza obbligatoria e/o complementare, in caso di adesione volontaria al fondo pensione il Trattamento di Fine Rapporto sarà devoluto in ratei mensili, nella misura minima del 20% alla misura massima del 100% del TFR.

All'interno di questa fascia il dipendente potrà scegliere liberamente la percentuale da devolvere con multipli di 10 rispetto al minimo stabilito.
Le medesime condizioni sono previste per coloro che risultino già iscritti al Fondo.

La scelta relativa alla variazione in aumento o diminuzione del proprio TFR destinato al Fondo Pensione, potrà essere esercitata entro il 31 Dicembre di ciascun anno, con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo per la durata dell'intero anno.

Restano salve le eventuali condizioni di miglior favore in materia di devoluzione di TFR riservate ai cosiddetti "vecchi iscritti" (lavoratori con iscrizione a previdenza complementare alla data del 29.4.1993) come previsto dall'accordo del 26.6.2007.

Nel caso in cui il dipendente non eserciti alcuna scelta esplicita in materia di destinazione del Trattamento di Fine Rapporto decorsi 6 mesi dalla data di assunzione, dal mese successivo le quote di TFR saranno destinate automaticamente al FONDSARA – Fondo Pensione dei dipendenti delle società assicuratrici del gruppo Sara Assicurazioni S.p.A.

E' inoltre previsto che qualora i dipendenti optino per il versamento del proprio TFR e per la contestuale adesione ad altre forme pensionistiche complementari, diverse da FONDSARA, non avranno diritto ad alcun versamento contributivo aziendale a favore di queste ultime.

La stessa previsione riguarderà i lavoratori che risultino iscritti a FONDSARA e inoltrino richiesta di trasferimento ad altro fondo. Infatti, ferma restando la disposizione di cui all'art.14, comma 6, del Decreto Legislativo n.252 del 2005 non sarà riconosciuto per il futuro a tali lavoratori nessun contributo a carico dell'azienda.

Il dipendente che vorrà beneficiare del contributo aziendale dovrà necessariamente versare il contributo minimo di cui al precedente punto 3 oltre al conferimento del TFR nella misura di cui al precedente punto 4.

**ART. 21 - MODALITA' DI CONTRIBUZIONE**

1. **Contribuzione ordinaria annua**

   Per coloro che risultino iscritti al FONDSARA ad inizio anno, la Società provvederà a determinare per l'intera annualità la contribuzione spettante, anticipando sia il contributo annuo a proprio carico che a carico del dipendente, con unico versamento al fondo.

   La Società provvederà a recuperare nelle dodici mensilità solari, mediante trattenuta stipendiale con decorrenza dal mese di gennaio, le contribuzioni anticipate per conto del dipendente. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, i ratei non maturati (contributo azienda e dipendente), saranno recuperati in un'unica soluzione, intendendo per tali quelli determinati dalla data di cessazione sino al 31/12 dell'anno. La cessazione avvenuta dopo il 15 del mese incluso, dà diritto alla contribuzione del mese per intero.

2. **Contribuzione per iscritti in corso d'anno**

   Per coloro che si iscrivono al FONDSARA nel corso dell'anno, la Società provvederà a determinare la contribuzione spettante dal mese di adesione sino al 31/12 dell'anno. Sia il contributo aziendale che quello a carico del dipendente cosi determinato, sarà anticipato e versato al fondo in unica soluzione. La Società provvederà a recuperare mediante trattenuta stipendiale, nelle mensilità di paga residue, le contribuzioni anticipate per conto del dipendente.

   L'adesione avvenuta entro il 15 del mese incluso, dà diritto alla contribuzione del mese per intero.

L'adesione al FONDSARA può essere perfezionata anche durante il periodo di prova. Nel caso di mancato superamento del predetto periodo la Società provvederà al recupero della contribuzione non maturata anticipata a proprio carico e di quella residua anticipata per conto del dipendente.

**3. Contributi volontari aggiuntivi**

In un'ottica di maggiore flessibilità e per sfruttare a pieno la leva fiscale prevista attualmente dalla normativa vigente in materia di contribuzione a forme di previdenza complementare, oltre all'ordinaria contribuzione disciplinata dalla contrattazione integrativa e/o da versamenti legati a forme di welfare aziendale in essere, il dipendente ha facoltà di effettuare versamenti aggiuntivi "una tantum" al fondo pensione con la seguente modalità:

direttamente con bonifico a favore del Fondo Pensione Fondsara senza limiti d'importo, nel rispetto delle regole operative previste al riguardo dal fondo stesso. Resta inteso che con tale modalità è a carico del dipendente le procedure legate alla dichiarazione fiscale.

**4. Modalità di versamento**

a) **TFR** - Tutte le quote di TFR destinate, saranno versate al FONDSARA con cadenza mensile a maturazione avvenuta, di norma entro il 15 del mese successivo alla maturazione.

b) **Contribuzione ordinaria** – I contributi ordinari annui saranno versati al fondo anticipatamente dalla Società di norma entro il 15 del mese di febbraio.

c) **Contribuzione neo iscritti** - I contributi pro rata saranno versati al fondo anticipatamente dalla Società di norma entro il 15 del mese successivo alla determinazione.

**5. Consultazione posizione Fondo Pensione**

Il Fondo Pensione mette a disposizione la possibilità di consultare in un'area web dedicata tutta la documentazione inerente al rapporto previdenziale e la propria situazione di conto individuale. L'accesso è garantito mediante portale aziendale "Mondosara" dall'area Fondi Integrativi o tramite internet all'indirizzo www.fondsara.it

**ART. 22 – RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE**

E' data facoltà d'iscrizione anche a coloro che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato, con una durata maggiore di 6 mesi, i quali potranno contribuire a FONDSARA tramite conferimento esplicito del Trattamento di Fine Rapporto ed un eventuale contributo a proprio carico nelle misure previste all'art. 20 punto 3.

E' da intendere che in caso di adesione non spetterà la contribuzione prevista, da parte della Società datrice di lavoro, se non in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza soluzione di continuità.

Qualora il rapporto di lavoro a termine venga trasformato a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il contributo aziendale previsto sarà riconosciuto retroattivamente, sino ad un massimo di 36 mesi calcolati tra, la data di trasformazione del rapporto di lavoro e quella di adesione esplicita al FONDSARA avvenuta durante il suddetto rapporto.

Nel caso in cui il dipendente, al momento della trasformazione del contratto a tempo indeterminato risulti iscritto con il solo versamento del TFR, al fine di aver diritto al contributo aziendale il dipendente dovrà versare almeno il contributo individuale minimo (pari allo 0,75%).

## ART. 23 - COPERTURE ACCESSORIE – CASO MORTE E INVALIDITA' PERMANENTE DA MALATTIA

E' attuata a favore dei dipendenti iscritti, la copertura per il caso di Morte ed Invalidità Permanente da Malattia, mediante l'utilizzo della contribuzione prevista dal vigente CCNL ANIA.

A tal fine le Società verseranno annualmente al FONDSARA, la contribuzione necessaria per garantire le prestazioni assicurate, calcolata sulla medesima base di calcolo di cui all'art. 20 punto 1), per coloro che risultino iscritti alla data del 1° gennaio dell'anno.

Nel caso di adesioni in corso d'anno le società verseranno mensilmente la contribuzione necessaria per garantire la copertura individuale per il periodo annuale residuo al 31.12.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro con mantenimento della qualità d'iscritto la copertura è garantita per l'intera annualità al 31.12. Il Fondo Pensione provvederà ad impiegare per intero le risorse per stipulare una polizza di gruppo Temporanea Caso Morte di durata annuale ed una polizza per la copertura del caso di Invalidità Permanente Totale da Malattia, da stipularsi con Impresa scelta dal Consiglio di Amministrazione del predetto Fondo alle condizioni particolari di tariffa previste dal CCNL ANIA vigente.

Le polizze in essere - consultabili sul sito del Fondo Pensione www.fondsara.it - prevedranno l'erogazione di un capitale base uguale per tutti gli iscritti al Fondo Pensione pari ad € 100.000 in caso morte ed € 130.000 in caso di invalidità permanente totale da malattia. Detti importi base saranno aumentati in funzione della composizione del nucleo familiare a carico e/o il coniuge anche se non a carico e della RAL annua del dipendente (quella risultante al 1° gennaio), secondo i moltiplicatori/valori riportati nella seguente tabella:

## TABELLA VALORI INDENNIZZO TCM

| ETA' ASSICURATO | A CAPITALE BASE (*) | B RAL DIP. ANNUA | C COEFF. RAL | D CAPITALE INDIVIDUALE | E CONIUGE | F FAMILIARI | H CAPITALE ASSICURATO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SINO A 35 | 110.000 | €. X | 150% | D = A + (B x C ) | 70.000 | 40.000 | H = D + E + (F x nr.) |
| DA 36 A 40 | 110.000 | €. X | 130% | D = A + (B x C ) | 70.000 | 40.000 | H = D + E + (F x nr.) |
| DA 41 A 45 | 110.000 | €. X | 110% | D = A + (B x C ) | 60.000 | 35.000 | H = D + E + (F x nr.) |
| DA 46 A 50 | 110.000 | €. X | 100% | D = A + (B x C ) | 60.000 | 35.000 | H = D + E + (F x nr.) |
| DA 51 A 55 | 110.000 | €. X | 85% | D = A + (B x C ) | 50.000 | 30.000 | H = D + E + (F x nr.) |
| DA 56 A 60 | 110.000 | €. X | 70% | D = A + (B x C ) | 50.000 | 25.000 | H = D + E + (F x nr.) |
| DA 61 A 65 | 110.000 | €. X | 60% | D = A + (B x C ) | 40.000 | 20.000 | H = D + E + (F x nr.) |
| DA 66 A 70 | 110.000 | €. X | 50% | D = A + (B x C ) | 40.000 | 15.000 | H = D + E + (F x nr.) |

*(*): nel caso di determinazione dei valori di indennizzo inerenti a IPM, la colonna A assume il valore di €. 145.000.*

Ai fini della costruzione del capitale assicurato il dipendente dovrà annualmente dichiarare al datore di lavoro la situazione dei carichi familiari diversi dal coniuge, individuati così come previsto dall'articolo 12 del TUIR.

I beneficiari della prestazione in caso di decesso dell'assicurato saranno gli eredi legittimi o testamentari dell'assicurato stesso. L'assicurato mediante il Contraente, può designare beneficiari diversi dagli eredi mediante apposita comunicazione scritta.

A prescindere dalla somma spettante determinata in funzione della tabella di cui sopra, l'indennizzo per il Caso Morte sarà erogato nella misura massima di €. 300.000. Tale massimale sarà elevato a € 320.000 nel caso in cui i familiari di cui alla colonna F siano maggiori di 3 unità.

A prescindere dalla somma spettante determinata in funzione della tabella di cui sopra, l'indennizzo per IPM sarà erogato nella misura massima di €. 330.000. Tale massimale sarà elevato a € 350.000 nel caso in cui i familiari di cui alla colonna F siano maggiori di 3 unità.

La copertura IPM dovrà prevedere un indennizzo pari al 100% del valore, nel caso di IP riconosciuta maggiore al 60%, adottando per la valutazione le tabelle previste dal TU per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al DPR 30.06.1965 n. 1124. Per il resto si rimanda alle normali previsioni contenute nelle polizze di mercato.

# SEZIONE SECONDA - ASSISTENZA INTEGRATIVA

## ART. 24 - INFORTUNIO RISCHIO PROFESSIONALE ED EXTRAPROFESSIONALE

L'assicurazione è prestata a favore dei dipendenti assicurati per il rischio d'infortunio professionale ed extraprofessionale mediante polizza assicurativa cumulativa da stipularsi a cura del FAISARA.
Le società provvederanno a versare la contribuzione necessaria al fine di garantire le prestazioni secondo le scadenze previste in polizza a favore del FAISARA.
La polizza dovrà prevedere le seguenti coperture:

1) il riconoscimento di un capitale in caso di morte dell'assicurato pari a 5 volte la retribuzione annua lorda con i seguenti sottolimiti:

| INQUADRAMENTO | CASO MORTE<br>CAPITALE MASSIMO |
|---|---|
| SINO AL 4° LIVELLO | € 196.000 |
| SINO AL 5° LIVELLO | € 212.000 |
| SINO AL 6° LIVELLO | € 232.000 |
| SINO AL 7° LIVELLO | € 299.000 |

2) il riconoscimento di un capitale in caso d'invalidità permanente dell'assicurato pari a 6 volte la retribuzione annua lorda con i seguenti sottolimiti:

| INQUADRAMENTO | CASO INVALIDITA'<br>CAPITALE MASSIMO |
|---|---|
| SINO AL 4° LIVELLO | € 237.000 |
| SINO AL 5° LIVELLO | € 255.000 |
| SINO AL 6° LIVELLO | € 280.000 |
| SINO AL 7° LIVELLO | € 361.000 |

3) una franchigia fissa ed assoluta di grado pari al 3% in caso d'invalidità permanente non superiore all'8%, integralmente assorbita in caso di superamento di detto limite;

4) equiparazione al 100% nel caso d'invalidità permanente di grado pari o superiore al 60%.

Il grado d'invalidità è determinato in base alle tabelle di cui al D.P.R. n. 1124 del 30.06.1965, mentre le erogazioni economiche devono intendersi al netto di quanto eventualmente erogato per la copertura obbligatoria di legge I.N.A.I.L. per I lavoratori dipendenti.

*Nota a verbale*
*Nel corso del primo incontro semestrale di ogni anno e comunque entro il 31 luglio, di cui al successivo art. 40, saranno fornite notizie sull'andamento generale della copertura infortuni, anche allo scopo di verificare la possibilità di introdurre per il futuro miglioramenti delle prestazioni assicurate.*

# SEZIONE TERZA - ASSISTENZA SANITARIA

## ART. 25 – ASSISTENZA SANITARIA IMPIEGATI SINO AL 6° LIVELLO

L'assicurazione è prestata a favore dei dipendenti inquadrati sino al 6° livello contrattuale mediante polizze assicurative cumulative da stipularsi a cura del FAISARA (già 41/MIR e successive modifiche ed integrazioni intervenute per effetto dei rinnovi dei CIA).

Le società provvederanno a versare la contribuzione necessaria al fine di garantire le prestazioni secondo le scadenze previste in polizza a favore del FAISARA.

L'assistenza sanitaria di cui al presente articolo comporta il rimborso delle spese sostenute per le seguenti prestazioni, con le modalità e nei limiti di seguito indicati:

### A. Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali

L'assicurazione è prestata a favore del dipendente e del suo nucleo familiare – figli, coniuge o convivente more uxorio – fiscalmente a carico e prevede il rimborso delle spese sostenute con un massimale annuo di € 150 mila per:

1) intervento chirurgico reso necessario da malattia o da infortunio ed effettuato in istituto di cura (pubblico o privato) od in ambulatorio per le spese documentate relative a:

   a) accertamenti diagnostici (compresi onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura o ambulatorio, nei **100 giorni precedenti** all'intervento;

   b) per gli onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento, per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento (ivi compresi gli apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento o in un momento successivo all'intervento);

   c) per l'assistenza medica, per le cure, per i trattamenti fisioterapici e rieducativi, per i medicinali e per gli esami post-intervento riguardanti il periodo di ricovero;

   d) per le rette di degenza;

   e) per il trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura od all'ambulatorio;

   f) per le spese rese necessarie dall'intervento ovvero dalla malattia o infortunio che ha determinato l'intervento stesso e, in caso di ricovero, sostenute dopo la cessazione di quest'ultimo: per esami, per acquisto di medicinali, per prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, effettuate nei **100 giorni successivi** all'intervento, nonché per trattamenti fisioterapici o rieducativi o per cure termali (escluse in ogni caso le spese di natura alberghiera) effettuate nei 100 giorni successivi all'intervento stesso; il limite temporale delle spese post rimborsabili viene esteso per ulteriori 24 mesi (a cominciare dal termine dei 100 giorni) all'interno di un plafond complessivo di € 2.000 denominato "Sara Extra". Le spese rimborsabili con il suddetto plafond sono

da intendersi solo ed esclusivamente quelle previste all'art.4, lettera A), Allegato 5, voce "grandi interventi", CCNL ANIA vigente;

g) sono ricomprese nella copertura di cui al punto A anche i seguenti accertamenti medici: angiografia digitale, endoscopia (limitatamente a gastro, retto, istero, colon e colposcopia), amniocentesi/villocentesi (e, nel caso, il costo della relativa iniezione di immunoglobuline anti-D), agoaspirato; la chirurgia mini-invasiva alternativa alla chirurgia tradizionale;

h) per l'insieme delle prestazioni di cui alle precedenti lettere a) e f) non potrà superare il 10% del massimale assicurato (ad esclusione del plafond "Sara Extra");

2) in caso di ricovero con o senza pernottamento (day hospital) in Istituto di cura (pubblico o privato), reso necessario da malattia od infortunio e che non comporti intervento chirurgico, le spese documentate di trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura, per gli accertamenti diagnostici, l'assistenza medica, le cure, i trattamenti fisioterapici o rieducativi, i medicinali e le rette di degenza, riguardanti il periodo di ricovero;

3) le spese sostenute per patologie tumorali quali, cobaltoterapia, chemioterapia e radioterapia che saranno rimborsate entro il massimale annuo di € 25.000 aggiuntivo al massimale di cui sopra. Non sono rimborsabili i farmaci prescrivibili dal Servizio Sanitario Nazionale;

**B. Parto**

L'assicurazione è prestata a favore del dipendente e del suo nucleo familiare - figli, coniuge o convivente more uxorio – fiscalmente a carico e prevede:

1. **Parto naturale** comportante ricovero in istituto di cura (pubblico o privato): le spese documentate di cui al precedente punto A.2), comprese quelle ostetriche, fino all'importo massimo di € 8.000 per evento e il rimborso delle spese per le visite specialistiche ed i relativi accertamenti diagnostici (compresi onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei **100 giorni precedenti** al parto e le spese per le visite specialistiche, gli esami diagnostici, l'acquisto di medicinali e per le prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, effettuate nei **100 giorni successivi** al parto entro il limite di € 1.000 annue (per parti plurimi tale limite è aumentato del 50% per il secondo nato e del 25% per ciascuno dei successivi nati).

2. **Parto cesareo** avvenuto in istituto di cura (pubblico o privato): le spese documentate di cui al precedente punto A.1) ed alle condizioni ivi stabilite;

**Rimborsi in comune ai punti 1. (Parto naturale) e 2. (Parto cesareo)**
Durante il periodo di gravidanza, in aggiunta a quanto già previsto ai punti 1 e 2, sono riconosciuti, nel limite di € 1.000 annue, i seguenti esami:

- n.2 eco (compresa morfologica) se eseguite prima dei 100 gg. precedenti il parto;
- n.2 visite specialistiche se eseguite prima dei 100 gg. precedenti il parto;

- n.1 screening sul neonato (tipicamente audiologico e visivo) in aggiunta alle post parto.

Le stesse previsioni sono da intendersi anche in caso di **aborto terapeutico**.

**Norme in comune ai punti A. (Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali) e B. (Parto)**

1. è prevista la possibilità di un'**anticipazione dell'indennizzo** nella misura massima pari al 95% dell'importo indennizzabile, dietro presentazione della documentazione medica che attesti la necessità della prestazione ed il costo della stessa.

2. nel solo caso di ricovero in luogo di cura e sempreché questo sia documentato, è data facoltà all'Assicurato di chiedere, in sostituzione integrale del trattamento di cui ai precedenti punti A.1) e A.2) nonché delle pre e post relative al parto naturale, la corresponsione di una **indennità giornaliera sostitutiva** per ogni giorno di ricovero (contando sia il giorno di ingresso sia quello di uscita), con un massimo di 60 giorni, pari ad € 115;

3. è prevista l'applicazione di uno scoperto pari al 10% per le prestazioni rese al di fuori del Servizio Sanitario Nazionale e per il network sanitario e/o medici non rientrante nel circuito convenzionato con l'impresa di assicurazione.

**C. Altre Prestazioni**

**Check up Sanitario annuale**: sono previsti a favore del dipendente una serie di accertamenti clinici suddivisi per sesso ed età dell'assicurato, presso il network sanitario convenzionato individuato dall'assicuratore, da svolgersi secondo quanto previsto dall'allegato nr. 4.

*E' prevista la possibilità di effettuare il checkup aziendale anche per il coniuge o convivente more uxorio con reddito annuo fino a 30.000 euro scalando 250 euro dal plafond visite specialistiche.*

**Acquisto di ausili, ortesi e protesi**
Fino alla concorrenza di un importo massimo pari ad € 1.500 per annualità assicurativa provvede al rimborso delle spese sostenute dall'Assicurato, in conseguenza di malattia od infortunio indennizzabili a termini di polizza, per:

- acquisto apparecchi protesici ortopedici sostitutivi di parti anatomiche;
- acquisto amplificatori acustici;
- acquisto o noleggio di carrozzelle ortopediche;
- plantari;
- acquisto o noleggio di erogatori portatili di ossigeno;
- noleggio di apparecchiature per emodialisi;
- busti ortopedici e collari per la colonna vertebrale;
- tutori bivalve ed immobilizzatori;
- ausili ortopedici.

**Acquisto lenti oculistiche anche a contatto**, con un plafond di € 200 ogni due (2) anni dietro certificazione medica oltre che per l'assicurato, anche per il coniuge o convivente more uxorio

che non goda di un reddito complessivo lordo annuo superiore ad € 30.000 ed i figli fiscalmente a carico (*ai fini dell'individuazione della situazione reddituale del nucleo familiare deve essere fatto riferimento al reddito fiscale dell'anno precedente il periodo di riferimento dell'indennizzo).*

*N.B.: il massimale è da considerarsi con validità biennale dalla data della firma del presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale fino alla sua scadenza. Nel periodo intercorrente tra la scadenza e il successivo rinnovo il plafond si ricostituirà con cadenza biennale fino al nuovo Contratto Collettivo Integrativo Aziendale.*

**Cure Fisioterapiche, Rieducative e Riabilitative (es.: logopedia, prestazioni sanitarie eseguite all'interno di strutture termali, terapie iniettive di farmaci nelle articolazioni) effettuate in centri autorizzati anche da osteopati e/o chiropratici in possesso della laurea abilitante o titolo equipollente previsto per l'esercizio della professione sanitaria:** è previsto il rimborso delle spese sostenute entro il limite complessivo di € 1.150 annuali, oltre che per l'assicurato, anche per il coniuge o convivente more uxorio che non goda di un reddito complessivo lordo annuo superiore ad € 30.000 ed i figli fiscalmente a carico;

**Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio e Prestazioni Odontoiatriche**: è previsto il rimborso delle spese sostenute, (ad eccezione delle visite pediatriche di controllo) entro i limiti di seguito previsti, oltre che per l'assicurato, anche per il coniuge o convivente more uxorio che non goda di un reddito complessivo lordo annuo superiore ad € 30.000 ed i figli fiscalmente a carico (*ai fini dell'individuazione della situazione reddituale del nucleo familiare deve essere fatto riferimento al reddito fiscale dell'anno precedente il periodo di riferimento dell'indennizzo).*

*N.B.: ai fini della presente garanzia si intende per sinistro il ciclo di prestazioni sanitarie riferite alla stessa patologia o riconducibile al medesimo infortunio, a decorrere dalla data della prima documentazione di spesa e che si esaurisce nell'arco dei 100 giorni successivi.*

In aggiunta al limite massimo su indicato, viene data **al solo dipendente** la possibilità, dietro prescrizione medica, di effettuare presso il network sanitario convenzionato con la Società, l'esame diagnostico di colonscopia, a totale carico della Società.

All'interno del plafond "Visite Specialistiche" – con tutti i limiti previsti - l'azienda rimborserà **una visita oculistica di controllo** l'anno per ciascun componente del nucleo familiare.

I limiti d'indennizzo e le modalità sono le seguenti:

| PRESTAZIONE | LIMITI PLAFOND (PER ANNO) |
|---|---|
| Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio | € 1.045 anni 2024 e successivi |
| Rimborso Medicinali e Vaccini relativamente a quelli con detraibilità fiscale e con CF del dipendente o del coniuge/figli fiscalmente a carico e in un unico rimborso annuale | fino ad € 240 anno 2024 e successivi inteso come sottolimite del plafond "Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio" |
| Prestazioni sanitarie per dipendenti con coniuge/figli fiscalmente a carico disabili | € 500 anno 2024 e successivi |
| Spese relative a HIV, AIDS, Alzheimer, Parkinson e SLA per il dipendente e/o coniuge/figli fiscalmente a carico | € 19.000 anno 2024 e successivi |
| Prestazioni Odontoiatriche con sistema di incremento plafond riferito al nucleo familiare (incrementi secondo carichi familiari) | € 1.350 nucleo composto dal solo dipendente;<br>€ 1.450 nucleo composto da dipendente + fino 2 carichi *(es.: coniuge + figlio/a)*;<br>€ 1.500 nucleo composto da dipendente + 3 carichi *(es.: coniuge + 2 figlio/a)*;<br>€ 50 in più (rispetto ai 1.500 euro) per ciascun carico dal quarto in poi;<br>anno 2024 e successivi |
| Ortodonzia Infantile (limitatamente e complessivamente per i figli fiscalmente a carico fino a 15 anni compiuti, cumulabile con il plafond odontoiatriche se utilizzato per le cure ortodontiche) | € 1.203 anno 2024 e successivi |

I limiti di cui sopra sono da intendere per annualità e per l'intero nucleo familiare.

***Nota a Verbale** - Le tariffe per l'assistenza odontoiatrica contenute nell'Allegato B, Allegato 5, CCNL ANIA vigente utilizzate per i rimborsi odontoiatrici a tabella (cd. massimo indennizzabile) sono aggiornate del 15% ad eccezione delle voci "Ortodonzia Infantile" che variano nella seguente misura: Esame e studio su modelli 140 euro per il solo primo anno di cura e per ciascun assicurato, Trattamento Ortodontico (compresi apparecchi fissi o rimovibili) 2.100 euro per ciascun anno di cura e per ciascun assicurato.*

**"Bonus Plafond"**

Viene inserito un sistema che preveda un aumento del plafond per l'anno successivo, in base al risparmio ottenuto nel precedente anno come specificato nella seguente tabella:

| **SISTEMA BONUS PLAFOND** |
|---|
| **Plafond Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio e Prestazioni Odontoiatriche**<br><br>a) Se utilizzo plafond annuo = 0: plafond disponibile anno successivo +30% del totale plafond dell'anno precedente;<br>b) Se utilizzo plafond annuo minore 0 = 50%: plafond disponibile anno successivo +20% del totale plafond dell'anno precedente; |

***N.B.:*** *il risparmio è calcolato sempre sul plafond nominale; il bonus plafond non può essere cumulato e dovrà essere fruito entro l'anno di assegnazione, al termine del quale sarà perso; l'eventuale riassegnazione avverrà di anno in anno in base al risparmio sul plafond annuo stabilito per prestazione.*

Il bonus plafond sarà comunicato - a ciascun dipendente titolato – nel mese di marzo dell'anno successivo attraverso avviso sul portale Mondo Sara. Il dipendente che accetta il bonus plafond s'impegna a non inviare richieste di rimborso attinenti ai 2 anni precedenti; viceversa verrà revocato il bonus plafond e, nel caso fosse già stato speso, si procederà a conguagliare la differenza con il plafond dell'anno successivo. Si ricorda che le spese per le quali si è richiesto il rimborso sono da imputare al plafond dell'anno relativo alla data della fattura.

Per le visite specialistiche e gli esami diagnostici effettuati al di fuori del network sanitario e/o da medici non convenzionati con l'impresa di assicurazione è prevista l'applicazione di una **franchigia fissa pari ad € 25,82**.

La suddetta franchigia non verrà applicata per visite specialistiche ed esami diagnostici effettuate presso il S.S.N..

**Sistemi per il rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche**

Per le prestazioni odontoiatriche sostenute, all'atto della presentazione della prima notula di rimborso nell'anno, il dipendente dovrà scegliere tra rimborso con applicazione di uno scoperto pari al 20% oppure mediante l'indennizzo previsto per le relative prestazioni dal tariffario per l'assistenza odontoiatrica di cui all'Allegato b), Allegato 5 del CCNL ANIA vigente. La scelta è vincolante per il solo anno e dovrà essere ripetuta ogni anno. Tutti i limiti suindicati (sia scoperto che sottolimiti) sono validi anche in caso di utilizzo di professionisti rientranti nel circuito convenzionato con l'impresa di assicurazione.

L'Azienda rimborserà al dipendente e al coniuge del dipendente assicurato - o del convivente more uxorio - fiscalmente a carico o con reddito annuo lordo non superiore ad € 30.000 ed ai figli

fiscalmente a carico quanto previsto all'Allegato b) alla voce **"Ortodonzia Infantile"** (Allegato n.5 "Accordo per l'assistenza sanitaria dei funzionari delle imprese assicuratrici", CCNL ANIA vigente) nei limiti dei valori tabellari e fino a plafond assegnato dal vigente CCIA a patto che la spesa venga rendicontata dal dipendente in modo analitico. E' quindi escluso per questa tipologia di prestazione il rimborso forfettario (anche se il dipendente ha scelto tale modalità di rimborso per le altre spese). Rientra nella stessa voce con medesimo plafond complessivo e con le stesse modalità di rimborso anche il cosiddetto Bite solo se prescritto dall'odontoiatra.

Ai fini della fruizione delle prestazioni di cui ai punti A, B e C riconosciute a favore del familiare fiscalmente a carico, è valida la dichiarazione resa al datore di lavoro per il riconoscimento delle detrazioni fiscali previste dal TUIR.

**Ultrattività e Pensionati**

i. **ULTRATTIVITA' INFRANNUALE**
   Ai dipendenti collocati in quiescenza saranno garantite le coperture di cui sopra - ad eccezione di quelle previste per prestazioni odontoiatriche - **dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro fino al 31/12 dello stesso anno**.

ii. **POLIZZA PERSONALE "SARA SENIORITY" (in allegato le condizioni)**
   Terminato il periodo di ultrattività infrannuale, il dipendente di cui al punto precedente potrà stipulare una polizza malattia "Sara Seniority" per Impiegati, 6S e Funzionari, riservata ai soli dipendenti pensionati e acquistabile individualmente con tariffa riservata a dipendenti e pensionati (ad oggi 50% + accessori) + contributo aziendale di euro 250 annue per il solo dipendente e per 5 anni (fino al 1/1/2030), con età massima fino ad 80 anni. Qualora la polizza non venga acquistata con decorrenza termine dell'ultrattività non sarà più disponibile. Per dette polizze sono escluse le carenze contrattuali nel caso in cui la sottoscrizione avvenga senza soluzione di continuità rispetto al termine della copertura di cui al punto precedente.

**Polizza a contribuzione**
L'Azienda mette a disposizione dei dipendenti sottoscrittori una polizza al costo di 300 euro pro-capite l'anno con la possibilità di estendere la copertura prevista alla precedente lettera A di tale articolo (comprese pre-esistenti) per i propri figli non fiscalmente a carico ma conviventi fino a 28 anni.

La medesima polizza potrà essere sottoscritta al costo 500 euro pro-capite l'anno per i propri figli non fiscalmente a carico e non conviventi fino a 35 anni.

L'Azienda, a seguito di apposita richiesta di sottoscrizione da parte del dipendente, anticiperà al Fondo l'importo complessivo e provvederà alla trattenuta in busta paga dello stesso in n.12 rate da € 25 al mese (€ 41,67 al mese per la polizza da 500 euro) a partire dal mese della sottoscrizione.

**Ai fini dell'individuazione della situazione reddituale del nucleo familiare di cui sopra deve essere fatto riferimento al reddito fiscale dell'anno precedente il periodo di riferimento dell'indennizzo.**

Per **aggiornare e/o variare tempestivamente la situazione di copertura del proprio nucleo familiare** (familiari fiscalmente a carico e/o coniuge o convivente more uxorio non fiscalmente a carico ma entro il limite di reddito), utilizzare il modello ALLEGATO NR. 6 – VARIAZIONE FAMILIARI ASSICURATI.

Nel caso di **coniugi entrambi dipendenti Sara Assicurazioni o Sara Vita,** la copertura assicurativa potrà essere fruita:

a) da entrambi i coniugi per i figli fiscalmente a carico se risultano a carico per entrambi per il 50%;

b) dal coniuge non fiscalmente a carico se rientrante nei i limiti di reddito previsti.

**Esclusioni**
**La copertura non è operante per i casi non espressamente previsti in questo articolo nonché nei seguenti casi:**

1. cure e/o gli interventi per l'eliminazione o la correzione di difetti fisici o di malformazioni congenite;
2. prestazioni mediche aventi finalità estetiche (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resi necessari da infortuni o da interventi demolitivi avvenuti durante l'operatività del contratto);
3. trattamento delle malattie conseguenti all'abuso di alcool e di psicofarmaci, nonché all'uso non terapeutico di stupefacenti o di allucinogeni.

**Si fa presente che le nuove coperture non hanno carattere di retroattività e decorreranno dalla data di sottoscrizione del presente CCIA ad eccezione dell'elevazione dei massimali e dei plafond ove previsto.**

Le condizioni di polizza dei contratti sottoscritti per attivare le coperture sopraindicate sono disponibili e consultabili sul portale aziendale "Mondo Sara".

## ART. 25 BIS – ASSISTENZA SANITARIA 6° LIVELLO QUADRI

L'assicurazione è prestata a favore dei dipendenti inquadrati al livello contrattuale di 6° livello Quadri (Area Professionale Quadri, CCNL ANIA vigente) mediante polizze assicurative cumulative da stipularsi a cura del FAISARA (già 41/MIR e successive modifiche ed integrazioni intervenute per effetto dei rinnovi dei CCIA).

Le società provvederanno a versare la contribuzione necessaria al fine di garantire le prestazioni secondo le scadenze previste in polizza a favore del FAISARA.

**Le garanzie sono quelle previste all'articolo 25 "ASSISTENZA SANITARIA IMPIEGATI SINO AL 6° LIVELLO" con le uniche seguenti variazioni:**

| PRESTAZIONE | LIMITI PLAFOND (PER ANNO) |
|---|---|
| Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio | € 1.210 anno 2024 e successivi |
| Rimborso Medicinali e Vaccini relativamente a quelli con detraibilità fiscale e con CF del dipendente o del coniuge/figli fiscalmente a carico e in un unico rimborso annuale | fino ad € 300 anno 2024 e successivi inteso come sottolimite del plafond "Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio" |
| Prestazioni sanitarie per dipendenti con coniuge/figli fiscalmente a carico disabili | € 500 anno 2024 e successivi |
| Spese relative a HIV, AIDS, Alzheimer, Parkinson e SLA per il dipendente e/o coniuge/figli fiscalmente a carico | € 19.000 anno 2024 e successivi |
| Prestazioni Odontoiatriche con sistema di incremento plafond riferito al nucleo familiare (incrementi secondo carichi familiari) | € 1.545 nucleo composto dal solo dipendente;<br>€ 1.660 nucleo composto da dipendente + fino 2 carichi *(es.: coniuge + 1figlio/a)*;<br>€ 1.720 nucleo composto da dipendente + 3 carichi *(es.: coniuge + 2 figlio/a)*;<br>€ 60 in più (rispetto ai 1.500 euro) per ciascun carico dal quarto in poi;<br>anno 2024 e successivi |
| Ortodonzia Infantile (limitatamente e complessivamente per i figli fiscalmente a carico fino a 15 anni compiuti, cumulabile con il plafond odontoiatriche se utilizzato per le cure ortodontiche) | € 1.203 anno 2024 e successivi |

I limiti di cui sopra sono da intendere per annualità e per l'intero nucleo familiare.

Acquisto lenti oculistiche anche a contatto, con un plafond di € 250 ogni due (2) anni dietro certificazione medica.

Reddito annuo coniuge ai fini dei limiti previsti: € 37.500.

**Ultrattività e Pensionati**

**ULTRATTIVITA' ANNUALE**

Al termine dell'ultrattività infrannuale, saranno garantite per **un (1) anno** solare successivo alla data dell'ultrattività infrannuale, le coperture di cui sopra, ad eccezione di quelle previste per prestazioni odontoiatriche, al termine del quale sarà possibile stipulare la polizza personale "Sara Seniority".

## ART. 26 – ASSISTENZA SANITARIA FUNZIONARI

L'assicurazione è prestata a favore dei dipendenti inquadrati al livello contrattuale di Funzionario, mediante polizze assicurative cumulative da stipularsi a cura del FAISARA (già 41/MIR e successive modifiche ed integrazioni intervenute per effetto dei rinnovi dei CCIA).

Le società provvederanno a versare la contribuzione necessaria al fine di garantire le prestazioni secondo le scadenze previste in polizza a favore del FAISARA.

L'assistenza sanitaria di cui al presente articolo è **da far valere prioritariamente in termini di utilizzo rispetto a quello previsto dall'Allegato nr. 5, CCNL ANIA vigente, che opera ad integrazione ed a secondo rischio.**

La copertura comporta il rimborso delle spese sostenute per le seguenti prestazioni, con le modalità e nei limiti di seguito indicati.

**A. Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali.**

L'assicurazione è prestata a favore del dipendente e del suo nucleo familiare - figli, coniuge o convivente more uxorio - fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 40.700 ed ai figli fiscalmente a carico fino alla concorrenza del massimale di € 150 mila per annualità assicurativa.

**Ai fini dell'individuazione della situazione reddituale del nucleo familiare di cui sopra deve essere fatto riferimento al reddito fiscale dell'anno precedente il periodo di riferimento dell'indennizzo. Tale previsione è valida anche per l'individuazione dei limiti di reddito previsti dall'art. 3 dell'Allegato nr. 5 dell'accordo per assistenza sanitaria dei funzionari.**

Per **aggiornare e/o variare tempestivamente la situazione di copertura del proprio nucleo familiare** (familiari fiscalmente a carico e/o coniuge o convivente more uxorio non fiscalmente a carico ma entro il limite di reddito), utilizzare il modello ALLEGATO NR. 6 – VARIAZIONE FAMILIARI ASSICURATI.

Nel caso di **coniugi entrambi dipendenti Sara Assicurazioni o Sara Vita,** la copertura assicurativa potrà essere fruita:

a) da entrambi i coniugi per i figli fiscalmente a carico se risultano a carico per entrambi per il 50%;

*b)* dal coniuge non fiscalmente a carico se rientrante nei i limiti di reddito previsti.

L'assicurazione è prestata in caso di:

1) intervento chirurgico reso necessario da malattia o da infortunio ed effettuato in istituto di cura (pubblico o privato) od in ambulatorio per le spese documentate relative a:

a) accertamenti diagnostici (compresi onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura o ambulatorio, nei **100 giorni precedenti** all'intervento;

b) per gli onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all' intervento, per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento (ivi compresi gli apparecchi protesici o terapeutici applicati durante l'intervento o in un momento successivo all'intervento);

c) per l'assistenza medica, per le cure, per i trattamenti fisioterapici e rieducativi, per i medicinali e per gli esami post-intervento riguardanti il periodo di ricovero;

d) per le rette di degenza;

e) per il trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura od all'ambulatorio;

f) per le spese rese necessarie dall'intervento ovvero dalla malattia o infortunio che ha determinato l'intervento stesso e, in caso di ricovero, sostenute dopo la cessazione di quest'ultimo: per esami, per acquisto di medicinali, per prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, effettuate nei **100 giorni successivi** all'intervento, nonché per trattamenti fisioterapici o rieducativi o per cure termali (escluse in ogni caso le spese di natura alberghiera) effettuate nei 100 giorni successivi all'intervento stesso; il limite temporale delle spese post rimborsabili viene esteso per ulteriori 24 mesi (a cominciare dal termine dei 100 giorni) all'interno di un plafond complessivo di € 2.000 denominato "Sara Extra". Le spese rimborsabili con il suddetto plafond sono da intendersi solo ed esclusivamente quelle previste all'art.4, lettera A), Allegato 5, voce "grandi interventi", CCNL ANIA vigente;

g) sono ricomprese nella copertura di cui al punto A anche i seguenti accertamenti medici: angiografia digitale, endoscopia (limitatamente a gastro, retto, istero, colon e colpo scopia), amniocentesi/villocentesi (e, nel caso, il costo della relativa iniezione di immunoglobuline anti-D), agoaspirato; la chirurgia mini-invasiva alternativa alla chirurgia tradizionale;

h) per l'insieme delle prestazioni di cui alle precedenti lettere a) e f) non potrà superare il 10% del massimale assicurato (ad esclusione del plafond "Sara Extra").

2) in caso di ricovero con o senza pernottamento (day hospital) in Istituto di cura (pubblico o privato), reso necessario da malattia od infortunio e che non comporti intervento chirurgico, le spese documentate: di trasporto dell'assicurato in autoambulanza all'istituto di cura, per gli accertamenti diagnostici, l'assistenza medica, le cure, i trattamenti fisioterapici o rieducativi, i medicinali e le rette di degenza, riguardanti il periodo di ricovero.

3) le spese sostenute per patologie tumorali quali, cobaltoterapia, chemioterapia e radioterapia che saranno rimborsate entro il massimale annuo di € 25.000 aggiuntivo al massimale di cui sopra. Non sono rimborsabili i farmaci prescrivibili dal Servizio Sanitario Nazionale;

**B. Parto**

L'assicurazione è prestata a favore del dipendente e del suo nucleo familiare - figli, coniuge o convivente more uxorio – fiscalmente a carico e prevede:

1. **Parto cesareo** avvenuto in istituto di cura (pubblico o privato): le spese documentate di cui al precedente punto A.1) ed alle condizioni ivi stabilite;

2. **Parto naturale** comportante ricovero in istituto di cura (pubblico o privato): le spese documentate di cui al precedente punto 2), comprese quelle ostetriche, fino all'importo massimo di € 8.000 per evento e il rimborso delle spese per le visite specialistiche ed i relativi accertamenti diagnostici (compresi onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei **100 giorni precedenti** al parto e le spese per le visite specialistiche, gli esami diagnostici, l'acquisto di medicinali e per le prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche, effettuate nei **100 giorni successivi** al parto entro il limite di € 1.000 annue (per parti plurimi tale limite è aumentato del 50% per il secondo nato e del 25% per ciascuno dei successivi nati).

**Rimborsi in comune ai punti 1. (Parto cesareo) e 2. (Parto naturale)**
Durante il periodo di gravidanza, in aggiunta a quanto già previsto ai punti a) e b), sono riconosciuti, nel limite di € 1.000 annue, i seguenti esami:
- n.2 eco (compresa morfologica) se eseguite prima dei 100 gg. precedenti il parto;
- n.2 visite specialistiche se eseguite prima dei 100 gg. precedenti il parto;
- n.1 screening sul neonato (tipicamente audiologico e visivo) in aggiunta alle post parto.

Le stesse previsioni sono da intendersi anche in caso di **aborto terapeutico**.

**Norme in comune ai punti A. (Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali) e B. (Parto)**

1. Le coperture previste ai punti A (Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali) e B (Parto) sono estese con le stesse modalità al coniuge o al convivente more uxorio del dipendente assicurato, che sia fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 40.700;

2. Nel solo caso di ricovero in luogo di cura e sempreché questo sia documentato, è data facoltà all'Assicurato di chiedere, in sostituzione integrale del trattamento di cui ai precedenti punti A.1) e A.2) nonché delle pre e post relative al parto naturale, la corresponsione di una **indennità giornaliera sostitutiva** per ogni giorno di ricovero (contando sia il giorno di ingresso sia quello di uscita), con un massimo di 60 giorni, pari ad € 205; tale facoltà non è però riconosciuta relativamente al rimborso delle spese per parto non cesareo.

3. In caso di ricovero, intervento chirurgico o parto in Istituto di cura, il dipendente ha diritto di richiedere un'**anticipazione sull'indennizzo** in misura pari al 95% delle spese rimborsabili. La stessa previsione è valida anche per il coniuge del dipendente assicurato - o al convivente more uxorio - fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 40.700 ed ai figli fiscalmente a carico a condizione che il dipendente assicurato fornisca la

documentazione di costo e la certificazione medica necessaria all'accertamento dell'indennizzabilità del sinistro.

## C. Altre prestazioni

**Check up sanitario annuale**
Per i funzionari è prevista la possibilità di eseguire una volta l'anno un check up gratuito presso il network sanitario convenzionato individuato dall'assicuratore con le prestazioni specificate nell'allegato nr. 4.

E' prevista la possibilità di effettuare il checkup aziendale anche per il coniuge o convivente more uxorio con reddito annuo fino a 40.700 euro scalando 250 euro dal plafond visite specialistiche.

**Acquisto di ausili, ortesi e protesi**
Fino alla concorrenza di un importo massimo pari ad € 2.800 per annualità assicurativa provvede al rimborso delle spese sostenute dall'Assicurato, in conseguenza di malattia od infortunio indennizzabili a termini di polizza, per:

- acquisto apparecchi protesici ortopedici sostitutivi di parti anatomiche;
- acquisto amplificatori acustici;
- acquisto o noleggio di carrozzelle ortopediche;
- plantari;
- acquisto o noleggio di erogatori portatili di ossigeno;
- noleggio di apparecchiature per emodialisi;
- busti ortopedici e collari per la colonna vertebrale;
- tutori bivalve ed immobilizzatori;
- ausili ortopedici.

La copertura con le stesse modalità è estesa al coniuge o al convivente more uxorio del dipendente assicurato, che sia fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 40.700 ed ai figli fiscalmente a carico; il limite massimo di € 2.800 in questo caso è inteso come limite annuo per nucleo familiare.

**Visite specialistiche, esami diagnostici e prestazioni odontoiatriche**
E' previsto il rimborso delle visite specialistiche e degli esami diagnostici e di laboratorio ed il rimborso delle spese per prestazioni odontoiatriche (ad eccezione delle visite pediatriche di controllo). Tali coperture sono aggiuntive rispetto a quelle previste dall'Allegato n. 5 del CCNL ANIA vigente.

Le coperture di cui sopra sono estese al coniuge o al convivente more uxorio del dipendente assicurato, con reddito annuo lordo non superiore ad € 40.700 ed ai figli fiscalmente a carico (ai fini dell'individuazione della situazione reddituale del nucleo familiare deve essere fatto riferimento al reddito fiscale dell'anno precedente il periodo di riferimento dell'indennizzo).

***N.B.:*** *ai fini della presente garanzia si intende per sinistro il ciclo di prestazioni sanitarie riferite alla stessa patologia o riconducibile al medesimo infortunio, a decorrere dalla data della prima documentazione e che si esaurisce nell'arco dei 100 giorni successivi.*

In aggiunta al limite massimo su indicato, viene data **al solo dipendente** la possibilità, dietro prescrizione medica, di effettuare presso il network sanitario e/o medici convenzionati con l'impresa di assicurazione, l'esame diagnostico di colonscopia, a totale carico della Società.

All'interno del plafond "Visite Specialistiche" – con tutti i limiti previsti - l'azienda rimborserà **una visita oculistica di controllo l'anno** per ciascun componente del nucleo familiare.

I limiti d'indennizzo e le modalità sono le seguenti:

| PRESTAZIONE | LIMITI PLAFOND (PER ANNO) |
|---|---|
| Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio | € 1.650 anni 2024 e successivi |
| Rimborso Medicinali e Vaccini relativamente a quelli con detraibilità fiscale e con CF del dipendente o del coniuge/figli fiscalmente a carico e in un unico rimborso annuale | fino ad € 500 anno 2024 e successivi inteso come sottolimite del plafond "Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio" |
| Prestazioni sanitarie per dipendenti con coniuge/figli fiscalmente a carico disabili | € 500 anno 2024 e successivi |
| Spese relative a HIV, AIDS, Alzheimer, Parkinson e SLA per il dipendente e/o coniuge/figli fiscalmente a carico | € 19.000 anno 2024 e successivi |
| Prestazioni Odontoiatriche | € 1.400 anno 2024 e successivi |

I limiti di cui sopra sono da intendere per annualità e per l'intero nucleo familiare.

***Nota a Verbale*** *- Le tariffe per l'assistenza odontoiatrica contenute nell'Allegato B, Allegato 5, CCNL ANIA vigente utilizzate per i rimborsi odontoiatrici a tabella (cd. massimo indennizzabile) sono aggiornate del 15% ad eccezione delle voci "Ortodonzia Infantile" che variano nella seguente misura: Esame e studio su modelli 140 euro per il solo primo anno di cura e per ciascun assicurato, Trattamento Ortodontico (compresi apparecchi fissi o rimovibili) 2.100 euro per ciascun anno di cura e per ciascun assicurato.*

**"Bonus Plafond"**
Viene inserito un sistema che preveda un aumento del plafond per l'anno successivo, in base al risparmio ottenuto nel precedente anno come specificato nella seguente tabella:

| SISTEMA BONUS PLAFOND |
|---|
| **Plafond Visite Specialistiche, Esami Diagnostici e di Laboratorio e Prestazioni Odontoiatriche**<br><br>a) Se utilizzo plafond annuo = 0: plafond disponibile anno successivo +30% del totale plafond dell'anno precedente;<br>b) Se utilizzo plafond annuo minore o = 50%: plafond disponibile anno successivo +20% del totale plafond dell'anno precedente; |

***N.B.:*** *il risparmio è calcolato sempre sul plafond nominale; il bonus plafond non può essere cumulato e dovrà essere fruito entro l'anno di assegnazione, al termine del quale sarà perso; l'eventuale riassegnazione avverrà di anno in anno in base al risparmio sul plafond annuo stabilito per prestazione.*

Il bonus plafond sarà comunicato - a ciascun dipendente titolato – nel mese di marzo dell'anno successivo attraverso avviso sul portale Mondo Sara. Il dipendente che accetta il bonus plafond s'impegna a non inviare richieste di rimborso attinenti ai 2 anni precedenti; viceversa verrà revocato il bonus plafond e, nel caso fosse già stato speso, si procederà a conguagliare la differenza con il plafond dell'anno successivo. Si ricorda che le spese per le quali si è richiesto il rimborso sono da imputare al plafond dell'anno relativo alla data della fattura.

Per le visite specialistiche e gli esami diagnostici effettuati al di fuori del network sanitario e/o da medici non convenzionati con l'impresa di assicurazione è prevista l'applicazione di una franchigia fissa pari ad € 25,82. La suddetta franchigia non verrà applicata per visite specialistiche ed esami diagnostici effettuate presso il S.S.N..

**Sistemi per il rimborso delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche**

Per le prestazioni odontoiatriche sostenute, all'atto della presentazione della prima notula di rimborso nell'anno, il dipendente dovrà scegliere tra rimborso con applicazione di uno scoperto pari al 20% oppure mediante l'indennizzo previsto per le relative prestazioni dal tariffario per l'assistenza odontoiatrica di cui all'Allegato b), Allegato 5 del CCNL ANIA vigente. La scelta è vincolante per il solo anno e dovrà essere ripetuta ogni anno. Tutti i limiti suindicati (sia scoperto che sottolimiti) sono validi anche in caso di utilizzo di professionisti rientranti nel circuito convenzionato con l'impresa di assicurazione).

L'Azienda rimborserà al dipendente e al coniuge del dipendente assicurato - o del convivente more uxorio - fiscalmente a carico o con reddito annuo lordo non superiore ad € 40.700 ed ai figli fiscalmente a carico quanto previsto all'Allegato b) alla voce **"Ortodonzia Infantile"** (Allegato n.5 "Accordo per l'assistenza sanitaria dei funzionari delle imprese assicuratrici", CCNL ANIA vigente) nei limiti dei valori tabellari e fino a plafond assegnato dal vigente CCIA a patto che la spesa venga rendicontata dal dipendente in modo analitico. E' quindi escluso per questa tipologia di prestazione il rimborso forfettario (anche se il dipendente ha scelto tale modalità di rimborso per le altre spese). Rientra nella stessa voce con medesimo plafond complessivo e con le stesse modalità di rimborso anche il cosiddetto Bite solo se prescritto dall'odontoiatra.

**Lenti oculistiche**

E' previsto il rimborso delle spese relative alle lenti oculistiche anche a contatto, con il limite massimo di € 750 ogni due (2) anni e dietro presentazione di certificazione medica.

La copertura con le stesse modalità è estesa al coniuge o al convivente more uxorio del dipendente assicurato, che sia fiscalmente a carico o con reddito annuo non superiore ad € 40.700 ed ai figli fiscalmente a carico; il suddetto limite massimo è inteso come limite per nucleo familiare.

*N.B.: il massimale è da considerarsi con validità biennale dalla data della firma del presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale fino alla sua scadenza. Nel periodo intercorrente tra la*

*scadenza e il successivo rinnovo il plafond si ricostituirà con cadenza biennale fino al nuovo Contratto Collettivo Integrativo Aziendale.*

**Cure Fisioterapiche, Rieducative e Riabilitative (es.: logopedia, prestazioni sanitarie eseguite all'interno di strutture termali, terapie iniettive di farmaci nelle articolazioni) effettuate in centri autorizzati anche da osteopati e/o chiropratici in possesso della laurea abilitante o titolo equipollente previsto per l'esercizio della professione sanitaria**
E' previsto il rimborso delle spese per prestazioni fisioterapiche entro il limite massimo di € 1.150 per annualità assicurativa (limite per l'intero nucleo familiare), dietro presentazione di prescrizione medica.

Questa garanzia è estesa anche al coniuge o al convivente more uxorio del dipendente con il limite di reddito annuo di € 40.700 ed ai figli fiscalmente a carico.

**Rimborso spese extra-ospedaliere sostenute per prestazioni sanitarie e specialistiche di cui al punto 4), art.4, allegato n.5, CCNL ANIA vigente denominato "*4) Altre prestazioni*"**
La percentuale di rimborso delle spese extra-ospedaliere sostenute per le prestazioni sanitarie e specialistiche elencate al punto 4) (con esclusione delle prestazioni odontoiatriche) è elevato del 15% rispetto alla previsione del CCNL ANIA vigente (quindi: 95%). Tale aumento sarà garantito anche in caso di incremento della percentuale a livello di contrattazione nazionale entro il limite del 100%. Fermo il limite massimo per anno assicurativo, per nucleo familiare, di € 3.500 previsto dal CCNL ANIA vigente.

E' previsto il rimborso integrale (al 100%) nel caso in cui le suddette prestazioni sanitarie e specialistiche siano effettuate nel network sanitario e/o da medici convenzionati con l'impresa di assicurazione oppure effettuate presso il S.S.N..

Per tutte le tipologie di prestazione, ai fini dell'individuazione del familiare fiscalmente a carico, è valida la dichiarazione resa al datore di lavoro per il riconoscimento delle detrazioni fiscali previste dal TUIR.

**Polizza a contribuzione**
L'Azienda mette a disposizione dei dipendenti sottoscrittori una polizza al costo di 300 euro pro-capite l'anno con la possibilità di estendere la copertura prevista alla precedente lettera A di tale articolo (comprese pre-esistenti) per i propri figli non fiscalmente a carico ma conviventi fino a 28 anni.
La medesima polizza potrà essere sottoscritta al costo 500 euro pro-capite l'anno per i propri figli non fiscalmente a carico e non conviventi fino a 35 anni.

L'Azienda, a seguito di apposita richiesta di sottoscrizione da parte del dipendente, anticiperà al Fondo l'importo complessivo e provvederà alla trattenuta in busta paga dello stesso in n.12 rate da € 25 al mese (€ 41,67 al mese per la polizza da 500 euro) a partire dal mese della sottoscrizione.

**Ultrattività e Pensionati**

i. **ULTRATTIVITA' INFRANNUALE**
Ai dipendenti collocati in quiescenza saranno garantite le coperture di cui sopra - ad eccezione di quelle previste per prestazioni odontoiatriche - dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro **fino al 31/12 dello stesso anno**.

ii. **ULTRATTIVITA' ANNUALE**
Al termine dell'ultrattività infrannuale di cui al punto precedente, saranno garantite per **quattro (4) anni** solari successivi alla data dell'ultrattività infrannuale, le coperture di cui sopra, ad eccezione di quelle previste per prestazioni odontoiatriche, al termine del quale sarà possibile stipulare la polizza personale "Sara Seniority".

iii. **POLIZZA PERSONALE "SARA SENIORITY" (in allegato le condizioni)**
Terminato il periodo di ultrattività infrannuale e annuale, il dipendente di cui al punto precedente potrà stipulare una polizza malattia "Sara Seniority" per Impiegati, 6S e Funzionari, riservata ai soli dipendenti pensionati e acquistabile individualmente con tariffa riservata a dipendenti e pensionati (ad oggi 50% + accessori) + contributo aziendale di euro 250 annue per il solo dipendente e per 5 anni (fino al 1/1/2030), con età massima fino ad 80 anni. Qualora la polizza non venga acquistata con decorrenza termine dell'ultrattività non sarà più disponibile. Per dette polizze sono escluse le carenze contrattuali nel caso in cui la sottoscrizione avvenga senza soluzione di continuità rispetto al termine della copertura di cui al punto precedente.

**Aggiornamento prestazioni di cui all'art.4, punto 4) "Altre prestazioni", lettera a) - Allegato n.5, vigente CCNL ANIA**

All'elenco delle prestazioni sanitarie e specialistiche previste sono aggiunte le seguenti:

1) ECG sotto sforzo;
2) Holter;
3) Esami per la ricerca di allergie e/o intolleranze alimentari.

**Esclusioni**

**La copertura non è operante per i casi non espressamente previsti in questo articolo nonché nei seguenti casi:**

1. cure e/o gli interventi per l'eliminazione o la correzione di difetti fisici o di malformazioni congenite;
2. prestazioni mediche aventi finalità estetiche (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resi necessari da infortuni o da interventi demolitivi avvenuti durante l'operatività del contratto);
3. trattamento delle malattie conseguenti all'abuso di alcool e di psicofarmaci, nonché all'uso non terapeutico di stupefacenti o di allucinogeni.

**Si fa presente che le nuove coperture non hanno carattere di retroattività e decorreranno dalla data di sottoscrizione del presente CIA ad eccezione dell'elevazione dei massimali e dei plafond ove previsto.**

**Le condizioni di polizza dei contratti sottoscritti per attivare le coperture sopraindicate sono disponibili e consultabili sul portale aziendale "Mondo Sara".**

*Nota a verbale*

*A seguito dell'entrata in vigore del Decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 27.10.2009 riguardante "Modifica del Decreto 31.3.2008" relativo ai Fondi Sanitari Integrativi del SSN, le Parti dichiarano che si rincontreranno nel caso in cui fosse necessario apportare delle modifiche alle prestazioni di cui alla presente sezione al fine di rispettare i criteri di cui al Decreto 27.10.2009.*

# capitolo quinto

## AGEVOLAZIONI PER I DIPENDENTI

### ART. 27 - PRESTITO PER L'ACQUISTO DELLA PRIMA CASA DI ABITAZIONE

#### 1) Definizioni

Al fine di facilitare i Dipendenti Sara Assicurazioni e Sara Vita nell'acquisto della prima casa di abitazione destinata ad uso proprio e/o del proprio nucleo familiare, il lavoratore può fruire a richiesta - alle condizioni e nei limiti che seguono – di un prestito da restituire in rate costanti comprensive di interessi, mediante trattenuta sulle retribuzioni.

Alla richiesta di prestito il dipendente dovrà necessariamente allegare idonea documentazione a seconda della sotto elencate motivazioni.

Il suddetto prestito sarà finalizzato esclusivamente all'acquisto della prima casa di abitazione che deve intendersi quella che:

i. sia destinata ad abitazione stabile ed ordinaria del Dipendente e/o del suo nucleo familiare;

ii. sia ubicata in località che consenta al Dipendente di raggiungere quotidianamente il luogo di lavoro.

Ai fini di cui sopra sono equiparati al finanziamento per l'acquisto della prima casa di abitazione quelli destinati:

i. alla costruzione, al completamento dell'alloggio già di proprietà del Dipendente o del proprio coniuge, ovvero alla permuta dell'alloggio medesimo qualora esso non risultasse più rispondente alle esigenze del nucleo familiare, sempreché si tratti in ogni caso della prima casa di abitazione;

ii. all'acquisto da terzi (anche familiari) della relativa quota di comproprietà della unità immobiliare atta a consolidare la proprietà da parte del Dipendente;

iii. all'acquisto della porzione immobiliare contigua ed adiacente alla unità immobiliare già di proprietà, a condizione che le stesse di per sé autonome siano funzionalmente fondibili in un'unica abitazione in relazione alle maggiori sopravvenute esigenze familiari; si precisa che per porzione immobiliare contigua ed adiacente si intende non solo quella che si

sviluppa sullo stesso piano ma anche quella sovra o sottostante l'appartamento già di proprietà ferma restandone la possibilità di ricongiungimento mediante l'abbattimento di un tramezzo o la costruzione di una scala interna, lavori tutti comunque da documentare a cura dell'interessato e da eseguire in armonia con le norme di leggi vigenti;

iv. al rifacimento di strutture murarie della unità abitativa di proprietà del Dipendente che sia resa necessaria da sopravvenute maggiori esigenze del nucleo familiare del richiedente.

**2) Importo del prestito**

Entro l'esposizione massima complessiva delle Società, stabilita in € 2.000.000 per la durata del presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, ai Dipendenti che ne facciano richiesta – con anzianità di servizio minima di 8 anni compresa la durata di eventuali contratti di somministrazione e/o contratti a termine stipulati con una delle Società del Gruppo Sara - può essere concesso un prestito non superiore ad € 80.000.
Il prestito è contratto al tasso di interesse pari al TUR (Tasso Ufficiale di Riferimento) in vigore al momento della erogazione maggiorato dello 0,25% in ragione d'anno a scalare se TUR minore o uguale al 2% ovvero al TUR se TUR maggiore del 2%, con modalità di rimborso a scelta del Dipendente rimborsabile in massimo 20 anni (240 rate).

Per i dipendenti fino a 45 anni di età con reddito del nucleo familiare non superiore a 50.000 euro (anno precedente) e, indipendentemente dall'età anagrafica, per coloro in condizione di oggettiva difficoltà (es.: separazione, morte del coniuge, ...) a seguito di valutazione aziendale: 100.000 euro
Il prestito è contratto al tasso di interesse pari al TUR (Tasso Ufficiale di Riferimento) in vigore al momento della erogazione maggiorato dello 0,25% in ragione d'anno a scalare se TUR minore o uguale al 2% ovvero al TUR se TUR maggiore del 2%, con modalità di rimborso a scelta del Dipendente rimborsabile in massimo 20 anni (240 rate).

*Nota a verbale - L'Amministrazione del Personale effettuerà una revisione annuale della % interessi e modificherà l'importo solo se migliorativo per il dipendente.*

Il numero massimo di anni utili per la restituzione del prestito concesso decresce proporzionalmente fino all'età massima di 67 anni raggiunta la quale il prestito non è più concedibile.

In caso di oscillazione del TUR che superi l'1% nel periodo di osservazione di 12 mesi, le parti si incontreranno per esaminare nuove soluzioni.

I prestiti potranno essere garantiti:

i. con utilizzo del Trattamento di Fine Rapporto nel limite massimo del 60% dell'importo che risulterà accantonato a favore del richiedente;

ii. tramite garanzia cambiaria che il dipendente stesso dovrà rilasciare a favore della Società per la totalità del prestito o eventualmente per la differenza, con onere a carico del dipendente stesso.

Ad integrazione totale o parziale della garanzia, il dipendente potrà prestare la propria garanzia tramite la posizione previdenziale accantonata presso il Fondo Pensione Fondsara nel rispetto dei limiti di legge previsti dall'art. 11 comma 10 del D.lgs. n. 252 del 2005. Il dipendente in tal caso s'impegna a non richiedere anticipi alla forma pensionistica, con l'eccezione delle anticipazioni per spese sanitarie entro i limiti di legge, limitatamente all'ammontare del prestito contratto e progressivamente rimborsato ratealmente. Le modalità e le procedure di attuazione di tale forma di garanzia saranno disciplinate in apposito documento.

Tutti i prestiti potranno essere concessi nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di finanziamento (quinto dello stipendio).

**3) Ripetizione del prestito**

E' ammessa la ripetizione della richiesta del prestito nel caso in cui il Dipendente che abbia necessità di vendere la casa di abitazione (per il cui acquisto ha già beneficiato del prestito) e di acquistarne una nuova, a condizione che:

i. il precedente prestito sia totalmente estinto;

ii. l'acquisto della nuova abitazione sia determinato da accresciute dimensioni del nucleo familiare (matrimonio, nascita di figli, ecc.) o dal trasferimento del dipendente in altra sede di lavoro;

iii. l'abitazione acquistata con il precedente prestito sia in corso di alienazione.

## ART. 28 - ASSEGNAZIONE DI ALLOGGI IN LOCAZIONE AI DIPENDENTI

Le Società - compatibilmente con le disposizioni di legge in vigore e con l'esigenza di fornire di alloggio i propri Dipendenti assunti o trasferiti con provenienza da altre località - riserveranno ai dipendenti, nel limite più avanti indicato, la precedenza nella locazione di alloggi destinati ad uso di civile abitazione disponibili in edifici di loro proprietà, sempreché si tratti della prima casa di abitazione del Dipendente e dei familiari conviventi, con precedenza ai Dipendenti, già locatari della Società che dovessero lasciare l'alloggio in conseguenza della alienazione dell'immobile a terzi. La precedenza assoluta, ferme le compatibilità di cui sopra spetterà ai Dipendenti muniti di titolo esecutivo di sfratto, anche rispetto agli alloggi messi dalla Società a disposizione generica degli sfrattati.

## ART. 29 - PRELAZIONE DEL DIPENDENTE IN CASO DI VENDITA FRAZIONATA DELL'IMMOBILE DI PROPRIETÀ DELLA SOCIETA'

Qualora la Società procedesse alla vendita frazionata per singoli appartamenti di immobili di sua proprietà, i Dipendenti che avessero in corso in detti immobili un contratto di locazione per il proprio alloggio avranno prelazione per l'acquisto dello stesso - a parità di condizioni - rispetto agli altri acquirenti.

La stessa facoltà spetterà ai Dipendenti interessati nel caso in cui l'alienazione dell'immobile avvenga a corpo ad un consorzio degli inquilini che lo abitano.

## ART. 30 - ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 2120 codice civile, così come modificato dalla Legge 29 maggio 1982 n. 297, le Parti convengono quanto segue:

1. l'anticipazione di cui al punto a) e b) - VIII comma del su richiamato art. 2120 codice civile, può essere ripetuta, nei casi di comprovata grave necessità, sempre nel limite del 100% dell'importo che a titolo di Trattamento di Fine Rapporto risulta maturato all'atto della richiesta di anticipazione;

2. ai fini della anticipazione di cui al punto b) del su richiamato comma dell'art. 2120 codice civile, si considerano equiparati al finanziamento per l'acquisto della prima casa di abitazione e relative pertinenze (box - cantine) i seguenti altri tipi di finanziamento:

   2.1 per la costruzione integrale o per il completamento dell'unità abitativa e della corrispondente quota delle eventuali parti comuni;

   2.2 per il rifacimento di strutture murarie dell'unità abitativa già di proprietà e/o della corrispondente quota delle eventuali parti comuni, sempreché il rifacimento sia reso necessario da comprovate esigenze di carattere tecnico;

   2.3 per l'ampliamento o la ristrutturazione di manufatti murari della unità abitativa già di proprietà, sempreché siano resi necessari da sopravvenute maggiori esigenze del nucleo familiare del richiedente;

   In ogni caso purché si tratti della prima casa di abitazione intendendosi per tale quella che:

   a. sia intestata o comunque cointestata al Dipendente;

   b. sia destinata ad abitazione stabile ed ordinaria del Dipendente medesimo e del suo nucleo familiare;

   c. sia ubicata in località che consenta al Dipendente di raggiungere quotidianamente il luogo di lavoro e comunque ad una distanza da questo non superiore a duecento chilometri.

Si escludono pertanto dal beneficio della anticipazione i Dipendenti che dispongano di altra casa di abitazione come sopra definita, la cui proprietà sia intestata o cointestata oltre che al Dipendente medesimo al di lui coniuge non effettivamente e legalmente separato.

Sono invece ammessi al beneficio della anticipazione i Dipendenti che siano proprietari di beni immobili diversi dalla prima casa di abitazione come sopra definita.

Nel caso di richiesta di anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione nell'interesse del figlio, la sussistenza dei requisiti di cui sopra si intende riferita al figlio stesso; qualora questi sia lavoratore, dovrà essere prodotta idonea documentazione del relativo datore di lavoro dalla quale risulti se sia stata chiesta, per lo stesso fine, un'analoga anticipazione con l'indicazione della eventuale misura.

Sono inoltre ricomprese tra le motivazioni ammesse al beneficio dell'anticipazione i casi previsti dalla L.53/2000 e dal Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001 sui congedi parentali e le adozioni nazionali ed internazionali.

**ART. 31 – ALTRI PRESTITI**

Il Personale può fruire a richiesta - alle condizioni e nei limiti che seguono - prestiti da restituire in rate costanti comprensive di interessi, mediante trattenuta sulle retribuzioni:

1. **Prestiti personali**
   Entro l'esposizione massima complessiva delle Società, stabilita in € 5.000.000 per la durata del presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, ai Dipendenti che ne facciano richiesta può essere concesso:

   a) un "*prestito non motivato*" di importo massimo di € 15.000;

   b) un "*prestito famiglia motivato*" di importo massimo di € 22.000, motivato dalla comprovata necessità per il Dipendente, o per il coniuge a carico o per i figli a carico (intendendosi a carico il coniuge o i figli per i quali il Dipendente ha diritto alla detrazioni per carichi di famiglia ai sensi dell'art. 12 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917 e successive modificazioni), di sottoporsi a cure o interventi medici, ovvero dalla necessità per il Dipendente di sostenere spese funerarie per il coniuge o per congiunti di 1° grado, anche se non a carico, ovvero per le finalità previste dalla L.53/2000 e dal Decreto Legislativo n.151 del 26.3.2001 per i congedi parentali o per le adozioni nazionali ed internazionali, ovvero per l'acquisto di autovettura, specificamente modificata, da parte del dipendente, del coniuge o dei figli fiscalmente a carico portatori di handicap in possesso della patente speciale;

   c) un "*prestito istruzione motivato*" di importo massimo di € 6.000, motivato dalla comprovata necessità per il Dipendente di sostenere le spese per l'istruzione scolastica dei figli;

   d) un "*prestito casa motivato*" di importo massimo di € 30.000, motivato dalla comprovata necessità per il Dipendente di provvedere all'acquisto (non cumulabile e non concedibile per questa motivazione nel caso in cui il Dipendente abbia già richiesto il prestito di cui all'art.27), alla riparazione, ristrutturazione, efficientamento energetico, restauro dell'alloggio utilizzato come prima casa di abitazione, intendendosi per tale quella che:

      i. sia acquistata o posseduta (in proprietà o in locazione) dal Dipendente, o dal coniuge non effettivamente e legalmente separato, e destinata ad abitazione stabile ed ordinaria di sé medesimo e del suo nucleo familiare;

      ii. sia ubicata in località che consenta al Dipendente di raggiungere quotidianamente il luogo di lavoro e comunque ad una distanza da questo non superiore a duecento chilometri.

e) un *"prestito auto"* di importo massimo di € 28.000 per le auto termiche, 32.000 euro per le auto ibride, 36.000 euro per le auto full electric, per il Dipendente o per il suo nucleo familiare convivente dotata di sistemi e dispositivi volti a garantire un elevato livello di sicurezza;

Tutti i prestiti sono contratti al tasso di interesse pari al TUR in vigore al momento della erogazione in ragione d'anno a scalare (ad eccezione del *"prestito non motivato"* a cui va aggiunto lo 0,25%), con modalità di rimborso a scelta del Dipendente con un massimo di 144 rate (12 anni); il numero massimo di anni utili per la restituzione del prestito concesso decresce proporzionalmente fino all'età massima di 67 anni raggiunta la quale il prestito non è più concedibile.

In caso di oscillazione del TUR che superi l'1% nel periodo di osservazione di 12 mesi, le parti si incontreranno per esaminare nuove soluzioni.

I prestiti potranno essere garantiti:

i. con utilizzo del Trattamento di Fine Rapporto nel limite massimo del 60% dell'importo che risulterà accantonato a favore del richiedente;

ii. tramite garanzia cambiaria che il dipendente stesso dovrà rilasciare a favore della Società per la totalità del prestito o eventualmente per la differenza, con onere a carico del dipendente stesso.

Ad integrazione totale o parziale della garanzia, il dipendente potrà prestare la propria garanzia tramite la posizione previdenziale accantonata presso il Fondo Pensione Fondsara nel rispetto dei limiti di legge previsti dall'art. 11 comma 10 del D.lgs. n. 252 del 2005. Il dipendente in tal caso s'impegna a non richiedere anticipi alla forma pensionistica, con l'eccezione delle anticipazioni per spese sanitarie entro i limiti di legge, limitatamente all'ammontare del prestito contratto e progressivamente rimborsato ratealmente. Le modalità e le procedure di attuazione di tale forma di garanzia saranno disciplinate in apposito documento.

Tutti i prestiti potranno essere concessi nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di finanziamento (quinto dello stipendio).

In ogni caso l'esposizione debitoria complessiva di ciascun Dipendente non potrà eccedere cumulativamente in linea di capitale originario il massimo assoluto di € 36.000.

Tutte le richieste di prestito vanno presentate alla Direzione Risorse Umane della Società e quelle di cui al punto 1, lettere b) c) d) e) debbono essere corredate della relativa documentazione.
Di norma, il rimborso avviene mediante trattenuta sugli emolumenti mensili.

Qualora - in pendenza dell'ammortamento - intervenisse la risoluzione del rapporto di lavoro, si procederà alla compensazione del residuo debito per capitale ed interessi con le somme a qualsiasi titolo spettanti all'interessato.

In caso di fruizione di un'aspettativa non retribuita, l'interessato dovrà procedere al versamento diretto delle rate dovute alle scadenze prefissate.

*Nota a verbale - L'Amministrazione del Personale effettuerà una revisione annuale della % interessi e modificherà l'importo solo se migliorativo per il dipendente.*

## ART. 32 - CESSIONI DI STIPENDIO, PRESTITI BANCARI O SCOPERTI DI CONTO CORRENTE

A richiesta del Dipendente, la Società fornirà allo stesso le certificazioni di propria pertinenza occorrenti all'espletamento delle pratiche attinenti a cessioni di stipendio, prestiti bancari o scoperti di conto corrente e, occorrendo, effettuerà trattenute sulle retribuzioni a favore di terzi, nei limiti ed in conformità delle disposizioni di legge vigenti in materia, tenendo ovviamente conto anche di eventuali esposizioni per prestiti e anticipazioni comunque in corso con la Società.

## ART. 33 - POLIZZE PERSONALI STIPULATE DAI DIPENDENTI CON LA SOCIETA'

I dipendenti delle Imprese del Gruppo Sara Assicurazioni Spa potranno sottoscrivere polizze personali nei rami esercitati dalle imprese.

Contraenti e beneficiari/assicurati della polizza potranno essere il dipendente, il coniuge, il convivente more uxorio e gli altri familiari del dipendente di primo grado anche non convivente.

In relazione alle caratteristiche tecniche dei rischi rappresentati dai Dipendenti, le Società applicheranno agli stessi le condizioni di tariffa riservate alla migliore clientela.

A richiesta dell'interessato la Società provvederà ad anticipare il pagamento del premio, (ad eccezione dei premi risparmio/vita) e provvederà al recupero delle somme dovute dal cedolino stipendio senza aggravio d'interessi, nel limite del quinto dello stipendio. Per le stesse si procederà all'unificazione delle scadenze.

Per i premi relativi alle polizze di cui al presente articolo è esclusa la facoltà di frazionamento.

**Pensionati**
Agli ex Dipendenti collocati in quiescenza a partire dalla data della firma del presente contratto la Società applicherà la nuova "Convenzione Dipendenti, Familiari e Pensionati Sara" presso l'Agenzia di Direzione.
Agli altri si applicheranno le precedenti convenzioni secondo data di uscita per quiescenza.

## ART. 34 - ASSUNZIONE DEI FIGLI O CONIUGE DEI DIPENDENTI

L'Azienda è sensibile alla raccomandazione dell'ANIA prevista dall'art.17 del VIGENTE CCNL ANIA.

## ART. 35 – MOBILITA' E SOSTENIBILITA'

L'Azienda, sensibile alle problematiche annesse alla mobilità sostenibile, si rende disponibile ad anticipare il costo dell'abbonamento annuale trasporto urbano-extraurbano rateizzando l'importo in busta paga in 11 mensilità (sempre nel limite del quinto dello stipendio).

L'Azienda si rende disponibile a stipulare convenzioni con le società di trasporto urbano di tutto il territorio nazionale attraverso il proprio Mobility Manager che ha l'incarico istituzionale di ottimizzare gli spostamenti sistematici dei dipendenti con l'obiettivo di ridurre l'uso dell'auto privata.

Nel caso di acquisto diretto da parte del dipendente, la Società provvederà a rimborsare l'importo sostenuto trattenendo lo stesso in busta paga in 11 mensilità.

Da questo contratto integrativo vengono istituiti i seguenti contributi aziendali:

**CONTRIBUTO AZIENDALE "MOBILITA' SOSTENIBILE"**: è riconosciuto un contributo all'interno del credito welfare "Sara Family Welfare" fino a 180 euro l'anno per ogni dipendente in servizio al 31/12 dell'anno precedente per acquisto abbonamenti annuali per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale (bus, tram, metro e treno) e mezzi in sharing (auto, monopattini, biciclette, ...)

**CONTRIBUTO AZIENDALE "ASILO NIDO"**: è riconosciuto un contributo fino a 850 euro l'anno per figlio naturale/adottato/affidato all'interno del credito welfare "Sara Family Welfare" per dipendente con reddito familiare complessivo fino a 45.000 euro (anno precedente). Nel caso di coniugi entrambi dipendenti l'importo varrà solo una volta.

**CONTRIBUTO AZIENDALE "RETTE UNIVERSITARIE"**: è riconosciuto un contributo fino a 850 euro l'anno per figlio fiscalmente a carico naturale/adottato/affidato all'interno del credito welfare "Sara Family Welfare" per dipendente con coniuge fiscalmente a carico o legalmente separato e con reddito familiare complessivo fino a 50.000 euro (anno precedente).

# capitolo sesto

## SEZIONE PRIMA - AREA PRODUTTIVITA'

### ART. 36 – PRODUTTIVITA' AZIENDALE

Le Parti concordano nella valutazione che la positiva soluzione dei problemi attinenti la produttività aziendale va sempre più assumendo importanza determinante ai fini sia dell'equilibrato sviluppo delle Società che della parallela crescita del livello professionale e delle capacità dei Dipendenti.

Nella considerazione che il miglioramento della produttività richiede una attiva partecipazione di tutto il Personale ai processi evolutivi in atto nel mercato e nella Società, le Rappresentanze Sindacali Aziendali si impegnano a favorire positivi e consapevoli comportamenti in tal senso da parte di tutti i Dipendenti.

Quanto stabilito nel successivo art. 39 in tema di premio aziendale variabile tiene conto anche di tali propositi e pertanto i risultati che in concreto saranno conseguiti al riguardo costituiranno importante punto di riferimento in sede di rinnovo del presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale.

### ART. 37 - USO DI STRUMENTI INFORMATICI

Nell'ambito delle finalità esposte al precedente art. 36, le Parti convengono quanto segue.

In relazione alle normative contenute nel vigente CCNL ANIA in merito ai concetti di esclusività e di prevalenza, premesso:

i. che per attività di data entry si intende la pura e semplice trascrizione negli archivi informatici di dati desunti da supporti cartacei e/o di altro tipo, e

ii. che pertanto non sono classificabili come attività di data entry quelle operazioni eseguite, a cura del Dipendente che vi provvede, da attività di concetto volte a controllare, correggere, elaborare e/o integrare dati desunti da supporti cartacei e/o dagli stessi archivi informatici,

si chiarisce che le su richiamate normative sono interpretate a livello aziendale nel senso seguente:

a) per i dipendenti di cui al profilo e) dell'area professionale C 3° livello, l'utilizzo di strumenti informatici, inclusi i video terminali, ha rilevanza ai fini del concetto di "esclusività" solo se effettuato per attività di data entry;

b) per i dipendenti inquadrati nei livelli superiori all'Area professionale C 3° livello, l'utilizzo di strumenti informatici va orientato nel senso che esso costituisca solo un supporto tecnico allo svolgimento delle rispettive mansioni, restando confermato che l'attività di data entry non può essere prevalente.

Infine si precisa che, nei confronti dei funzionari, l'uso di apparecchi informatici è previsto esclusivamente come strumento di supporto per l'espletamento delle funzioni loro proprie.

## ART. 38 - PREMIO AZIENDALE CONSOLIDATO SARA (PACS)

Il Premio Aziendale Consolidato Sara è così determinato:

a) un quattordicesimo della retribuzione tabellare del 2003 *(rivalutato del 10% nel CIA 2012)* spettante a ciascun dipendente in base al livello e alla classe di appartenenza. Detta quota verrà posta in pagamento nel mese di marzo di ciascun anno "congelata" e ad essa non si applicheranno più gli eventuali aumenti derivanti dal CCNL;

b) un quattordicesimo della retribuzione tabellare spettante nell'anno di riferimento a ciascun dipendente in base al livello ed alla classe di appartenenza. Detta quota verrà posta in pagamento nel mese di settembre di ciascun anno.

Il Premio Aziendale Consolidato Sara matura ad esercizio concluso e pertanto spetta soltanto al Personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente (anno di competenza) a quello in cui viene materialmente corrisposto (anno di erogazione).

Al Personale che ha preso servizio in corso dell'anno precedente spetta in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Al Personale che risolve il rapporto di lavoro dopo aver maturato il Premio Aziendale Consolidato Sara per l'anno precedente, ma prima dell'ultima scadenza stabilita per l'erogazione, detto premio (o la parte non ancora corrisposta dello stesso) sarà erogato congiuntamente all'ultima retribuzione.

*Nota a verbale n.1*
*Si precisa che il Premio Aziendale Consolidato Sara (PACS), rientra nelle fattispecie individuate nella nota a verbale n.1 dell'art.83 del vigente CCNL ANIA.*

## ART. 39 – PREMIO DI PRODUZIONE VARIABILE ANNUO (PREMIO DI RISULTATO)

Il Premio di Produzione Variabile Annuo è legato alla somma dell'Utile Lordo complessivo delle Società Sara Assicurazioni SpA e Sara Vita Spa, desumibile dai bilanci aziendali ed è strutturato come da *Tabelle Allegato n.3.*

**Premio di Partecipazione**
Le Parti convengono che il **30%** del totale Premio di Produzione Variabile Annuo (PdR) di cui al capoverso precedente è legato alla presenza individuale di ciascun dipendente e sarà liquidato in base alla performance individuale valorizzata in ragione della seguente tabella:

| | | Nr. eventi di malattia | |
|---|---|---|---|
| | | <=3 | >3 |
| Nr. ore di malattia | fino a 74 ore/annue | 100% | 100% |
| | 75-85 ore/annue | 100% | 80% |
| | 86-160 ore/annue | 90% | 60% |
| | oltre 160 ore/annue | 80% | 0 |

**Non rientrano nel computo del nr. ore/eventi di malattia:**

1) assenze per malattia >= a 15 giorni continuativi di calendario;
2) assenze per malattie relative a gravi patologie;
3) assenze per malattia con ricovero ospedaliero;
4) assenze per infortuni sul lavoro

Di norma il PdR sarà erogato nel mese di **luglio**.

Si precisa che:

1. il Premio di Produzione Variabile Annuo (PdR) matura a bilancio d'esercizio approvato e pertanto spetta soltanto al Personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente (anno di competenza) a quello in cui viene materialmente corrisposto (anno di erogazione);

2. al Personale che ha preso servizio nel corso dell'anno precedente spetta in proporzione al periodo di lavoro prestato;

3. al personale che risolva il rapporto di lavoro dopo aver maturato il Premio di Produzione Variabile Annuo (PdR) per l'anno precedente, ma prima dell'ultima scadenza stabilita per l'erogazione, sarà erogato congiuntamente all'ultima retribuzione. Se a quel momento non fosse contrattualmente stabilita la misura del Premio di Produzione Variabile Annuo (PdR) valevole per l'anno precedente, lo stesso si determinerà applicando i medesimi criteri adottati per l'ultimo Premio di Produzione Variabile Annuo (PdR);

4. per l'**anno 2024** (risultati 2023) e seguenti il valore di riferimento del Premio di Produzione Variabile Annuo (PdR) è pari ad **€ 1.950,** riferito ad un 4° livello / 7^ classe;

**Sostituzione del Premio di Produzione Variabile Annuo sotto forma di Welfare**
Così come disposto dalla legge 28 dicembre 2015, n.208 (cd. "Legge di Stabilità"), il dipendente titolare di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione, a **80.000 euro,** (nonché i soggetti indicati nell'art.12) potrà fruire - in totale o parziale sostituzione del suddetto Premio di Produzione Variabile Annuo (PdR) contabilizzato per un importo di **3.000 euro** di utilità in esenzione di imposta e cioè:

a) somme e valori di cui al comma 2 dell'art. 51 del TUIR;
b) fringe benefit di cui all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del TUIR.

Tale somma sostituita in welfare di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), non concorre, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, ne' è soggetta all'imposta sostitutiva del 10% disciplinata dai commi da 182 a 191 della Legge di Stabilità 2016 e seguenti.

Per tutti coloro che decideranno di sostituire il PdR in welfare l'Azienda riconoscerà una maggiorazione del 15% della somma sostituita. Si fa presente che sull'eventuale importo destinato a previdenza integrativa l'Azienda tratterrà il 10% quale contributo di solidarietà ex legge n. 166 del 1991 da versare all'INPS.

Si ricorda che il dipendente è tenuto a comunicare al proprio sostituto d'imposta (datore di lavoro) l'insussistenza del diritto a fruire della detassazione se:

- nell'anno precedente ha superato, in forza di più rapporti di lavoro, la soglia reddituale dei 80.000 euro (redditi di lavoro dipendente);

- nell'anno di applicazione dell'imposta sostitutiva, ha ottenuto - in forza di più rapporti di lavoro - somme già assoggettate a imposta sostitutiva fino al raggiungimento del tetto massimo agevolabile dei 3.000 euro.

**Si ricorda che il beneficio fiscale di cui sopra (imposta sostitutiva e/o sostituzione con welfare aziendale) è applicabile soltanto qualora il parametro di misurazione dell'obiettivo di redditività risultante al termine di ciascun anno sia incrementale rispetto a quello registrato all'inizio dello stesso anno indipendentemente dal conseguimento del PdR.**

*Nota a verbale*
*Le Parti dichiarano che, anche in assenza di vigenza contrattuale, e al fine di garantire la partecipazione dei dipendenti al Premio di Produzione Variabile Annuo, saranno confermati i valori obiettivo, la determinazione ed il valore del premio erogato nell'anno 2024 (risultati 2023).*

# SEZIONE SECONDA – WELFARE AZIENDALE

## ART. 39 BIS - PIANO "SARA FAMILY WELFARE"

Viene riconosciuta ai dipendenti la possibilità di fruire di opere, beni e servizi ex art.51 Tuir tramite la costituzione di un Piano di Welfare Aziendale denominato "Sara Family Welfare" ai sensi della normativa vigente, attraverso l'attribuzione al 1 gennaio di un importo figurativo annuo ("Credito Welfare") - cd. "Welfare On Top" – con le seguenti modalità:

a) dipendenti che risultano in servizio al 31.12 dell'anno precedente (anno n-1) con contratto a tempo indeterminato: welfare on top pieno a disposizione dal 1 gennaio (valore anno n);

b) dipendenti assunti in corso d'anno (anno n) con contratto a tempo determinato e indeterminato relativamente al periodo prestato in azienda: welfare on top *pro rata temporis* a disposizione dal 1 giorno di assunzione (valore anno n).

Secondo le modalità di cui al comma precedente, il Piano prevede l'attribuzione dei seguenti importi non rimborsabili:

a) **euro 445 per l'anno 2024 (euro 490 per l'anno 2025 e successivi)** per il personale Funzionari, 7° livello di inquadramento del CCNL ANIA vigente;

b) **euro 380 per l'anno 2024 (euro 420 per l'anno 2025 e successivi)** per il personale appartenente alle altre Aree Professionali del CCNL ANIA vigente (compresi 6S);

c) **euro 430 una tantum** riferito ad un 4 livello / 7 classe.

Il Piano "Sara Family Welfare" si aggiunge all'eventuale credito welfare relativo al Percorso "Sara Employability" e ne segue le regole di utilizzo.

In ogni caso, il "Credito Welfare" andrà consumato necessariamente entro 3 anni dall'assegnazione. L'eventuale rimanenza al 31.12 di ciascuno dei primi 2 anni potrà essere riportata all'anno successivo oppure versata volontariamente alla posizione individuale presso il fondo pensione Sara; l'ulteriore eventuale rimanenza al 31.12 del terzo anno non sarà più spendibile e verrà destinata "d'ufficio" alla posizione individuale presso il fondo pensione Sara.

### CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Qualora norme di legge o disposizioni di contratti collettivi dovessero significativamente modificare lo scenario in base al quale è stato concordato il presente accordo ovvero aspetti fiscali ad esso inerenti, l'Azienda rappresenterà alle OO.SS.AA. firmatarie la situazione per una disamina congiunta al fine di ricercare, se possibile e nel minor tempo, una soluzione alternativa compensativa.

Laddove, in tempi ragionevoli, non fosse possibile trovare una nuova soluzione, l'Azienda procederà con la disdetta del presente articolo.

Le richieste di spesa e di rimborso dovranno essere inserite utilizzando l'apposito portale welfare.

## ART. 39 TER – PERCORSO "SARA EMPLOYABILITY"

### PREMESSA

L'**employability** (ovvero l'occupabilità) è una forma di adattabilità lavorativa specifica che permette di identificare e realizzare opportunità di crescita. Rappresenta non solo la capacità di mantenere il proprio lavoro nel tempo ma la possibilità di un passaggio da un ruolo ad un altro all'interno dell'organizzazione aziendale soddisfacendo i requisiti richiesti per ricoprirlo.

Essere occupabili implica:

- essere **adattabili,** pronti a provare nuovi compiti e a sperimentarsi in nuove situazioni;
- essere **aperti al cambiamento** e all'innovazione tecnologica;
- essere **resilienti** di fronte alle difficoltà;
- essere **convinti** del proprio valore professionale attuale e potenziale;
- essere **attivi** nel procurarsi nuove opportunità di crescita e di apprendimento.

Dipende in gran parte dalla quantità e dalla qualità delle competenze, capacità e qualità possedute nonché dalle esperienze fatte e dai successi ottenuti.

Azienda ed Organizzazioni Sindacali sono concordi nel perseguire l'obiettivo di incrementare l'occupabilità di ciascun dipendente anche e soprattutto attraverso la loro **partecipazione a workshop e interventi formativi sia in aula sia *"full distance"***.

**Tutto ciò premesso,** le Parti concordano – in via sperimentale - di offrire questa opportunità a tutti i dipendenti. Al tal fine, le Parti si rincontreranno ad un anno dalla firma del presente CIA per le opportune verifiche.

Per una questione di fattibilità e sostenibilità degli interventi formativi, l'Azienda acquisirà attraverso una apposita griglia le caratteristiche essenziali dei dipendenti.

Partendo dalle macro-caratteristiche dell'impiegabilità, si definisce una **griglia dei requisiti necessari pesati** per intraprendere il percorso di potenziamento dell'occupabilità.

### CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Qualora norme di legge o disposizioni di contratti collettivi dovessero significativamente modificare lo scenario in base al quale è stato concordato il presente accordo ovvero aspetti fiscali ad esso inerenti, l'Azienda rappresenterà alle OO.SS.AA. firmatarie la situazione per una disamina congiunta al fine di ricercare, se possibile e nel minor tempo, una soluzione alternativa.
Laddove, in tempi ragionevoli, non fosse possibile trovare una nuova soluzione, l'Azienda procederà con la disdetta del presente articolo.
I termini e le condizioni di attuazione del Piano di Welfare Contrattuale saranno disciplinati da un regolamento specifico.

*Nota a verbale n.1*
*Le Parti concordano che il presente articolo non modifica in nessun modo né la natura contrattuale né le garanzie previste dalla richiamata nota a verbale n.1, art.83, vig. CCNL ANIA in merito ai Premi Aziendali Consolidati Sara (PACS) anche per coloro che temporaneamente entreranno nel Percorso "Sara Employability".*

**REGOLAMENTO PERCORSO "SARA EMPLOYABILITY"**
Le Parti intendono prevedere un piano di welfare aziendale e investire sulla c.d. "occupabilità" presente e futura dei dipendenti, considerando quest'ultima il principale presupposto per il mantenimento di un'occupazione stabile nel tempo.

In particolare, le Parti intendono conseguire l'obiettivo di cui sopra, tra le altre cose, attraverso la messa a disposizione, a tutti i dipendenti rientranti in uno specifico gruppo individuato sulla base di criteri oggettivi funzionali, di interventi formativi, apprendimento e aggiornamento professionale (in seguito «Percorso Sara Employability») volto a migliorare la quantità e la qualità delle competenze, conoscenze e capacità.

In un contesto dove il ritmo del cambiamento è aumentato vertiginosamente (e non sempre in modo progressivo), il Percorso Employability riveste una duplice finalità: allontanare il più possibile il rischio di inattualità tecnica e professionale anticipando future competenze necessarie; allineare le abilità possedute dal dipendente alle necessità presenti e, soprattutto, future dell'organizzazione aziendale.

I lavoratori che saranno inseriti tra i beneficiari del Percorso "Sara Employability" formeranno una categoria di dipendenti *clusterizzata* sulla base di criteri oggettivi funzionali, come di seguito specificato. I costi connessi alla messa a disposizione del Percorso "Sara Employability" saranno totalmente a carico della Società e lo stesso sarà attuato attraverso formazione in aula, on-line e tramite workshop.

Oltre a quanto sopra, ai soli lavoratori inseriti nel Percorso Employability, sarà assegnato un budget di spesa "figurativo" (di seguito «Credito Welfare») **pari ad euro 2.904 (per l'anno 2024) ed euro 3.005 (per l'anno 2025 e seguenti) per un 4°/7^**, non liquidabile né convertibile in trattamento di altro genere, che consentirà di fruire di opere, beni e servizi con finalità sociali di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del TUIR, al fine di fornire sostegno sociale in aggiunta alla quota di PACS lettera a), art.38.

**A tutti i dipendenti inseriti nel Percorso Employability l'Azienda riconoscerà quanto previsto all'art.38 (PACS) limitatamente alla lettera a).**

Invece, a tutti i lavoratori che, sulla base dei criteri oggettivi funzionali individuati, non saranno inseriti tra i beneficiari del Percorso "Sara Employability" le Parti intendono riconoscere un'erogazione economica non legata all'andamento economico della società (PACS, lettere a) e b), ex art.38).

Le caratteristiche considerate sono sia individuali (genere, età, cittadinanza, titolo di studio), sia riferite al territorio in cui risiede la persona.

Tali caratteristiche sono ricavate dalle informazioni anagrafiche e professionali che l'utente inserisce al momento della dichiarazione di disponibilità.

Di seguito **la matrice** contenente il sistema di pesatura per l'individuazione della categoria dei beneficiari del Percorso Employability:

| CONDIZIONE/CARATTERISTICA PERSONALE | Punti |
|---|---|
| **Anzianità aziendale** | |
| Anzianità aziendale: oltre 15 anni | 15 |
| Anzianità aziendale: 10-15 anni | 10 |
| Anzianità aziendale: 5-10 anni | 8 |
| Anzianità aziendale: fino a 5 anni | 5 |
| **Età anagrafica** | |
| Età anagrafica: oltre 50 anni | 15 |
| Età anagrafica: 45-50 anni | 10 |
| Età anagrafica: 40-45 anni | 8 |
| Età anagrafica: fino a 40 anni | 5 |
| **Titolo di studio** | |
| Titolo di studio: diploma o minori | 15 |
| Titolo di studio: vecchio corso di laurea | 10 |
| Titolo di studio: laurea triennale | 8 |
| **Conoscenze, esperienze e mansione** | |
| Non conoscenza/scarsa conoscenza di una seconda lingua | 30 |
| Discreta conoscenza di una seconda lingua | 20 |
| Buona conoscenza di una seconda lingua | 10 |
| Conoscenza molto buona di una seconda lingua | 0 |
| Ottima conoscenza di una seconda lingua | -10 |
| Non conoscenza/scarsa conoscenza di applicazioni informatiche | 30 |
| Non conoscenza/scarsa conoscenza delle principali applicazioni informatiche | 30 |
| Discreta conoscenza delle principali applicazioni informatiche | 15 |

| | |
|---|---|
| utilizzate in modo saltuario e/o ripetitivo | |
| Buona conoscenza delle principali applicazioni informatiche utilizzate in modo ripetitivo | 5 |
| Conoscenza molto buona delle principali applicazioni informatiche | 0 |
| Ottima conoscenza delle principali applicazioni informatiche | -10 |
| Esperienza lavorativa mono-azienda | 15 |
| Ultima esperienza lavorativa presso altra azienda risalente a più di 10 anni fa | 10 |
| Ultima esperienza lavorativa presso altra azienda risalente a 5-10 anni fa | 5 |
| Ultima esperienza lavorativa presso altra azienda risalente a meno di 5 anni fa | 0 |
| Non ha svolto altri ruoli o altre mansioni rispetto all'attuale | 20 |
| E' stato coinvolto in riorganizzazioni aziendali e/o processi di riconversione/riqualificazione professionale che hanno mutato almeno una volta il suo ruolo/mansione | 10 |
| Ha svolto altri ruoli o altre mansioni anche in altre direzioni aziendali | 5 |
| Mansione aziendale non compatibile con lavoro a distanza (telelavoro e/o lavoro agile) | 30 |
| Mansione aziendale compatibile solo con lavoro agile | 15 |
| Mansione aziendale abbastanza compatibile con lavoro a distanza (telelavoro e/o lavoro agile) | 10 |
| Mansione aziendale compatibile con lavoro a distanza (telelavoro e/o lavoro agile) | 5 |
| Mansione aziendale totalmente compatibile con lavoro a distanza (telelavoro e/o lavoro agile) | -5 |
| **Sede di lavoro/Luogo di residenza** | |
| In città medio-grande | 15 |

| | |
|---|---|
| Nel centro-sud Italia | 10 |
| Nel nord Italia | 5 |
| **Condizione familiare** | |
| Dipendente coniugato con figlio/i fiscalmente a carico e ancora in età scolastica | 20 |
| Dipendente coniugato con figlio/i fiscalmente a carico | 15 |
| Dipendente coniugato senza figli fiscalmente a carico | 10 |
| Dipendente non coniugato | 5 |
| Dipendente con nucleo familiare mono-reddito | 15 |
| **Qualifica** | |
| Impiegato | 10 |
| Funzionario | 5 |

La Società includerà nel Percorso "Sara Employability" tutti i dipendenti che avranno **almeno un punteggio di 140** mettendo a loro disposizione un Credito Welfare da utilizzare per usufruire delle utilità previste dall'art.51, comma 2, Tuir *(rif.: Allegato n.7 –Spese Ammissibili a Welfare Aziendale)*.

La matrice, disponibile anche in formato Excel, sarà pubblicata sul portale Mondo Sara a disposizione di tutti i dipendenti.

L'opportunità di partecipare al "Percorso Employability" - con la possibilità quindi di entrare nella categoria di coloro che vedranno assegnato il "Credito Welfare" - è estesa a tutti i dipendenti Sara.

La matrice dovrà essere compilata e rinviata via mail alla funzione Amministrazione del Personale **entro e non oltre il 10 dicembre dell'anno precedente**. **Per tutti coloro che per tale data non avranno inviato la matrice compilata saranno liquidati in busta paga i PACS previsti all'art.38 al lordo di tasse e contributi.**

Il dipendente che entra nel Percorso "Sara Employability" rimarrà nello stesso anche negli anni successivi fintantoché non procederà ad un nuovo invio della stessa matrice con punteggio inferiore a 140.

Le richieste di spesa e di rimborso dovranno essere inserite utilizzando l'apposito portale welfare.

Il "Credito Welfare" andrà consumato necessariamente entro 3 anni dall'assegnazione. L'eventuale rimanenza al 31.12 di ciascuno dei primi 2 anni potrà essere riportata all'anno successivo oppure versata volontariamente alla posizione individuale presso il fondo pensione Sara; l'ulteriore eventuale rimanenza al 31.12 del terzo anno non sarà più spendibile e verrà destinata "d'ufficio" alla posizione individuale presso il fondo pensione Sara.

# capitolo settimo

## TEMI PROGRAMMATICI

### ART. 40 - INFORMAZIONE

Valutata la sempre crescente importanza che assume una informazione preventiva, coinvolgente e rapida nel processo di profondo rinnovamento delle relazioni interne, nel quale sono oggi coinvolte le Società Sara Assicurazioni e Sara Vita, la Direzione Aziendale si impegna a valorizzare i momenti di interazione con le rappresentanze dei Lavoratori.

A tale scopo:

a) nel corso di ciascun semestre e comunque entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno (informativa semestrale) ed il 15 marzo dell'anno successivo (informativa di bilancio), la Direzione effettuerà incontri con le RSA per fornire informazioni di carattere generale in merito all'andamento delle Società Sara Assicurazioni Spa e SARA Vita Spa con particolare riferimento alle problematiche riguardanti i Lavoratori, anche in ordine alla organizzazione del lavoro, all'applicazione dei contratti vigenti, nonché ai programmi di formazione;

b) entro il 15 novembre di ogni anno la Direzione fornirà i dati relativi ai bilanci semestrali delle suddette Società;

c) altri incontri saranno indetti, a scopo di informazione preventiva, ogni qualvolta intervenissero modificazioni significative nell'ambito delle competenze attribuite a ciascun settore di lavoro;

d) debbano essere fornite notizie sul Piano Industriale o su iniziative che potrebbero avere un impatto significativo sul bilancio presente e futuro delle suddette Società;

e) debbano essere comunicate alle RSA, significative modificazioni di tipo organizzativo o razionalizzazioni.

La data di ciascun incontro sarà comunicata con congruo anticipo alle RSA, le quali potranno far pervenire alla Direzione, in tempo utile, un elenco degli argomenti di pertinenza da loro proposti.

In occasione di ogni incontro le RSA potranno peraltro esprimere valutazioni ed indicazioni intese a contribuire alla migliore soluzione dei problemi trattati.

Potranno inoltre essere indette, in orario di lavoro e con la partecipazione di una delegazione RSA ristretta, riunioni di settore dei dipendenti ogni qualvolta intervenissero modificazioni di significativo rilievo nelle procedure di lavoro.

E' altresì facoltà delle RSA rappresentare alla Direzione, anche al di fuori degli incontri previsti nei commi precedenti, problemi e richiedere notizie specifiche in materia di:

a. organizzazione di corsi aziendali di formazione e di partecipazione dei Lavoratori agli stessi;
b. domande di rotazione delle mansioni ed accoglimento delle medesime;
c. trasferimenti dei Lavoratori;
d. inquadramenti;
e. problemi attinenti al turn over;
f. prepensionamenti;
g. assunzioni con contratti a termine;
h. straordinari;
i. sistemi premianti e valutazioni prestazioni.

*Nota a verbale n.1*
*A richiesta delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, la Società, allorché siano tenute riunioni di lavoro in ambienti siti fuori degli uffici aziendali, consentirà che nei medesimi ambienti siano svolte relazioni sindacali, sempre compatibilmente con la relativa disponibilità e in ogni caso solo al termine delle riunioni di lavoro.*

*Nota a verbale n.2*
*Si istituisce una commissione ristretta con il compito di esaminare le problematiche relative ai Centri Liquidazione Danni che si riunirà almeno una volta l'anno. I costi relativi al trasferimento dei Rappresentanti Sindacali della Direzione Rete Liquidativa, un rappresentante per Sigla Sindacale, sono a carico dell'Azienda.*
*Nell'ambito di dette riunioni paritetiche, le OO.SS. si impegnano a costituire, per ciascuna O.S., una rappresentanza composta da massimo 2 rappresentanti (compreso il rappresentante della Direzione Rete Liquidativa).*

*Nota a verbale n.3*
*Si istituisce una commissione ristretta con il compito di esaminare le problematiche relative alla Direzione Vendite che si riunirà almeno una volta l'anno. I costi relativi al trasferimento dei Rappresentanti Sindacali della Direzione Vendite, un rappresentante per Sigla Sindacale, sono a carico dell'Azienda.*
*Nell'ambito di dette riunioni paritetiche, le OO.SS. si impegnano a costituire, per ciascuna O.S., una rappresentanza composta da massimo 2 rappresentanti (compreso il rappresentante della Direzione Vendite).*

*Nota a verbale n.4*
*Ciascuna O.S. informerà tempestivamente la Direzione Aziendale in caso di cambiamenti della composizione della RSA (ferme restando le norme in merito di cui all'all.12 del vigente CCNL ANIA). Comunque, all'inizio di ogni anno (di norma nel mese di gennaio), ciascuna O.S. confermerà via mail alla Direzione Aziendale i nominativi della composizione della RSA.*

## ART. 41 - ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

In attuazione di quanto previsto dall'art. 64 del Vigente CCNL ANIA, è stabilito un monte ore annuo minimo di 3500 da destinarsi a corsi di formazione. Una quota di detto monte ore sarà riservata al personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 91, 92, 93 e 141 del citato CCNL.

In occasione del primo incontro semestrale di ciascuno anno, tra le informative di cui all'art. 10 del Vigente CCNL ANIA saranno date notizie circa l'attività di formazione svolta nell'anno precedente, ed in particolare sull'utilizzo della quota come sopra finalizzata.

L'esito positivo individualmente conseguito dalla partecipazione a detti corsi costituisce elemento di valutazione nel giudizio di idoneità del Dipendente ad assumere altre mansioni, ma non ne determina di per sé stesso né i presupposti logici né le condizioni di automaticità.

*Nota a verbale*
*in riferimento a quanto previsto dall'art. 64 ed all'Ente Bilaterale ENBIFA di cui all'allegato n.11 del VIGENTE CCNL ANIA, al fine di sviluppare la qualificazione professionale e valorizzare le risorse umane, viene istituita una Commissione bilaterale avente lo scopo di individuare le esigenze formative segnalate dai lavoratori compatibilmente con i Piani di Formazione già programmati dall'Azienda per tutto il Personale.*

Nell'ambito di dette riunioni paritetiche, le OO.SS. si impegnano a costituire, per ciascuna O.S., una rappresentanza composta da massimo 2 rappresentanti.

## ART. 42 - PARI OPPORTUNITA'

Le parti concordano sulla necessità di rafforzare le condizioni per una più significativa presenza quantitativa e qualitativa del Personale femminile in Azienda e ciò in armonia con le attuali disposizioni di legge. Le riunioni della Commissione avverranno con cadenza semestrale.

*Nota a verbale*
*Le parti ribadiscono l'importanza della commissione mista composta per la Società da 3 rappresentanti e per le RSA da un esponente per ciascuna di essa con gli incarichi da assolvere secondo quanto previsto dall'allegato n.15 del VIGENTE CCNL ANIA.*

## ART. 43 - MOBBING – BOSSING

Le parti riconoscono la rilevanza delle problematiche relative al mobbing nell'ambito dell'attività lavorativa e l'opportunità di azioni volte all'informazione, alla prevenzione ed alla tutela rispetto ad un fenomeno che oltre a danneggiare l'integrità psico-fisica dei lavoratori si potrebbe tradurre anche in un aumento dei costi per l'Azienda.

Per quanto riguarda la normativa, le parti si impegnano a recepire e a dare attuazione alla legislazione in materia e all'art.51 del Vigente CCNL ANIA.

In questo quadro opererà la Commissione paritetica aziendale, costituita a norma del CIA 15.03.2002. che si riunirà con le modalità previste dal relativo regolamento.

In ogni caso le parti, per la soluzione dei casi, o altri pareri consultivi, potranno rivolgersi all'Osservatorio Nazionale Paritetico sul Mobbing di all'art.51 del Vigente CCNL ANIA.

Nell'ambito di dette riunioni paritetiche, le OO.SS. si impegnano a costituire, per ciascuna O.S., una rappresentanza composta da massimo 2 rappresentanti.

**ART. 44 - TUTELA DELLA SALUTE**

Ferme le disposizioni di cui al Decreto Legislativo n.81/2008 "Testo Unico per la Sicurezza del Lavoro", la Società sottoporrà ogni anno, a proprie spese e a richiesta degli interessati:

a) a visita medica oculistica i Dipendenti che:
   i. operano in via non prevalente su apparecchiature elettroniche con video;
   ii. svolgono le prestazioni lavorative in ambienti ubicati in piani interrati ed illuminati solo artificialmente, gli uni e gli altri purché documentino di essere affetti da disturbi alla vista;

b) a visita audiometrica i Dipendenti che:
   i. abitualmente utilizzano l'attuale fotocopiatrice munita di fascicolatore;
   ii. continuativamente sono addetti alle attuali stampanti del Settore "Elaborazione dati" della Direzione Sistemi Informativi;

c) a visita medica oculistica e a visita audiometrica, i Dipendenti addetti alla guida di automezzi della Società.

Ai Dipendenti sottoposti alle visite specialistiche di cui sopra sarà consegnato il relativo referto.

**ART. 45 - SMOKING POLICY**

Alla luce del divieto di fumo istituito dalle nuove normative, le parti, qualora dovessero insorgere problemi relativamente ai dipendenti fumatori, attiveranno la commissione per esaminare i problemi e proporre soluzioni.

**ART. 46 - STRUMENTI ECONOMICI ED INFORMATICI IN DOTAZIONE ALLE R.S.A.**

In un clima di buone e corrette relazioni sindacali, l'Azienda, cosciente dell'importanza che riveste la tempestività dell'informazione tra Lavoratori e loro Rappresentanti, mette a disposizione uno spazio sul portale intranet "Mondo Sara" come bacheca sindacale informatica per sigla. Nella stanza sindacale viene riconfermata la dotazione di un fax ed un PC con relativa stampante.

Vigono, naturalmente anche per le OO.SS., le stesse regole circa l'attuale pubblicazione dei documenti aziendali, ovvero: almeno 24 ore prima il documento (possibilmente già in formato elettronico) dovrà essere messo a disposizione del Comitato di Redazione del portale intranet che provvederà a renderlo conforme agli standard informatici utili per la pubblicazione entro le 24 ore successive (escludendo ovviamente fini censori).

Gli oneri derivanti dall'eventuale presenza di Rappresentanti Aziendali delle Reti Esterne, delegati a rappresentare i lavoratori in una delle commissioni previste dal CIA, sono a carico dell'Azienda per un massimo di un rappresentante esterno per sigla sindacale.

Lo stesso trattamento è previsto nei casi di assemblee di lavoratori indette presso gli uffici periferici delle Reti Esterne.

La Società concede l'utilizzo della posta elettronica per informativa sindacale esclusivamente interna. Ciascuna sigla sindacale avrà a disposizione un account di posta elettronica @sara.it con l'abilitazione di un amministratore.

Ciascuna O.S. si impegna, prima della firma del presente CIA, a fornire il nominativo dei responsabili dell'utilizzo dell'account che saranno quindi anche gli unici amministratori.

Le mail potranno essere inviate anche da altri user – sotto la responsabilità dell'amministratore su definito – e non potranno contenere allegati superiori ai 500 kbyte. Ciascun referente di O.S. sarà considerato responsabile del corretto utilizzo dello strumento.

In caso di gravi e/o reiterati addebiti per cattivo e/o improprio utilizzo, l'Azienda si riserva di adottare i provvedimenti del caso.

## ART. 47 - TELELAVORO A DOMICILIO VOLONTARIO

PREMESSE

- Le Parti concordano nel ritenere che lo strumento del TLDV sia utile alla realizzazione del modello Work-Life Balance, armonizzando, per il periodo necessario, vita professionale e vita familiare;
- L'accordo si intende stipulato per il personale dipendente Sara Assicurazioni SpA e Sara Vita SpA (di seguito Sara);
- Le Parti concordano che per quanto non esplicitato nel presente accordo, si fa riferimento a quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 9.06.2004 che si intende richiamato integralmente.

ART. 1 - DEFINIZIONE

Le Parti convengono sulla seguente definizione delle prestazioni professionali fornite in TLDV:
il TLDV è un'attività lavorativa svolta interamente o in parte fuori dalla sede di lavoro in sostituzione dell'attività svolta in sede, favorita dall'utilizzo di tecnologie che permettono e facilitano le comunicazioni tra l'azienda e i dipendenti.

ART. 2 – NORMATIVA VIGENTE

Le Parti intendono definire una disciplina del TLDV in Sara coerente con la vigente normativa e con l'accordo interconfederale del 9.06.2004, nonché con il CCNL e il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale di riferimento.
In caso di innovazioni legislative dell'istituto del telelavoro le Parti si incontreranno al fine di recepirne i contenuti nel presente accordo.
Inoltre, per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla Legislazione, dal CCNL di categoria e dal CIA vigenti, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'Impresa.

ART. 3 – REQUISITI PER L'AMMISSIBILITA'
Il TLDV sarà consentito ad un numero di dipendenti compatibile con le possibilità tecniche e organizzative aziendali, per un periodo massimo di 6 mesi rinnovabile.
A tale proposito Sara s'impegna ad aggiornare semestralmente le RSA sul numero di dipendenti a cui eventualmente si reputa possibile l'estensione del TLDV, ed in generale ad informare le RSA in merito all'andamento del suddetto regime lavorativo.
I dipendenti saranno individuati dall'azienda fra coloro che avranno presentato domanda, dopo un'attenta valutazione sia della tipologia di lavoro svolta dal richiedente, sia della sua situazione gestionale e delle motivazioni poste a supporto della domanda stessa, in base ai seguenti criteri:

a) conservazione dell'equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali evitando il ricorso non necessario alla sospensione del rapporto di lavoro con aspettative facoltative post-partum per necessità di assistere figli entro il 1° anno di vita;
b) eventuali lunghe assenze per la malattia del bambino fino al 3° anno di vita;
c) necessità di assistere in modo continuo e prolungato i genitori, il coniuge, i figli affetti da grave e cronica malattia, portatori di handicap o vittime di infortunio che comportino un impegno particolare del dipendente nell'assistenza delle persone sopra indicate;
d) situazioni documentate di grave disagio personale o familiare nel quale incorra il dipendente.

ART. 4 – INSERIMENTO DEL DIPENDENTE IN TLDV NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE
Le Parti si danno atto che il TLDV, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che non incide sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.
Il livello retributivo non viene modificato dalla condizione di telelavoratore.

ART. 5 - SEDE DI LAVORO
L'inserimento del dipendente nella condizione di TLDV non costituisce ragione di variazione della sua sede di lavoro.

ART. 6 - ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI DI TELELAVORO
Al dipendente inserito nella sperimentazione del TLDV saranno consegnati i supporti e le apparecchiature tecniche necessarie allo svolgimento del suo lavoro da postazione remota.

ART. 7 - REGIMI D'ORARIO
L'inserimento del dipendente nel regime di TLDV non modifica il regime orario applicato alla persona.
La prestazione in TLDV verrà svolta nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali in materia di orario di lavoro, nonché nel rispetto dell'articolazione oraria applicata nella struttura organizzativa di appartenenza. Non sarà riconosciuto al dipendente alcun trattamento retributivo e normativo aggiuntivo nel caso in cui la prestazione sia resa, in base ad una libera scelta del dipendente ancorché accettata dal proprio responsabile, in orari diversamente distribuiti, e premesso che ciò non può e non deve contrastare con esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda.
Il dipendente deve comunque garantire per ogni giornata lavorativa a domicilio una fascia di coincidenza di minimo 3 ore fra l'attività svolta a domicilio e l'orario di lavoro della sede di appartenenza.

E' previsto almeno un rientro settimanale del dipendente presso la sede di lavoro, da concordarsi con il Responsabile della struttura, per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, alla pianificazione del lavoro e ad ulteriori necessità di integrazione e comunicazione diretta e, in generale, di eventuali regolarizzazioni della propria posizione amministrativa.
Rientri aggiuntivi potranno inoltre essere disposti dal Responsabile della struttura per ulteriori esigenze quali la partecipazione del dipendente a riunioni, ad interventi formativi non previsti in modalità e-learning, prolungati malfunzionamenti o guasti che non consentano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa o a seguito di motivata richiesta del dipendente o per esigenze di natura tecnico organizzativa.

ART. 8 - CONTROLLO ATTIVITA'
Sara ha facoltà di verificare, nel rispetto del diritto di riservatezza di cui all'art.5 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004, le prestazioni professionali fornite in regime di TLDV attraverso l'esame di report, senza che ciò costituisca violazione del divieto di controllo a distanza del telelavoratore.
In merito alla protezione di dati si fa riferimento a quanto previsto dall'art.4 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004.

ART. 9 - DIRITTI COLLETTIVI E CANALI INFORMATIVI
I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'Azienda così come previsto dall'art.10 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004.
Gli stessi potranno partecipare a tutte le iniziative sindacali presso la sede aziendale.
I canali informativi tra le RSA e i dipendenti saranno mantenuti attraverso gli attuali e i consueti strumenti informativi a disposizione delle OO.SS.AA. (bacheca sindacale intranet e posta elettronica aziendale).

ART. 10 – PREVENZIONE E SICUREZZA
Sara Assicurazioni S.p.A., in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, dichiara che le apparecchiature fornite al personale in TLDV rispettano le norme e gli standard di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi.
Sara Assicurazioni S.p.A. si impegna ad informare il personale in TLDV delle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare ma non esclusivo riferimento alle modalità di utilizzo delle apparecchiature fornite, alle caratteristiche di una corretta postazione di lavoro, alle modalità di svolgimento dell'attività ed alla protezione degli occhi e della vista.
I dipendenti hanno l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni fornite e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.
I lavoratori in TLDV, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la loro abitazione, sono tenuti a consentire, con modalità concordate e previo preavviso, l'accesso alle attrezzature di cui hanno l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del datore di lavoro o di un suo delegato, per la risoluzione di eventuali problemi tecnici o per la verifica della corretta applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
I dipendenti in TLDV sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria secondo il protocollo definito dal Medico competente.
Essi possono, qualora lo ritengano necessario, rivolgersi al proprio Responsabile, al Medico Competente, al Servizio di Prevenzione e Protezione o ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza al fine di chiedere eventuali informazioni in merito all'applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

Il Medico Competente può, inoltre, essere consultato anche per qualsiasi disturbo o problema di salute riconducibile all'attività svolta, per il tramite della funzione aziendale preposta alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
I dipendenti saranno informati e potranno partecipare a tutti i programmi preventivi di salute promossi da Sara Assicurazioni S.p.A..
Il telelavoratore può chiedere ispezioni così come previsto dall'art.7 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004.

ART. 11 - INFORTUNIO
Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del TLDV nei locali domestici. Nell'eventualità di un infortunio subito dal dipendente in TLDV, questi dovrà fornirne tempestivamente informazione dettagliata a Sara Assicurazioni S.p.A. (funzione Amministrazione del Personale), che provvederà agli adempimenti di legge, informando gli enti e le autorità competenti anche sulla localizzazione, tempificazione e modalità di TLDV in atto al momento dell'infortunio subito dal dipendente.

ART. 12 - FORMAZIONE
I dipendenti in TLDV potranno accedere agli stessi percorsi formativi, identici per accessibilità e contenuti, degli altri colleghi operanti presso le sedi aziendali.
I telelavoratori dovranno ricevere una formazione specifica su tale forma di organizzazione del lavoro così come previsto dall'art.9 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004.

ART. 13 – DIRITTI DI INFORMAZIONE
Sara Assicurazioni S.p.A. organizza i propri flussi di comunicazione in modo da garantire un'informazione rapida, efficace e completa a tutti i dipendenti per offrire pari condizioni ai dipendenti in TLDV.

ART. 14 - RIUNIONI E CONVOCAZIONI AZIENDALI
In caso di riunioni programmate dall'Azienda, il dipendente in TLDV, informato tempestivamente con almeno 48 ore di anticipo, deve rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa.
Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

ART. 15 - PRESTAZIONE LAVORATIVA
Il dipendente in TLDV rimane in organico presso l'unità produttiva di origine per la durata del periodo di attività in regime di TLDV. I rapporti di TLDV saranno disciplinati secondo i seguenti principi:
volontarietà e accettazione di entrambe le parti, previa valutazione, da parte dell'Azienda, della compatibilità del TLDV con la mansione e con la collocazione organizzativa del richiedente;
durata temporanea (massimo 6 mesi rinnovabile), come previsto dal presente accordo;
definizione concordata tra le parti della frequenza dell'attività di TLDV, così come definito all'art.1, che, fatti salvi i periodi di ferie, corsi di istruzione, malattia e altre assenze giustificate, prevede un'alternanza fra attività svolta a domicilio e attività svolta presso la sede aziendale, come sarà definito nei singoli accordi individuali. Saranno infatti previsti rientri settimanali in azienda sia programmati sia su convocazione aziendale, sia su richiesta, accettata, da parte del dipendente;

possibilità di reversibilità del rapporto, su richiesta motivata di una delle due Parti avanzata con preavviso minimo di 4 settimane, senza pregiudizio del mantenimento del rapporto lavorativo nel rispetto delle norme contrattuali riguardanti il profilo professionale e della qualifica e senza prescindere dalle esigenze logistiche dell'Azienda;
pari opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e sviluppi professionali;
garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi rispetto alla stessa attività svolta nei locali aziendali.

ART. 16 - CONTRATTO DI TELELAVORO A DOMICILIO
Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro a domicilio concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per la trasformazione di un rapporto di TLDV.

ART. 17 - INDENNITA'
Il dipendente in telelavoro a domicilio, avrà diritto a un rimborso forfetario mensile lordo di Euro 40,00 (quaranta/00 Euro) come contributo dei consumi energetici e dell'uso dell'abitazione.

# decorrenza e durata

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale - salvo le diverse decorrenze specificatamente indicate nel corpo dello stesso per singoli aspetti particolari - ha effetto dalla data di stipulazione del medesimo e si applica a partire da tale data, al Personale in servizio.

Esso scadrà il **31 dicembre 2025** e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di tre anni in tre anni qualora non sia disdettato per iscritto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

Il presente accordo è stato sottoposto per la definitiva approvazione agli Organi Societari e ai Lavoratori tramite Referendum.

**Letto, confermato e sottoscritto in Roma il giorno 8 luglio 2024**

Sara Assicurazioni S.p.A.

Sara Vita S.p.A.

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

# allegati al contratto

# ALLEGATO NR. 1 - ORARIO DI LAVORO

| | Entrata | Intervallo | Uscita |
|---|---|---|---|
| Lun./Gio. | 8.30 | 12.30 – 14.30 | 17.30 |
| Venerdì | 8.30 | - | 13.30 |

Ciascun dipendente potrà scegliere liberamente quando effettuare l'intervallo della pausa pranzo (max 60 minuti – min 45 minuti) che dovrà comunque cadere non prima delle 12.30 (uscita) e non oltre le 14.30 (rientro).

E' data la possibilità a ciascun dipendente di suddividere la pausa pranzo di 45 minuti in: **30 minuti** di pausa pranzo e **15 minuti** di pausa lavoro; in caso di non utilizzo dei 15 minuti in tutto o in parte e con una pausa pranzo di 30 minuti saranno comunque conteggiati 45 minuti complessivi nella giornata e il dipendente potrà uscire nella stessa giornata non prima delle 16.45.

**Flessibilità**

| | Entrata | Intervallo | Uscita |
|---|---|---|---|
| Lun./Gio. | 8.00 – 9.30 | (*) | **16.45*** - 18.30 |
| Venerdì | 8.00 – 9.30 | - | 13.00 - 14.30 |
| semifestivo | 8.00 – 8.30 | - | 12.00 |

* Flessibilità della pausa pranzo che permette di anticipare il rientro in servizio dall'intervallo fino ad un massimo di 15 minuti (durata minima intervallo 45 minuti). In caso di fruizione di intervallo ridotto, nella medesima giornata l'orario contrattuale di uscita può essere anticipato nella stessa misura nel limite della flessibilità consentita (ex accordo sindacale 8/01/2008).

Al Dipendente è concessa la possibilità di concordare con il proprio Responsabile diretto una pausa pranzo di 90 minuti per un periodo minimo di 1 mese (con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello della richiesta). In questo caso l'uscita sarà posticipata di 30 minuti.

Nelle giornate semifestive l'orario di riferimento è il seguente:

| | | | |
|---|---|---|---|
| Semifestivi | 8.10 | | 12.00 |

# ALLEGATO NR. 2 - ORARIO DI LAVORO PART TIME

## 1 - PART TIME ORIZZONTALE - ORARIO DI LAVORO

| | A | B | C |
|---|---|---|---|
| **Ore giornaliere** | 4 | 5 | 6 |
| **Ore settimanali** | 20 | 25 | 29 |
| **Percentuali** | 54% | 68% | 78% |

| | Orario Lavoro | | Flessibilità | |
|---|---|---|---|---|
| | Entrata | Uscita | Entrata | Uscita |
| **A –** Part.time 4 ore giornaliere | | | | |
| | 8:45 | 12:45 | 8:00-8:30<br>8:30-9:00 | 12:00-12:30<br>12:30-13:00 |
| **B –** Part.time 5 ore giornaliere | | | | |
| | 8:15 | 13:15 | 8:00-8:30<br>8:30-9:00 | 13:00-13:30<br>13:30-14:00 |
| **C –** Part.time 6 ore giornaliere | | | | |
| | 8:15 | 13:15 | 8:00-8:30<br>8:30-9:00 | |
| | 14:15* | 15:15 | | 15:00-15:30<br>15:30-16:00 |

La scelta della flessibilità in E/U è in capo al dipendente che la comunicherà al momento della richiesta di part time; la stessa non potrà essere più variata durante tutto il periodo di part time.

*: Per il part-time previsto al punto C), resta ferma la flessibilità della pausa pranzo che permette di anticipare il rientro in servizio dall'intervallo fino ad un massimo di 15 minuti (durata minima intervallo 45 minuti). In caso di fruizione di intervallo ridotto, nella medesima giornata l'orario contrattuale di uscita può essere anticipato nella stessa misura nel limite della flessibilità consentita (ex accordo sindacale 8/01/2008). Il venerdì la prestazione è di 5 ore con la flessibilità di cui al punto B), ovvero: Entrata: 8.00-8.30 / Uscita. 13.00-13.30.

Nelle giornate semifestive l'orario di riferimento è per tutti rigido, secondo il seguente schema:

| | | | |
|---|---|---|---|
| Semifestivi | 8.10 | | 12.00 |

L'eccedenza di ore prestate nelle giornate semifestive rispetto a quelle previste dal contratto di part time, costituiranno crediti di flessibilità ex art. 1 lett. A) del presente CIA.

A ciascun/a lavoratore/trice part-time verrà accreditata una quantità di permessi contrattuali con recupero commisurati alla propria % di riduzione oraria.

## 2 - PART TIME VERTICALE - ORARIO DI LAVORO

| | A | B | C |
|---|---|---|---|
| **Ore giornaliere** | 8 ore x 2 gg<br>5 ore il ven. | 8 ore x 3 gg | 8 ore x 3 gg<br>5 ore il ven. |
| **Ore settimanali** | 21 | 24 | 29 |
| **Percentuali** | 57% | 65% | 78% |

## 3 - PART TIME MISTO - ORARIO DI LAVORO

| | A | B | C |
|---|---|---|---|
| **Ore giornaliere** | 6 ore x 3 gg | 5 ore x 4 gg | 6 ore x 4 gg |
| **Ore settimanali** | 18 | 20 | 24 |
| **Percentuali** | 48% | 54% | 65% |

**Orario di lavoro, flessibilità e semifestivo**

a) per il part-time verticale si fa riferimento all'orario full-time di cui all'all. nr.1;
b) per il part-time misto si fa riferimento a quanto previsto per il part-time orizzontale.

# ALLEGATO NR. 3 – PREMIO DI PRODUZIONE VARIABILE ANNUO (PdR)

Il Premio di Produzione Variabile Annuo (PdR), determinato in base all'art.39, sarà erogato secondo la seguente griglia *(valori lordi riferiti ad un 4° livello / 7^ classe comprensivi anche del Premio di Partecipazione)*:

| **Utile Lordo Sara Assicurazioni SpA + Sara Vita SpA** | **% PdR** | **Valore PdR Anno 2024 e seguenti *comprensivo del Premio di Partecipazione*** |
|---|---|---|
| Maggiore di 0 e < = € 2.500.000 | 0 | - |
| € 2.500.001 - € 5.000.000 | 60% | 1.170,00 |
| € 5.000.001 - € 20.000.000 | 75% | 1.462,50 |
| € 20.000.001 - € 25.000.000 | 90% | 1.755,00 |
| **€ 25.000.001 - € 45.000.000** | **100%** | **1.950,00** |
| € 45.000.001 - € 70.000.000 | 120% | 2.340,00 |
| € 70.000.001 - € 100.000.000 | 130% | 2.535,00 |
| € 100.000.001 - € 130.000.000 | 140% | 2.730,00 |
| € 130.000.001 - € 160.000.000 | 160% | 3.120,00 |
| Maggiore di € 160.000.000 | 180% | 3.510,00 |

# ALLEGATO NR. 4/A - CHECK UP DONNA

## 1. CHECK UP ETA' INFERIORE A 40 ANNI

- Mammografia o ecografia mammaria (la dipendente sceglie uno dei due)
- Ecografia addome completo (ogni due anni)
- Visita cardiologia con Elettrocardiogramma
- RX torace
- Visita senologica
- Mappatura Nevi
- Ecografia Tiroidea
- Visita ginecologica con Pap Test

- **Esami di laboratorio:**

1. Anticorpi Antiepatite C
2. Antigene Australia
3. Azotemia
4. Bilirubina Totale e Frazionata
5. Cloremia Sodiemia Potassiemia
6. Colesterolo HDL
7. Colesterolo LDL
8. Colesterolo Totale
9. Creatinemia
10. Elettroforesi proteica
11. Emocromo completo hb, ht, con formula leucocitaria e conteggio piastrine
12. Esame urine completo
13. Gamma GT
14. Glicemia
15. Omocisteina
16. PCR
17. Sangue occulto nelle feci
18. Transaminasi SGOT e SGPT
19. Trigliceridi
20. TSH Reflex
21. Uricemia
22. VES
23. Vitamina D

## 2. CHECK UP ETA' 40 - 49 ANNI

Oltre a quelle previste per età inferiore a 40 anni si aggiungono:

- MOC **ogni due anni** (salvo diversa previsione clinica);
- Mammografia ed ecografia mammaria, entrambi ed annuali.

## 3. CHECK UP ETA' DAI 50 ANNI IN POI

Oltre a quelle previste per i 2 precedenti checkup, diventano **annuali** i segg. accertamenti:

- Ecografia addome completo
- MOC

# ALLEGATO NR. 4/B - CHECK UP UOMO

## 1. CHECK UP ETA' INFERIORE A 40 ANNI

- Visita cardiologia con Elettrocardiogramma
- RX torace
- Mappatura Nevi
- Ecografia Tiroidea

- **Esami di laboratorio:**
  1. Anticorpi Antiepatite C
  2. Antigene Australia
  3. Azotemia
  4. Bilirubina Totale e Frazionata
  5. Cloremia Sodiemia Potassiemia
  6. Colesterolo HDL
  7. Colesterolo LDL
  8. Colesterolo Totale
  9. Creatinemia
  10. Elettroforesi proteica
  11. Emocromo completo, hb, ht, con formula leucocitaria e conteggio piastrine
  12. Esame urine completo
  13. Gamma GT
  14. Glicemia
  15. Omocisteina
  16. PSA (Fosfatasi Acida Prostatica)
  17. PCR
  18. Sangue occulto nelle feci
  19. Transaminasi GOT e GPT
  20. Trigliceridi
  21. TSH Reflex
  22. Uricemia
  23. VES

## 2. CHECK UP ETA' 40 - 49 ANNI

Oltre a quelle previste per età inferiore a 40 anni i seguenti accertamenti:

- PSA (Antigene specifico della prostata) ed eventuale visita urologica (in caso di valori patologici del PSA)
- Ecografia addome completo con studio transaddominale della prostata e valutazione del residuo post-minzionale (RPM) (ogni due anni)
- Uroflussimetria (ogni 3 anni)

## 3. CHECK UP ETA' DAI 50 ANNI IN POI

Oltre a quelle previste per i 2 precedenti check up, diventano annuali i segg. accertamenti:

- Ecografia addome completo con studio transaddominale della prostata e valutazione del residuo post-minzionale (RPM)
- Uroflussimetria

# ALLEGATO NR. 5 - QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI OFFERTI DAL NETWORK SANITARIO CONVENZIONATO B.A./SARA PER EFFETTUARE IL CHECK UP AZIENDALE PREVISTO DAL VIGENTE C.I.A.

*da restituire via mail, fax o posta interna alla Direzione Risorse Umane, c.a. Dr. Stefano ROMANO*

**NON SARANNO PRESI IN CONSIDERAZIONE QUESTIONARI ANONIMI**

| | |
|---|---|
| COGNOME | NOME |
| STRUTTURA PRESSO LA QUALE SI E' EFFETTUATO IL CHECK UP AZIENDALE | DATA NELLA QUALE SI E' SVOLTO IL CHECK UP AZIENDALE |

**QUESTIONARIO (barrare una sola casella per ciascuna sezione)**

1. **ACCESSIBILITA' ALLA STRUTTURA E TEMPI DI ATTESA**

☐ PESSIMO ☐ MEDIOCRE ☐ SUFFICIENTE ☐ BUONO ☐ OTTIMO

2. **QUALITA', COMFORT E PULIZIA**

☐ PESSIMO ☐ MEDIOCRE ☐ SUFFICIENTE ☐ BUONO ☐ OTTIMO

3. **PROFESSIONALITA' E ACCURATEZZA DEL PERSONALE MEDICO E PARAMEDICO**

☐ PESSIMO ☐ MEDIOCRE ☐ SUFFICIENTE ☐ BUONO ☐ OTTIMO

4. **VELOCITA' DI RISPOSTA IN TERMINI DI INVIO DEI RISULTATI**

☐ PESSIMO ☐ MEDIOCRE ☐ SUFFICIENTE ☐ BUONO ☐ OTTIMO

5. **GIUDIZIO DI SINTESI**

☐ PESSIMO ☐ MEDIOCRE ☐ SUFFICIENTE ☐ BUONO ☐ OTTIMO

6. **IMPRESSIONI PERSONALI, SPUNTI DI MIGLIORAMENTO, ULTERIORI INFORMAZIONI**

.....

.....

.....

# ALLEGATO NR. 6 - MODELLO DI VARIAZIONE DEI FAMILIARI ASSICURATI

***Spettabile***
***CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL FONDO ASSISTENZA INTEGRATIVA DEI DIPENDENTI DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO SARA ASSICURAZIONI S.P.A. - Via Po, 20 - 00198 ROMA***

***e.p.c. alla società di appartenenza:***

_____

Il/La sottoscritto/a (Cognome e Nome) _____

Società _____ Matricola _____

Residente nel Comune _____ Provincia) _____CAP _____

Via/Piazza_____

Codice Fiscale _____ Assunto/a in data _____

In servizio presso _____ livello inquadramento _____

**CHIEDE**

di volere includere o escludere dalla copertura assicurativa sanitaria i seguenti familiari, secondo quanto disciplinato dalla normativa di riferimento CCNL ANIA vigente e Contrattazione Collettiva di secondo livello (CCIA), con decorrenza dall'anno _____

**A) FAMILIARI FISCALMENTE A CARICO**

| Variazione Ingresso/Uscita | RAPPORTO DI PARENTELA | COGNOME E NOME | DATA DI NASCITA | CODICE FISCALE |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

**B) FAMILIARI FISCALMENTE NON A CARICO CON LIMITE DI REDDITO***

| Variazione Ingresso/Uscita | RAPPORTO DI PARENTELA | COGNOME E NOME | DATA DI NASCITA | CODICE FISCALE |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

*Annotazioni*_____

_____

_____

**** Il limite di reddito per essere in copertura è fissato dalla contrattazione nazionale di riferimento o dagli accordi integrativi; è pertanto necessario prendere visione di tali documenti.***

Il limite di reddito del fiscalmente a carico è previsto dal TUIR ed è fissato in €. 2.840,51 annue. La situazione reddituale deve fare riferimento all'anno precedente la richiesta d'ingresso o uscita.

Il/La sottoscritto/a dichiara sotto la propria responsabilità che i familiari sub A) e sub B) sono nelle condizioni di copertura sopra dichiarate e si impegna a rendere nota tempestivamente al Fondo ogni variazione alla presente comunicazione.

Il sottoscritto è consapevole della responsabilità e delle pene stabilite dalla legge per false attestazioni. La falsità negli atti e l'uso di atti falsi, oltre a comportare la decadenza dei benefici eventualmente conseguiti alla dichiarazione non veritiera (art. 75 D.P.R.445/2000), costituiscono reato punito ai sensi del Codice Penale e delle leggi speciali in materia (art. 76 D.P.R. 445/2000).

Dichiara altresì di aver preso visione dello Statuto, delle Norme Operative e del Regolamento delle Prestazioni del Fondo e di accettare totalmente il contenuto.

Data e Firma

_____ _____

**Informativa ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 196/2003**

Ai sensi del D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 - Codice in materia dei dati personali - , il Fondo Assistenza Integrativa dei Dipendenti delle società del Gruppo SARA Assicurazioni Spa, con sede in Roma Via Po, 20, in qualità di "Titolare" del trattamento, provvede a fornire le informazioni riguardanti l'utilizzo dei dati personali.

**1) Fonte dei dati personali**
I dati personali in possesso di FAISARA sono raccolti direttamente presso gli iscritti/aderenti ovvero presso le società di appartenenza e possono riguardare sia dati comuni, sia dati che la legge qualifica come "sensibili" relativi agli iscritti/aderenti ed ai Suoi familiari. Per il loro trattamento la legge richiede specifiche manifestazioni di consenso da rendere tramite la dichiarazione riportata in calce alla presente scheda.
**2) Finalità del trattamento cui sono destinati i dati**
I dati personali sono trattati nell'ambito della ordinaria attività del Fondo e secondo le seguenti finalità.
• Finalità strettamente connesse e strumentali alla gestione dei rapporti con gli iscritti (es. riscossione dei contributi, erogazione delle prestazioni, ecc.).
• Finalità connesse agli obblighi previsti da leggi, da regolamenti e dalla normativa comunitaria, nonché da disposizioni impartite a ciò legittimate dalla legge e da organi di vigilanza e controllo.
**3) Modalità di trattamento dei dati**
In relazione alle indicate finalità, il trattamento dei dati personali avviene mediante strumenti manuali, informatici e telematici con logiche strettamente correlate alle finalità stesse e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati trattati nel rispetto delle previsioni dell'art. 11 del Decreto Legislativo n 196 del 30 giugno 2003.
**4) Categorie di soggetti ai quali i dati possono essere comunicati**
Per lo svolgimento di parte della sua attività il Fondo si rivolge anche a società esterne per:

• effettuazione dell'attività di esecuzione degli adempimenti relativi ai contratti in essere, ivi compresa la copertura assicurativa e li liquidazione (di competenza di SARA Assicurazioni spa). In tale ultima circostanza l'assicuratore può anche rivolgersi a società terze per l'esecuzione del servizio;
• effettuazione contabile delle operazioni di addebito dei contributi e di pagamento delle prestazioni;
• servizi di elaborazione dati;
• attività di trasmissione, imbustamento, trasporto e smistamento di comunicazioni agli iscritti;
• adempimenti fiscali e tenuta delle scritture contabili;
• servizi informatici e servizi di archiviazione della documentazione;
• la fornitura di servizi di consulenza e assistenza;
Un elenco dettagliato e aggiornato delle società esterne è disponibile presso la sede del Fondo (Via Po n. 20 - 00198 Roma).

**5) Rifiuto del consenso**

L'eventuale rifiuto da parte dell'interessato di conferire i dati personali può comportare una mancata esecuzione delle prestazioni e degli adempimenti per i quali la conoscenza dei dati sia oggettivamente indispensabile.

**6) Diffusione dei dati**

I dati personali non sono soggetti a diffusione.

**7) Trasferimento dei dati all'estero**

Non è previsto il trattamento dei dati all'estero.

**8) Diritti di cui all'art. 7**

L'art. 7 del Codice conferisce agli interessati l'esercizio di specifici diritti.
In particolare, essi possono ottenere dal titolare la conferma dell'esistenza o meno di propri dati personali e che tali dati siano messi a disposizione, in forma intellegibile.
L'interessato può altresì chiedere di conoscere l'origine dei dati nonché la logica e le finalità su cui si basa il trattamento, di ottenere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge nonché l'aggiornamento, la rettificazione e, se vi è interesse, l'integrazione dei dati, di opporsi, per motivi legittimi, al trattamento stesso.

**9) Titolare del trattamento**

Titolare del trattamento dei dati personali è FAISARA - Fondo Assistenza Integrativa dei Dipendenti delle società del gruppo SARA assicurazioni Spa, Via Po n. 20 - 00198 Roma.
Presa visione dell'informativa allegata ed ai sensi degli artt. 23, 26, 42, 43 del D.lgs 196/1993

**Acconsento** ☐

**Non Acconsento** ☐

- al trattamento dei dati personali comuni e sensibili che mi riguardano, funzionale all'esercizio dell'attività assistenziale integrativa;
- alla comunicazione ed utilizzo degli stessi da parte delle categorie di soggetti indicate al punto 4) della predetta informativa, per il perseguimento delle finalità di cui al punto 2) della medesima informativa;

Rimane fermo che il mio consenso è condizionato al rispetto delle disposizioni della vigente normativa. Dichiaro sotto la mia responsabilità che i dati sopra forniti corrispondono al vero, ivi compreso la sussistenza dei requisiti di partecipazione stabiliti da FAISARA.

Data _____ Firma dipendente _____

Familiare_____ Cognome e Nome _____

Familiare_____ Cognome e Nome _____

Familiare_____ Cognome e Nome _____

Familiare_____ Cognome e Nome _____

# ALLEGATO NR. 7 – SPESE AMMISSIBILI A WELFARE AZIENDALE

## TUIR - art.51, comma 2, lettera f)

- **OPERE E SERVIZI**
- **DIPENDENTE E SUOI FAMILIARI**
- **PAGAMENTO TRAMITE BONIFICO AZIENDALE**

*L'utilizzazione delle **opere e** dei **servizi** riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di **dipendenti e** ai **familiari indicati nell'articolo 12** per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 e cioè per specifiche finalità di **educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**.*

In merito alla suddetta utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che il dipendente deve risultare estraneo al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore del servizio ed in particolare non deve risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda. In pratica i soldi devono transitare direttamente dall'azienda al gestore dell'opera/servizio attraverso l'utilizzo dell'applicazione informatica.

**Rientrano fra tali opere e servizi, ad esempio, i seguenti:**

1) formazione e specializzazione artistica, musicale e coreutica presso istituti/enti pubblici e/o privati riconosciuti:
    a. Scuole di Danza;
    b. Scuole di Musica;
    c. Scuole di Teatro;
    d. Corsi di formazione, istruzione e specializzazione in generale (es.: lingue, informatica, fotografia, cucina, ...);
    e. Formazione extra-scolastica.

2) Spese sostenute per attività sportiva non agonistica:
    a. Palestre;
    b. Centri sportivi.

3) Attività culturali e ricreative: abbonamenti e ingressi a teatri, musei, mostre, concerti, cinema, stadio, abbonamento Pay TV (es. Sky, ...), centri termali ed estetici, viaggi e pacchetti viaggio totalmente modulabili, ecc.

## TUIR - art.51, comma 2, lettera f-bis)

- **SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI**
- **SOLO FAMILIARI (NO DIPENDENTE)**
- **RIMBORSO SPESE GIA' SOSTENUTE**

*Le **somme**, i **servizi e** le **prestazioni** erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei **familiari indicati all'articolo 12**, dei servizi di **educazione e istruzione anche in età prescolare** (quindi anche le materne, ndr), compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la **frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali** e per **borse di studio** a favore dei medesimi familiari.*

**Rientrano, ad esempio, i seguenti:**

1) Rette/Tasse:
   a. Asili nido
   b. Scuole materne
   c. Scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;
   d. Università e scuole universitarie di specializzazione.

2) Master e formazione extra-scolastica in generale;

3) Servizi per bambini/adolescenti:
   a. Baby sitting;
   b. Baby parking;
   c. Colonie, centri estivi e invernali in Italia e all'Estero che organizzano attività ricreative, di studio e/o sportive per bambini e ragazzi (compresa anche l'eventuale fornitura di pasti). Il rimborso può essere richiesto anche per spese sostenute per centri/strutture frequentati da bambini e ragazzi anche in periodi di chiusura delle scuole diversi da quello estivo (vacanze natalizie, ecc.);
   d. Corsi di lingue svolti in Italia e/o all'Estero presso istituti/enti pubblici e/o privati riconosciuti;
   e. Stage sportivi.

4) Servizi per attività scolastica/istruzione:
   a. Borse/Assegni di studio;
   b. Acquisto libri e testi scolastici previsti dal piano/progetto formativo scolastico;
   c. Acquisto strumentazione finalizzata allo studio, all'apprendimento e alla formazione scolastica prevista dall'indirizzo formativo e dal piano/progetto formativo scolastico (es.: strumento musicale se la scuola frequentata è a indirizzo musicale);
   d. Visite/Gite d'istruzione previste dal piano/progetto formativo scolastico;
   e. Scuolabus;

f. Corsi di formazione/istruzione;
g. Sostegno psicopedagogico all'apprendimento certificate;
h. Costi relativi alla strumentazione didattica di supporto per bambini con DSA (es.: Smart Pen) purché accompagnati da documentazione scolastica comprovante l'esigenza, ai fini di supportare l'apprendimento scolastico (se già non rimborsati/sovvenzionati da enti pubblici tipo ASL);
i. Biblioteche/Libri a prestito;
j. Iniziative formative.

5) Frequenza di ludoteche (la ludoteca è un luogo destinato al gioco e al divertimento libero o gestito da educatori professionisti, volto alla socializzazione attraverso un'offerta di servizi culturali, ricreativi, scolastici e sociali e a seconda delle età):
   a. Laboratori;
   b. Centri culturali;
   c. Centri ricreativi;
   d. Spazi e centri ludici.

6) Costo dei servizi integrativi di mensa connessi ai servizi di educazione e istruzione anche in età pre-scolare (dalle materne in poi).

**NOTE**

1) La norma presenta una formulazione piuttosto ampia tale da ricomprendere tutte le prestazioni comunque riconducibili alle finalità educative e di istruzione, indipendentemente dalla tipologia di struttura (di natura pubblica o privata) che li eroga e a prescindere dalla sussistenza dei requisiti previsti dall'art.15 del Tuir per poter fruire della detrazione delle spese di istruzione. Possono, dunque, farsi rientrare nel novero della lettera f-bis) le prestazioni rese dalle **scuole non paritarie**, essendo comunque le stesse dirette all'assolvimento dell'obbligo di istruzione, ancorché tali scuole non siano abilitate al rilascio di titoli di studio aventi valore legale né attestati intermedi o finali con valore di certificazione legale. Rientrano nella norma anche i rimborsi delle spese sostenute per l'acquisto di libri di testo sempre che correlati alle finalità educative e di istruzione come sopra definite.

2) E' possibile rimborsare le somme sia nel caso in cui il documento di spesa sia intestato al dipendente sia nel caso in cui sia intestato al soggetto che ha fruito del servizio, fermo restando che da detto documento di spesa deve comunque risultare l'**indicazione del fruitore del servizio** per verificare che lo stesso sia un familiare rientrante nell'art.12 del Tuir (indipendentemente dalle condizioni di familiare fiscalmente a carico, di convivenza con il dipendente e di percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria, *cfr. Circolare del 22/12/2000 n. 238 - Min. Finanze*):
   a. Coniuge non legalmente ed effettivamente separato;

b. Figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati;
c. Ogni altra persona indicata nell'art.433 del codice civile:
    i. Genitori, Adottanti;
    ii. Fratelli/Sorelle (germani o unilaterali);
    iii. Suoceri/Suocere;
    iv. Generi/Nuore.

## TUIR - art.51, comma 2, lettera f-ter)

- **SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI**
- **SOLO FAMILIARI (NO DIPENDENTE) CON ALMENO 75 ANNI O NON AUTOSUFFICIENTI**
- **RIMBORSO SPESE GIA' SOSTENUTE**

*Le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12.*

La norma consente di detassare le prestazioni di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti relativi alle spese sostenute per Operatori Socio-Assistenziali, Servizi di assistenza a familiari disabili o non autosufficienti, Badanti, Servizi infermieristici e Servizi di assistenza domiciliare, Prestazioni rese da medico psicologo.

Si intendono **anziani non autosufficienti** coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni esemplificativamente richiamate e deve risultare da certificazione medica. L'esenzione dal reddito pertanto non compete per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricolleghi all'esistenza di patologie.
Per quanto concerne la individuazione dei **familiari anziani**, in assenza di richiami normativi si può ritenere, in via generale, di fare riferimento ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni.

## TUIR - art.51, comma 2, lettera d-bis)

- **ACQUISTO DI ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE, REGIONALE E INTERREGIONALE: BUS, TRAM, METRO E TRENO**
- **DIPENDENTE E FAMILIARI FISCALMENTE A CARICO**
- **BONIFICO AZIENDALE O RIMBORSO SPESE GIA' SOSTENUTE**

*Le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12.*

Con il termine **"abbonamento"** deve intendersi un titolo di trasporto che consenta al titolare di effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un determinato periodo di tempo. Non deve quindi trattarsi di titoli di viaggio che abbiano una durata oraria anche se superiore a quella giornaliera.

La Legge di Bilancio 2018 ha aumentato il **limite di reddito** per i figli a carico che passa a 4.000 euro fino a 24 anni e poi a 2.840,51 euro dai 25 anni in su per anno d'imposta (anno solare).

Sono considerati **familiari a carico** nel 2018:

1) Coniuge non legalmente ed effettivamente separato;

2) Figli naturali, adottati, affidati o affiliati: a prescindere dall'età, che vadano a scuola oppure no, o che seguano uno stage gratuito, i figli non sono mai considerati ai fini del beneficio come "altri familiari";

3) Altresì, possono essere considerati fiscalmente a carico del contribuente anche i seguenti altri familiari, a patto però che vivano insieme al dichiarante o che fruiscano di assegni alimentari pagati dallo stesso contribuente:
    a. Coniuge separato legalmente;
    b. Nipoti;
    c. Genitori anche adottivi;
    d. Generi e nuore;
    e. Suoceri;
    f. Fratelli e sorelle;
    g. Nonni.

# ALLEGATO NR. 8 – SARA SENIORITY

## Condizioni assuntive

Copertura riservata ai Dipendenti Sara in pensione, dopo la cessazione dell'ultrattività delle coperture sanitarie previste dal vigente CCIA Sara Assicurazioni per Dipendenti e Funzionari.

Può essere assicurato anche il coniuge.

Sconto 50% + eliminazione accessori.

Per il Dipendente sono comprese le preesistenze e non è necessario il questionario anamnestico.
Per il coniuge: se alla cessazione dell'ultrattività era coperto dalla polizza malattia aziendale, anche per il coniuge non è necessario il questionario anamnestico e sono comprese le preesistenze nonché le condizioni migliorative. Se non era in copertura deve essere compilato il questionario anamnestico e non sono comprese le preesistenze né le condizioni migliorative ma si mantiene il diritto allo sconto previsto ed eliminazione accessori.

L'emissione dell'appendice con le condizioni migliorative andrà associata ad un "codice convenzione".

La stipula della polizza deve avvenire in continuità con la copertura aziendale.
E' previsto, per il solo dipendente, un contributo al pagamento del premio di polizza di € 250 annui per massimo 5 anni da parte della Società.

## Appendice Saracheckup Seniority - Platinum

A parziale modifica delle condizioni di assicurazione si prevede quanto segue:
art. IR.2.1 "Garanzie operanti" lett. B, i 120 giorni successivi all'intervento chirurgico od alla data di termine del ricovero, per la garanzia fisioterapia e trattamenti rieducativi, vengono portati a 180 giorni.
art. IR.5 - Modalità di indennizzo – Platinum - Interventi chirurgici e ricoveri, punto 2. Interventi chirurgici e ricoveri effettuati in Istituti di cura pubblici o privati non convenzionati, Il minimo non indennizzabile viene portato da € 1.500 ad € 1.000.
art. IR.2 - Garanzie operanti- IR.2.1 - Interventi Chirurgici e Ricoveri, lett. g) Malattia oncologica, il limite di €15.000 viene portato a € 25.000.
art. IR.3 - Garanzie Aggiuntive- IR.3.1 - Garanzie Aggiuntive sempre operanti esclusivamente per la Formula Platinum e Gold- Acquisto protesi ortopediche ed acquisto o noleggio ausili medico chirurgici, oltre a quanto già previsto nel presente articolo sono rimborsabili anche i plantari ortopedici.
art.IR.5 - Modalità di indennizzo – Formula Platinum- Visite specialistiche ed Esami diagnostici, lett. B Esami diagnostici, punto 3, non viene previsto lo scoperto del 25% ma solo una franchigia fissa di € 50.

# accordi allegati

## ACCORDO SINDACALE EX ART.4 STATUTO DEI LAVORATORI INSTALLAZIONE E UTILIZZO IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA – 23.11.2022

A seguito degli incontri avuti nei giorni 8/11/2022 e 23/11/2022 in Roma, la delegazione Aziendale Sara Assicurazioni S.p.A./Sara Vita S.p.A. rappresentata dal Dr Stefano Romano e le delegazioni Sindacali Aziendali di FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente protocollo d'intesa.

Premesse

Durante gli incontri - ai quali era presente anche il Sig. Marco Di Mario - l'Azienda ha illustrato alle Rappresentanze Sindacali Aziendali gli aggiornamenti in merito agli impianti di videosorveglianza attivi nonché quelli predisposti per le nuove sedi aziendali al fine di garantire la sicurezza dei dipendenti nonché la tutela del patrimonio in genere dell'Azienda.
Gli impianti di videosorveglianza sono volti a fornire, ove si verificassero eventi criminosi, un valido supporto all'attività dell'Autorità Giudiziaria e/o delle FF.OO..
Ai sensi e per gli effetti dell'art.4 della Legge 20 maggio 1970, n.300 così come modificato dal D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185 le Parti stabiliscono quanto segue:

1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
2. L'Azienda è autorizzata ad installare ed utilizzare le apparecchiature di videosorveglianza distribuite e posizionate così come descritto nella documentazione allegata al presente accordo, con l'intesa che i dispositivi in questione non possono essere utilizzati per alcuna forma di controllo a distanza dei lavoratori;
3. Le Parti convengono altresì che eventuali spostamenti, come anche l'installazione di ulteriori telecamere non riportate nell'elenco delle telecamere riportate nei documenti allegati, dovranno essere concordate tra le Parti stipulanti il presente accordo, al fine di verificare la compatibilità con le previsioni in esso contenute;
4. Sarà rispettata la disciplina dettata dal Regolamento UE 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto dai provvedimenti del Garante *(in particolare il Provvedimento del GPDP in materia di videosorveglianza dell'8/4/2010)* e del Gruppo dei Garanti Europei in tema di videosorveglianza relativamente alla conservazione, consultazione e, in generale, le modalità di accesso alle immagini;
5. La visione alle immagini "live" è consentita solo a soggetti specificamente autorizzati (personale dipendente ovvero, nello specifico, addetti al servizio prevenzione e protezione e RLS, operatori del servizio di custodia e sorveglianza, operatori del servizio di vigilanza armata debitamente identificati), in ragione dell'incarico ricoperto. Parimenti l'acquisizione delle immagini registrate avviene solo ad opera di soggetti debitamente identificati ed autorizzati (operatori del servizio di vigilanza e addetti alla manutenzione);
6. La visione delle immagini registrate è ammessa esclusivamente nell'ambito delle misure di protezione dei beni e delle proprietà aziendali e della sicurezza dei lavoratori dell'azienda. In caso di accertamento di atti illegali criminosi e/o di eventi, il personale incaricato ed autorizzato provvede a consegnare le registrazioni richieste alle autorità giudiziarie competenti ovvero dagli organi di polizia giudiziaria.
7. Per quanto non previsto ai punti precedenti, le Parti rinviano integralmente a tutte le prescrizioni dettate dal Garante per la Protezione dei dati personali in materia di divieto di controllo a distanza dei lavoratori sia mediante impianti audiovisivi sia mediante altri strumenti a ciò destinati, di cui all'art.4 della Legge 300/70 e successive modificazioni e aggiornamenti;

8. Le Parti convengono di verificare quanto previsto nel presente accordo e, nel caso, di rappresentarne gli esiti in un incontro da tenersi entro il 30/11/2022.
9. Sono parte integrante del presente accordo i seguenti documenti allegati:
    a. Tabella Analisi Preliminare TVCC;
    b. Elenco TVCC e relative planimetrie;
    c. Fac-simile lettere d'incarico.

LCS
Sara Assicurazioni S.p.A.
Sara Vita S.p.A.

Sara

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

## ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TURNAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO ALL'AGENZIA DI DIREZIONE – 23.5.2022

I giorni 9, 16, 20 e 23 maggio 2022 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Stefano Romano e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIRST/CISL, FNA, SNFIA, UILCA si sono incontrate per esaminare e condividere l'introduzione di un orario di lavoro che preveda la turnazione per le risorse assegnate all'Agenzia di Direzione.

### PREMESSE

Il nuovo orario di lavoro si rende necessario per consentire all'Agenzia di Direzione il ricevimento al pubblico dal lunedì al venerdì almeno dalle ore 9 alle 17 presso la nuova sede "su strada" sita in via Po 52, Roma (precedentemente al primo piano di via Isonzo 50, Roma).

L'Azienda ha quindi esposto analiticamente gli obiettivi del progetto che sono, in sintesi:

1) Forte propulsione commerciale verso il mercato indistinto ovvero andare oltre l'attuale mercato interno di direzione (rivolto principalmente ai dipendenti);
2) Visibilità del marchio SARA sul territorio in area prospiciente la Direzione Generale;
3) Funzione di punto di riferimento per le altre agenzie SARA in termini di stile e applicazione dei modelli di innovazione aziendale;
4) Sviluppo del modello di Sinergia ACI-SARA;
5) Funzione di Hub di innovazione e sperimentazione.

Le Parti richiamano l'art. 95 del vigente CCNL ANIA nonché gli artt. 2, ultimo comma (Orario di lavoro a turni), 12 (Indennità di turno) e 13 bis (Assegno *ad personam* sostitutivo delle indennità speciali cessate) del vigente CCIA Sara.

Le OO.SS.AA. hanno evidenziato all'Azienda la necessità di incrementare il numero di risorse rispetto al personale attualmente in forza, in particolare con riferimento alle attuali 3 risorse che saranno interessate dalla turnazione (alle quali va aggiunto un lavoratore con contratto di somministrazione). Dal momento che si tratta di una novità assoluta, l'Azienda si è riservata di verificare nei prossimi 6-8 mesi l'eventuale variazione del carico di lavoro e, nel caso, procederà a potenziare di conseguenza il numero delle risorse in forza all'Agenzia di Direzione.

Le OO.SS.AA. hanno evidenziato all'Azienda la possibilità per i dipendenti interessati dal presente accordo di richiedere lo spostamento ad una nuova funzione motivandone l'esigenza. L'Azienda, così come già avvenuto in passato con altre risorse, ha fatto presente che l'accettazione della suddetta richiesta resta subordinata alla compatibilità della stessa con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali. In merito, si fa presente che il personale interessato dal presente accordo dovrà essere riassegnato dall'Azienda, in caso di necessità o riorganizzazione, ad una nuova o diversa mansione all'interno del proprio livello di appartenenza.

Tutto ciò premesso le Parti concordano sullo schema di orario di lavoro (comprensivo della flessibilità in ingresso ed uscita) di seguito riportato:

| | lunedì-giovedì | | | | venerdì | | | | tot ore |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| turno | in | pp (*) | out | | in | | out | | |
| 1 | 8.15<br>9.30 | 12.30<br>14.30 | 17.15<br>18.30 | 8 | 8.00<br>9.30 | -<br>- | 13.00<br>14.30 | 5 | 37 |

(*) pausa pranzo di un'ora

| turno | in | pp (*) | out | | in | pp (*) | out | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 8.15<br>9.00 | 12.30<br>14.30 | 17.15<br>18.00 | 8 | 8.15<br>9.00 | 12.30<br>14.30 | 17.15<br>18.00 | 8 | 40 (**) |

(*) pausa pranzo di un'ora (*) pausa pranzo di un'ora

**(**) le 3 ore eccedenti rispetto alle 37 ore settimanli del turno 2 dovranno necessariamente essere recuperate nella settimana successiva anticipando l'uscita o posticipando l'entrata delle stesse ore informando il responsabile.**

Gli orari di lavoro settimanali denominati turno 1 e turno 2 saranno attuati con sistemi di rotazione su tutto il personale in forza all'Agenzia di Direzione.

In merito alla pausa pranzo (pp) - che nello schema è indicata dal lunedì al giovedì dalle 12.30 alle 14.30 in entrambi i turni - la stessa è da considerarsi pari ad un'ora a turno con organizzazione interna lasciata ai dipendenti interessati con la sola avvertenza di avere sempre almeno 2 persone presenti al lavoro in agenzia. Stesso discorso per il venerdì (12.30-14.30) considerando in questo caso almeno 1 persona sempre presente al lavoro in agenzia.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive del servizio, l'Azienda cercherà le modalità per attuare lo smart working secondo quanto normato e regolamentato dalla vigente legge 81/2017, dal protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7/12/2021 e dal protocollo ANIA-Sindacati denominato "Linee guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo e di assicurazione/assistenza" del 24/2/2021.

Le Parti convengono a partire dall'applicazione dal presente accordo un periodo di osservazione del progetto di 12 mesi. E' previsto un primo incontro tra le Parti entro il 31/10/2022 e un secondo incontro entro il 31/01/2023 per rappresentare eventuali problematiche e, nel caso, individuare le soluzioni percorribili.

LCS
Sara Assicurazioni S.p.A.

Sara Vita S.p.A.

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

# VERBALE DI INCONTRO SINDACALE - APERTURA SINISTRI TELEFONICI DA PARTE DEI DIPENDENTI DELLA SOCIETA' ONE-OS SRL – 10.3.2021

I giorni 26 Febbraio, 5 e 10 Marzo 2021 si sono incontrati in video conferenza la Delegazione Aziendale della Società SARA Assicurazioni SpA rappresentata da Michele Mannella e Stefano Romano e le Delegazioni Sindacali Aziendali di FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA e UILCA per sottoscrivere il presente verbale di incontro.

Premessa

La funzione Customer Center è stata istituita nel giugno 2019 (ex Assistenza Clienti). I dipendenti della funzione osservano un orario di lavoro di 37 ore settimanali normato da un accordo sindacale del febbraio 2019:

Lun-Gio: 8.30-17.30 con pausa pranzo 13.15-14.15
Ven: 8.30-17 con pausa pranzo 13.15-14.15

Il personale del Customer Center è composto al momento da 1 Responsabile, 7 dipendenti e 1 lavoratore in somministrazione.
Durante i primi mesi di avvio (e in particolare durante il lungo lockdown di marzo 2020) il servizio ha riscosso un ottimo successo e quindi l'Azienda si è resa conto che il personale necessitava di un supporto, specialmente durante alcune fasce orarie e per la gestione degli overflow di lavoro. Da giugno 2020 l'Azienda ha quindi ingaggiato un fornitore esterno (ONE-OS srl) la cui attività consiste esclusivamente nel fornire informazioni in risposta alle chiamate che pervengono dal numero verde dedicato dagli assicurati.
L'attività svolta dalla società ONE-OS srl per conto di Sara Assicurazioni non rientra nell'ambito di quanto previsto dagli artt.1 e 1bis del vigente CCNL ANIA.
I dipendenti del fornitore esterno (8 risorse distribuite su 3 turni: n.3 la mattina e n.2 durante gli altri 2 turni con 1 dipendente jolly in caso di necessità) consentono non solo di gestire gli overflow di lavoro ma anche di liberare i dipendenti Sara per dedicarsi ad attività di back office, di formazione e di riposo garantendo veli di copertura.
Dal 1 dicembre 2020 i dipendenti Sara, oltre a fornire le informazioni in risposta alle chiamate, ricevono, durante il loro normale orario di lavoro, chiamate che pervengono al numero verde da parte di assicurati che desiderano aprire un sinistro telefonicamente (mediamente n.2 al giorno).
L'attuale apertura dei sinistri – venendo gestita solo dal personale dipendente – deve sottostare al limite di orario del personale stesso (fino alle 17). Consente di fornire il servizio con un ottimo livello di qualità ma con un orario più ridotto rispetto a quello garantito per altri servizi del Customer Center (ovvero 8.30-19).

Tutto ciò premesso

L'Azienda propone di affidare il servizio in via residuale (dalle 17 alle 19 e per eventuali overflow di richieste giornaliere) al fornitore ONE–OS. Tale soluzione consente di ampliare il range temporale coerentemente al servizio dichiarato senza dover intervenire al momento ad una ridefinizione dell'attuale accordo sull'orario di lavoro che sarebbe sicuramente peggiorativa per le risorse Sara.

Le Parti si rincontreranno tra 18 mesi al fine di monitorare l'andamento dell'apertura sinistri da parte della società esterna ONE-OS Srl e valutare eventuali problematiche riscontrate nella gestione dell'attività, con il fine di proporre e convenire soluzioni contrattualmente sostenibili finalizzate a migliorare il servizio del Customer Center, possibilmente senza particolari ripercussioni sui dipendenti Sara.

LCS

Sara Assicurazioni S.p.A.

Sara Vita S.p.A.

FIRST/CISL

SNFIA

UILCA

## VERBALE DI ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA PREVIDENZA DIPENDENTI – 17.12.2020

Il giorno 17 Dicembre 2020, a seguito della situazione creatasi in tema di prevenzione e di contenimento del contagio da Covid-19, si sono incontrati in video conferenza la Delegazione Aziendale della Società SARA Assicurazioni SpA rappresentate da Stefano Romano e Claudio Sorrentino e le Delegazioni Sindacali Aziendali di FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNIFIA, UILCA per sottoscrivere il presente verbale di accordo.

**PREMESSO CHE**

a) in data 18/10/2018 le Parti hanno sottoscritto un accordo per regolamentare la materia in virtù di quanto previsto dalla Legge annuale per il mercato e la concorrenza n. 124 del 4 agosto 2017 che ha modificato la disciplina delle forme pensionistiche complementari come recepito dal decreto legislativo del 5 dicembre 2005 n. 252;
b) nello stesso accordo sono stati regolamentati alcuni aspetti legati alle condizioni di gestione e garanzie riservate ai partecipanti al fondo pensione in relazione all'uscita degli stessi dal perimetro aziendale di appartenenza;
c) in data 21 ottobre 2019 è stato corretto quanto previsto alla lettere c) punto 4 del suddetto accordo relativamente alla clausola di rivalutazione ivi prevista;
d) il Fondo Pensione e la Compagnia Vita per motivi tecnico gestionali non hanno ancora proceduto all'applicazione delle norme di cui agli accordi precedentemente citati;
e) in fase di predisposizione delle attività propedeutiche per l'applicazione delle norme a decorrere dal 01 gennaio 2021, sono sorti dei dubbi interpretativi da parte del Fondo Pensione, sulla modalità operativa che verrà attuata dalla compagnia vita rispetto a quanto riportato sul testo dell'accordo, con particolare riferimento alla lettera a) punto 4;

**alla luce di quanto rappresentato tra le parti sottoscritte si conviene che**

l'accordo sottoscritto in data 18.10.2018 continua ad avere la propria efficacia, ad eccezione di quanto previsto al punto 4, in riferimento al quale a fare data dalla sottoscrizione del presente accordo, sarà sostituito integralmente da quanto di seguito riportato:

**Condizioni e garanzie di gestione delle risorse**

Alla luce delle mutate norme in relazione alla possibilità di permanenza nel fondo pensione, conseguenti alla perdita dei requisiti di partecipazione causa risoluzione del rapporto di lavoro con la società istitutrice del fondo, le parti intendono prevedere una differente trattamento economico per coloro i quali decidano liberamente di mantenere la posizione presso il fondo in assenza dei requisiti di partecipazione.

In particolare per coloro i quali risolvono il rapporto di lavoro con una delle società aderenti al fondo per causa diversa da:

1. pensionamento (con diritto alla percezione dell'assegno Inps);
2. invalidità permanente accertata;
3. procedure di messa in mobilità e/o ristrutturazioni aziendali;
4. attivazione di forme contrattuali collettive incentivanti;

5. risoluzioni con contestuale fruizione da parte del dipendente dell'istituto della RITA;

le condizioni particolari riservate dalla convenzione di gestione assicurativa saranno le seguenti:

a) Garanzie Assicurative - Dai contributi versati successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro effettuati liberamente e direttamente dall'aderente la Compagnia trattiene un importo percentuale degli stessi, funzione della durata residua, pari a:

2,00% per N>5
1,00% per N=5
0,80% per N=4
0,70% per N=3
0,60% per N=2
0,50% per N=1

dove per N si intende la durata residua ed è pari alla differenza tra l'età prevista a scadenza della posizione assicurata e l'età dell'Aderente al 1° gennaio dell'anno di versamento del premio.

La prestazione assicurata iniziale, identica sia per il caso di vita che per quello di morte, è definita applicando il tasso di premio della tariffa prevista per la presente Convenzione all'importo effettivamente investito sulla posizione assicurativa determinato sottraendo l'Importo Trattenuto dalla Compagnia come sopra definito dall'Importo Pagato dall'aderente.

b) Posizioni giunte a scadenza - Per gli Assicurati di posizioni giunte a scadenza e non liquidate, si procederà nel modo seguente: la riserva matematica complessiva maturata alla data di scadenza verrà investita in una nuova posizione per la durata di anni 5 alla stessa tariffa di cui al punto a). Gli eventuali successivi contributi che l'aderente volesse versare al Fondo, saranno gestiti con la stessa tariffa di cui al punto a).

c) Rivalutazione della prestazione pensionistica - Ad ogni anniversario della polizza i capitali assicurati di tutti i versamenti in capo all'Aderente verranno rivalutati in base ad un tasso di rivalutazione pari al tasso di rendimento di Fondo Più diminuito di un punto percentuale e dell'eventuale Tasso Tecnico già conteggiato all'atto del versamento con il minimo dello 0%.

L'azienda comunicherà mensilmente al Fondsara le cessazioni di rapporto di lavoro, in modo da permettere al fondo di attivarsi verso l'aderente per comunicare le opzioni a lui riservate conseguentemente alla perdita del requisito di partecipazione.

Altresì per le posizioni già cessate per le quali non vi è stata comunicazione al riguardo da parte dell'aderente, l'azienda fornirà al fondo pensione un elenco delle cessazioni avvenute nel corso del tempo, al fine consentire al fondo di effettuare le relative comunicazioni legate alla variazione delle condizioni assicurative.

LCS
Sara Assicurazioni S.p.A. FIRST/CISL

Sara Vita S.p.A.

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

## VERBALE DI ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TERZIARIZZAZIONE DELL'ATTIVA DEL B.O. SINISTRI – 1.12.2020

Il giorno 1 dicembre 2020 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Michele Mannella e Stefano Romano e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FNA e UILCA si sono incontrate per confrontarsi sul progetto di affidare ad una società terza il servizio di gestione dei documenti digitali pervenuti al back office sinistri di Sara Assicurazioni.

PREMESSO CHE

a) Sara Assicurazioni SpA ai sensi e per gli effetti dell'art.15 del CCNL ANIA in vigore, su richiesta degli Organismi sindacali aziendali, ha convocato le OO.SS. per un apposito incontro utile ad attivare la prevista fase di confronto;
b) i giorni 19 e 26 novembre le Parti si sono incontrate per avviare la fase di confronto;
c) durante l'incontro l'Azienda ha fornito gli elementi di approfondimento richiesti che hanno costituito la base di un'ampia discussione sugli effetti che si determineranno come conseguenza dell'annunciata riorganizzazione;
d) in particolare l'Azienda ha comunicato alle OO.SS. che in un'ottica di razionalizzazione dei costi la riorganizzazione sarà funzionale a consentire che con i progressi tecnologici ed una maggiore affidabilità dei sistemi OCR, le attività in oggetto non saranno più svolte manualmente;
e) durante la disamina si è evidenziato che l'attuazione di tale riorganizzazione garantirà gli attuali livelli quali-quantitivi del servizio e comporterà un impatto su n. 9 posizioni aziendali, che sono state identificate all'interno della struttura aziendale oggetto del presente verbale;
f) n. 4 risorse aziendali (1 Responsabile + 3 collaboratori) resteranno all'interno della funzione B.O. Sinistri Sara.

TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale;

2. le informazioni fornite dall'Azienda sono esaustive per quanto previsto dalla procedura di cui all'art.15 del CCNL ANIA vigente; in particolare:
    a. la riorganizzazione non avrà nessun effetto sugli attuali livelli occupazionali della funzione back office sinistri;
    b. tutti gli attuali dipendenti in forza non subiranno – per effetto di tale riorganizzazione - alcun trasferimento dalla loro attuale sede di lavoro a meno che non sia da loro stessi richiesto e, nel caso, valutato dall'Azienda se accordabile;
    c. in merito alla organizzazione del lavoro, si conferma che i dipendenti in forza saranno riqualificati professionalmente presso la Direzione Assicurativa e in particolare presso la stessa Direzione Sinistri all'interno dei rispettivi livelli di inquadramento e secondo necessità organizzative aziendali; l'Azienda colmerà

eventuali gap di competenze specifiche attraverso la necessaria formazione (RIF. DOCUMENTO ALLEGATO);

FINALITA' DEL PROGETTO

Il Progetto di allocazione all'esterno si pone l'obiettivo di razionalizzare e migliorare l'attuale processo di gestione dei documenti che pervengono alla Compagnia attraverso l'indirizzo istituzionale PEC ed all'indirizzo e-mail del B.O., in un'ottica di:

- assegnazione delle risorse oggi impegnate nelle attività di B.O. in nuove attività relative a perimetri aziendali strategici (SARC, CL CVT, CL Auto, Gestione Professionisti), generando altresì crescita professionale ed acquisizione di nuove competenze in un'ottica di occupabilità futura;
- miglioramento della tempistica di lavorazione dei documenti al fine di renderli disponibili nel minor tempo possibile al liquidatore competente per la trattazione del sinistro, realizzando così un sempre più efficace servizio all'assicurato;
- riduzione dei margini di errore, grazie all'utilizzo di organizzazioni specializzate e tecnologicamente innovative;
- risparmio dei costi di gestione;
- maggiore flessibilità nella gestione dei documenti elettronici.

DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA' ESTERNALIZZATA

L'attività consiste nella lavorazione dei documenti digitali ricevuti dall'Azienda - tramite la PEC istituzionale o l'indirizzo mail backofficesinistri@sara.it - relativi ai sinistri della clientela dell'Azienda e che comportano un'attività di abbinamento a sinistri già presenti nell'applicativo gestionale della Compagnia IRIS o in alternativa, in assenza di un sinistro già presente, l'attribuzione della documentazione ad un protocollo sinistri su IRIS; in via residuale, laddove i documenti digitali pervenuti non risultano riconducibili all'area sinistri, vengono inoltrati ad altra funzione aziendale competente.

In pratica, l'operatore esterno accederà alla "Scrivania Digitale BO" e si troverà assegnato un quantitativo di ID (documenti) da lavorare, indipendentemente dalla tipologia di basket in cui sono state messe dall'OCR (Optical Character Recognition, programma informatico di riconoscimento ottico dei caratteri).

Le pratiche, presenti nella "Scrivania Digitale BO", possono essere di tre tipologie:

i. Abbinabili con un check dell'operatore;
ii. Abbinabili con data entry dell'operatore;
iii. Non abbinabili.

Le pratiche di ciascuna tipologia vengono inserite, sulla base di quanto captato dal sistema OCR, in specifici basket.

Di seguito il dettaglio dell'attività operativa per ciascuna tipologia.

i. Abbinabili con un check dell'operatore

   In questa tipologia vengono inserite le pratiche per cui l'OCR ha effettuato un riconoscimento di abbinamento ma l'affidabilità di tale riconoscimento richiede la conferma da parte dell'operatore.

ii. Abbinabili con data entry dell'operatore
In questa tipologia vengono inserite le pratiche per cui l'OCR ha effettuato un riconoscimento di abbinamento con affidabilità adeguata ma ha visto la necessità di una attività dell'operatore a seguito di una presenza di documenti di aggiornamento.

iii. Non abbinabili (da reindirizzare di norma a B.O.)
In questa tipologia vengono inserite tutte le pratiche non inserite nei basket precedenti (in questo caso l'OCR non è riuscito a classificare la pratica in nessun modo affidabile). Queste sono pratiche che vanno lavorate e per le quali occorre analizzare la documentazione ed effettuare le conseguenti operazioni; in alcuni casi potrebbe trattarsi di documentazione da non lavorare.

COSTITUZIONE DI UN OSSERVATORIO PARITETICO
Si prevede che il progresso tecnologico porterà nei prossimi 2 anni ad una sempre maggiore affidabilità dei sistemi di OCR che renderà di fatto non più necessarie le attività oggetto oggi di esternalizzazione.
L'Azienda comunica alle OO.SS. che al momento la società che gestirà le predette attività è la SIAED. L'Azienda, inoltre, qualora dovesse decidere una modifica della società outosoucer ne darà informazione alle OO.SS..
Per tale motivo, le Parti convengono, a partire dall'applicazione dal presente accordo, un periodo di osservazione del progetto di 24 mesi. Le Parti si incontreranno per rappresentare eventuali problematiche e, nel caso, individuare le soluzioni percorribili tra 18 mesi. Un primo incontro di informativa sullo stato di avanzamento lavori avverrà tra 12 mesi.

Con la firma di tale accordo le Parti dichiarano esperite e concluse positivamente le procedure di confronto sindacale previste dall'art.15 del vigente CCNL ANIA.

LCS
Sara Assicurazioni S.p.A.
Sara Vita S.p.A.

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

## VARIAZIONE VERBALE DI ACCORDO FESTIVITA' SOPPRESSE - 8.5.2000

A seguito del ripristino della **festività del 2 giugno,** successivo alla firma dell'accordo, la stessa verrà considerata festività nazionale come il 25 aprile e il 1 maggio e quindi, se cadente di domenica, verrà riconosciuta a ciascun dipendente l'aliquota retributiva giornaliera in aggiunta a quella fissa mensile contrattualmente prevista.

Invariato il resto.

LCS

## ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALL'UNIFICAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DELLA FUNZIONE UNDERWRITING & OPERATIONS ASSISTANCE – 11.6.2019

Il giorno 11 giugno 2019 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Stefano Romano e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIRST/CISL, FNA, SNFIA, UILCA si sono incontrate per esaminare e condividere la variazione dell'orario di lavoro per le risorse assegnate alla funzione aziendale Underwriting & Operations Assistance.

In particolare, le Parti concordano nell'unificare per tutti i dipendenti appartenenti alla suddetta funzione - istituita con disposizione organizzativa 28 maggio 2019 e decorrenza 1 giugno 2019 – quanto previsto dall'accordo del 23.3.2017, ovvero:

**LUNEDI-GIOVEDI (7'45" ore CON INTERVALLO)**

| | ingresso | | p.pranzo | | uscita | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 TURNO | 08:30 | 09:00 | 13:15 | 14:15 | 17:15 | 17:45 |
| 2 TURNO | 09:45 | 10:15 | 13:15 | 14:15 | 18:30 | 19:00 |

**VENERDI (6 ore SENZA INTERVALLO)**

| | ingresso | | uscita | |
|---|---|---|---|---|
| 1 TURNO | 08:30 | 09:00 | 14:30 | 15:00 |
| 2 TURNO | 12:30 | 13:00 | 18:30 | 19:00 |

Invariato il resto.

LCS

## ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TURNAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO ASSISTENZA CLIENTI – 13.2.2019

I giorni 7 e 13 febbraio 2019 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Stefano Romano e Gianluca Pipino e le delegazioni Sindacali di FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA, UILCA si sono incontrate per esaminare e condividere l'introduzione di un orario di lavoro che preveda la turnazione per le risorse che saranno assegnate al servizio Assistenza Clienti dal 18 febbraio 2019.

PREMESSE

L'Azienda ha informato dettagliatamente le OO.SS.AA. in merito alle attività della nuova funzione Assistenza Clienti che si occuperà di attività di contatto clienti finalizzate a tematiche tecnico-assicurative, alla canalizzazione dei sinistri presso il network delle carrozzerie convenzionate o alla proposizione della video perizia limitatamente ai sinistri rientranti nel perimetro sulla base delle regole di ingaggio concordate con le direzioni di riferimento, nonché, in via residuale di informazioni in merito ai contratti e ad operazioni di recupero crediti di primo livello a seguito di richieste pervenute dalla clientela.

Le Parti richiamano l'art. 95 del vigente CCNL ANIA 2017 nonché gli artt. 2, ultimo comma (Orario di lavoro a turni), 12 (Indennità di turno) e 13 bis (Assegno ad personam sostitutivo delle indennità speciali cessate) del vigente CIA 2016.

Tutto ciò premesso le Parti concordano sullo schema di orario di lavoro (comprensivo della flessibilità in ingresso ed uscita) di seguito riportato:

**LUNEDI-GIOVEDI (7,5 ore CON INTERVALLO)**

| ingresso | | p.pranzo | | uscita | |
|---|---|---|---|---|---|
| 08:30 | 09:00 | 13:15 | 14:15 | 17:00 | 17:30 |

**VENERDI (7 ore CON INTERVALLO)**

| ingresso | | p.pranzo | | uscita | |
|---|---|---|---|---|---|
| 08:30 | 09:00 | 13:15 | 14:15 | 16:30 | 17:00 |

Il servizio in questione, che sarà attivato presso la sede di Roma, avrà dedicate inizialmente 2 risorse aziendali provenienti dalla medesima Direzione Operations e 2 lavoratori con contratto di somministrazione lavoro a termine.

L'Azienda valuta compatibile con le attuali esigenze tecniche ed organizzative la possibilità che le risorse aziendali possano operare presso le rispettive sedi di lavoro.

Si fa presente che tutte le risorse aziendali dedicate saranno interessate inizialmente da una formazione tecnica specifica.

Le Parti convengono - a partire dall'entrata in vigore del presente accordo - un periodo di osservazione del progetto di 12 mesi entro il quale si incontreranno per rappresentare eventuali problematiche e, nel caso, individuare le soluzioni percorribili.

LCS

## VERBALE DI ACCORDO SINDACALE - TFR E CONDIZIONI DI GESTIONE E GARANZIE RISERVATE AI PARTECIPANTI AL FONDO PENSIONE – 18.10.2018

Il giorno 18 ottobre 2018, presso la sede in Roma della società SARA Assicurazioni SPA la delegazione aziendale rappresentata da Stefano Romano e Claudio Sorrentino e le delegazioni Sindacali Aziendali di FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente verbale di accordo.

Premesso che:

- la Legge annuale per il mercato e la concorrenza n. 124 del 4 agosto 2017 ha modificato la disciplina delle forme pensionistiche complementari come recepito dal decreto legislativo del 5 dicembre 2005 n. 252, introducendo all'articolo 8, comma 2, la previsione che "gli accordi possono anche stabilire la percentuale minima di TFR maturando da destinare a previdenza complementare. In assenza di tale indicazione il conferimento è totale";
- l'attuale impianto regolatore in materia di previdenza complementare e TFR destinato a quest'ultima è disciplinato all'interno del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 22 giugno 2016 per demando del CCNL ANIA;
- le parti in un ottica di maggiore flessibilità, con la consapevolezza dell'importanza del conferimento del TFR al fondo pensione per il raggiungimento di adeguati livelli di copertura pensionistica, intendono renderne più flessibile l'utilizzo;
- le parti intendono regolamentare alcuni aspetti legati alle condizioni di gestione e garanzie riservate ai partecipanti al fondo pensione in relazione all'uscita dello stesso dal perimetro aziendale di appartenenza;

le Parti sottoscritte convengono i seguenti punti.

1) Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2) Contribuzione da TFR

A prescindere dalla data d'iscrizione a previdenza obbligatoria e/o complementare, in caso di adesione al fondo pensione il Trattamento di Fine Rapporto sarà devoluto in retei mensili nella misura minima del 20% alla misura massima del 100%.

All'interno di questa fascia il dipendente potrà scegliere liberamente la percentuale da devolvere con multipli di 10 rispetto al minimo stabilito. Le medesime condizioni sono previste per coloro che risultino già iscritti.

La scelta relativa alla variazione in aumento o diminuzione del proprio TFR destinato al Fondo Pensione, potrà essere esercitata entro il 31 Dicembre di ciascun anno, con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo per la durata dell'intero anno.

Restano salve le condizioni di miglior favore in materia di devoluzione del TFR riservate ai cosiddetti "vecchi iscritti" (lavoratori con iscrizione a previdenza complementare alla data del 29/4/1993) come previsto dall'accordo del 26 giugno 2007.

3) Contributi volontari aggiuntivi

In un ottica di maggiore flessibilità e per sfruttare a pieno la leva fiscale prevista attualmente dalla normativa vigente in materia di contribuzione a forme di previdenza complementare, oltre all'ordinaria contribuzione disciplinata dalla contrattazione integrativa e/o da versamenti legati a forme di welfare aziendale in essere, il dipendente ha facoltà di effettuare versamenti aggiuntivi "una tantum" al fondo pensione con la seguente modalità:

direttamente con bonifico a favore del Fondo Pensione Fondsara senza limiti d'importo, nel rispetto delle regole operative previste al riguardo dal fondo stesso. Resta inteso che con tale modalità resta a carico del dipendente l'attività di gestione ed espletamento delle procedure legate alla dichiarazione fiscale delle somme versate, per il tramite delle modalità di legge previste (denuncia dei redditi).

4) Condizioni e garanzie di gestione delle risorse

Alla luce delle mutate norme in relazione alla possibilità di permanenza nel fondo pensione, conseguenti alla perdita dei requisiti di partecipazione causa risoluzione del rapporto di lavoro con la società istitutrice del fondo, le parti intendono prevedere una differente trattamento economico per coloro i quali decidano liberamente di mantenere la posizione presso il fondo in assenza dei requisiti di partecipazione.

In particolare per coloro i quali risolvono il rapporto di lavoro con una delle società aderenti al fondo per causa diversa da:

- pensionamento (con diritto alla percezione dell'assegno Inps);
- invalidità permanente accertata;
- procedure di messa in mobilità e/o ristrutturazioni aziendali;
- attivazione di forme contrattuali collettive incentivanti;
- risoluzioni con contestuale fruizione da parte del dipendente dell'istituto della RITA;

le condizioni particolari riservate dalla convenzione di gestione assicurativa saranno le seguenti:

a) Garanzie Assicurative: i contributi eventualmente versati direttamente dall'aderente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno gestiti in base alla tariffa prevista per la Convenzione in vigore alla data del versamento, con un caricamento sul premio versato che varia in funzione della durata residua nel modo seguente:

2,00 % per N>5

1,00 % per N=5

0,80 % per N=4

0,70 % per N=3

0,60 % per N=2

0,50 % per N=1

dove:

N= durata residua pari alla differenza tra l'età prevista a scadenza della posizione assicurata e l'età dell'Assicurato al 1° gennaio dell'anno di versamento del premio.

b) Posizioni giunte a scadenza: per gli Assicurati di posizioni giunte a scadenza e non liquidate, si procederà nel modo seguente:

la riserva matematica complessiva maturata alla data di scadenza verrà investita in una nuova posizione per la durata di anni 5 alla stessa tariffa di cui al punto a).

Gli eventuali successivi contributi che l'aderente volesse versare al Fondo, saranno gestiti con la stessa tariffa di cui al punto a).

c) Rivalutazione della prestazione pensionistica: le prestazioni assicurate verranno rivalutate, ad ogni anniversario della decorrenza di polizza, in base alla misura annua di rivalutazione pari al tasso di rendimento del mese di riferimento diminuito dell'1%.

L'azienda comunicherà mensilmente al Fondsara le cessazioni di rapporto di lavoro, in modo da permettere al fondo di attivarsi verso l'aderente per comunicare le opzioni a lui riservate conseguentemente alla perdita del requisito di partecipazione.

Altresì per le posizioni già cessate per le quali non vi è stata comunicazione al riguardo da parte dell'aderente, l'azienda fornirà al fondo pensione un elenco delle cessazioni avvenute nel corso del tempo, al fine consentire al fondo di effettuare le relative comunicazioni legate alla variazione delle condizioni assicurative.

Fermo il resto.

Il presente accordo annulla e sostituisce il precedente sottoscritto alla data del 4 ottobre 2018.

Letto, confermato e sottoscritto

## GESTIONE DELLE SPESE RELATIVE AL PROGRAMMA AZIENDALE "SARA FAMILY WELFARE" - ART.38, CIA 22.6.2016 - VERBALE DI ACCORDO SINDACALE – 13.12.2017

Premessa

Venerdì 1 dicembre e mercoledì 13 dicembre 2017 l'Azienda e le OO.SS.AA. si sono incontrate in merito alla gestione delle spese relative al programma aziendale denominato "Sara Family Welfare" previsto nel CIA 22.6.2016 vigente all'art.38.

Durante gli incontri è emersa l'esigenza di precisare le modalità attuative del welfare relativamente alla lettera f) dell'articolo 51 del TUIR secondo la quale non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;".

Rispetto a detta norma resta invariato l'ambito oggettivo di applicazione della stessa che comprende opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR, che possono anche essere non fiscalmente a carico del lavoratore. Rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza.

Si precisa che le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o da parte di strutture esterne all'azienda ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

La disposizione si differenzia dalle successive lettere f-bis) ed f-ter) in quanto non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità.

In sintesi, ferma la lista delle spese ammissibili previste dal punto 4), art.38, CIA 22.6.2016, i dipendenti aderenti al programma "Sara Family Welfare" potranno richiedere rimborso di tutte le suddette spese ad esclusione di quelle previste dalla lettera f), punti i, ii, iii che invece dovranno essere necessariamente pagate in anticipo dall'azienda.

A tal fine l'Azienda ha informato le OO.SS.AA. che dal 1 gennaio 2018 si doterà di un'applicazione informatica per la gestione del welfare aziendale contrattuale (rif. art.38, CIA

22.6.2016 vigente) che sarà oggetto di ampia informativa tramite pubblicazione di documenti sul portale aziendale Mondo Sara nonché di incontri in aula con il personale.

Letto, confermato e sottoscritto il giorno 13 dicembre 2017

## ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA VARIAZIONE DELLA PAUSA PRANZO/1 TURNO DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO HELP DESK ASSISTENZA E FORMAZIONE APPLICATIVA – 23.3.2017

Il giorno 23 Marzo 2017 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Stefano Romano e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIRST/CISL, FNA, SNFIA, UILCA si sono incontrate per esaminare e condividere la variazione dell quelle previste dalla letterase assegnate al servizio help desk assistenza e formazione applicativa.

In particolare, la variazione alla delegazione Aziendale rappresentata da Stefano Romano e lee llegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIRST/CISL, FNA, S

**LUNEDI-GIOVEDI (7'45" ore CON INTERVALLO)**

| | ingresso | | p.pranzo | | uscita | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 TURNO | 08:30 | 09:00 | 13:15 | 14:15 | 17:15 | 17:45 |
| 2 TURNO | 09:45 | 10:15 | 13:15 | 14:15 | 18:30 | 19:00 |

**VENERDI (6 ore SENZA INTERVALLO)**

| | ingresso | | uscita | |
|---|---|---|---|---|
| 1 TURNO | 08:30 | 09:00 | 14:30 | 15:00 |
| 2 TURNO | 12:30 | 13:00 | 18:30 | 19:00 |

Invariato il resto.

LCS

## ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TERZIARIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' DELLA DIREZIONE SANITARIA – 17.1.2016

Il giorno 27 gennaio 2016 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Michele Mannella e Stefano Romano e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIRST/CISL, FNA, SNFIA, UILCA si sono incontrate per confrontarsi sul progetto di affidare ad una società terza rientrante nell'area contrattuale artt.1 e 1 bis CCNL ANIA vigente, il processo di convenzionamento e gestione dei sinistri malattia, attività attualmente in carico alla Direzione Sanitaria.

### PREMESSO CHE

a) Sara Assicurazioni SpA ai sensi e per gli effetti dell'art.15 del CCNL ANIA in vigore, ha convocato le RSA, con mail datata 14 gennaio 2016 (allegata al presente accordo che qui si intende integralmente riportata e confermata), inviata alle stesse RSA per un apposito incontro utile ad attivare la prevista fase preventiva di confronto in relazione agli annunciati interventi di riorganizzazione aziendale inerenti le attività in capo alla Direzione Sanitaria;

b) i giorni 19, 22 e 27 gennaio 2016 le Parti si sono incontrate per avviare la fase di confronto;

c) durante gli stessi incontri l'Azienda ha fornito gli elementi di approfondimento richiesti che hanno costituito la base di un'ampia discussione sui contenuti della citata mail e sugli effetti che si determineranno come conseguenza dell'annunciata riorganizzazione;

d) durante la disamina si è evidenziato che l'attuazione di tale riorganizzazione garantirà gli attuali livelli qualitativi del servizio e comporterà un impatto su 7 posizioni aziendali (di cui una dirigenziale), che sono state identificate all'interno della struttura aziendale oggetto del presente verbale;

### TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1) le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale;

2) le informazioni fornite dall'Azienda sono esaustive per quanto previsto dalla procedura di cui all'art.15 del CCNL ANIA vigente; in particolare:

   a. la riorganizzazione non avrà nessun effetto sugli attuali livelli occupazionali della direzione sanitaria;

   b. tutti gli attuali dipendenti in forza non subiranno – per effetto di tale riorganizzazione - alcun trasferimento dalla loro attuale sede di lavoro a meno che non sia da loro stessi richiesto e, nel caso, valutato dall'Azienda se accordabile;

   c. in merito alla organizzazione del lavoro, si conferma che i dipendenti in forza saranno riqualificati professionalmente presso la Direzione Operations all'interno dei rispettivi livelli di inquadramento e secondo necessità organizzative aziendali; l'Azienda colmerà eventuali gap di competenze specifiche attraverso la necessaria formazione.

Il progetto prenderà l'intero anno 2016. Per tale motivo, le Parti convengono, a partire dall'applicazione dal presente accordo, un periodo di osservazione del progetto di 12 mesi. Entro il 31 dicembre 2016 le Parti si incontreranno per rappresentare eventuali problematiche e, nel caso, individuare le soluzioni percorribili.

Con la firma di tale accordo le Parti dichiarano esperite e concluse le procedure di confronto sindacale previste dall'art.15 del vigente CCNL ANIA.

LCS

## ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA VARIAZIONE DELLA PAUSA PRANZO/1° TURNO DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO HELP DESK DI ASSISTENZA ASSICURATIVA ALLE AGENZIE – 11.12.2015

Il giorno 11 Dicembre 2015 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Stefano Romano e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA si sono incontrate per esaminare e condividere la variazione dell'orario di lavoro per le risorse assegnate al servizio help desk di assistenza assicurativa alle agenzie.

**In particolare, la variazione all'accordo firmato il giorno 19.2.2015 riguarda esclusivamente l'orario della pausa pranzo del 1° turno che diventa:**

**LUNEDI-GIOVEDI (7,5 ore CON INTERVALLO)**

| | ingresso | | p.pranzo | | uscita | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 TURNO | 8.30 | 9.00 | 13.15 | 14.15 | 17.00 | 17.30 |
| 2 TURNO | 10.00 | 10.30 | 13.15 | 14.15 | 18.30 | 19.00 |

**VENERDI (7 ore CON INTERVALLO)**

| | ingresso | | p.pranzo | | uscita | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 TURNO | 8.30 | 9.00 | 13.15 | 14.15 | 16.30 | 17.00 |
| 2 TURNO | 10.30 | 11.00 | 13.15 | 14.15 | 18.30 | 19.00 |

**Invariato il resto.**

LCS

## ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TURNAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO HELP DESK DI ASSISTENZA E FORMAZIONE APPLICATIVA – 16.11.2015

I giorni 11 e 16 Novembre 2015 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Stefano Romano, Gianluca Pipino e Gabriele Avesani e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIRST/CISL, FNA, SNFIA, UILCA si sono incontrate per esaminare e condividere l'introduzione di un orario di lavoro che preveda la turnazione per le risorse assegnate al servizio help desk di assistenza e formazione applicativa.

### PREMESSE

La Direzione Aziendale durante gli incontri ha fatto presente che il servizio attualmente è svolto da una società esterna.

Ha poi esposto analiticamente gli obiettivi del progetto che sono, in sintesi:

1) Internalizzazione del servizio di assistenza e formazione applicativa alle agenzie tramite risorse Sara che attualmente svolgono attività di back office;

2) Aggiornamento professionale delle risorse Sara attraverso specifica formazione tecnica e di comunicazione *ad hoc*;

3) Miglioramento della qualità del servizio oggi offerto alle nostre agenzie da consulenti esterni.

Il servizio di front office dovrà continuare così come avviene ad essere prestato necessariamente dal lunedì al venerdì con il seguente orario di lavoro: 8.30-19.00 (ovvero 9.00-18.30 senza flessibilità).

Le Parti richiamano l'art. 101 del vigente CCNL ANIA nonché gli artt. 2, ultimo comma (Orario di lavoro a turni), 12 (Indennità di turno) e 13 bis (Assegno *ad personam* sostitutivo delle indennità speciali cessate) del vigente CIA 8.11.2012.

Le OO.SS.AA. hanno evidenziato all'Azienda la necessità di incrementare il numero di risorse rispetto al personale attualmente in forza, in particolare con riferimento alle 3 risorse che saranno interessate dalla turnazione. L'Azienda ha confermato che con le attuali risorse – a tempo pieno – la funzione potrà gestire, senza particolari "sofferenze", i volumi dei ticket attesi.

Le OO.SS.AA. hanno evidenziato all'Azienda la possibilità per i dipendenti interessati dal presente accordo di richiedere lo spostamento ad una nuova funzione motivandone l'esigenza. L'Azienda, così come già avvenuto in passato con altre risorse, ha fatto presente che l'accettazione della suddetta richiesta resta subordinata alla compatibilità della stessa con le esigenze tecniche ed organizzative aziendali.

Si fa presente che il personale interessato dal presente accordo dovrà essere riassegnato dall'Azienda, in caso di necessità o riorganizzazione, ad una nuova o diversa mansione all'interno del proprio livello di appartenenza.

Tutto ciò premesso le Parti concordano sullo schema di orario di lavoro (comprensivo della flessibilità in ingresso ed uscita) di seguito riportato:

**LUNEDI-GIOVEDI (7'45" ore CON INTERVALLO)**

| | ingresso | | p.pranzo | | uscita | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 TURNO | 8.30 | 9.00 | 12.30 | 13.30 | 17.15 | 17.45 |
| 2 TURNO | 9.45 | 10.15 | 13.15 | 14.15 | 18.30 | 19.00 |

**VENERDI (6 ore SENZA INTERVALLO)**

| | ingresso | | uscita | |
|---|---|---|---|---|
| 1 TURNO | 8.30 | 9.00 | 14.30 | 15.00 |
| 2 TURNO | 12.30 | 13.00 | 18.30 | 19.00 |

Il servizio in questione sarà attivato presso la sede di Roma.

Le Parti convengono a partire dall'applicazione dal presente accordo (gennaio 2016) un periodo di osservazione del progetto di 12 mesi. Entro il 31 marzo 2016 le parti si incontreranno per rappresentare eventuali problematiche e, nel caso, individuare le soluzioni percorribili.

LCS

## ACCORDO SINDACALE IN MERITO ALLA TURNAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO HELP DESK DI ASSISTENZA ASSICURATIVA ALLE AGENZIE – 19.2.2015

Il giorno 19 Febbraio 2015 in Roma la delegazione Aziendale rappresentata da Stefano Romano e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA si sono incontrate per esaminare e condividere l'introduzione di un orario di lavoro che preveda la turnazione per le risorse assegnate al servizio help desk di assistenza assicurativa alle agenzie.

PREMESSE

Le Parti si sono incontrate i giorni 11 e 17 febbraio 2015 con l'intento di analizzare e valutare compiutamente la richiesta aziendale di introdurre un nuovo orario di lavoro circoscritto all'ufficio in oggetto.

La Direzione Aziendale durante gli incontri ha fatto presente che il servizio attualmente è svolto da una società esterna.

Ha poi esposto analiticamente gli obiettivi del progetto che sono, in sintesi:

Internalizzazione del servizio di Assistenza Agenzie tramite risorse Sara;

Riqualificazione professionale di risorse Sara attraverso formazione tecnica e di comunicazione ad hoc (durante l'incontro si è fatto presente che, per motivi tecnologici, le risorse identificate dovranno comunque essere riqualificate);

Miglioramento della qualità del servizio oggi offerto alle nostre agenzie da consulenti esterni.

Il servizio di front office dovrà continuare così come avviene ad essere prestato necessariamente dal lunedì al venerdì con il seguente orario di lavoro: 8.30-18.30.

Le Parti richiamano gli artt. 2, ultimo comma (Orario di lavoro a turni), 12 (Indennità di turno) e 13 bis (Assegno ad personam sostitutivo delle indennità speciali cessate) del vigente CIA 8.11.2012.

Le OO.SS.AA. hanno evidenziato all'Azienda la necessità di maggior sicurezza delle risorse interessate alla turnazione relativamente all'uscita del turno pomeridiano.

Si fa presente che il personale interessato dal presente accordo dovrà essere riassegnato dall'Azienda, in caso di necessità o riorganizzazione, ad una nuova o diversa mansione all'interno del proprio livello di appartenenza.

Tutto ciò premesso le Parti concordano sullo schema di orario di lavoro (comprensivo della flessibilità in ingresso ed uscita) di seguito riportato:

**LUNEDI-GIOVEDI (7,5 ore CON INTERVALLO)**

| | ingresso | | p.pranzo | | uscita | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 TURNO | 8.30 | 9.00 | 12.30 | 13.30 | 17.00 | 17.30 |
| 2 TURNO | 10.00 | 10.30 | 13.15 | 14.15 | 18.30 | 19.00 |

**VENERDI (7 ore CON INTERVALLO)**

| | ingresso | | p.pranzo | | uscita | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 TURNO | 8.30 | 9.00 | 12.30 | 13.30 | 16.30 | 17.00 |
| 2 TURNO | 10.30 | 11.00 | 13.15 | 14.15 | 18.30 | 19.00 |

Il servizio in questione, che sarà attivato presso la sede di Napoli, avrà dedicate 5 risorse, numero minimo ritenuto al momento necessario a garantire il livello richiesto di servizio. Tali risorse saranno trasferite dalla Direzione Sinistri alla Direzione Operations e saranno interessate inizialmente da una formazione tecnica sui rami Auto e Vita. Si fa presente che tali risorse continueranno a svolgere ricevimento telefonico a supporto della risorsa che resterà comunque con mansioni amministrative presso il CLD di Napoli.

Le Parti convengono a partire dal presente accordo un periodo di osservazione del progetto di 12 mesi; nello stesso periodo le Parti potranno rincontrarsi anche se dovessero verificarsi particolari "sofferenze" in termini di carichi di lavoro per il personale liquidativo o amministrativo del CLD di Napoli a seguito del progetto in questione al fine di condividere le opportune valutazioni del caso e le sue possibili soluzioni.

L'Azienda informa inoltre che la gestione relativa al pagamento degli F23 - attualmente assegnata ad una risorsa amministrativa del CLD di Napoli - è in fase di studio per una soluzione che, al momento dell'effettiva partenza del servizio HD, risolva la questione amministrativamente togliendo quindi l'incombenza allo stesso CLD.

LCS

## ACCORDO SINDACALE EX ART.4 STATUTO DEI LAVORATORI INSTALLAZIONE E UTILIZZO IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA – 15.1.2014

Il giorno 15 gennaio 2014 in Roma la delegazione Aziendale Sara Assicurazioni S.p.A./Sara Vita S.p.A. e le delegazioni Sindacali Aziendali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente protocollo d'intesa.

### Premesse

A seguito di ripetuti episodi di intrusione nei locali aziendali, in data 18 dicembre 2013 si sono incontrati Azienda e OO.SS.AA. per convenire un piano d'azione in merito.

Durante l'incontro, al quale erano presenti anche i Sigg.ri Marco Di Mario e Alfonso Sorice, l'Azienda ha illustrato alle rappresentanze sindacali aziendali la necessità di installare impianti audiovisivi presso le strutture aziendali di Roma al fine di garantire la sicurezza dei dipendenti nonché la tutela del patrimonio in genere dell'Azienda; gli impianti di videosorveglianza sono volti a fornire, ove si verificassero eventi criminosi, un valido supporto all'attività dell'Autorità Giudiziaria e/o delle FF.OO..

Sempre per motivi di sicurezza dei lavoratori interessati, l'Azienda ha inoltre informato le OO.SS.AA. che intende dotarsi di tornelli per l'accesso agli uffici di Via Po 20 e Via Po 18. A tal motivo, le Parti confermano in toto l'accordo 15.3.2002 in tema di controllo accessi e pausa colazione.

Ai sensi e per gli effetti dell'art.4 della Legge 20 maggio 1970, n.300 le Parti stabiliscono quanto segue:

10. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;

11. L'azienda è autorizzata ad installare ed utilizzare le apparecchiature di videosorveglianza distribuite e posizionate così come descritto nell'elenco contenuto nell'allegato al presente accordo (già consegnato alle OO.SS.AA. nell'incontro del 18.12.2013), con l'intesa che i dispositivi in questione non possono essere utilizzati per alcuna forma di controllo a distanza dei lavoratori;

12. Le Parti convengono altresì che eventuali spostamenti, come anche l'installazione di ulteriori telecamere, dovranno essere concordate tra le Parti stipulanti il presente accordo, al fine di verificare la compatibilità con le previsioni in esso contenute;

13. La conservazione, la consultazione e, in generale, le modalità di accesso alle immagini dovranno essere conformi alle prescrizioni di sicurezza previste dal Garante della Privacy nel provvedimento 8.4.2010.

14. Le immagini riprese dalle telecamere che controllano gli accessi perimetrali saranno visibili in diretta, in sincronia con la registrazione, solo al personale del servizio portineria;

15. Per quanto non previsto ai punti precedenti, le Parti rinviano integralmente a tutte le prescrizioni dettate dal Garante per la Protezione dei dati personali in materia di divieto di controllo a distanza dei lavoratori sia mediante impianti audiovisivi sia mediante altri strumenti a ciò destinati, di cui all'art.4 della Legge 300/70;

16. Le Parti convengono di verificare quanto previsto nel presente accordo e di rappresentarne gli esiti in un incontro da tenersi entro il 30/6/2014.

LCS

## VERBALE D'INCONTRO - VALIDAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DELLE PERSONE INTERESSATE DAL PROTOCOLLO D'INTESA DEL 18.6.2013 (FUNZIONE FINANZA) – 15.1.2014

Il giorno 15 gennaio 2014 in Roma la delegazione Aziendale Sara Assicurazioni S.p.A./Sara Vita S.p.A. e le delegazioni Sindacali Aziendali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente verbale d'incontro.

Le Parti, dopo attenta verifica, confermano la validità la soluzione adottata dall'Azienda convenuta nel protocollo d'intesa del 18.6.2013.

Convengono infine che il presente accordo scadrà il 30 settembre 2015 e seguirà le stesse modalità di rinnovo previste dal vigente CIA.

LCS

## PROTOCOLLO D'INTESA SINDACALE FUNZIONE FINANZA - 18.6.2013

Il giorno 18 giugno 2013 in Roma la delegazione Aziendale Sara Assicurazioni S.p.A./Sara Vita S.p.A. e le delegazioni Sindacali Aziendali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente protocollo d'intesa.

### Premesse

In data 17 giugno 2013 si sono incontrati Azienda e OO.SS.AA. in merito alla questione dell'orario di lavoro dei dipendenti in servizio presso la funzione Finanza con obbligo di timbratura.

L'Azienda, inizialmente con lettera del 30.4.2013 integrata da successiva del 18.6.2013 (doc. allegato), ha esentato gli stessi dalla timbratura in uscita e contestualmente ha stabilito un compenso forfettario distinto attribuito per eventuali debordamenti di orario eccedenti il normale orario di lavoro che potrà essere riassorbito in caso di assegnazione ad altra funzione o in caso di ripristino della normale timbratura.

### Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

1) unicità e peculiarità della soluzione adottata in merito all'organizzazione del lavoro per la funzione Finanza;

2) i dipendenti in servizio presso la funzione Finanza rispetteranno l'orario settimanale di 37 ore e la sua distribuzione così come previsto per il personale amministrativo interno di cui all'art.101, punto 1, lett. a del vigente CCNL ANIA confermando che non si tratta di una diversa distribuzione delle 37 ore settimanali;

3) la soluzione avrà inizialmente un carattere sperimentale fino al 31 dicembre 2013; entro il mese di gennaio 2014 Azienda e OO.SS.AA. si riuniranno in proposito per verificare gli effetti della nuova organizzazione del lavoro sulle persone interessate con il fine di convalidare la soluzione o adottare le eventuali modifiche che, su loro richiesta, potranno interessare anche una parte dei lavoratori.

LCS

## PROTOCOLLO D'INTESA SINDACALE FERIE PART-TIME E RITARDI IN INGRESSO - 18.6.2013

Il giorno 18 giugno 2013 in Roma la delegazione Aziendale Sara Assicurazioni S.p.A./Sara Vita S.p.A. e le delegazioni Sindacali Aziendali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente protocollo d'intesa.

### FERIE PART-TIME – MODALITA' PER IL GODIMENTO DELLE FERIE A MEZZA GIORNATA EX ART.8 VGI. CIA 8.11.2012

Le Parti convengono le segg. modalità operative:

a) Part-Time Orizzontale al 54%: 5 giorni di ferie l'anno frazionabili in mezze giornate; nel caso si utilizzi la mezza giornata di ferie il venerdì, non si considererà ulteriore debito di flessibilità per giustificare l'assenza completa dal lavoro;

b) Part-Time Orizzontale al 68% e al 78%: 5 giorni di ferie l'anno frazionabili in mezze giornate; nel caso si utilizzi la mezza giornata di ferie il venerdì, si considererà anche un'ora di debito di flessibilità per giustificare l'assenza completa dal lavoro;

c) Part-Time Verticale al 57% e al 78%: i 5 giorni di ferie l'anno frazionabili in mezze giornate saranno riparametrati rispettivamente in 3 e 4 giorni; nel caso si utilizzi la mezza giornata di ferie il venerdì, si considererà anche un'ora di debito di flessibilità per giustificare l'assenza completa dal lavoro;

d) Part-Time Misto al 54%: i 5 giorni di ferie l'anno frazionabili in mezze giornate saranno riparametrati in 3 giorni di ferie l'anno frazionabili in mezze giornate; nel caso si utilizzi la mezza giornata di ferie il venerdì, non si considererà ulteriore debito di flessibilità per giustificare l'assenza completa dal lavoro.

### RITARDI IN INGRESSO

Premesso che il ritardo è un'assenza dal posto di lavoro non giustificata e pertanto non viene retribuita; inoltre, la sua ingiustificata reiterazione potrebbe essere oggetto di contestazione e relativa sanzione disciplinare.

Le Parti convengono quanto segue:

il personale che, in via del tutto eccezionale, entri dopo le ore 9 senza avere preventivamente avvisato l'Azienda tramite una delle causali a disposizione del risponditore IVR, sarà considerato a tutti gli effetti assente ingiustificato e vedrà applicata la relativa trattenuta in busta paga dei minuti esatti corrispondenti al ritardo effettuato.

In alternativa alla trattenuta in busta paga, il dipendente potrà – in ingresso - digitare il codice 17 "Recupero Ritardo". In tale circostanza l'orario di lavoro per l'intera giornata diverrà rigido

(8.30-17.30). Si fa presente che il recupero del tempo intercorrente tra le ore 8.30 e l'effettivo orario di ingresso potrà avvenire dal giorno successivo.

LCS

## DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN MERITO AL TELELAVORO – 8.11.2012

Il giorno 8 novembre 2012 in Roma la delegazione Aziendale composta da Stefano Romano e Claudio Sorrentino e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono la seguente dichiarazione.

Azienda e OO.SS.AA. firmatarie della presente dichiarazione s'impegnano ad incontrarsi entro il 30 giugno 2013 per ricercare un'intesa in merito ad un Protocollo Sara sull'applicazione del Telelavoro.

Si conviene che, funzionalmente a tale obiettivo, l'Azienda presenterà alle OO.SS.AA. una bozza di accordo che in sostanza andrà a prevedere un contratto di Telelavoro a domicilio volontario per le seguenti casistiche:

a) conservazione dell'equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali evitando il ricorso non necessario alla sospensione del rapporto di lavoro con aspettative facoltative post-partum per necessità di assistere figli entro il 1° anno di vita;
b) eventuali lunghe assenze per la malattia del bambino fino al 3° anno di vita;
c) necessità di assistere in modo continuo e prolungato i genitori, il coniuge, i figli affetti da grave e cronica malattia, portatori di handicap o vittime di infortunio che comportino un impegno particolare del dipendente nell'assistenza delle persone sopra indicate;
d) situazioni documentate di grave disagio personale o familiare nel quale incorra il dipendente.

Ovviamente la concessione del Telelavoro a domicilio oltre che su base volontaria dovrà conciliare anche gli aspetti organizzativi aziendali.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

## ACCORDO PER LA SOPPRESSIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO PREVIDENZIALE FISSO PREVISTO DALL'ACCORDO DEL 13 MARZO 1992 - 10.3.2010

Il giorno 10 marzo 2010

tra

la SARA assicurazioni S.p.A., rappresentata dal Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione, Giorgio Vernero, assistito dal Responsabile Relazioni Industriali Stefano Romano e dal Responsabile Ente Gestione Fondi Claudio Sorrentino;

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle società Sara Assicurazioni S.p.A., SARA Vita S.p.A. e SARA Immobili S.p.A.,

- FIBA/CISL, composta da Berardino Di Fabio
- FISAC/CGIL, composta da Diana Marco
- FNA, composta da Ferraro Angelo
- SNFIA, composta da Misino Angelo
- UIL/UILCA, composta da Bernardini Riccardo

premesso che:

- è attualmente vigente un trattamento economico previdenziale disciplinato dall'accordo del 13 Marzo 1992;
- che tale accordo prevede l'erogazione di una somma fissa di € 19.625 da riconoscere annualmente ai soli dipendenti della Sara Assicurazioni S.p.A., iscritti al Fondo Pensione Fondsara (ex Cassa di Previdenza), ad integrazione di quanto disciplinato in materia di trattamento previdenziale dal Contratto Collettivo Integrativo Aziendale e dall'accordo del 26 giugno 2007;
- che l'azienda intende ricondurre la contribuzione a suo carico destinata a previdenza complementare in un unico istituto già contrattualizzato;

tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

1. a decorrere dal 01 Gennaio 2010, il trattamento economico previdenziale previsto dall'accordo del 13 marzo 1992 cesserà di essere corrisposto;
2. a decorrere dal 01 Gennaio 2010, il trattamento previdenziale previsto all'art. 2 comma 1) punto 1) dell'accordo del 26 Giugno 2007 in materia di previdenza complementare, viene innalzato dello 0,1%; pertanto il contributo annualmente riconosciuto passa al 5,1%;
3. l'aumento di cui al punto precedente, oltre che ai dipendenti della società Sara Assicurazioni S.p.A., viene riconosciuto anche ai dipendenti delle società SARA Vita S.p.A. e SARA Immobili S.p.A., con i criteri previsti dal vigente accordo in materia di previdenza complementare;
4. l'aumento del contributo aziendale previsto dal presente accordo, non potrà essere oggetto di assorbimento da parte di futuri aumenti che fossero previsti in sede di rinnovo contrattuale di carattere nazionale o aziendale;

LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

## VERBALE D'INTESA PREVIDENZA COMPLEMENTARE AZIENDALE - 10.3.2010

Il giorno 10 marzo 2010 in Roma la delegazione Aziendale composta da Stefano Romano, Claudio Sorrentino e Pierluigi Felici e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA sottoscrivono il presente verbale.

Con riferimento alla vigente disciplina legale in materia di Trattamento di Fine Rapporto e alla normativa contrattuale (CCNL e CIA per il personale non dirigente) in tema di Previdenza Complementare Aziendale,

tra le Parti sottoscritte si conviene che:

1. a partire dal 1.1.2010 nei confronti dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo e agli assunti successivamente e che risultino iscritti al Fondo Pensione Dipendenti Sara assicurazioni, Sara Vita e Sara Immobili, l'Impresa, si impegna ad inserire nella base di calcolo del TFR annuale il contributo di previdenza complementare previsto a carico dell'azienda dal vigente CCNL e dal vigente CIA, senza riconoscimento del carattere retributivo del contributo di previdenza complementare;

2. l'Impresa, inoltre, a definizione globale e incondizionata di qualsiasi rivendicazione e pretesa riguardante il non inserimento nella base di calcolo mensile del TFR fino al 31.12.2009 delle quote di previdenza complementare a carico dell'azienda, provvederà a versare a favore dei medesimi lavoratori come sopra indicati - in via eccezionale e forfettaria con esclusione di maggiorazioni per interessi e rivalutazione - un importo massimo una tantum pari ad euro 400 lorde, variabile secondo il dettaglio di seguito indicato, da riparametrare per un 4° livello / 7^ classe: euro 400 lorde per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità uguale o maggiore a 5 anni di iscrizione al fondo pensione; euro 320 per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità di 4 anni compiuti di iscrizione al fondo pensione; euro 240 per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità di 3 anni compiuti di iscrizione al fondo pensione; euro 160 per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità di 2 anni compiuti di iscrizione al fondo pensione; euro 80 per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità di 1 anno compiuto di iscrizione al fondo pensione; o euro per i dipendenti che alla data della firma del presente accordo abbiano un'anzianità inferiore ad 1 anno di iscrizione al fondo pensione.

3. l'importo di cui al precedente punto 2. verrà versato a favore dei dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, iscritti al Fondo Pensione Dipendenti Sara assicurazioni, purché non abbiano già definito la propria posizione economica nei confronti dell'Azienda in sede di determinazione delle condizioni di cessazione del rapporto di lavoro;

4. l'accordo si applica ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato;

5. quanto previsto ai precedenti punti troverà applicazione nei confronti degli aderenti alla condizione che le singole adesioni siano in misura almeno pari all'80% del numero complessivo dei lavoratori dell'Impresa, dirigenti esclusi, e che contestualmente all'adesione stessa, al fine di prevenire eventuali future controversie, sottoscrivano apposito e specifico verbale di conciliazione avanti alla Commissione di conciliazione delle controversie individuali

di lavoro presso la Direzione Provinciale del Lavoro ovvero alla Commissione Paritetica di Conciliazione delle controversie individuali di lavoro costituita ai sensi dell'art. 179 del vigente CCNL per il personale non dirigente delle imprese di assicurazione, utilizzando il modulo di adesione/mandato allegato.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO IN ROMA IL 10 MARZO 2010

*
* *

**Appendice al Verbale di Intesa "Previdenza Complementare Aziendale" del 10 marzo 2010**

Con riferimento al verbale d'intesa sottoscritto in data 10 marzo 2010, qui integralmente richiamato,

le Parti sottoscritte convengono:

che ai fini dell'applicazione di quanto previsto al punto 5 del citato verbale di intesa le persone individuate quali soggetti cui ciascun interessato può attribuire apposita delega per farsi rappresentare in occasione della sottoscrizione dello specifico verbale di conciliazione avanti alla Commissione Paritetica di Conciliazione delle Controversie individuali di lavoro costituita presso l'ANIA di Roma ai sensi dell'art. 179 del vigente C.C.N.L. sono le seguenti:

| | |
|---|---|
| Marco DIANA | - FISAC/CGIL |
| Fabio SABATINI | - FIBA/CISL |
| Maurizio ANGELONE | - UILCA/UIL |
| Angelo FERRARO | - F.N.A. |
| Salvatore BELARDO | - SNFIA |
| Stefano ROMANO | - Sara Assicurazioni S.P.A. |

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

*
* *

*Segue format per l'Adesione/Mandato*

**ADESIONE/MANDATO**
**Allegato al Verbale di Intesa "Previdenza Complementare Aziendale" del 10 Marzo 2010**

Spett.le Direzione Centrale Risorse Umane & Organizzazione
Via Po 20 – 00198 ROMA
Oggetto: Adesione Accordo TFR e Previdenza

Io sottoscritto
Nome:
Cognome:
Codice Fiscale:
Nr. Matricola:
E-Mail:
N° Telefono:
Data di nascita:
Luogo di nascita:
Indirizzo residenza:
Località:
Provincia:

- Esprimo la mia volontà di adesione all'accordo sindacale del 10 marzo 2010 in tema di inserimento nella base di calcolo del TFR annuale del contributo di previdenza complementare a carico dell'azienda previsto dal CCNL ANIA 17 settembre 2007 e dal CIA 10 marzo 2010

- Esprimo altresì la mia volontà di accettare l'importo forfettario una tantum per l'importo definito al punto 2 del Verbale d'Intesa del 10 marzo 2010 a saldo e stralcio di ogni altra pretesa, dichiarando fin da ora di rinunciare a qualsiasi rivendicazione o pretesa relativa al non inserimento nella base di calcolo mensile del TFR fino al 31/12/2009 delle quote di previdenza complementare a carico dell'azienda.

Pertanto dichiaro di conferire mandato a:

_____ *(indicare un nome tra i sei previsti nell'Appendice al verbale d'intesa del 10 marzo 2010)* presso la cui sede eleggo domicilio, affinché mi rappresenti, agendo per mio nome e conto, con ogni potere e facoltà inerente al mandato, nella controversia di lavoro contro:

_____ *(indicare azienda di appartenenza)*, con sede in via Po 20, Roma, autorizzando espressamente la stessa persona sopra delegata a transigere e conciliare – ai sensi degli artt. 410 e 411 c.p.c. – presso la sede dell'ANIA di Roma con tutti i poteri sopra specificati, a compiere ogni atto necessario per l'esecuzione del mandato, ritenendo per rato, fermo e valido e, quindi considerare sin d'ora ratificato, confermato e definitivo quanto in nome e per conto si definirà.

La presente adesione avrà efficacia esclusivamente nel caso in cui l'Impresa e le Delegazioni Sindacali diano corso a quanto stabilito nel Verbale d'Intesa.

Allego copia del mio documento di riconoscimento in corso di validità.

Firma

_____, lì _____/_____/2010 _____

## ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALLA MODIFICA DELL'ORARIO DELLA PAUSA PRANZO - 8.1.2008

Il giorno 8 gennaio 2008

tra

le Società SARA assicurazioni S.p.A., SARA Vita S.p.A. e SARA Immobili S.p.A. rappresentate dal Direttore Generale Salvo Vitale e dal Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione Giorgio Vernero, assistiti dal Responsabile delle Relazioni Industriali Stefano Romano;

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Società SARA assicurazioni S.p.A., SARA Vita S.p.A. e SARA Immobili S.p.A.:

- FIBA/CISL, nella persona di Ettore Salatto, Berardino Di Fabio, Patrizio Bucelli,
- FISAC/CGIL, nella persona di Giovanni Silvestri, Marco Diana, Luca Masci, Roberto Marcellini, Sabrina Grilli, Francesco Verri
- FNA, nella persona di Angelo Ferraro, Antonello Ivaldi, Amalia Manfredi, Rinaldo Morelli
- SNFIA, nella persona di Angelo Misino, Paolo Poggio
- UIL.C.A./UIL, nella persona di Riccardo Bernardini, Giuseppe Alfonso Galasso;

PREMESSO CHE

L'attuale regolamentazione dell'orario della pausa pranzo, modificata con accordo 25.7.2006, rende necessaria una razionalizzazione applicativa;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

La durata della pausa pranzo è fissata nella durata di un'ora dalle 13.15 alle 14.15 dal lunedì al giovedì.

Il Dipendente potrà effettuare la timbratura di rientro dalla pausa pranzo non prima di 30 minuti (13.45); tutte le timbrature effettuate tra le ore 13.45 e le ore 14.00 porteranno il rientro dalla pausa pranzo "d'ufficio" alle ore 14.00: in questo caso il Dipendente potrà anticipare l'orario di uscita di 15 minuti o potrà continuare a lavorare accreditando:

a) recupero di flessibilità, nei limiti e secondo le modalità stabilite nel vigente CIA 2005;

b) nel caso sorgano esigenze aziendali, banca ore o straordinario, solo se autorizzato e se la prestazione è maggiore o uguale a 30 minuti, in osservanza dei limiti legali e contrattuali.

In entrambi i casi il conteggio partirà dal momento nel quale il Dipendente sarebbe dovuto uscire.

In caso di fruizione di intervallo ridotto compreso tra le 14.00 e le 14.14, nella medesima giornata l'orario contrattuale di uscita sarà anticipato nella stessa misura. Anche in questo caso il Dipendente potrà continuare a lavorare accreditando:

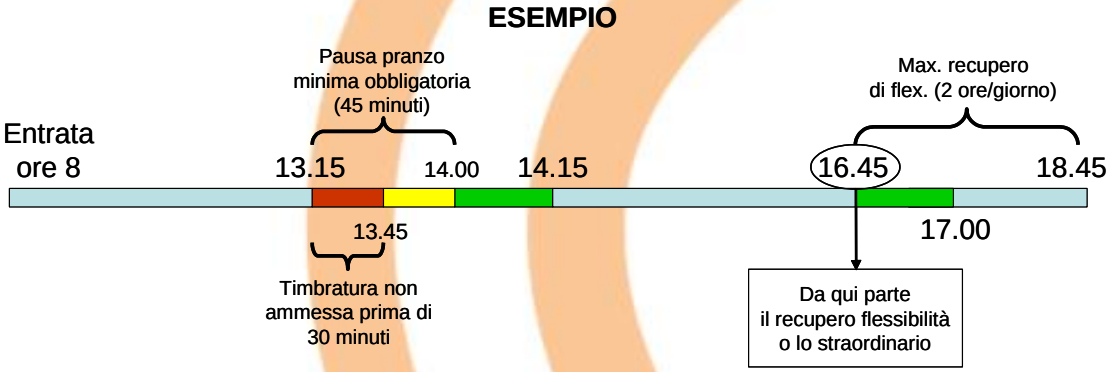
a) recupero di flessibilità, nei limiti e secondo le modalità stabilite nel vigente CIA 2005;

b) nel caso sorgano esigenze aziendali, banca ore o straordinario, solo se autorizzato e se la prestazione è maggiore o uguale a 30 minuti, in osservanza dei limiti legali e contrattuali.

In entrambi i casi il conteggio partirà dal momento nel quale il Dipendente sarebbe dovuto uscire.

Il presente accordo sostituisce integralmente il precedente accordo del 25.7.2006. Restano inalterate tutte le altre norme contrattuali vigenti circa l'orario di lavoro.

Di seguito si riporta, a titolo di puro esempio, uno schema-tipo di giornata di lavoro con ingresso alle ore 8.




Il presente accordo avrà vigore a far data da lunedì 4 febbraio 2008 ed entra a far parte del più ampio Contratto Collettivo Integrativo Aziendale scadente il 31.3.2008.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

# ACCORDO PER L'ADEGUAMENTO DELL'ART 21 e 22 DEL C.I.A. DEL 21 APRILE 2005 PER I DIPENDENTI DELLE SOCIETA' SARA ASSICURAZIONI S.P.A., SARA VITA S.P.A. e SARA IMMOBILI S.P.A. AL DECRETO LEGISLATIVO 252/05 IN MATERIA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE – 26.6.2007

Il giorno 26 giugno 2007

tra

la Società SARA assicurazioni S.p.A., SARA Vita S.p.A. e SARA Immobili S.p.A. rappresentate dal Direttore Generale Salvo Vitale e dal Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione Giorgio Vernero, assistiti dal Responsabile delle Relazioni Industriali Stefano Romano e dal Responsabile dell'Ente Gestione Fondi Claudio Sorrentino;

e

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Società SARA assicurazioni S.p.A., SARA Vita S.p.A. e SARA Immobili S.p.A.:

- FIBA/CISL, nella persona di Ettore Salatto, Berardino Di Fabio, Patrizio Bucelli,
- FISAC/CGIL, nella persona di Giovanni Silvestri, Marco Diana, Luca Masci, Roberto Marcellini, Sabrina Grilli
- FNA, nella persona di Angelo Ferraro, Antonello Ivaldi
- SNFIA, nella persona di Angelo Misino, Paolo Poggio
- UIL.C.A./UIL, nella persona di Riccardo Bernardini, Giuseppe Alfonso Galasso;

premesso che

l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n.252 del 2005 ha apportato delle novità rilevanti in materia di Previdenza Complementare e Trattamento di Fine Rapporto;

l'accordo aziendale del 21 aprile 2005 attualmente vigente in materia, non supporta a pieno le nuove previsioni contenute nel Decreto Legislativo n.252 del 2005 e nei Decreti Ministeriali di cui all'art.1 commi 755, 756 e 765 della legge 296 del 2006;

è necessario articolare il vigente accordo aziendale in modo da disciplinare la portabilità del contributo aziendale ed individuare il Fondo Pensione di destinazione delle quote maturande di TFR dei lavoratori;

si intende disciplinare i rapporti di lavoro a tempo determinato in materia di TFR e Previdenza Complementare;

si conviene quanto segue

## ART. 1
## FORME PREVIDENZIALI

**Premessa**

I trattamenti di cui ai successivi articoli 1 e 2 sono gestiti da FONDSARA – Fondo Pensione dei dipendenti delle Società assicuratrici del Gruppo SARA assicurazioni S.p.A. - successivamente denominato semplicemente FONDSARA. I trattamenti di cui agli articoli successivi spettano esclusivamente a coloro che in possesso dei requisiti di partecipazione manifestino la volontà di aderire a FONDSARA.

Con il presente accordo le parti convengono che il FONDSARA sia il fondo pensione in cui confluirà il TFR maturando dei lavoratori i quali, decorsi i 6 mesi utili ai fini di una manifestazione esplicita di volontà circa la destinazione del proprio TFR siano rimasti silenti. Con il presente atto le parti stabiliscono, inoltre, che qualora i dipendenti non dirigenti delle Società SARA assicurazioni S.p.A., Sara Vita S.p.A. e Sara Immobili S.p.A. a decorrere dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo n.252 del 2005 optino per il versamento del proprio TFR e per la contestuale adesione ad altre forme pensionistiche complementari, non avranno diritto ad alcun versamento contributivo a favore di queste ultime.

La stessa previsione di legge riguarderà i lavoratori che alla predetta data di entrata in vigore del Decreto Legislativo n.252 del 2005 risultino iscritti a FONDSARA e inoltrino richiesta di trasferimento ad altro fondo. Infatti, ferma restando la disposizione di cui all'art.14, comma 6, del Decreto Legislativo n.252 del 2005 non sarà riconosciuto per il futuro a tali lavoratori nessun contributo a carico dell'azienda.

L'adesione al FONDSARA realizzata tramite il solo conferimento del TFR maturando, non comporta l'obbligo di versamento della contribuzione a carico del lavoratore né del datore di lavoro.

**1. Suddivisione dei dipendenti ai fini della previdenza complementare**

In virtù di quanto previsto dal Decreto Legislativo n.252 del 2005, gli aderenti a forme di ***previdenza complementare*** sono così suddivisi:

a) lavoratori iscritti ad una forma di previdenza obbligatoria al 29 aprile 1993 e che entro tale data risultino iscritti a forme pensionistiche complementari istituite alla data di entrata in vigore della Legge 23 ottobre 1992 n.421, e che non abbiano successivamente esercitato il riscatto, denominati in forma abbreviata "***vecchi iscritti***" a previdenza complementare;
b) lavoratori iscritti ad una forma di previdenza obbligatoria antecedentemente o successivamente al 29 aprile 1993 e iscritti solo successivamente a tale data a forme di previdenza complementare, denominati in forma abbreviata "***nuovi iscritti***" a previdenza complementare;

## ART. 2
## TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

**1. Misura della contribuzione.**

Il finanziamento delle forme previdenziali è attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro e attraverso il conferimento del TFR maturando, ovvero mediante il solo conferimento del TFR.
La contribuzione per le diverse categorie di dipendenti ai fini della previdenza complementare è la seguente:

1) contributo della Società nella misura indicata dal CCNL del 18 luglio 2003, elevato in sede aziendale, con decorrenza 01 gennaio 2006, al **5%** della retribuzione tabellare di riferimento annua, calcolata in base a livello, classe e grado di appartenenza al 01 gennaio di ogni anno.

2) contributo a carico dei dipendenti individuato nella seguente misura:

**A. personale dipendente iscritto a Fondo Pensione – FONDSARA alla data del 31.12.2006:**

- **A1 "vecchi lavoratori vecchi iscritti a previdenza complementare e vecchi lavoratori nuovi iscritti a previdenza complementare"** un contributo minimo pari allo 0,75% della retribuzione annua elevabile a scelta del dipendente, con incrementi percentuali successivi all'1%, dello 0,50%, calcolato con le stesse modalità di cui al punto 1.

- **A2 "nuovi lavoratori nuovi iscritti a previdenza complementare"** un contributo minimo pari allo 0,75% della retribuzione annua elevabile a scelta del dipendente, con incrementi percentuali successivi all'1%, dello 0,50%, calcolato con le stesse modalità di cui al punto 1. Integrale devoluzione del TFR al fondo pensione.

In virtù delle disposizioni emanate dal Decreto Legislativo n.252 del 2005 e dai Decreti Ministeriali di cui all'art.1 commi 755, 756 e 765 della legge 296 del 2006 in materia di devoluzione del TFR e dalla facoltà concessa dal previgente contratto integrativo in materia di devoluzione del TFR, quest'ultimo sarà volontariamente destinato al FONDSARA da parte dei lavoratori interessati, secondo la seguente misura:

- **vecchi lavoratori vecchi iscritti a previdenza complementare** che alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui sopra, non risultino aver destinato quote di TFR a Fondo Pensione, nella misura del 100%.

- **vecchi lavoratori vecchi iscritti e vecchi lavoratori nuovi iscritti a previdenza complementare** che alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui sopra, risultino aver destinato quote di TFR a Fondo Pensione, nella misura minima, pari alle quote stesse risultanti individualmente destinate. Per tali quote è da intendere la percentuale derivante dal rapporto tra il TFR destinato a Fondo Pensione alla data dell'01.01.2007 e quello complessivamente maturato dal Dipendente nel medesimo

periodo. Volontariamente il Dipendente potrà quindi decidere di destinare la quota residua totale di TFR a Fondo Pensione.

Entrambe le casistiche di lavoratori sopra richiamati saranno comunque destinatari del contributo aziendale di cui all'art. 2 punto 1, anche in presenza della sola contribuzione al fondo pensione mediante TFR.

**B. personale dipendente assunto o iscritto a Fondo Pensione successivamente al 01.01.2007:**

- **B1 "vecchi lavoratori, vecchi iscritti a previdenza complementare"** un contributo minimo pari al 0,75% della retribuzione, elevabile a scelta del dipendente, con incrementi percentuali successivi all'1%, dello 0,50%, calcolato con le stesse modalità di cui al punto 1. Facoltà di versamento di quote aggiuntive di TFR, in misura non inferiore al 20% della quota maturata mensilmente.

- **B2 "vecchi lavoratori, nuovi iscritti a previdenza complementare"** un contributo minimo pari al 0,75% della retribuzione, elevabile a scelta del dipendente, con incrementi percentuali successivi all'1%, dello 0,50%, calcolato con le stesse modalità di cui al punto 1. Contestuale obbligo di conferimento del TFR, in misura non inferiore al 50% della quota maturata mensilmente.

- **B3 "nuovi iscritti a previdenza complementare"** un contributo minimo pari al 0,75% della retribuzione, elevabile a scelta del dipendente, con incrementi percentuali successivi all'1%, dello 0,50%, calcolato con le stesse modalità di cui al punto 1. Contestuale obbligo di conferimento del TFR in misura pari al 100% della quota maturata mensilmente secondo quanto previsto dalla vigente normativa in materia.

In virtù di quanto previsto dai Decreti Ministeriali di cui all'art.1 commi 755, 756 e 765 della legge n.296 del 2006 in materia di devoluzione del TFR, i dipendenti assunti dal 01.01.2007 devono obbligatoriamente dichiarare alla Società la precedente scelta in materia di TFR esercitata presso altro datore di lavoro mediante presentazione di copia del modello TFR2.

**2. Rapporti di lavoro a tempo determinato**

E' data facoltà d'iscrizione anche a coloro che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato, con una durata maggiore di 3 mesi, i quali potranno contribuire a FONDSARA tramite conferimento esplicito del Trattamento di Fine Rapporto.

E' da intendere che in caso di adesione non spetterà la contribuzione prevista dall' art.2, punto 1) da parte della Società datrice di lavoro, se non in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza soluzione di continuità.

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 252 del 2005 dall'01.01.2007, al fine di incentivare le adesioni al fondo chiuso per i Dipendenti del Gruppo SARA denominato FONDSARA, in via eccezionale e solo per le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro avvenute tra l'01.01.2007 e la data di sottoscrizione del

presente accordo, che abbiano già aderito al FONDSARA o che aderiscano entro il 15 settembre 2007, verrà riconosciuta retroattivamente una contribuzione azienda pari alla durata del contratto a tempo determinato sino ad un massimo di 24 mesi.

Per coloro che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano in essere un rapporto di lavoro a tempo determinato e aderiscano al FONDSARA entro il 15 settembre 2007, l'Azienda, al momento della trasformazione del contratto a tempo indeterminato, riconoscerà il proprio contributo retroattivamente per l'intera durata del contratto a termine fino ad un massimo di 24 mesi.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, instaurati a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il contributo sarà riconosciuto retroattivamente sino ad un massimo di 36 mesi calcolati tra la data di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato – senza soluzione di continuità - e quella di adesione al FONDSARA.

Il lavoratore può contribuire volontariamente al FONDSARA con le stesse modalità di contribuzione e finanziamento previste all'art.2, punto 2) e art.3.

Resta esclusa l'applicazione dell'art.23 del vigente C.I.A.

## ART. 3
## MODALITA' DI FINANZIAMENTO

**1. Contribuzione ordinaria annua**

Per coloro che risultino iscritti al FONDSARA ad inizio anno, la Società provvederà a determinare annualmente la contribuzione spettante, anticipando sia il contributo annuo a proprio carico che a carico del dipendente, con unico versamento al fondo. La Società provvederà a recuperare in dodici mensilità, mediante trattenuta stipendiale con decorrenza dal mese di gennaio, le contribuzioni anticipate per conto del dipendente. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, le somme anticipate ma non maturate saranno recuperate in un'unica soluzione, intendendo per tali quelle determinate dalla data di cessazione sino al 31/12 dell'anno. La cessazione avvenuta entro il 15 del mese incluso, dà diritto alla contribuzione del mese per intero.

Il lavoratore che voglia variare il contributo a suo carico, sia in aumento che in diminuzione, nelle misure previste all'art.2, dovrà rivolgere domanda scritta alla Società entro il 15 dicembre, con effetto dal 1 gennaio successivo alla data di presentazione.

**2. Contribuzione per iscritti in corso d'anno**

Per coloro che si iscrivono al FONDSARA nel corso dell'anno, la Società provvederà a determinare la contribuzione spettante con la seguente modalità: dalla data di assunzione sino al 31/12 per il contributo aziendale e dalla data d'iscrizione al fondo sino al 31/12 per quella del dipendente. Sia il contributo annuo a proprio carico che a carico del dipendente sarà anticipato e versato al fondo in unica soluzione. La Società provvederà a recuperare mediante trattenuta stipendiale, nelle mensilità di paga residue, le contribuzioni anticipate per conto del dipendente.

L'assunzione e/o la cessazione avvenuta entro il 15 del mese incluso, dà diritto alla contribuzione del mese.

L'adesione al FONDSARA può essere perfezionato anche durante il periodo di prova. Nel caso di mancato superamento del predetto periodo la Società provvederà al recupero dell'intera contribuzione anticipata a proprio carico e di quella residua anticipata per conto del dipendente.

**3. Modalità di versamento**

a) TFR - Tutte le quote di TFR destinate al FONDSARA in virtù di quanto previsto dal presente accordo e da destinazione esplicita o tacita ai sensi del Decreto Legislativo n.252 del 2005, saranno versate al FONDSARA con cadenza mensile a maturazione avvenuta, il 10 del mese successivo alla maturazione.

b) Contribuzione ordinaria – I contributi ordinari annui saranno versati al fondo anticipatamente dalla Società il 27 del mese di gennaio.

c) Contribuzione neo iscritti - I contributi pro rata saranno versati al fondo anticipatamente dalla Società il 27 del mese in cui è avvenuta l'iscrizione.

**4. Decorrenza**

La decorrenza del presente accordo è fissata alla data di sottoscrizione salvo diversa espressa previsione dei singoli articoli.

Restano fermi i divieti imposti dalla normativa di riferimento in merito al versamento del TFR e della contribuzione, come previsto dall'art.23 del Decreto Legislativo n.252 del 2005.

Per quanto non espressamente specificato nel presente accordo deve farsi riferimento a quanto disciplinato dal CCNL ANIA per il personale dipendente delle imprese assicuratrici vigente e dalla normativa di riferimento in materia.

In caso di modifiche che dovessero intervenire successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, sia derivanti da contrattazione nazionale, aziendale, sia da previsioni di legge, le parti si incontreranno per concordare i necessari aggiornamenti o correttivi.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

## VERBALE DI ACCORDO CONTROLLO ACCESSI E PAUSA COLAZIONE – 15.3.2002

Il giorno 15 marzo 2002 tra la SARA Assicurazione SpA, SARA Vita SpA

e le Rappresentanze Sindacali Aziendali FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA, UILCA

PREMESSO CHE

- gli ingressi degli Uffici della Direzione della Società, ubicati in Roma, sono dotati di un sistema elettronico di registrazione degli accessi, che consente il libero varco soltanto ai possessori di apposite tessere magnetiche il cui utilizzo, mediante l'inserimento delle stesse negli specifici strumenti di lettura, abilita l'apertura delle porte "in entrata" dall'esterno ed "in uscita" dall'interno dei locali sede degli Uffici in parola;

- registra, ad ogni passaggio, su apposito supporto magnetico il numero identificativo della tessera utilizzata dal relativo e legittimo possessore.

Ai sensi e per gli effetti dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n.300 stabiliscono quanto segue:

**Art. 1**

I dipendenti delle Società utilizzano per l'apertura delle porte esclusivamente il tesserino in dotazione per la registrazione elettronica delle presenze (tranne che nei casi di emergenza).

**Art. 2**

Il sistema elettronico di registrazione degli accessi viene utilizzato per finalità di sicurezza, controllo e tutela del personale e dei beni aziendali e per rilevare il flusso dei movimenti del Personale ai fini organizzativi.
I passaggi da un ufficio all'altro da parte del Personale dipendente che avvengano nell'arco di 5 minuti, pur venendo registrati, saranno considerati esclusivamente ai fini della valutazione generale dei flussi interni.
In caso si riscontrino situazioni anomale, l'ufficio del personale, ne darà comunicazione al dipendente interessato entro due giorni lavorativi.
Le società stanno valutando nuove soluzioni informatiche che permettano ai dipendenti di visualizzare la propria situazione.

**Art. 2bis**

I terzi (lavoratori interinali, addetti alla pulizia, al facchinaggio, alla manutenzione etc.) che operano permanentemente all'interno degli Uffici della Direzione sono muniti di un tesserino magnetico per l'apertura delle porte e la registrazione dei passaggi.
Analogo tesserino, previo rilascio di un documento di identità, viene consegnato a visitatori occasionali e fornitori per il movimento all'interno degli Uffici della Direzione.

**Art. 3**

La Direzione Personale fornirà alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, trimestralmente i dati relativi alle registrazioni dei passaggi e ciò allo scopo di valutare le opportunità di azioni rivolte

alla razionalizzazione delle movimentazioni dei lavoratori nonché al miglioramento della organizzazione delle attività, della interrelazione tra gli Uffici e della stessa procedura.

***Art. 4 (ABROGATO)***

*Ai Dipendenti è consentito, nella fascia oraria del mattino, di assentarsi, digitando il cod. 36 sul rilevatore presenze, - previa, comunque, comunicazione al responsabile dell'unità di appartenenza e compatibilmente con le esigenze del lavoro - per fruire di una pausa giornaliera (break time) per la consumazione della piccola colazione o per altri brevi impegni personali.*
*Il tempo per la pausa è fissato in un monte ore mensile pari a 15 minuti giornalieri per ogni giorno di effettiva presenza nel mese.*
*Fermo il limite mensile, la pausa giornaliera non può superare i 15 minuti, con una tolleranza fino a 20 minuti .*
*Il superamento dei suddetti limiti comporta la corrispondente trattenuta.*

*E' data la possibilità di fruire di ulteriori 15 minuti mensili da sommare alla pausa colazione per banca, agenzia di Dir. ecc..; assenze superiori comportano l'obbligo del recupero* ***(COMMA NON PIU' IN VIGORE DALLA FIRMA DEL CIA 8.11.2012)****.*

*Nei casi di reiterati ritardi, l'azienda potrà ricorre alla normativa prevista dal CCNL 18 luglio 2003 agli artt. 26 e seguenti.*

*Nota a verbale n.1* ***(NOTA NON PIU' IN VIGORE DALLA FIRMA DEL CIA 8.11.2012)***
*Al solo personale che riceva lo stipendio a mezzo assegno circolare non trasferibile, il permesso di ulteriori 15 minuti da sommare alla pausa colazione per banca, agenzia di Dir. ecc..; viene elevato a 30 minuti ferme le altre condizioni. Assenze superiori comportano l'obbligo del recupero.*

**Art. 5**

Il presente Accordo si applica al Personale dipendente in servizio a decorrere dal 1° aprile 2005 e scadrà il 31 marzo 2008 e si intenderà tacitamente rinnovato per 4 anni se non disdettato tre mesi prima della scadenza.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

## VERBALE DI ACCORDO FESTIVITA' SOPPRESSE – 8.5.2000

Il giorno 8 maggio 2000 tra la SARA Assicurazione SpA

e le Rappresentanze Sindacali Aziendali FIBA/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA, UILCA

PREMESSO CHE

- nel corso del 1993 la maggio parte dei dipendenti, ritenendo applicabili nei loro confronti le disposizioni di cui all'art.5 della Legge 27.5.1949 n.260 e alla Legge 31 marzo 1954 n.90, direttamente o tramite le Rappresentanze Sindacali Aziendali, hanno avanzato richiesta di ottenere la corresponsione dell'aliquota retributiva giornaliera in aggiunta a quella fissa mensile contrattualmente prevista per le festività e semifestività previste dall'art.28 del vigente CCNL di categoria e cioè: nazionali (25 aprile e 1 maggio); legali, religiose e civili (Capodanno, Epifania, Lunedì dopo Pasqua, Assunzione B.V. Maria, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natività N.S., Santo Stefano) e contrattuali (16 agosto, Venerdì Santo, Commemorazione dei defunti, Vigilia della Natività di N.S., Ultimo giorno dell'anno, Santo Patrono) che coincidessero con la domenica;
- le suddette richieste sono state rinnovate nel 1998;
- le richieste stesse non sono state prese in esame dalla SARA perché questa non ritiene applicabile al settore assicurativo le suddette disposizioni di legge e perché in ogni caso era prevista una regolamentazione della materia in sede di rinnovo del CCNL;
- contrariamente a quanto previsto, in sede di trattativa per il rinnovo del CCNL, non è stato possibile regolamentare la controversa materia;
- la Giurisprudenza in argomento è incerta e contradditoria;
- la SARA Assicurazioni SpA e le Rappresentanze Sindacali Aziendali indicate in premessa hanno deciso di risolvere la questione a livello sindacale, attraverso un accordo transattivo sia a sanatoria del passato sia per disciplinare la materia per il futuro;
- le Parti ritengono quindi che sussistano i presupposti per pervenire ad una definizione della controversia in via transattiva e novativa sia per il passato che per il futuro per la generalità dei dipendenti;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

A. le premesse fanno parte integrante del presente atto;

B. la materia di cui in premessa, per concorde volontà delle Parti, viene disciplinata in via esclusiva nel modo seguente:

1) **per il passato:** considerate equivalenti a ventitré giornate le festività e semifestività infrasettimanali cadute di domenica nel periodo 1 gennaio 1988 – 31 dicembre 1999, a tutti i dipendenti in servizio alla data di stipula del presente Accordo, assunti nell'anno 1988 e precedenti, la SARA Assicurazioni SpA a definitiva tacitazione di qualsiasi diritto e pretesa riguardanti le festività e le semifestività infrasettimanali (nazionali, legali, civili, religiose, contrattuali) cadute di domenica nel suddetto periodo, riconosce una somma "una tantum" di importo pari a L. 2.100.000 riferito al 4° livello – 7^ classe, riparametrata per livelli e per classi come da tabella allegata *(non riportata negli allegati).*

Al personale in servizio alla data di stipula del presente Accordo, assunto dal 1 gennaio 1989, la somma come sopra riparametrata sarà corrisposta in misura ridotta e proporzionata al minor numero delle festività cadute di domenica nel periodo intercorrente tra la data di assunzione e il 31 dicembre 1999.

La suddetta somma una tantum sarà corrisposta ai dipendenti che accettino esplicitamente l'Accordo medesimo e stipulino il necessario atto di transazione in sede sindacale.

La corresponsione avverrà con le competenze del mese successivo a quello di sottoscrizione dell'atto di transazione in sede sindacale.

2) **Per il futuro:** a decorrere dal 1 gennaio 2000 la SARA Assicurazioni SpA
   - per le festività nazionali (25 aprile e 1 maggio) che cadranno di domenica, riconoscerà a ciascun dipendente l'aliquota retributiva giornaliera, in aggiunta a quella fissa mensile contrattualmente prevista;
   - in alternativa, per i suddetti giorni, verrà concessa, su esplicita richiesta degli interessati, una giornata di permesso retribuito da utilizzare entro l'anno in cui cade la festività;
   - a fronte della rinuncia a qualsiasi diritto e pretesa riguardante tute le altre festività e semifestività (civili, legali, religiose e contrattuali) cadenti di domenica, riconoscerà annualmente mezza giornata di permesso retribuito da utilizzare collettivamente in relazioni a specifiche necessità od opportunità che le Parti firmatarie potranno concordemente individuare (ad es. ponti, anniversario della fondazione SARA, ecc.). In assenza di accordo il permesso sarà usufruito con le modalità previste per l'utilizzo delle "festività soppresse".

La normativa di cui al precedente punto 2) decadrà automaticamente nel caso in cui la materia ivi disciplinata venga regolamentata dal CCNL della categoria.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO