SACE

Contratto Integrativo Aziendale

ervato

SACE

Il giorno 20 dicembre 2023 in Roma

La SACE S.p.A. (di seguito SACE o la "Società") rappresentata dall' Amministratore Delegato e Direttore Generale Alessandra Ricci, dal Responsabile delle Relazioni Industriali Marco Sanseverino e da Carola Roddi, Cristina Chiappetta, Claudia Missaglia, Lorella Troiani, Rosa Ressa, Daniele Scuffia, Riccardo Trabucchi, Francesco Cecere ed Emanuele Sbardella, come Delegazione di Trattativa

e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FIRST – CISL rappresentata da Maria Barilaro, Ivana Poletti, Roberta Coen e Mario Orabona;

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC – CGIL rappresentata da Mara Pagnotta, Cristina Dottori, Giammarco Regoli e Andrea D'Armini;

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FNA rappresentata da Carlo Nuccitelli;

la Rappresentanza Sindacale Aziendale SNFIA rappresentata da Ruggero Baffari e Alberto Cecchini;

la Rappresentanza Sindacale Aziendale UILCA rappresentata da Marta Giulia Villani, Alessandra Giordano e Stefania Pettinaro;

(di seguito le RSA)

CONVENGONO E STIPULANO IL SEGUENTE

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Riservato

SACE

Sommario

Premessa 4
Art. 1 Sfera di applicazione 4
Art. 2 Diritto all'informazione 4
Art. 3 Agibilità sindacale 4
Art. 4 Pari opportunità, diversità e inclusione 5
Art. 5 Formazione, sviluppo ed engagement 5
Art. 6 Orario di lavoro 5
Art. 7 *Work life balance* 6
Art. 8 Permessi 7
Art. 9 Ferie e festività 8
Art. 10 Missioni 9
Art. 11 Buono pasto 9
Art. 12 Contributo socio scolastico 9
Art. 13 Contributo CRAL 10
Art. 14 Contributo mutuo 10
Art. 15 Premio di produttività 10
Art. 16 Previdenza integrativa 11
Art. 17 Trattamento di fine rapporto 11
Art. 18 Prestazioni assistenziali 11
Art. 19 Credito Welfare 12
Art. 20 Una Tantum 12
Art. 21 Decorrenza e termine 13
Allegati 14
Allegato 1: Smart Working 14
Allegato 1 bis: Accordo di Smart Working 18
Allegato 2: Regolamento applicativo mutui 20
Allegato 3: PAV 23
Allegato 4: Previdenza Complementare 25
Allegato 5: Scheda riepilogativa garanzie impiegati e funzionari 28
Allegato 6: Telelavoro 29

Riservato

SACE

Premessa

L'accordo integrativo aziendale del 5 novembre 2019 è scaduto il 31 dicembre 2022.
Le Parti hanno inteso definire e stipulare un nuovo Contratto Integrativo Aziendale (di seguito anche "CIA").

Art. 1 Sfera di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale di SACE con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato che sia inquadrato nell'Area Professionale Quadri, B, C, D ed E (impiegati e funzionari dal 1° al 7° livello retributivo) il cui rapporto di lavoro sia regolato dal CCNL ANIA per il personale dipendente delle imprese di assicurazione non dirigente (di seguito il Personale).

Art. 2 Diritto all'informazione

Ferme restando le previsioni di cui agli artt. 10 e seguenti del vigente CCNL ANIA, la Società si impegna ad informare le RSA in via preventiva rispetto al resto del Personale sulle seguenti materie:

- eventuali decisioni di porre in atto riorganizzazioni che, seppur non comportanti la riduzione delle risorse, rappresentino una modifica sostanziale dei flussi e dei carichi di lavoro aziendali, indicando in particolare: le ragioni alla base della scelta del processo riorganizzativo con gli obiettivi che s'intendono conseguire unitamente alla previsione degli effetti sulle condizioni di lavoro del Personale coinvolto;
- condizioni delle prestazioni assistenziali per il Personale in organico ed in quiescenza, con monitoraggio semestrale dell'andamento della copertura sanitaria e relativi interventi condivisi in caso di andamento straordinario del saldo tecnico;

È facoltà delle RSA segnalare alla Società eventuali problematiche riscontrate e in generale richiedere informazioni, chiarimenti e confronti su tutte le materie oggetto del presente CIA nonché sull'andamento economico-finanziario, sul processo di digitalizzazione e sui temi sociali e di sostenibilità della Società. SACE si impegna a dare riscontro.
È, inoltre, facoltà delle RSA sottoporre a SACE eventuali criticità in materia di:

- trasferimenti dei lavoratori
- inquadramenti
- prepensionamenti
- assunzioni con contratto a termine
- job posting

La data di ciascun incontro sarà comunicata con anticipo alle RSA, le quali potranno a loro volta proporre in tempo utile un elenco di argomenti da approfondire e su cui confrontarsi.

Art. 3 Agibilità sindacale

Le Parti si impegnano ad addivenire ad un sereno e proficuo confronto sindacale per il raggiungimento del quale convengono quanto segue:

- in conformità con le prescrizioni di cui alla L. 300/1970, la Società porrà a disposizione delle RSA un locale idoneo con la dotazione necessaria per lo svolgimento dell'attività sindacale (esempio: tavolo per le riunioni, sedie, armadi, telefono abilitato ad ogni tipo di chiamata, PC e fax);
- unitamente alla bacheca sindacale unitaria già presente, la Società continuerà a mettere a disposizione una bacheca elettronica accessibile al Personale per facilitare la comunicazione sindacale;
- al fine di agevolare la partecipazione alle assemblee sindacali del Personale presso le sedi territoriali, la Società agevolerà i collegamenti in video conferenza;
- saranno rimborsate alle RSA le spese derivanti dagli incontri richiesti dalla Società nei limiti previsti dalla *policy* aziendale.

Riservato

SACE

Art. 4 Pari opportunità, diversità e inclusione

Ad ogni dipendente vengono garantite, con riferimento a qualsivoglia attività aziendale, pari opportunità, indipendentemente da genere, età, identità di genere, disabilità, origine etnica, nazionalità, fede religiosa, orientamento sessuale, politico e sindacale. Conformemente alle previsioni del CCNL ANIA, la Società è disponibile ad incontrare semestralmente le RSA per affrontare ed analizzare, sulla base delle esigenze riscontrate, tematiche quali pari opportunità, mobbing/bossing e stress da lavoro correlato, con la finalità di potenziare i diritti sociali e civili del Personale dipendente mediante il rafforzamento delle politiche di genere, della tutela delle diversità, delle disabilità e della genitorialità.

Le Parti convengono sul ruolo che il lavoro svolge nella realizzazione della vita di ciascuno e sull'importanza di sviluppare un ambiente lavorativo improntato alla tutela dell'integrità fisica, psicologica, morale e culturale della persona, alla piena espressione della loro unicità, alla convivenza delle differenze, alla sicurezza psicologica, e al benessere individuale e collettivo. SACE, insieme a tutte le altre società del Gruppo SACE garantisce il proprio impegno al sostegno alla famiglia, in ogni sua formazione, e attenzione per la tutela e l'inclusione dei dipendenti in ottica D&I, attraverso l'attivazione di iniziative e azioni mirate, inquadrate nell'ambito di *policy* aziendali dedicate.

Nel richiamare la "Dichiarazione Congiunta in Materia di Molestie e Violenze di Genere nei Luoghi di Lavoro" siglata tra ANIA e le OO.SS. del settore in data 14.10.2019, SACE si impegna a garantire supporto e assistenza al Personale per affrontare e gestire episodi di molestie, aggressioni, micro-aggressioni e violenze sia fisiche che psicologiche, sia in ambiente lavorativo sia in ambito domestico.

Art. 5 Formazione, sviluppo ed engagement

Nel riconoscere l'importanza della formazione, dello sviluppo professionale e dell'engagement delle persone come componenti fondamentali per l'evoluzione aziendale, le Parti promuovono l'obiettivo di garantire l'aggiornamento professionale, la crescita e lo sviluppo trasversale attraverso politiche di formazione continua e di mobilità, tenendo conto delle attitudini e competenze di ciascun/a dipendente. Eventuali richieste del Personale aventi ad oggetto trasferimenti o cambi di mansioni saranno valutate compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive nonché con le attitudini e competenze dei/delle dipendenti. La Società riconosce il ruolo dei/delle dipendenti nella loro unicità promuovendo azioni di sviluppo ed engagement in un'ottica di sempre maggiore valorizzazione del contributo apportato dagli stessi.

Art. 6 Orario di lavoro

In via sperimentale fino alla scadenza del presente CIA e nell'ottica di un'organizzazione del lavoro flessibile, fondata sul modello di valori di SACE e in particolare sulla fiducia e la responsabilità di tutto il personale, l'orario di lavoro viene definito secondo un modello flessibile che favorisca lo svolgimento delle attività nel rispetto dell'equilibrio tra vita privata e professionale delle persone. La distribuzione delle 37 ore di lavoro settimanali previste dall'art. 95 del CCNL ANIA avverrà su 5 giorni lavorativi, con una modalità flessibile, in base alla seguente articolazione: 8 ore lavorative dal lunedì al giovedì, da svolgere di norma all'interno della fascia di flessibilità identificata tra le ore 7.45 e le ore 18.45, e 5 ore lavorative il venerdì, da svolgere di norma all'interno della fascia di flessibilità identificata tra le ore 7.45 e le ore 14.15. La pausa pranzo sarà effettuata all'interno di tale fascia.
Nell'ottica di una sempre maggiore autonomia e responsabilizzazione di tutto il personale e in coerenza con i principi di reciproca fiducia, la Società non effettuerà verifiche sull'orario di lavoro da remoto e controlli puntuali delle timbrature in entrata e in uscita dalla sede aziendale. Le timbrature rimarranno obbligatorie ai fini della sicurezza e consultabili da parte del lavoratore attraverso il gestionale delle presenze. Ferma restando la piena applicazione dell'art 2094 c.c., in considerazione della natura subordinata del rapporto di lavoro, sarà pertanto il personale ad organizzare l'attività in modo da garantire lo svolgimento della prestazione lavorativa e la fruizione delle pause e dei riposi giornalieri, nell'ambito in ogni caso delle 37 ore settimanali previste dal CCNL. Nel rispetto di un virtuoso bilanciamento lavoro/vita privata, sarà consentito al/alla dipendente di gestire il proprio tempo di lavoro senza ricorrere all'utilizzo di permessi nel caso di un minor numero di ore lavorate. Resta inteso che la flessibilità descritta nel presente CIA non può in alcun caso sovrastare i principi descritti e sanciti dagli

Riservato

articoli presenti nel CCNL ANIA in merito all'orario di lavoro ed alla prestazione lavorativa subordinata sia in presenza che da remoto.

Straordinari

La prestazione lavorativa eccedente il normale orario di lavoro costituisce "straordinario" ed è effettuata su richiesta del responsabile, che provvede all'autorizzazione tramite la relativa procedura informatica, nel rispetto delle previsioni di legge e del CCNL ANIA.
Il limite annuo individuale degli straordinari è disciplinato dal CCNL ANIA.
L'Impresa potrà definire politiche di superamento del limite vigente, nel rispetto dei limiti di legge, previo confronto con le RSA per l'esame e l'individuazione di eventuali soluzioni alternative.
Il lavoro straordinario viene integralmente retribuito. In deroga a quanto previsto dall'art. 109 del CCNL ANIA, le prime 50 ore eccedenti il normale orario di lavoro costituiranno lavoro straordinario e come tale verranno retribuite. Non troverà pertanto applicazione la cd. banca ore.
Le maggiorazioni dovute per lo straordinario nelle sue diverse fattispecie (feriale, festivo e notturno) sono corrisposte in base alle indicazioni contenute nel CCNL ANIA.

Art. 7 *Work life balance*

Part-time

Potranno chiedere di accedere all'istituto i/le dipendenti con un'anzianità minima di 2 anni.
Il Personale in *part-time* con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non potrà superare il 10% dell'organico al 31 dicembre dell'anno precedente.
Resta inteso che nella predetta percentuale non rientrano i *part-time* obbligatori previsti dalla legge e che le richieste di *part-time* saranno valutate tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società, oltre che delle esigenze personali e di salute del/della dipendente.

Tipologie di orario

I/le dipendenti possono scegliere tra le seguenti tipologie di orario ridotto:

Part-time orizzontale:
- ✓ orario di lavoro di 30 ore settimanali, distribuito su 6 ore giornaliere per 5 giorni a settimana
- ✓ orario di lavoro di 25 ore settimanali, distribuito su 5 ore giornaliere per 5 giorni a settimana

Part-time verticale:
- ✓ orario di lavoro di 29 ore settimanali distribuito su 8 ore per 3 giorni a settimana più 5 ore il venerdì
- ✓ orario di lavoro di 24 ore settimanali distribuito su 8 ore per 3 giorni a settimana escluso il venerdì

Ai suddetti orari si applicano le stesse regole di flessibilità generale previste nel paragrafo dell'orario di lavoro.

La durata del *part-time* è individuata in un anno, non frazionabile, prorogabile di anno in anno, tenendo sempre conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società, oltre che delle esigenze personali e di salute del Personale.

Il/la dipendente potrà, comunque, richiedere anticipatamente di rientrare a *full time* o di modificare la modalità di fruizione del *part-time* (e.g., da orizzontale a verticale e viceversa).

È fatta salva la facoltà per il/la dipendente di richiedere il part-time a tempo indeterminato, il cui accoglimento sarà valutato dalla Società tenendo sempre conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, oltre che delle esigenze personali e di salute del/della dipendente.

Prestazione lavorativa oltre l'orario di lavoro

Al Personale dipendente in *part-time* che presti attività lavorativa oltre l'orario di lavoro ridotto si applica la seguente disciplina:
- il Personale in *part-time* orizzontale può effettuare, nel caso vi acconsenta e su richiesta del responsabile, lavoro supplementare fino a concorrenza dell'orario previsto dal CCNL ANIA per il

Riservato

full-time (37 ore settimanali). L'eventuale prestazione lavorativa supplementare potrà essere recuperata nell'ambito della flessibilità oraria e non sarà retribuita;
- il Personale in *part-time* verticale, oltre al lavoro supplementare come descritto al punto che precede, può effettuare lavoro straordinario (oltre il limite delle 37 ore settimanali), nelle modalità previste nel paragrafo straordinari.

Al Personale in *part-time* orizzontale non è riconosciuto il buono pasto, salvo il caso in cui, su richiesta preventiva del responsabile, la prestazione lavorativa sia superiore alle 6 ore al netto della pausa pranzo di minimo 30 minuti.
Al Personale in *part-time* verticale sarà riconosciuto il buono pasto limitatamente alle giornate lavorate.

Per quanto non previsto dal presente accordo si rimanda alla disciplina di legge in materia (D. Lgs.81/2015 e s.m.i).

Smart working
Le Parti favoriscono la diffusione e un utilizzo pienamente efficace dello *Smart Working*, la cui disciplina è contenuta nell'allegato 1.

Telelavoro
Le Parti intendono definire una disciplina del telelavoro a domicilio coerente con la vigente normativa, con l'accordo interconfederale del 09.06.2004, nonché con il CCNL ANIA. L'istituto è disciplinato all'interno dell'Allegato 6.
In caso di innovazioni legislative dell'istituto le Parti si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente accordo.

Art. 8 Permessi

Monte ore
Fermo restando che non sussiste alcun obbligo per i/le dipendenti di giustificare l'assenza oraria, in linea con i principi di un orario di lavoro flessibile, il Personale dal 1° al 6° livello quadro potrà fruire di permessi, c.d. monte ore, nella misura prevista dal CCNL ANIA, pari ad 8 ore.
Il monte ore non è fruibile ad intere giornate.
Il monte ore è reso disponibile dal 1° gennaio di ciascun anno e dovrà essere fruito entro il 31 dicembre dello stesso; eventuali residui non saranno retribuiti né riportati al nuovo anno.
Per il Personale assunto in corso d'anno il monte ore è riproporzionato.
Al Personale con orario *full-time* e con figli, propri, del coniuge e/o del/della convivente *more uxorio* e/o dell'unito/a civilmente, minori di 3 anni e ai portatori di *handicap* sarà riconosciuto un monte ore aggiuntivo di 10 ore annue non riproporzionabile, sempreché non usufruisca di altri benefici di legge o di contratto.

Ingresso figli nel nucleo familiare
In aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di congedo obbligatorio, è riconosciuta in occasione della nascita o dell'adozione di un figlio[1], proprio o del coniuge, dell'unito/a civilmente o del/della convivente *more uxorio* una ulteriore giornata di permesso retribuito, da fruire entro 15 giorni dall'evento.
Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di congedo di paternità obbligatorio previsto dall'art. 27bis del D.Lgs 151/01, sono riconosciute al padre lavoratore, a richiesta, complessivamente 10 ulteriori giornate di permesso retribuito, fruibili nello stesso arco temporale previsto dalle disposizioni in materia di congedo di paternità obbligatorio. In caso di parto plurimo, tali ulteriori giornate si intendono raddoppiate.

Congedo matrimoniale
Il congedo matrimoniale ai sensi dell'art. 42 del CCNL ANIA è riconosciuto a parità di condizioni anche ai/alle lavoratori/trici uniti civilmente, o coniugati attraverso matrimonio contratto all'estero.

[1] Ogni successivo riferimento a genitori e figli si intenderà applicabile alle adozioni, in linea con quanto previsto dalla legge nazionale.

Riservato

SACE

Lutto

In caso di decesso di familiari sono riconosciuti i seguenti giorni di permesso retribuito:

- genitori, coniuge, unito/a civilmente, convivente *more uxorio*, figli, propri e/o del coniuge e/o del/della convivente more uxorio e/o dell'unito civilmente, fratelli e sorelle, nonni, parenti entro il 2° grado o familiari conviventi: 3 giorni

La Società si riserva di concedere ulteriori 2 giorni di permesso retribuito nei casi di comprovata esigenza.

Ricovero

Sono riconosciuti 5 giorni di permesso retribuito nel caso di ricovero di genitori, figli propri, del coniuge e/o del/della convivente *more uxorio* e/o dell'unito/a civilmente, coniuge o unito/a civilmente, convivente *more uxorio*.

Per usufruire di tale permesso dovrà essere prodotta certificazione attestante il ricovero.

Malattia figlio

In conformità con la raccomandazione dell'ANIA alle Imprese – e con riferimento a quanto previsto dall'art. 39 del CCNL ANIA – la Società ritiene di estendere l'istituto del "congedo per malattia figlio", non retribuito, anche nel caso di figlio del coniuge e/o del/della convivente *more uxorio* e/o dell'unito/a civilmente, fino al compimento del 10° anno di età del bambino prevedendo che:

- entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio fino ai 10 anni di età;
- per fruire dei congedi per malattia figlio il genitore deve presentare il certificato telematico (INPS) di malattia rilasciato da un medico autorizzato;
- autodichiarazione da cui risulti che l'altro genitore non fruisce della medesima agevolazione;
- i congedi per malattia figlio saranno computati agli effetti della maturazione dell'anzianità di servizio e degli istituti a questa connessi.

Donazione sangue

I donatori di sangue e di emocomponenti hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione.

Aspettativa

Come trattamento di miglior favore rispetto alla disciplina del CCNL ANIA, l'aspettativa (non retribuita) di cui all'art. 37 CCNL potrà avere una durata massima di 4 mesi.

Restano ferme le previsioni di cui all'art. 38 CCNL (aspettativa per giustificati motivi familiari) e di cui alla L. 53/2000 e D.M. 278/2000 (permessi retribuiti per grave infermità e congedi non retribuiti per gravi motivi familiari).

Studio

Fermo restando quanto previsto dalla L. 300/1970 e dalla L. 53/2000 in tema di congedi per formazione, la Società riconosce permessi straordinari retribuiti in caso di assenza finalizzata alla preparazione di esami di Stato per l'iscrizione ad albi o per l'abilitazione all'esercizio di una professione, ovvero esami rientranti in corsi legalmente riconosciuti per il conseguimento di un diploma, di una laurea triennale, o magistrale, o a ciclo unico ultra triennale, di master, corsi di specializzazione, Dottorati di Ricerca, organizzati da università, accademie o similari o da istituzioni pubbliche e private equipollenti legalmente riconosciute. Tali permessi potranno essere fruiti secondo le modalità di seguito specificate e, anche cumulativamente, non potranno superare il *plafond* massimo di 21 giorni:

- per ciascun esame: 3 giorni
- in occasione della seduta di laurea/dottorato di ricerca: 10 giorni
- in occasione dell'effettuazione di esami di stato/abilitazione/diploma/master: 5 giorni

Art. 9 Ferie e festività

Ferma restando la disciplina prevista dal CCNL ANIA e dalla normativa di legge in tema di ferie, festività cadenti di domenica e festività abolite, le Parti sottolineano l'importanza delle ferie quale istituto

Riservato

SACE

essenziale per il recupero delle energie psicofisiche dei/delle dipendenti, impegnandosi pertanto a promuoverne la piena fruizione, da realizzarsi anche attraverso una efficace programmazione annuale. A tal proposito:

- le ferie dovranno essere di norma utilizzate nel corso dell'anno. In ogni caso il periodo di ferie dovrà essere goduto per almeno 2 settimane nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori 2 settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione;
- le festività coincidenti con la domenica e le festività abolite spettanti saranno comunicate al Personale entro il mese di gennaio di ciascun anno. Le suddette festività danno diritto ad altrettante giornate di permesso retribuito, fruibili anche a mezze giornate;
- la Società e le OOSS si incontreranno entro la fine dell'anno precedente per valutare il piano annuale di eventuali chiusure aziendali, sempre nell'ottica del rispetto di un efficace work-life-balance e dell'efficientamento energetico.

Art. 10 Missioni

Ai dipendenti in missione saranno corrisposti i rimborsi spese (vitto, pernottamento e trasporti) secondo i criteri e le modalità previsti nella *policy* aziendale per le trasferte.
Limitatamente alle missioni operative, la Società erogherà inoltre le seguenti diarie lorde giornaliere:

- € 38,73 per missioni in Italia
- € 51,64 per missioni in Europa
- € 77,47 per missioni in altri continenti

Nel caso di missioni effettuate di domenica o in altre giornate festive infrasettimanali il dipendente maturerà il diritto al riposo compensativo, finalizzato al ristoro delle energie psico-fisiche.
Il riposo compensativo predetto dovrà essere fruito preferibilmente nel primo giorno di ripresa lavorativa in sede o, qualora ciò non fosse possibile, entro la fine del mese successivo a quello di effettuazione della missione, a pena di decadenza.

Art. 11 Buono pasto

È erogato un buono pasto per ciascuna giornata in cui il/la dipendente presta servizio dal lunedì al venerdì, di valore nominale non assorbibile pari a € 12,00.

Art. 12 Contributo socio scolastico

Al Personale a tempo indeterminato è riconosciuto per ogni figlio proprio e/o del coniuge, del/della convivente *more uxorio* e/o dell'unito/a civilmente (purché risulti nello stato di famiglia del/della dipendente), un credito welfare, utilizzabile per l'intero ventaglio di beni e servizi previsti dall'art.51 e 100 del TUIR e successive modiche.
Il contributo viene reso disponibile all'inizio di ogni anno sulla piattaforma welfare aziendale, nella misura che segue:

a. € 2.200 annui nel caso di figli da 0 a 6 anni, fino al completamento della scuola materna;
b. € 1.000 annui per il periodo corrispondente alla frequenza di scuole dell'obbligo e superiori;
c. € 1.200 annui, a conclusione delle scuole superiori e fino ai 24 anni di età, nel caso di frequenza di corsi universitari, master, accademie e similari, corsi di perfezionamento e/o specializzazione e dottorati di ricerca.

Per l'individuazione dell'importo spettante si fa riferimento alla situazione al 1° gennaio di ogni anno.

Il credito welfare può essere utilizzato fino alla chiusura del piano dell'anno di riferimento[2]. Eventuali residui presenti a fine anno non sono monetizzabili e vengono automaticamente destinati al fondo pensione per i dipendenti iscritti, altrimenti vengono persi.
Per tutte le casistiche presenti nei punti a), b) e c), in alternativa al contributo welfare, il Personale può richiedere il pagamento di un contributo pari a € 800 annui, erogato in busta paga al netto delle trattenute di legge, all'inizio di ogni anno.

[2] Il credito è utilizzabile per tutti i servizi previsti dalla normativa vigente, ivi inclusi, a titolo esemplificativo, i servizi di baby-sitting, tagesmutter, etc..

Riservato

SACE

Per i figli nati o adottati in corso d'anno viene erogato un contributo di € 800 nella prima busta paga utile, al lordo delle trattenute di legge.

Altri contributi per il supporto alla genitorialità

È riconosciuto un contributo annuale nella misura di € 1.000 per i genitori di figli con disabilità, erogato in busta paga nel primo trimestre dell'anno, al lordo delle trattenute di legge.

È riconosciuta un'integrazione pari al 20% dell'indennità per congedo parentale riconosciuta dall'INPS, fino a un massimo del 50% della retribuzione, fino agli 8 mesi di vita del/della bambino/a.

Art. 13 Contributo CRAL

È riconosciuto un contributo annuale al CRAL nella misura di € 234,00 per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.
Conformemente alla previsione contenuta nello Statuto del CRAL, la Società nomina uno dei tre sindaci.
Qualora si ravvisi la necessità di effettuare approfondimenti in merito alla gestione delle attività e all'amministrazione dei fondi erogati, la Società, sentite le RSA, si riserva di sospendere il contributo sino al termine degli stessi.

Art. 14 Contributo mutuo

SACE partecipa con un contributo lordo in conto interessi al pagamento degli interessi effettivi a fronte di un mutuo immobiliare per l'acquisto/costruzione/ristrutturazione della prima casa di residenza o per l'ampliamento della stessa, se già di proprietà del/della dipendente, a seguito di acquisto di locali attigui e/o pertinenze (cantina, box, posto auto) erogato da un istituto di credito a favore del Personale a tempo indeterminato. Il contributo aziendale è assoggettato alle leggi fiscali e previdenziali vigenti ed è disciplinato nel regolamento attuativo riportato nell'allegato 2.

Art. 15 Premio di produttività

Al Personale è riconosciuto un premio di produttività aziendale variabile (c.d. PAV) secondo gli importi indicati nella tabella sottostante:

PAV

Livello	Importo Lordo
F. *Senior*	€ 5.940,00
F. *Business ex* F2	€ 5.030,00
F. *Business ex* F1 e di nuova nomina*	€ 4.620,00
6°Q	€ 3.970,00
6°	€ 3.510,00
5°	€ 2.650,00
4°	€ 2.145,00
3°	€ 1.685,00
2°	€ 1.385,00

*Nominati/assunti dopo il 22 febbraio 2017

L'importo effettivo del premio sarà pari all'importo teorico previsto per l'inquadramento di appartenenza al 31 dicembre dell'anno di riferimento, moltiplicato per la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi – con riconoscimento di eventuali *overperformance* sui singoli obiettivi – fermo restando un cap fissato al 100% dell'importo complessivo teorico.

Riservato

SACE

La disciplina specifica del PAV, con riferimento ai parametri di produttività utilizzati per il calcolo del premio, ai criteri per l'eventuale riproporzionamento del premio stesso, all'applicazione dei benefici fiscali e del *welfare* aziendale, è contenuta nell'allegato 3.

Art. 16 Previdenza integrativa

La Società concorre alla previdenza integrativa del Personale tramite il versamento di un contributo pari al 7% calcolato sull'importo tabellare comprensivo dell'indennità di carica, così come individuato nel CCNL ANIA, ferma restando la facoltà di ciascun/a dipendente di versare un contributo volontario.
Per i nuovi assunti il fondo di previdenza integrativa negoziale è individuato nel "Previp".
Nel caso di mancata adesione del/della dipendente al Fondo Pensione negoziale, il contributo a carico dell'Azienda non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.
Per quanto non diversamente specificato si rimanda all'allegato 4.

Alle lavoratrici madri, anche in regime di adozione, iscritte alla previdenza integrativa, è riconosciuto un contributo aggiuntivo al fondo di previdenza di importo pari a € 200/mese durante i cinque mesi di maternità obbligatoria.

Art. 17 Trattamento di fine rapporto

Come trattamento di miglior favore rispetto alle previsioni di legge in materia, la Società accoglierà eventuali richieste di anticipo del TFR disponibile in azienda nella misura del 100% della quota maturata, in presenza delle seguenti motivazioni:

- acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, compresi i figli del coniuge e/o del/della convivente *more uxorio* e/o dell'unito civilmente (purché il figlio risulti nello stato di famiglia del/della dipendente)
- ristrutturazione della prima casa di abitazione
- cure sanitarie

Con riferimento a eventuali ulteriori fattispecie, si rimanda alla normativa vigente.
L'eventuale accoglimento della richiesta di anticipo del TFR è subordinato alla produzione di idonea documentazione e potrà essere concessa più di una volta nel corso del rapporto di lavoro.

Art. 18 Prestazioni assistenziali

Temporanea caso morte (TCM)

È garantito un capitale di € 300.000,00 in caso di decesso o invalidità permanente da malattia/infortunio superiore al 66%, tale da determinare l'impossibilità alla prestazione lavorativa.

Infortuni

È garantito un capitale in caso di decesso o invalidità permanente derivante da infortunio, professionale e extraprofessionale, nella misura che segue:

- Caso Morte: capitale assicurato pari a 6 volte la RAL
- Invalidità Permanente: capitale assicurato pari a 7 volte la RAL

In caso di infortunio extraprofessionale sarà applicata una franchigia del 3% relativa al 10%.
Il rischio "in itinere" è compreso nella copertura per infortunio professionale.

I trattamenti relativi alla TCM ed infortuni sono sottoposti alle condizioni indicate nell'apposito documento pubblicato sul sito internet aziendale.

Sanitaria

È fornita una copertura sanitaria da malattia o infortunio, alle condizioni indicate nell'allegato 5.
Conformemente alle politiche del Gruppo SACE in materia e fatte salve diverse determinazioni dei prossimi rinnovi contrattuali, si riconosce a tutti i pensionati la facoltà di aderire ad una nuova copertura sanitaria "quiescenti", senza soluzione di continuità, fino al compimento di 80 anni; il relativo premio resta interamente a carico del pensionato. A tal proposito, il personale quiescente avrà facoltà di scegliere tra una opzione "base" e una opzione "plus": tale scelta potrà essere effettuata solo una volta.

Riservato

SACE

Nota a verbale
Quanto previsto in materia di copertura sanitaria del personale quiescente trova applicazione anche nei confronti del Personale già quiescente alla data di stipula del presente CIA che abbia in essere una copertura sanitaria, usufruendo delle convenzioni ottenute dalla società a condizioni di mercato ovvero quella prevista per il Personale in servizio. A tal fine, il personale già quiescente dovrà decidere all'inizio dell'annualità 2024 se aderire o meno alla nuova copertura sanitaria "quiescenti", senza soluzione di continuità. A tal riguardo, si precisa che in ogni caso le prestazioni assicurative in essere cessano al termine dell'annualità assicurativa in corso e, dunque, il 31/12/2023.
Le Parti convengono di istituire un gruppo di lavoro paritetico finalizzato alla valutazione di eventuali modifiche migliorative nella modulazione delle coperture assistenziali per tutto il Personale a parità di costi aziendali. Di intesa fra le Parti, saranno calendarizzati incontri almeno ogni 6 mesi, previo aggiornamento da parte dell'Azienda dell'informativa relativa al saldo tecnico.

Check-up
Il Personale con contratto a tempo indeterminato potrà usufruire di un *check-up* biennale gratuito. In proposito, SACE si impegna a garantire una gamma di prestazioni di elevato standard, riservandosi la facoltà di aumentare la frequenza a fronte di casistiche gravi ed urgenti.

Art. 19 Credito Welfare

Al Personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio di ciascun anno di vigenza del CIA sarà riconosciuta una somma pari a € 800 a titolo di "credito welfare" da utilizzare per le prestazioni di cui all'art. 51 e 100 del TUIR e successive modifiche, secondo le modalità previste dal regolamento aziendale in materia. La suddetta somma sarà resa disponibile sul portale Welfare nel mese di gennaio di ogni anno.
Il credito welfare può essere utilizzato fino alla chiusura del piano dell'anno di riferimento. Eventuali residui presenti a fine anno non sono monetizzabili e vengono automaticamente destinati al fondo pensione per i dipendenti iscritti, altrimenti vengono persi.

Art. 20 Una Tantum

Al Personale a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto sarà erogata una somma a titolo di Una Tantum con la busta paga di gennaio 2024, secondo la tabella riportata nel seguito:

Livello	Importo Lordo
F. *Senior*	€ 350,00
F. *Business*	€ 330,00
6°Q	€ 310,00
6°	€ 280,00
5°	€ 260,00
4°	€ 240,00
3°	€ 220,00

La somma sopra indicata potrà, a scelta del/della dipendente e in alternativa al pagamento in busta paga, essere riconosciuta sotto forma di credito fruibile sulla piattaforma Welfare.

Riservato

SACE

Art. 21 Decorrenza e termine

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza 1° gennaio 2024 e termine il 31 dicembre 2025 e si intenderà tacitamente rinnovato annualmente qualora non sia data disdetta da una delle Parti entro tre mesi prima della scadenza.

SACE S.p.A.

FIRST – CISL

MARIO ORABONA 20.12.2023 16:22:59 GMT+01:00

FISAC – CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Riservato

SACE

Allegati

Allegato 1: Smart Working

Dal 2017 SACE e le Organizzazioni Sindacali hanno promosso il *work-life balance* attraverso l'introduzione e la regolamentazione dello Smart Working (o "SW"), ritenendo che tale strumento potesse sviluppare nuovi modelli organizzativi flessibili volti a garantire una maggiore produttività dei dipendenti e a migliorare la vita privata degli stessi.
Lo SW, introdotto inizialmente in via sperimentale soltanto per una parte della popolazione, è stato via via esteso nel tempo fino ad arrivare al 100% nel marzo 2020 a fronte della pandemia e quindi della necessità di tutelare la salute e la sicurezza del Personale.
Durante il periodo di emergenza sanitaria, il ricorso intensivo allo SW ha fatto sì che il processo di cambiamento dell'organizzazione del lavoro potesse accelerare ed abbattere le sovrastrutture che, per qualche verso, ancora esistevano nel contesto aziendale.
Le Parti condividono l'opportunità di confermare il ricorso allo SW, di estenderne l'utilizzo in termini di tempo rispetto al precedente accordo contenuto nel Contratto Integrativo Aziendale, nell'ottica di una maggiore sostenibilità ambientale, maggiore produttività e di un miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata.
In particolare, attraverso le modalità descritte di seguito si intende promuovere lo SW con un approccio che massimizzi il *worklife balance* secondo una filosofia *activity based*, intendendo come tale una modalità che consenta alle persone di scegliere l'ambiente più adeguato a seconda della natura dell'attività che stanno portando avanti, con l'obiettivo di sfruttare al meglio le opportunità del lavoro ibrido, contemperando l'esigenza di garantire una maggiore flessibilità in considerazione delle necessità personali e al tempo stesso di tutelare, promuovere e mantenere la creazione di sinergie.

Art. 1 Definizioni
Lo SW è una soluzione organizzativa che consente, anche attraverso l'uso delle tecnologie, di lavorare in tempi e spazi diversi da quelli collegati alla sede aziendale, nel rispetto dei doveri contrattuali, della corretta operatività e delle esigenze individuali di work-life balance.
Lo SW non è Telelavoro e non è consentito in regime di missione.
Lo SW non determina una variazione della sede di lavoro, né comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento contrattuale e retributivo del dipendente.
Lo svolgimento della prestazione in SW non muta gli obblighi, i doveri ed i diritti facenti capo al datore di lavoro ed al/alla dipendente, in forza delle norme di legge e di contratto vigenti al momento.

Art. 2 Accesso allo SW
I/le dipendenti potranno aderire su base volontaria attraverso specifica richiesta.
La prestazione lavorativa svolta in SW formerà oggetto di apposito accordo individuale sottoscritto fra Azienda e dipendente e costituirà ad ogni effetto integrazione del contratto individuale di lavoro. L'accordo individuale sarà coerente con il contratto di lavoro del/della dipendente e potrà quindi essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. Il format standard viene allegato sotto il numero 1 bis) al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale.

Art. 3 Revoca dello SW
Lo svolgimento dell'attività lavorativa mediante SW potrà essere revocato in caso di 'rinuncia del/della dipendente e violazione dei doveri contrattuali da parte del/della dipendente.

Art. 4 Svolgimento dello SW
'Nell'ottica di una sempre maggiore flessibilità e responsabilizzazione nell'organizzazione del lavoro, ogni dipendente potrà svolgere la propria attività lavorativa in SW senza limiti mensili, con l'obiettivo di garantire un'alternanza efficace tra SW e lavoro in presenza, privilegiando la presenza per lo svolgimento di attività caratterizzate da un'alta sinergia di team. A tal proposito, ciascuna Struttura pianificherà le attività in modo tale da massimizzare l'efficacia del lavoro ibrido, destinando indicativamente il 40% delle giornate lavorative al lavoro in presenza e il 60% al lavoro da remoto.
Nel quadro dell'ampia flessibilità come sopra delineato, in ogni caso saranno tenute in particolare considerazione, con una ancor maggiore flessibilità consentita, le esigenze personali di specifiche categorie (quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: dipendenti con invalidità pari o superiore al

Riservato

46% e/o possesso della L.104 per se stessi, dipendenti con malattie oncologiche e/o sottoposti a terapie salva-vita o che versino in condizioni di fragilità, donne in gravidanza e genitori con figli fino a 36 mesi di vita, dipendenti con necessità di assistere familiari con patologie certificate o titolari di L.104).
Il regime orario adottato nello svolgimento delle attività in SW resta invariato rispetto al normale orario di lavoro previsto dagli accordi contrattuali aziendali vigenti e dal CCNL ANIA in vigore.
Il Personale è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti assegnati. In caso di problemi tecnici della dotazione in uso per lo SW, il/la dipendente, qualora il problema non riesca ad essere tempestivamente risolto dai centri di assistenza da remoto, deve prontamente avvisare il/la Responsabile anche al fine di definire le modalità più opportune di prosecuzione dell'attività.
Le assenze dal lavoro e la relativa comunicazione sono disciplinate dai vigenti CCNL e CIA e dai Regolamenti aziendali.
Resta inteso che tutte le prerogative e i diritti sindacali restano inalterati anche in regime di SW.
Restano altresì applicabili tutte le previsioni normative ed economiche stabilite nel CCNL e nel CIA ove non diversamente disciplinate dal presente regolamento.
Per promuovere una corretta ed efficace applicazione delle misure di flessibilità previste dal presente contratto, la società condurrà iniziative di formazione e comunicazione a tutto il Personale mirate anche a sostenere un modello culturale fondato sulla fiducia e il rispetto tra le persone.
Con le medesime finalità viene inoltre costituita una commissione paritetica composta da rappresentanti della società e di tutte le RSA, che avrà il compito di monitorare l'attuazione delle misure stesse anche con il supporto di un organismo terzo, la cui disciplina sarà regolata da un protocollo condiviso tra le Parti.

Art. 5 Diritto alla disconnessione
Al fine di favorire il benessere dei lavoratori e una più agevole conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'Azienda garantisce l'esercizio del diritto alla disconnessione.
Ciascun/a dipendente ha diritto di disconnettersi da tutti gli strumenti di lavoro, sino all'inizio della successiva giornata lavorativa, una volta terminato il proprio orario giornaliero.
A questo scopo, sempre nel rispetto dell'orario di lavoro, saranno adottate specifiche misure organizzative, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- attenzione al tempo e alle agende dei colleghi, verificando la disponibilità dei partecipanti prima di fissare una riunione e avendo cura di programmarla preferibilmente in orari che tengano conto della disponibilità della maggior parte dei partecipanti;
- individuazione di momenti periodici di allineamento con il team di durata e frequenza equilibrata che, salvaguardando periodi di lavoro non in presenza, favoriscano il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori;
- invio di mail/messaggistica durante la normale giornata lavorativa, avendo cura di evitare la fascia serale/notturna, il weekend e giorni festivi, le giornate di ferie/permessi, di riposo compensativo e i giorni di chiusura dell'azienda.

Art. 6 Ferie e premessi
In costanza di SW, il ricorso agli istituti quali ferie, permessi retribuiti, congedi parentali e permessi di cui alla L. 104/1992 rimane invariato in termini di requisiti, modalità di fruizione e comunicazione.
In particolare, permangono i vincoli e i termini di godimento di ferie secondo quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi/regolamenti anche aziendali vigenti.

Art. 7 Strumenti di lavoro
In linea generale, al Personale in SW verrà fornito un PC portatile. Costituisce condizione indispensabile per l'accesso allo SW la disponibilità di una connessione di rete, presso il luogo ove si intende prestare la propria attività. Eventuali oneri di installazione, mantenimento o di utilizzo della rete resteranno a carico del/della dipendente.
Il Personale per lo svolgimento dello SW è tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate in conformità con le disposizioni del T.U. 81/2008 ed ordinariamente utilizzate per lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda, e con le istruzioni tecniche ricevute, nel rispetto di quanto previsto dalle "Policy Aziendali".

Riservato

SACE

Art. 8 Luoghi di lavoro

La prestazione lavorativa in SW potrà essere svolta, secondo le determinazioni del/della dipendente, presso:

1. residenza/domicilio del/della dipendente,
2. altro luogo liberamente scelto dal/dalla dipendente che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza e garantisca la necessaria connessione e nel rispetto dei requisiti previsti dalle vigenti norme.

La scelta del luogo e ambiente, che dovrà comunque essere all'interno del territorio nazionale, salvo deroghe espressamente richieste, dovrà essere fondata su criteri di ragionevolezza che garantiscano il giusto equilibrio tra esigenze personali e lavorative.

Art. 9 Sicurezza

Le Parti si danno atto che la tutela assicurativa INAIL riferita al lavoratore "agile" è disciplinata dall'art. 23 della Legge 22 maggio 2017 n. 81, nonché le relative istruzioni operative INAIL (Circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017) e successive modificazioni.

La Società dichiara che le apparecchiature fornite al Personale in SW rispettano le norme di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi e fornirà adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature assegnate, i rischi generali e specifici propri della mansione svolta, nonché le norme comportamentali da seguire per lo svolgimento della prestazione in sicurezza, a tutela della propria salute.

Il Lavoratore ha l'obbligo di cooperare con l'Azienda all'attuazione di quanto sopra, nonché di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute e di utilizzare correttamente tali apparecchiature, in conformità alle norme comportamentali e alle istruzioni tecniche che gli saranno fornite, così come di prendersi cura della sicurezza propria e di eventuali soggetti terzi che dovessero essere presenti nel luogo in cui intenderà svolgere la propria attività in modalità SW, scelta secondo i criteri riportati al punto precedente.

Il Personale è tenuto a rispettare le indicazioni riportate nell'informativa allegata e, in caso di difformità dalle stesse, astenersi immediatamente dallo svolgere l'attività lavorativa in tali condizioni e rientrare, prima possibile, presso la propria sede di assegnazione o recarsi presso altro luogo idoneo affinché siano rispettate le ricordate indicazioni; in caso di impossibilità oggettiva a proseguire l'esecuzione della prestazione lavorativa, la giornata dovrà essere giustificata con idonea causale d'assenza, con conseguente rendicontazione delle difformità al Servizio Prevenzione e Protezione.

La Società, pertanto, resterà sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni e/o danni in cui dovessero incorrere, sia il/la dipendente che eventuali terzi, sia persone che cose, qualora gli stessi fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate, a comportamenti del dipendente difformi rispetto alle indicazioni riportate nell'informativa allegata e relativa alla sicurezza

Il lavoratore è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'accesso alle apparecchiature da parte di funzioni ICT per la sicurezza dei dati e si impegna a consegnare le stesse per le opportune verifiche in materia di sicurezza in generale e di manutenzione. La gestione delle dotazioni informatiche avviene con le stesse modalità sia in caso di presenza presso la sede, sia in caso di lavoro da remoto: a tal proposito, per garantire una completa gestione ed assistenza, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà essere attivata la connessione alla extranet.

Annualmente il lavoratore riceverà un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Resta fermo l'obbligo del lavoratore di seguire i corsi indicati dal D.lgs. n. 81/2008 e sue modificazioni, con particolare riferimento alla specificità del rischio relativo alla postazione e al videoterminale, oltre a quelli che di volta in volta verranno individuati dall'aggiornamento della valutazione del rischio.

Il lavoratore è obbligato a segnalare immediatamente al Datore di Lavoro o suo Delegato qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza ed a seguire le indicazioni del Datore di Lavoro o suo Delegato.

Art. 10 Formazione

In un'ottica di garantire a tutti i fruitori dello SW pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, ed anche al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione dei lavoratori, lo SW continuerà ad essere accompagnato e supportato da iniziative formative da dedicare sia all'uso della strumentazione

Riservato

digitale, sia allo sviluppo delle competenze e delle soft skill, sia alla salute e sicurezza, realizzando un più ampio e concreto supporto per l'inclusione e conciliazione dei tempi di vita e lavoro.
Resta ferma ed impregiudicata la formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati.

Art. 11 Riservatezza dei dati aziendali
Il lavoratore che si avvale dello SW è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale ed è, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantirne la salvaguardia. Si conferma che anche durante lo svolgimento della prestazione di SW dovranno essere osservate le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003 e seguenti).

Art. 12 Utilizzo dei dati riguardanti le prestazioni dei lavoratori
Le Parti convengono esplicitamente che i dati relativi alle prestazioni svolte in regime di SW, anche se raccolti dall'Azienda per mezzo dei sistemi informatici e/o telematici di cui si avvale il lavoratore che ne usufruisce, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970 così come modificato dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2015 in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro e non saranno utilizzati in violazione e/o modifica dei doveri contrattuali.

Art. 13 Diritti sindacali
Lo svolgimento dell'attività con modalità di SW non modifica il sistema di diritti e libertà sindacali sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
Per gli allegati in tema di "Salute e sicurezza sul luogo di lavoro" si rimanda a quanto pubblicato sulla intranet aziendale.

Riservato

SACE

Allegato 1 bis: Accordo di Smart Working

Tra

..... o la "Società"

e

....., nato/a _____, codice fiscale n._____

Premessa

a) _____ è dipendente della Società con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato/indeterminato;

b) Lo *Smart Working* (di seguito SW) è una soluzione organizzativa che consente, anche attraverso l'uso delle tecnologie, di lavorare in tempi e spazi diversi da quelli collegati alla sede aziendale, nel rispetto dei doveri contrattuali, della corretta operatività e delle esigenze individuali di *work-life balance*;

c) Il dipendente ha richiesto la possibilità di accedere alla suddetta modalità lavorativa di SW rispettando quanto definito nell'accordo Aziendale.

Ciò premesso le parti stipulano il presente accordo di SW alle condizioni che seguono:

d. Decorrenza ~~e durata dell'accordo~~

_____ (data)

Le Parti concordano sulla possibilità di reciproca reversibilità del rapporto, previa presentazione di richiesta motivata, avanzata con preavviso minimo di 30 giorni.

d. Inquadramento

La prestazione lavorativa effettuata in regime di SW non implica alcuna modifica dell'inquadramento economico e professionale del dipendente.

d. Luogo di Lavoro

L'attività può essere prestata:

1. residenza/domicilio del/della dipendente,
2. altro luogo liberamente scelto dal/dalla dipendente che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza e garantisca la necessaria connessione, e che comunque rispetti i requisiti previsti dalle vigenti norme.

La scelta del luogo e ambiente, che dovrà comunque essere all'interno del territorio nazionale, salvo deroghe espressamente richieste, dovrà essere fondata su criteri di ragionevolezza che garantiscano il giusto equilibrio tra esigenze personali e lavorative.

In caso di dubbi sull'idoneità dei luoghi individuati, sarà richiesto parere al RSPP.

d. Orario di lavoro

Il/la dipendente deve comunque garantire il rispetto dell'orario di lavoro previsto dal CCNL e dal CIA. Non sarà riconosciuto al dipendente alcun trattamento retributivo e normativo aggiuntivo.

È fatto comunque divieto al dipendente di svolgere la prestazione in orario notturno (dalle h. 22:00 alle h. 6:00). Infine, nel caso di svolgimento di SW non sono previste prestazioni aggiuntive di lavoro (es. straordinario, supplementare, festivo, ecc).

5. Giornate in SW

Nell'ottica di una sempre maggiore flessibilità e responsabilizzazione nell'organizzazione del lavoro, ogni dipendente potrà svolgere la propria attività lavorativa in SW, senza limiti mensili, garantendo un'alternanza tra SW e lavoro in ufficio secondo la filosofia illustrata nel CIA.

6. Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dall'Azienda, il/la dipendente in SW deve rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa o recarsi in azienda qualora la presenza fisica sia ritenuta necessaria, oppure varierà la giornata di fruizione.

Riservato

SACE

7. Inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale

Il presente accordo di SW non incide sull'inserimento del/della dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

8. Assegnazione degli strumenti di lavoro

Per tutta la durata dell'accordo di SW, la Società fornirà al/dalla dipendente, in comodato d'uso gratuito, tutta l'attrezzatura e gli strumenti necessari per l'espletamento dell'attività lavorativa da remoto.
L'Azienda fornirà la strumentazione che si riterrà idonea, secondo l'Area aziendale di appartenenza, la Funzione, il ruolo e le attività specifiche che permettano il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale.

9. Prevenzione e sicurezza

La Società dichiara che le apparecchiature fornite al dipendente in ragione dello SW rispettano le norme di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi.
La Società garantirà, altresì, l'adozione di tutte le misure necessarie a tutelarne la sicurezza e fornirà, in particolare, adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature assegnate, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici propri della mansione svolta, nonché le norme comportamentali da seguire per lo svolgimento della prestazione in sicurezza e la tutela della propria salute.
Il/la dipendente si impegna ad applicare correttamente le direttive aziendali ricevute e ad utilizzare correttamente tali apparecchiature, in conformità alle istruzioni tecniche che gli saranno fornite. Analogamente si impegna a prendersi cura della sicurezza propria e di eventuali soggetti terzi che dovessero essere presenti nel luogo in cui intenderà svolgere la propria attività in modalità SW. La Società, pertanto, resterà sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni e/o danni in cui dovessero incorrere, sia il/la dipendente che eventuali terzi, sia persone che cose, qualora gli stessi fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio connesse all'ambiente in cui la prestazione lavorativa viene svolta nel caso in cui non disponesse dei requisiti minimi di sicurezza previsti dall'allegato 1.
Il/la dipendente si impegna a consentire l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile del servizio di prevenzione e protezione o da parte di un suo delegato, per verificare il corretto stato di manutenzione delle apparecchiature in dotazione, la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza e l'eventuale documentazione a corredo richiesta dalla normativa vigente. Il/la dipendente si impegna ad attenersi rigorosamente alle norme di sicurezza vigenti ed alle istruzioni impartite.
Il/la dipendente potrà, qualora lo ritenga necessario, rivolgersi al medico aziendale competente, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al fine di chiedere eventuali pareri in merito all'idoneità dei luoghi che intende utilizzare, ovvero al corretto utilizzo delle attrezzature e/o comunque alle misure da adottare per garantire la propria sicurezza.
Il medico aziendale competente potrà essere consultato secondo le stesse modalità previste per il caso di svolgimento dell'attività nei locali aziendali. Il Personale sarà informato e potrà partecipare a tutti i programmi preventivi di salute di Società.
Il Personale riceverà con cadenza annuale una informativa completa relativa ai rischi connessi alla attività lavorativa e alle differenti sedi di espletamento della prestazione lavorativa.
In via più generale, il dipendente si impegna a prendersi massima cura della propria salute e sicurezza ed al totale rispetto di quanto, applicabile al contesto oggetto del presente accordo, è prescritto dal D. Lgs. 81/2008, art. 20 comma 1 e 2.

10. Infortunio

Nell'eventualità di un infortunio subito dal/dalla dipendente in SW, questo dovrà fornirne tempestivamente informazione dettagliata alla Società, che provvederà agli adempimenti di legge, informando gli enti e le autorità competenti anche sulla localizzazione, tempificazione e modalità di SW in atto al momento dell'infortunio subito dal dipendente.

11. Normativa applicabile

Per ogni aspetto non regolato dal presente atto, le parti fanno riferimento al contratto di lavoro in essere e alle disposizioni generali di legge, fatta eccezione per quelle incompatibili con la natura dello SW.

Riservato

SACE

Allegato 2: Regolamento applicativo mutui

ART. 1 – Oggetto

a) SACE S.p.A. (di seguito "SACE") partecipa con un contributo lordo in conto interessi assoggettato alle leggi fiscali e previdenziali vigenti al pagamento degli interessi effettivi a fronte di un mutuo immobiliare per l'acquisto/costruzione[3]/ristrutturazione della prima casa di residenza o per l'ampliamento della stessa, se già di proprietà del dipendente, a seguito di acquisto di locali attigui e/o pertinenze (cantina, box, posto auto) erogato da un istituto di credito (di seguito "Istituto Erogante") a favore di un dipendente SACE a tempo indeterminato;

b) Il contributo in conto interessi erogato da SACE è pari al 70% del tasso applicato dall'Istituto Erogante, Il contributo, così calcolato, non potrà comunque superare i 4 punti percentuali[4]

c) SACE eroga il contributo in conto interessi per una durata massima di 25 anni entro il limite massimo inderogabile di € 250.000,00 (euro duecentocinquantamila/00) di capitale erogato;

d) Il contributo interessi è calcolato sull'importo della singola rata di restituzione;

e) SACE cessa di erogare il contributo in conto interessi in caso di estinzione anticipata totale del mutuo o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Al successivo punto 3 b), ii) viene disciplinata la fattispecie relativa ai dipendenti beneficiari di contributo interessi aziendale sul mutuo immobiliare che risolvono il rapporto di lavoro per raggiungimento dei requisiti pensionistici. La concessione del contributo in conto interessi è autorizzata da SACE in base alla sussistenza dei requisiti previsti all'art. 2;

f) SACE valuterà la possibilità di erogare il contributo in conto interessi anche per mutui erogati al/alla dipendente precedentemente, anche all'assunzione, purché compatibili con il presente Regolamento.

ART. 2 – Requisiti

a) Possono richiedere il contributo in conto interessi di cui al presente Regolamento i/le dipendenti SACE a tempo indeterminato, a prescindere dal loro livello di inquadramento; b) In caso di dipendenti del perimetro SACE sposati tra loro o conviventi, la richiesta del contributo in conto interessi potrà essere presentata da entrambi per la quota di titolarità;

c) Il contributo in conto interessi è concesso da SACE per l'acquisto di un alloggio libero oppure occupato dal richiedente, nel quale il dipendente abbia la propria residenza o la trasferisca entro 18 (diciotto) mesi dalla data di erogazione del mutuo;

d) Viene escluso dal contributo SACE in conto interessi il/la dipendente che risulti già proprietario/a, anche in comproprietà (ad esclusione della fattispecie in cui il dipendente è titolare di un diritto di comproprietà a seguito di partecipazione ad asse ereditario) di un alloggio nel Comune di residenza o nel comune dove ha sede l'ufficio SACE da cui dipende. È parimenti escluso dal contributo il/la dipendente che sia titolare di un diritto di nuda proprietà su un immobile il cui usufrutto o altro diritto di godimento sia goduto da terzi.

Tale disposizione non si applica nel caso di usufrutto goduto da genitori, figli, fratelli/sorelle, ascendenti diretti di 2° grado.

ART. 3 Modalità di erogazione del contributo in conto interessi

d) Il contributo in conto interessi viene determinato da SACE al momento della concessione del mutuo al/alla dipendente nel seguente modo:

   i. MUTUO a TASSO FISSO: in base al Piano di Ammortamento in linea capitale e interessi elaborato dall'Istituto Erogante;

   ii. MUTUO a TASSO VARIABILE (compresi quelli con CAP): in base al Piano di Ammortamento in linea capitale elaborato dall'Istituto Erogante e al primo tasso d'interesse applicato. Il contributo sarà adeguato annualmente in base al tasso applicato dall'Istituto Erogante al 31 dicembre dell'anno precedente;

---

[3] All'acquisto sono equiparate la costruzione dell'immobile (anche mediante Cooperative), l'aggiudicazione mediante asta immobiliare e, in generale, qualsiasi forma di acquisto della proprietà dell'immobile che implichi, per l'acquirente, la necessità di stipulare un mutuo

[4] A titolo esemplificativo: a fronte di un tasso applicato dall'istituto pari al 5%, il contributo aziendale sarà corrispondente al 3,5%; a fronte di un tasso applicato dall'istituto pari al 7%, il contributo aziendale sarà corrispondente al 4%, in ragione del tetto sopra menzionato.

Riservato

SACE

iii. In entrambi i casi è escluso il pre-ammortamento.

b) Il contributo in conto interessi viene riconosciuto con decorrenza dalla data di domanda:
   i. al/alla dipendente in servizio, al lordo delle trattenute di legge, mensilmente in busta paga Resta inteso che, qualora non sussistano i tempi tecnici necessari per la determinazione del contributo in conto interessi sulla prima rata in scadenza del piano, SACE liquiderà al dipendente quanto dovuto nella busta paga immediatamente successiva[5];
   ii. al/alla dipendente beneficiario del contributo aziendale in conto interessi per mutuo immobiliare, che abbia maturato un'anzianità di servizio in SACE di almeno 25 anni, che risolva il rapporto di lavoro con SACE per raggiungimento dei requisiti pensionistici. In tale caso SACE eroga al dipendente in via anticipata all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro una somma pari al contributo delle annualità mancanti, con un limite massimo di 5 annualità.

d) c.d. "ampliamento mutuo".

Fatti salvi i requisiti di cui all'art. 2 ed i limiti di cui all'art. 1 lett. C), (massimale complessivo di € 250.000,00), il/la dipendente può chiedere un ulteriore contributo in conto interessi su un nuovo mutuo (che si aggiunga al mutuo precedente ovvero lo sostituisca), per le seguenti causali:
- Acquisto/costruzione di un nuovo immobile da adibire a prima abitazione;
- ampliamento dell'immobile, mediante l'acquisto di locali attigui e/o pertinenze, box auto;
- ristrutturazione dell'immobile adibito a prima abitazione.

In caso di ampliamento di un mutuo erogato direttamente da SACE, il capitale sussidiato mediante contributo in conto interessi sarà pari alla differenza tra il limite massimo di 250.000 euro ed il capitale ottenuto con il mutuo SACE (al netto del capitale già rimborsato o di eventuali estinzioni anticipate totali o parziali).

d) Gli oneri bancari e notarili necessari per la negoziazione e la stipula del mutuo immobiliare sussidiato da SACE sono a carico del dipendente.

ART. 4 – Adempimenti a carico del dipendente

a) Le domande per l'ottenimento del contributo in conto interessi devono essere presentate alla funzione People Care , aprendo un'apposita richiesta di servizio al service desk
b) Il/la dipendente si obbliga a presentare, non appena ne entra in possesso, i seguenti documenti:
   i. copia del contratto di mutuo e dei relativi allegati;
   ii. il piano di ammortamento sviluppato dall'Istituto Erogante, con l'indicazione di numero delle rate, delle date di scadenza, della quota capitale, della quota interessi, del totale rata, del debito residuo e del tasso applicato;
   iii. copia del contratto di compravendita dell'immobile o della documentazione comprovante l'autorizzazione alla costruzione dell'immobile;
   iv. l'autocertificazione dello stato di famiglia;
   v. l'autocertificazione attestante l'assenza di immobili di sua proprietà nel Comune di residenza.
c) Il/la dipendente è obbligato a fornire annualmente il prospetto relativo agli interessi pagati;
d) In seguito a estinzioni anticipate parziali del mutuo sussidiato da SACE il/la dipendente si obbliga a consegnare tempestivamente a SACE il nuovo piano di ammortamento elaborato dall'Istituto Erogante;

---

[5] L'ammontare del contributo in conto interessi **(il quale verrà erogato con cadenza mensile mediante rate di importo costante)** è determinato in base alla seguente formula:

$$\text{contributo (importo mensile)} = \left[\frac{\text{interessi dovuti nell'anno solare}}{12}\right] \times \text{70\% fino a un massimo di 4 punti percentuali}$$

Per "interessi dovuti nell'anno solare" si intende la somma delle quote interessi dovute per ciascun anno solare, desunta dal piano di ammortamento consegnato a SACE *ex* ART. 4 lettera b-ii).

Riservato

SACE

e) Il/la dipendente si obbliga a comunicare anticipatamente a SACE l'eventuale estinzione anticipata totale del mutuo, fermo restando che il riconoscimento del contributo in conto interessi cessa con la data di estinzione del mutuo;
f) Il/la dipendente si obbliga a trasferire la propria residenza ed il proprio domicilio nell'immobile acquistato con il mutuo sussidiato da SACE entro 18 mesi dalla data di concessione del mutuo. A tal fine, entro 18 mesi dalla data di prima erogazione del contributo in conto interessi dovrà far pervenire a People Care apposito certificato di residenza e autocertificazione attestante l'elezione dell'immobile a proprio domicilio principale ed abituale. In mancanza di tali adempimenti SACE, previo sollecito alla presentazione dei documenti richiesti, revocherà il contributo in conto interessi, riservandosi la facoltà di ripetere quanto eventualmente illegittimamente percepito;
g) In caso di richiesta di contributo per ristrutturazione dell'immobile il/la dipendente dovrà allegare alla domanda di concessione dello stesso:
    i. copia del preventivo dei lavori;
    ii. copia della DIA inviata al Comune nel quale si trova l'immobile da ristrutturare;
    iii. Prima dell'inizio ed al termine dei lavori di ristrutturazione il/la dipendente dovrà consentire l'accesso nell'immobile ad incaricato tecnico espressamente autorizzato dall'azienda allo scopo di verificare l'effettivo svolgimento dei lavori di ristrutturazione indicati nel preventivo allegato alla domanda di concessione, o presentare fotocopia delle fatture attestanti l'effettuazione dei lavori di ristrutturazione. In mancanza, il contributo aziendale in conto interessi non potrà essere erogato. Le spese peritali sono a carico della Compagnia.

ART. 5

I/le dipendenti che già hanno contratto un mutuo erogato direttamente da SACE possono estinguere il precedente mutuo per aderire al nuovo sistema. In questo caso il capitale su cui SACE eroga il contributo in conto interessi è determinato dalla differenza fra il massimale di € 250.000,00 in linea capitale e il capitale rimborsato a SACE fino al momento della domanda di passaggio al nuovo sistema.

Con riferimento ai mutui erogati direttamente da SACE S.p.A. in virtù dei regolamenti precedenti al 2006 e nell'ottica di un ulteriore miglioramento delle condizioni previste per i dipendenti dall'addendum del 26/07/2021, le Parti concordano di modificare il relativo piano di ammortamento. In particolare viene applicato per tutte le tre fasce previste dal "Regolamento per la concessione di mutui ipotecari per l'acquisto di alloggi ad uso di stabile abitazione" un unico tasso pari al TUS con uno spread dello 0%. Il tasso verrà aggiornato annualmente con decorrenza 1 gennaio sulla base del TUS in vigore il 1 luglio dell'anno precedente. La variabilità del tasso sarà limitata da un *floor* (tasso minimo 1%) e da un *cap* (tasso massimo 3%).

Riservato

SACE

Allegato 3: PAV

Con riferimento al PAV previsto dall'art. 15 del CIA, si specifica quanto segue.

Il premio sarà pari all'importo teorico previsto per l'inquadramento di appartenenza al 31 dicembre dell'anno di riferimento, moltiplicato per la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi – con riconoscimento di eventuali *overperformance* sui singoli obiettivi, fermo restando un cap fissato al 100% dell'importo complessivo teorico – così come di seguito specificato:

Obiettivo	Target	Peso
1) Budget costi	% effettiva raggiungimento vs obiettivo	60%
2) Costo del Personale/ premi lordi contabilizzati	% effettiva raggiungimento vs obiettivo del 17%	25%
3) Clienti serviti	% effettiva raggiungimento vs obiettivo	15%

Con riferimento agli obiettivi 1 e 2, i costi si intendono al netto degli esodi e dei distacchi.
Con riferimento all'obiettivo 3, per "Clienti serviti" si intendono i clienti derivanti da operazioni deliberate, rinunciate e mancati perfezionamenti. Tale obiettivo si considera realizzato al 100% se la percentuale di raggiungimento è ricompresa tra l'80% ed il 100%.

Il premio è erogato il mese successivo all'approvazione del bilancio da parte dell'organo competente, esclusivamente al Personale in servizio a tale data.
Resta inteso che l'importo della quota sarà riproporzionata nei seguenti casi:

- assunti in corso d'anno
- dipendenti in part-time
- oltre le 160 ore di assenza (non determinate da infortunio sul lavoro o in itinere, interdizione anticipata per maternità, congedo obbligatorio di maternità o paternità, permessi L.104/1992, permessi studio, ferie, permessi sindacali) l'importo del PAV sarà ridotto del 10%.
- saranno applicate ulteriori riduzioni del 10% per ogni 80 ore di assenza successive alle 160.

Ai/alle dipendenti cessati per pensionamento il premio sarà erogato *pro quota*.

La Società fornirà alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo una comunicazione scritta corredata di idonea documentazione (estratto della documentazione approvata dal CdA) relativa ai *target* fissati per ciascun anno (entro 30 giorni dalla definizione di ciascun obiettivo) e al loro grado di raggiungimento al termine dell'esercizio di riferimento (entro il 15 maggio dell'anno successivo).

Le parti concordano che il PAV, così come definito, possa essere convertito, su scelta del/della dipendente, nelle prestazioni di cui all'art. 51 commi 2-4 del Tuir (cd. *welfare* aziendale), secondo il piano eventualmente applicato in azienda, in conformità alla normativa vigente.
In caso di destinazione del PAV (almeno nella misura del 50%) in *welfare*, verrà riconosciuto un ulteriore credito *welfare* pari al 25% dell'importo convertito e utilizzato.
Ai fini dell'applicazione dei benefici fiscali previsti dalla legge, la Società farà altresì riferimento ai seguenti indicatori di produttività:

- Riduzione dell'assenteismo
- Smart Working
- Efficientamento dei costi effettivi rispetto ai costi previsti
- Riduzione dei tempi di consegna delle polizze
- Volume della produzione

Nota a verbale
La Società e le Organizzazioni sindacali, tenuto anche conto delle possibili modifiche all'operatività aziendale in corso di definizione al momento della sottoscrizione del presente accordo, valuteranno congiuntamente entro il primo trimestre 2024 un'eventuale revisione dei criteri di calcolo.

Riservato

SACE

In ogni caso, eventuali modifiche che intervengano in corso d'anno rispetto agli obiettivi assegnati saranno comunque tempestivamente comunicate alle Organizzazioni Sindacali. Nel caso in cui i risultati siano influenzati significativamente da fattori non ricorrenti, la rilevazione dei dati consuntivi non includerà tali fattori straordinari.

Qualora dovessero verificarsi significative variazioni dell'organico, dell'organizzazione aziendale, del *business* (quali a mero titolo esemplificativo la cessione a terzi di prodotti, di attività produttive, di tipologie di clienti), o modifiche dell'oggetto sociale tali da rendere inidonei i criteri sopra individuati, le Parti s'incontreranno per valutare l'individuazione di nuovi parametri o la revisione dei *target* assegnati.

Riservato

SACE

Allegato 4: Previdenza Complementare

1. A far data dalla firma del contratto il piano di previdenza complementare per tutti i dipendenti attuali e futuri dell'Azienda sarà realizzato mediante l'adesione da parte dell'Azienda e da parte dei singoli dipendenti, su base individuale e volontaria, a "Previp Fondo Pensione" (di seguito Fondo), iscritto all'albo dei Fondi Pensione istituito presso la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione con il n. 1241.

2. Le Parti convengono che SACE erogherà il contributo previsto dal CIA ai dipendenti che aderiscono al fondo "Previp" ovvero ai dipendenti in forza alla data del 1 gennaio 2014 già iscritti ad altri fondi di previdenza registrati all'albo dei Fondi Pensione istituito presso la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione. SACE erogherà anche un ulteriore contributo pari all'1,50% dei premi versati dell'anno, maggiorati del costo sostenuto dal singolo dipendente per l'adesione al fondo.

3. La contribuzione al Fondo si realizzerà mediante le modalità definite nella Contrattazione Integrativa Aziendale, in applicazione della vigente normativa.

4. In materia di TFR:
   - l/le dipendenti che alla data di sottoscrizione del presente accordo non aderiscono al "Fondo Pensione" potranno aderire al fondo "Previp" anche al solo fine del conferimento del TFR, mediante devoluzione al Fondo stesso, in conformità alle disposizioni in materia di previdenza complementare dell'intero ammontare del TFR maturando dal momento della loro adesione;
   - Il/la dipendente iscritto al Fondo potrà incrementare il versamento a proprio carico nel rispetto delle previsioni di legge. Per accedere a questa facoltà il dipendente interessato dovrà fare apposita richiesta alla funzione People Care

5. Per i funzionari assunti prima del 28/04/1993 iscritti alla previdenza integrativa continuerà ad essere erogato il contributo aziendale aggiuntivo annuo di € 823,33.

Nuovi assunti

Scelta sulla destinazione del Tfr

In base a quanto previsto dalla vigente normativa, dal gennaio 2007 ciascun lavoratore dipendente può scegliere di destinare il proprio Trattamento di Fine Rapporto (TFR) maturando (futuro) alle forme pensionistiche complementari o mantenere il TFR presso SACE. In relazione all'anzianità contributiva maturata presso gli enti di previdenza obbligatoria la nuova disciplina di legge offre diverse possibilità di scelta per i lavoratori, in relazione anche alle rispettive situazioni individuali:

C) <u>Lavoratori dipendenti iscritti ad un ente di previdenza obbligatoria dal 29 aprile 1993</u>

La scelta del lavoratore sulla destinazione del TFR riguarda l'intero TFR maturando e può essere manifestata in modo esplicito (dichiarazione espressa) o tacito (silenzio-assenso all'adesione).

Modalità Esplicite

Entro 6 mesi dalla data di assunzione il lavoratore dipendente può scegliere di:
- destinare il TFR futuro ad una forma pensionistica complementare;
- mantenere il TFR futuro presso il datore di lavoro. In tal caso l'intero TFR è trasferito da SACE al Fondo per l'erogazione del TFR ai dipendenti del settore privato, gestito, per conto dello Stato, dall'INPS.

La scelta di destinazione del TFR futuro ad una forma pensionistica complementare deve essere espressa dal lavoratore attraverso la compilazione dell'apposito modulo, indirizzato a SACE con l'indicazione della forma di previdenza complementare prescelta.
La dichiarazione scritta è necessaria anche nel caso in cui si scelga di mantenere il TFR futuro presso il proprio datore di lavoro.

Riservato

SACE

Modalità Tacite (Silenzio – Assenso)
Se entro 6 mesi dall'assunzione il lavoratore non esprime alcuna indicazione relativa alla destinazione del TFR, SACE trasferisce il TFR futuro alla forma pensionistica collettiva negoziale. In presenza di più forme pensionistiche collettive, SACE trasferisce il TFR futuro alla forma alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda.

Trenta giorni prima della scadenza dei 6 mesi utili per effettuare la scelta, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore che ancora non abbia presentato alcuna dichiarazione le necessarie informazioni sulla forma pensionistica collettiva alla quale sarà trasferito il TFR futuro in caso di silenzio del lavoratore.

La destinazione del TFR futuro ad una forma pensionistica complementare sia con modalità esplicite che tacite:

- riguarda esclusivamente il TFR futuro. Il TFR maturato fino alla data di esercizio dell'opzione resta accantonato presso SACE e sarà liquidato alla fine del rapporto di lavoro con le rivalutazioni di legge;
- determina l'automatica iscrizione del lavoratore alla forma prescelta. Il lavoratore iscritto godrà quindi dei diritti di informazione e partecipazione alla forma di previdenza complementare cui ha aderito;
- non può essere revocata, mentre la scelta di mantenere il TFR futuro presso il datore di lavoro può in ogni momento essere revocata per aderire ad una forma pensionistica complementare.

B) <u>Lavoratori dipendenti iscritti ad un Istituto di previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993.</u>
Anche tali lavoratori sono chiamati ad effettuare la scelta sulla destinazione del TFR maturando, negli stessi termini e con le stesse modalità, esplicite o tacite, già illustrate per i lavoratori entrati nel mondo del lavoro dal 28 aprile 1993. Tuttavia per tali lavoratori, in ragione della maggiore anzianità lavorativa, è prevista la possibilità di destinare alle forme di previdenza complementare anche soltanto una parte del TFR maturando. In particolare, tali lavoratori possono:

- **se già iscritti** ad una forma pensionistica complementare al l° gennaio 2007, scegliere, con dichiarazione scritta indirizzata al datore di lavoro (modalità esplicita), di contribuire al fondo con la stessa quota versata in precedenza mantenendo presso il datore di lavoro la quota residua di TFR. In tal caso, il residuo TFR è trasferito dal datore di lavoro al Fondo per l'erogazione del TFR ai dipendenti del settore privato, gestito, per conto dello Stato, dall'INPS;
- **se non iscritti** ad una forma pensionistica complementare al l° gennaio 2007, scegliere con dichiarazione scritta diretta al datore di lavoro (modalità esplicita) di trasferire il TFR futuro a una forma pensionistica complementare, nella misura fissata dal CIA.

In entrambi i casi resta ferma la possibilità di incrementare la quota di TFR maturando da versare alla forma pensionistica complementare. Se i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993 non esprimono alcuna scelta sul TFR, si verifica il silenzio-assenso all'adesione e il datore di lavoro trasferisce integralmente il TFR futuro alla forma pensionistica complementare individuata, secondo quanto illustrato in 'Modalità Tacite' (v. sopra).

C) <u>Lavoratori assunti e iscritti dopo il 31/12/2006</u>

Anche per tali lavoratori sarà possibile scegliere, tramite il modello TFR2, in base all'art.1 comma 38 legge n. 124/2017, la percentuale del TFR destinata al fondo di previdenza complementare individuata nel presente regolamento nelle due possibili percentuali:

- 100%
- 50%

Riservato

SACE

Perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo Pensione

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro che determinano la perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo Pensione senza aver maturato i requisiti per il diritto alla pensione complementare, è consentita al lavoratore la facoltà di chiedere il riscatto dell'intera posizione individuale.

Per quanto non previsto o modificato si fa riferimento alla normativa vigente.

Riservato

SACE

Allegato 5: Scheda riepilogativa garanzie impiegati e funzionari

La copertura sanitaria assicura il/la dipendente ed il relativo nucleo familiare per le spese sanitarie sostenute a seguito di infortunio e malattia.
Si precisa che per nucleo familiare si intende il nucleo composto dal/dalla dipendente, dal coniuge/convivente more uxorio anche dello stesso sesso e dai figli conviventi tutti risultanti dallo stato di famiglia, di età inferiore o pari a 30 anni; sono, altresì, compresi i figli non conviventi purché fiscalmente a carico, di età inferiore o pari a 30 anni.

PRESTAZIONE		IMPIEGATI	FUNZIONARI
RICOVERO	Ricovero con e senza intervento	€ 250.000,00	€ 262.014,00
	Limite retta di degenza	ricompreso nel massimale di € 250.000,00	ricompreso nel massimale di € 262.014,00
	Ricovero nel network	-	-
	Ricovero fuori network	15% massimo € 4.000,00	
	Intervento ambulatoriale nel network - scoperto	-	-
	Intervento ambulatoriale fuori network - scoperto	15% massimo € 4.000,00	-
	Grande intervento chirurgico	€500.000 (scoperto fuori network 15% massimo € 4.000)	€ 524.028,00
	Limite retta di degenza	ricompreso nel massimale di € 250.000,00	ricompreso nel massimale di € 262.014,00
	Rimborsi pre (escluse medicine) e post (incluse medicine)	90 gg/90gg	90 gg/90gg
PARTO CESAREO	Non programmato	€ 10.000,00	come da area ricovero
	Programmato	€ 10.000,00	come da area ricovero
	Limite rette di degenza	ricompreso nel massimale di € 10.000,000	ricompreso nel massimale di € 262.014,00
PARTO NON CESAREO	Parto non cesareo	€ 2.500,00	€ 2.729,00
	Limite rette di degenza	ricompreso nel massimale di € 2.500,00	ricompreso nel massimale di € 2.729,00
DIARIA SURROGATORIA	Diaria	€ 150,00	€ 150,00
	Massimo giorni	70 gg	70 gg
TRASPORTO	In Italia	€ 2.600,00	€ 2.600,00
	All'estero		
ACCOMPAGNATORE	Accompagnatore	€ 1.000,00 max 40 giorni	€ 1.000,00 max 40 giorni
VIZI DI RIFRAZIONE	Vizi di rifrazione	€ 1.000,00 per occhio	€ 1.000,00 per occhio
VISITE SPECIALISTICHE, ESAMI E TERAPIE*	Visite specialistiche, esami e terapie	€ 8.000,00 (sottolimite di € 1000,00 per sedute neuropsicologiche per DSA, Psicoterapia)	€ 8.000,00 (sottolimite di € 1000,00 per sedute neuropsicologiche per DSA, Psicoterapia)
	Scoperto in network	-	-
	Scoperto fuori network	20% min. € 35,00	20%
ALTA DIAGNOSTICA	Alta diagnostica	ricomprese nel massimale delle visite specialistiche	ricomprese nel massimale delle visite specialistiche
	Scoperto in network	-	-
	Scoperto fuori network	20% min. € 35,00	20%
PRESIDI E PROTESI ORTOPEDICHE E ACUSTICHE	Presidi e Protesi ortopediche ed acustiche	€ 1500,00 (senza scoperto)	ricomprese nel massimale delle visite/alta diagnostica (senza scoperto)
CURE DENTARIE	Cure dentarie	€ 2.500,00	€ 2.500,00 un assicurato € 3.221,00 due assicurati € 4.422,00 tre assicurati € 491,00 in più per ciascuna persona
	Scoperto	in network nessuno scoperto; fuori network 25% con il minimo di € 100,00	in network nessuno scoperto; fuori network 20%; in alternativa rimborso secondo tariffario
TERAPIE ONCOLOGICHE	Terapie	massimale delle visite specialistiche maggiorato di € 10.000,00	€ 25.110,00
MEDICINA PREVENTIVA	Medicina preventiva	-	€ 546,00 per il solo caponucleo
MEZZI OCULISTICI	Mezzi oculistici	€ 350,00	€ 350,00
	Scoperto	20%	20%
RIMPATRIO SALMA	Rimpatrio Salma	€ 775,00	€ 775,00
TRASPORTO SANITARIO DAL DOMICILIO	Trasporto dal domicilio	€ 1.000,00	€ 1.000,00
ASSISTENZA (in Italia)	Informazioni sanitarie telefoniche, pareri medici, second opinion	Costi effettivi	Costi effettivi
TICKET	Ticket	massimale come da singola garanzia - rimborso al 100% senza franchigia e scoperti	massimale come da singola garanzia - rimborso al 100%

Riservato

SACE

Allegato 6: Telelavoro

Definizione
Il telelavoro a domicilio (TLD) 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 il Personale.

Requisiti
Il TLD sarà accordato ad un numero di dipendenti compatibile con le possibilità tecniche e organizzative aziendali, per un periodo massimo di 12 mesi eventualmente prorogabile.
La Società s'impegna ad aggiornare le RSA sul numero di dipendenti a cui eventualmente si reputa possibile l'estensione del TLD, informandole in generale sull'andamento dell'istituto.

Il TLD può essere richiesto in presenza delle seguenti motivazioni:
a) necessità di assistere in modo continuo e prolungato i genitori, il coniuge, l'unito/a civilmente, il/la convivente *more uxorio*, i figli propri, del coniuge e/o del/della convivente *more uxorio* e/o dell'unito/a civilmente (purché il figlio risulti nello stato di famiglia del/della dipendente), affetti da grave e cronica malattia, portatori di *handicap* o vittime di infortunio che comportino un impegno particolare del/della dipendente nell'assistenza delle persone sopra indicate. La malattia, l'*handicap* o l'infortunio dovranno essere documentati;
b) necessità di assistere i figli propri, del coniuge e/o del/della convivente *more uxorio* e/o dell'unito civilmente (purché il figlio risulti nello stato di famiglia del/della dipendente), entro il 1° anno di vita, al fine di favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali e facilitare il rientro in azienda della lavoratrice dopo l'astensione per maternità obbligatoria
c) necessità di assistere il figlio adottivo entro il 1° anno dall'adozione;
d) situazioni documentate di grave disagio personale o familiare nel quale incorra il/la dipendente.

Le richieste di TLD saranno accordate ai/alle dipendenti compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive della Società e previa valutazione dell'idoneità della mansione del/della dipendente con l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità da remoto.

Inserimento del/della dipendente in TLD nell'organizzazione aziendale
Il TLD, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che non incide sull'inserimento del/della 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.

Sede di lavoro
L'inserimento del/della dipendente nella condizione di TLD non costituisce ragione di variazione della sua sede di lavoro.

Assegnazione degli strumenti di telelavoro
Al/alla dipendente inserito/a nella sperimentazione del TLD saranno consegnati i supporti e le apparecchiature tecniche necessarie allo svolgimento del suo lavoro da postazione remota.

Regime orario
L'inserimento del/della dipendente nel regime di TLD non modifica il regime orario applicato alla persona.
La prestazione in TLD 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/alla dipendente alcun trattamento retributivo e normativo aggiuntivo nel caso in cui la prestazione sia resa, in base ad una libera scelta del/della 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.

Riservato

SACE

È previsto almeno un rientro settimanale del/della dipendente presso la sede di lavoro, da concordarsi con il/la 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/dalla responsabile per ulteriori esigenze quali la partecipazione del/della 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.

Diritti sindacali

Il Personale dipendente in TLD potrà partecipare a tutte le iniziative sindacali presso la sede aziendale.
I canali informativi tra le RSA e i/le dipendenti saranno mantenuti attraverso la bacheca sindacale attualmente disponibile sulla *intranet* e la posta elettronica aziendale.

Prevenzione e sicurezza

La Società dichiara che le apparecchiature fornite al Personale in TLD rispettano le norme di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi.
In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 l'Azienda ha l'obbligo di fornire apparecchiature a questo conformi. Il dipendente ha l'obbligo di utilizzare correttamente tali apparecchiature in conformità con le istruzioni tecniche che gli saranno fornite così come di prendersi cura della propria sicurezza all'interno della propria abitazione, restando la Società sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni in cui dovessero incorrere, sia il dipendente che eventuali terzi, qualora gli stessi fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate nell'utilizzo della propria postazione di TLD.
Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile del servizio di prevenzione e protezione o da parte di un suo delegato, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza e l'eventuale documentazione a corredo richiesta dalla normativa vigente. Il lavoratore deve attenersi alle norme di sicurezza vigenti ed alle istruzioni impartite.
Il/la dipendente potrà, qualora lo ritenga necessario, rivolgersi al proprio responsabile, al medico aziendale competente, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al fine di chiedere eventuali pareri in merito all'applicazione delle norme di sicurezza.
Il medico aziendale competente può essere consultato anche per qualsiasi disturbo o problema di salute riconducibile all'attività svolta. Il/la dipendente sarà informato e potrà partecipare a tutti i programmi preventivi di salute di Società.

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 TLD nei locali domestici.
Nell'eventualità di un infortunio subito dal dipendente in TLD, questi dovrà fornirne tempestivamente informazione dettagliata alla Società, che provvederà agli adempimenti di legge, informando gli enti e le autorità competenti.

Formazione

I dipendenti in TLD potranno accedere agli stessi percorsi formativi, identici per accessibilità e contenuti, del Personale operante presso le sedi aziendali.

Diritti di informazione

La Società organizza i propri flussi di comunicazione in modo da garantire un'informazione rapida, efficace e completa a a tutto il Personale dipendente per offrire pari condizioni ai dipendenti in TLD.

Riservato

SACE

Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dall'Azienda, il/la dipendente in TLD 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.

Prestazione lavorativa

Il/la dipendente in TLD rimane in organico presso l'unità produttiva di origine per la durata del periodo di attività in regime di TLD. I rapporti di TLD saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- volontarietà e accettazione di entrambe le Parti, previa valutazione, da parte della Società, della compatibilità del TLD con la mansione e con la collocazione organizzativa del richiedente;
- durata temporanea come previsto dal presente accordo;
- definizione concordata tra le parti della frequenza dell'attività di TLD, così come definito al punto 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 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 della Società;
- 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.

Contratto di telelavoro

Le modalità 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 TLD.

Indennità

Il/la dipendente in TLD avrà diritto a un "rimborso" forfetario mensile lordo di € 80,00 (euro ottanta/00) quale contributo per consumi energetici, uso dell'abitazione e collegamento telefonico, tale importo è escluso dalla base di computo del TFR e da ogni altro istituto retributivo diretto ed indiretto.

Riservato