CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

11 dicembre 2024

GRUPPO ITAS ASSICURAZIONI

ITAS Mutua - ITAS Vita S.p.A. – ITAS Pay S.p.A.

INDICE

Art. 1	Sfera di applicazione e durata	p. 5
Art. 2	Etica sociale	p. 6
Art. 3	Informazione	p. 7
Art. 4	Formazione	p. 8
Art. 5	Pari opportunità	p. 9
Art. 6	Mobbing/bossing/straining/smaining	p. 10
Art. 6 bis	Stress da lavoro correlato	p. 10
Art. 7	Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza	p. 11
Art. 8	Convivenza di fatto	p. 11

PARTE NORMATIVA

Art. 9	Innovazioni tecnologiche	p. 12
Art. 10	Agevolazioni alle lavoratrici ed ai lavoratori	p. 13
Art. 11	Permessi straordinari retribuiti – festività soppresse	p. 16
Art. 11 bis	Permessi retribuiti	p. 16
Art. 12	Festività cadenti di domenica	p. 16
Art. 13	Orario flessibile	p. 17
Art. 14	Orario a tempo parziale	p. 21
Art. 15	Turni	p. 26
Art. 16	Reperibilità	p. 27
Art. 17	Lavoratori studenti	p. 28
Art. 18	Trasferimenti, MOBILITÀ professionale e rotazione delle mansioni	p. 30
Art. 19	Mobilità infragruppo di singoli o gruppi di dipendenti e tutele applicate da ITAS Mutua, ITAS Vita S.p.A. e ITAS Pay S.p.A.	p. 31
Art. 20	Assunzioni	p. 32

PARTE WELFARE

Art. 21	Sportello assicurativo e previdenziale	p. 33
Art. 22	Terminali video	p. 33
Art. 23	Fondo di assistenza per casi di non autosufficienza	p. 33
Art. 24	Garanzia infortuni	p. 33

Art. 25	Assistenza sanitaria impiegati	p. 36
Art. 26	Assistenza sanitaria funzionari	p. 38
Art. 27	Polizza invalidità malattia - funzionari	p. 40
Art. 28	Funzionari in quiescenza	p. 41
Art. 29	Locazione alloggi	p. 44
Art. 30	Trattamento previdenziale	p. 45
Art. 31	Polizza vita	p. 48

PARTE ECONOMICA

Art. 32	Trattamento per missioni e trasferte	p. 51
Art. 33	Prima casa	p. 54
Art. 34	Prestiti al personale	p. 56
Art. 35	Buono pasto	p. 58
Art. 36	Indennità di bilancio	p. 58
Art. 37	Premio aziendale di produttività (con decorrenza 01/01/2025)	p. 59
Art. 38	Anticipazione trattamento fine rapporto	p. 65
Art. 39	Congedo matrimoniale	p. 66
Art. 40	Bonus natalità	p. 67
Art. 41	Bonus asilo nido	p. 67
Art. 42	Premio di merito scolastico	p. 67
Art. 43	Vacanza contrattuale	p. 67

ALLEGATI

Allegato 1	Polizza garanzie corpi veicoli terrestri (CVT)	p. 69
Allegato 2	Accordo per l'inserimento del contributo a carico delle imprese al fondo pensione nella base di calcolo del T.F.R.	p. 72
Allegato 3	Protocollo d'intesa	p. 74
Allegato 4	Gruppo di lavoro in materia di assistenza ai dipendenti del Gruppo ITAS	p. 76
Allegato 5	Lettera aperta dalle R.S.A.	p. 77
Allegato 6	Accordo per il fondo occupazionale	p. 78
Allegato 7	Dichiarazione congiunta ANIA / OOSS	p. 79

Il giorno 11 dicembre 2024, in Trento

tra

ITAS Mutua, ITAS Vita S.p.A. e ITAS Pay S.p.A. rappresentate alla trattativa dall'Amministratore Delegato Alessandro Molinari, dal Direttore Risorse Umane Stefano Veronesi, da Alessia Falagiarda, Tiziano Lanzarotti e Roberto Miorelli

e

- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della FIRST CISL in persona di Davide Detassis, Luca Dell'Utri e Valerio Balzaretti
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della FISAC/CGIL in persona di Edoardo Fracalossi, Carlo de Aliprandini, Simone Repetto, Michela Corsiglia, Michela Rosati e Antonio Di Maio
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della FNA in persona di Laura Perugi e Antonello Pudda
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali di SNFIA in persona di Mauro Corradino, Marco Zambotti, Carlo Rossi, Maurizio Salvà, Luca Ghersi e Lucina Corradi
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della UILCA in persona di Marco Piasente, Michele Scarpa, Tatiana Bertinelli, William Zito, Stefano Ghilardi, Bruno Aportis, Sabrina Calloni, Gianfranco Di Domenico, Michele Dagnino, Barbara Barozzi, Laura Gotta, Laura Mantero, Andrea Damonte e Massimo Saccon

si è convenuto quanto segue:

Art. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (successivamente denominato C.I.A.), siglato in relazione a quanto previsto dall'art.81 e dall'art. 82 del vigente C.C.N.L., si applica al personale di ITAS Mutua, di ITAS Vita S.p.A. e di ITAS Pay S.p.A. di seguito denominate Società, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Imprese di Assicurazione.

Il C.I.A. prosegue nella disciplina degli istituti previsti dal contratto scaduto il 31 dicembre 2019 e delle integrazioni tempo per tempo intervenute con gli accordi su specifici istituti inerenti alle materie previste dall'art. 82 del C.C.N.L..

Salvo diversa indicazione espressamente prevista, le modifiche degli istituti decorrono dal 1° gennaio 2025 e si applicano al personale in servizio a tale data e a quello assunto successivamente. Il contratto scadrà alla data del 31 dicembre 2027.

Se non disdettato per iscritto da una delle Parti almeno 6 mesi prima della scadenza, il C.I.A. continuerà a produrre gli effetti fino al successivo rinnovo.

Entrambi le Parti dichiarano sin d'ora, nel caso di tempestiva disdetta, la propria disponibilità ad iniziare le trattative per il rinnovo a partire da tre mesi prima della data di scadenza, mantenendo fermi gli effetti del C.I.A. sino a sei mesi successivi alla scadenza, fatta salva l'eventuale applicazione di nuove condizioni per effetto di sottoscrizione del nuovo C.I.A..

Qualora materia ed istituti regolati in questo accordo, ad eccezione dell'istituto dell'Indennità di Bilancio (Art. 36), fossero successivamente disciplinati dal C.C.N.L. e tale regolamentazione fosse diversa rispetto a quella prevista dal presente accordo, le Parti si incontreranno per uniformare le due discipline, salvo le acquisite condizioni di maggior favore.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione si precisa quanto segue:

a) non spetta né l'Indennità di Bilancio, né il Premio Aziendale di Produttività;
b) l'articolo 32 "Trattamento per missioni e trasferte", troverà applicazione solo ed esclusivamente per trasferte espressamente autorizzate di volta in volta dalla Direzione Generale.

Se per tali trasferte il Produttore percorrerà più di 55.000 Km nell'arco di 3 anni potrà accedere a quanto previsto dal punto 10 dell'articolo 32.

Le Parti confermano che eventuali necessità di chiarimento o interpretazione autentica degli istituti regolati dal C.I.A. sono di competenza esclusiva dei firmatari del contratto stesso. Ogni interpretazione unilaterale degli istituti è ritenuta nulla in assenza di uno specifico accordo tra le Parti.

Art. 2 - ETICA SOCIALE

La disciplina contrattuale e dei rapporti all'interno delle Società vuole porsi in continuità con gli accordi aziendali sino ad ora succedutisi nel tempo, facendo propri i valori mutualistici della capogruppo ITAS Mutua così come espresso nel Codice Etico Aziendale.

Le Parti confermano la centralità delle risorse umane, riconoscono e rispettano i reciproci ruoli e promuovono la diffusione di un corretto sistema di relazioni nel rispetto delle pari opportunità.

Le mutate esigenze del mercato e le sfide ad esse collegate richiedono una politica aziendale che confermi i lavoratori quale nodo focale dell'attività e quali soggetti su cui puntare per migliorare l'organizzazione e la produzione delle nostre Società.

Concretamente questo significa mettere al centro dei nuovi rapporti aziendali la valorizzazione delle risorse umane orientata da un lato alla crescita della professionalità dei lavoratori, e dall'altro a garantire facilitazioni per coniugare il mondo lavorativo con quello personale e familiare.

Secondo tali principi, il nuovo C.I.A., intende favorire le esigenze derivanti dalla crescita delle Società sia nella quantità che nella qualità delle proposte assicurative; tiene conto del nuovo contesto produttivo anche attraverso una rinnovata flessibilità di conoscenze e di organizzazione, al fine di garantire quelle capacità polivalenti e polifunzionali idonee a seguire e creare miglioramento e innovazione.

Nello specifico le Parti ribadiscono l'impegno per un miglioramento delle relazioni orientato alla crescita quantitativa e qualitativa delle Società.

Tale reciproco impegno si svolgerà nell'ambito delle norme di Legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di quanto pattuito nel presente C.I.A..

La convinzione che la crescita responsabile rappresenti l'unica alternativa possibile per garantire creazione di valore costante nel tempo, trova fondamento nella volontà delle Società del Gruppo ITAS e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (successivamente denominate R.S.A.).

Pertanto, con lo scopo di ricercare significativi interventi sul tema della sostenibilità, le Parti si impegnano a promuovere soluzioni migliorative in materia di politiche per l'ambiente, uso sostenibile delle risorse, sicurezza, prevenzione dei rischi e infortuni, salute dei dipendenti e benessere del personale.

Le Parti confermano inoltre che il personale rappresenta uno degli elementi fondamentali per sviluppare la crescita e la solidità delle Società, anche promuovendo e sviluppando quelle attività che permettano a ITAS di rimanere al vertice del mercato per le innovazioni tecnologiche.

Le Parti ritengono importante, a tal fine, mantenere sempre buone, vive e costruttive relazioni industriali per favorire la cooperazione nell'ottica mutualistica.

Art. 3 - INFORMAZIONE

Le Parti confermano l'aspetto dell'informazione come valore fondamentale nella vita delle Società.

Le Parti, nell'ambito delle politiche e degli obiettivi aziendali, si impegnano a favorire la circolazione delle informazioni e delle conoscenze all'interno delle Società, tese a sviluppare le competenze, elevare la qualità del servizio, migliorare la qualità del lavoro e la professionalità per la realizzazione delle strategie e il conseguimento degli obiettivi aziendali.

A tal fine si richiama la piena applicazione di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in tema di informazione anche con l'incontro annuale per fornire ai lavoratori le più importanti informazioni sul bilancio, nonché su eventuali programmi futuri.

Con riferimento peraltro a quanto stabilito al punto c) all'art. 15 del C.C.N.L. le Parti precisano che l'informazione preventiva alle OO.SS. cui sono tenute le Imprese, riguarda anche l'eventuale caso di introduzione di procedure automatizzate e nuove tecnologie che possano incidere concretamente sul livello occupazionale aziendale, ovvero comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di personale.

Le Società si impegnano a fornire alle OO.SS. alla fine di ogni anno:

Art. 4	Formazione	spiegazioni su come sono state impiegate le ore di formazione
Art. 10	Agevolazioni alle lavoratrici e ai lavoratori	numero domande presentate, numero domande accolte e periodi usufruiti
Art. 14	Orario a tempo parziale	numero domande presentate, accolte, dati per profilo di Part Time e motivazioni di mancato accoglimento
Art. 17	Lavoratori studenti	numero lavoratori studenti, giorni di permesso, importo tasse rimborsate
Art. 18	Trasferimenti	numero domande presentate e numero domande accolte con informazione alle RSA delle motivazioni dei mancati accoglimenti
Art. 24	Garanzia infortuni	prospetto entrate, uscite e numero persone che ne hanno usufruito ed importi erogati
Art. 25	Assistenza sanitaria Impiegati	prospetto entrate, uscite e numero persone che ne hanno usufruito e riferito agli art. 26, 27 e 28
Art. 29	Locazione alloggi	numero domande presentate e numero domande accolte
Art. 31	Polizze vita	numero lavoratori iscritti ed importo erogato dalle Società
Art. 32	Trattamento per missioni e trasferte	numero domande prestiti presentate e numero domande accolte

Art. 33	Prima casa	numero domande presentate, accolte, non accolte e importi erogati suddivisi per massimali
Art. 34	Prestiti al personale	numero domande presentate e numero domande accolte
Art. 37	Premio aziendale di produttività	numero delle riduzioni suddiviso per percentuale
Art. 38	Anticipazioni di fine rapporto	numero domande presentate e numero domande accolte
	Ingressi / uscite personale	elenco mensile delle assunzioni/cessazioni con tipologia di contratto, sede e inquadramento

In ottica di trasparenza, come previsto dai valori che ITAS Mutua ha fatto propri, le Società si impegnano a pubblicare con ordine interno i provvedimenti di merito deliberati.

Le Società dichiarano la propria disponibilità a comunicare alle R.S.A. le date delle riunioni del personale degli uffici esterni al fine di permettere alle R.S.A. l'organizzazione di incontri con detto personale usufruendo di 2 ore, con massimo di 10 ore annue, fissate dalle Società, in orario di lavoro.

Art. 4 - FORMAZIONE

PIANI FORMATIVI E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

In coerenza con quanto previsto dagli artt. 64, 65, 66 e 67 del vigente C.C.N.L., le Società dichiarano di centrale importanza l'obiettivo di sviluppare la professionalità delle risorse umane.

Lo sviluppo, la formazione e la valorizzazione della professionalità costituiscono un investimento sia per le Società sia per il singolo lavoratore, garantendo maggiore competitività, flessibilità e opportunità occupazionale all'interno delle Società.

Per conseguire la qualificazione delle risorse umane, le Società prevederanno annualmente piani formativi aziendali per gruppi, per settori e individuali.

La programmazione dei piani terrà conto della professionalità delle risorse coinvolte, delle esigenze organizzative e produttive delle Società, e delle innovazioni normative e tecnologiche.

Tali piani formativi saranno promossi:

a) nell'ambito del Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale secondo quanto previsto dal relativo statuto. Al riguardo è stato sottoscritto tra le Parti un Protocollo di Intesa in data 10/10/2011 (allegato 3)

b) dalle Società che potranno prevedere eventuali ulteriori piani formativi, non rientranti nell'ambito del fondo paritetico, attraverso varie modalità quali formazione teorico-pratica promossa da personale qualificato delle Società o da aziende esterne, dispense o e-learning.

Particolari percorsi formativi di aggiornamento o riqualificazione potranno essere previsti per il personale che rientri in servizio dopo un periodo di assenza giustificata superiore ai 12 mesi.

La formazione sarà a carico delle Società e avverrà, ove possibile e comunque con il limite minimo del 50%, all'interno dell'orario di lavoro e, dove necessario, le Società concederanno al personale interessato la fruizione di permessi retribuiti e riconosceranno, ove ne ricorrano le condizioni, il trattamento di trasferta previsto dalla vigente normativa.

Al personale neoassunto e su base volontaria verrà favorita la possibilità di incontrare le R.S.A. per approfondimenti di carattere normativo e contrattuale con riferimento al C.C.N.L. e al C.I.A..

Per attività svolta dai formatori in giornate non lavorative verrà concesso riposo compensativo.

Per i soli Funzionari viene prevista la partecipazione ad un corso annuale di una lingua straniera (inglese, tedesco) presso un centro esterno concordato con le Società, con frequenza non inferiore all'80% e con lezioni al di fuori dell'orario di lavoro. La quota a carico del Funzionario sarà del 20%.

Per tutto il personale assunto a tempo indeterminato, o con contratto di apprendistato, Funzionari esclusi, viene prevista la partecipazione ad un corso annuale di una lingua straniera (inglese, tedesco), con frequenza non inferiore all'80% e con lezioni al di fuori dell'orario di lavoro. La quota a carico dell'azienda sarà del 50% e fino ad un massimo di 500 euro.

Art. 5 - PARI OPPORTUNITÀ

In riferimento all'art. 49 del vigente C.C.N.L. e alla legge 125/91 si conviene quanto segue:

è costituita una Commissione Paritetica composta da 3 componenti designati dalla Direzione Generale e 3 componenti eletti tra i lavoratori designati dalle R.S.A..

La Commissione sarà rinnovata ogni 5 anni a partire dal 2027.

La Commissione si riunirà periodicamente allo scopo di tenere sotto osservazione alcuni aspetti della vita lavorativa, in particolare relativi allo sviluppo professionale ed al coinvolgimento nei processi formativi perseguendo i seguenti obiettivi:

- rilevare l'esistenza di comportamenti, abitudini, atteggiamenti che nei fatti producano discriminazioni dirette od indirette nei confronti di determinate categorie di dipendenti, indagando come questi si presentano – con quale tipologia e consistenza – e come si delineano nel sistema organizzativo e culturale aziendale;
- così come previsto dalla normativa nazionale ed europea in materia, promuovere la parità di trattamento sul luogo di lavoro, per l'eliminazione delle differenze e delle discriminazioni basate, oltre che sul genere, anche sull'età e la disabilità nonché su ogni altra condizione personale e sociale;
- verificare che siano assicurate pari opportunità formative e di crescita professionale a tutto il personale senza distinzioni di sesso, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, orientamento sessuale, abilità fisica, eventuali ulteriori condizioni personali e sociali;

- suggerire idonee iniziative volte a fornire a tutto il personale aziendale la consapevolezza in merito ai temi della parità di genere, della parità nelle possibilità di partecipazione all'interno dell'azienda delle persone con disabilità, oltre che a riconoscere ed a prevenire i casi di molestie sessuali; tali azioni potranno prevedere anche l'intervento di esperti o enti esterni;
- verificare e monitorare l'organizzazione, l'andamento ed effetti dei progetti realizzati;
- suggerire gli spazi professionali ed organizzativi che possono offrire opportunità qualificate con particolare attenzione alla parità di genere ed impostare correttamente gli interventi su questi temi a livello aziendale.

Nell'espletamento dei suddetti compiti consultivi, la Commissione terrà conto del lavoro delle Commissioni istituite a livello nazionale e provinciale e di categoria.

La Commissione si riunirà almeno due volte all'anno con la Direzione Generale e le R.S.A. per un confronto circa il lavoro svolto e per discutere le eventuali criticità emerse nel corso delle proprie attività. La prima riunione si terrà entro il primo semestre dell'anno, la seconda entro il secondo semestre.

La Direzione Generale fornirà i dati conoscitivi sulla situazione aziendale concernenti i temi di interesse della Commissione ed il materiale e le attrezzature necessarie per l'espletamento dei compiti sopraindicati, nel rispetto della normativa Privacy tempo per tempo vigente.

Le Parti recepiscono il contenuto della "Dichiarazione congiunta ANIA/OO.SS. del 14 giugno 2019 in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro" nell'Allegato 7 del presente contratto.

Art. 6 - MOBBING/BOSSING/STRAINING/SMAINING

Le Parti riconoscono la rilevanza delle problematiche relative alle violenze morali ed alle persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa, sia l'importanza di intraprendere azioni volte all'informazione ad alla tutela dei lavoratori rispetto a tale fenomeno. Le Parti dichiarano che intraprenderanno tutte le iniziative che reputano necessarie per prevenire le condizioni di disagio, garantire la piena tutela della dignità della persona e monitorare ed evitare l'insorgenza di comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli o discriminatori a livello aziendale.

Art. 6 bis - STRESS DA LAVORO CORRELATO

Le Parti riconoscono l'importanza della collaborazione ad ogni livello di responsabilità e di ruolo gerarchico, favoriscono la prevenzione e la risoluzione di quei fenomeni, anche in relazione all'art 6, che possono trasformarsi in fattori di rischio da stress da lavoro correlato.

A tal proposito l'azienda predisporrà con cadenza annuale un incontro con le R.S.A. al fine di raccogliere e valutare tutte quelle situazioni/segnalazioni che possono essere ricondotti al fenomeno del "burn-out".

Art. 7 - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nel rispetto della normativa prevista dal Decreto Legislativo n° 81 del 09 aprile 2008 denominato" Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" e successive modifiche ed integrazioni, verranno nominati con le modalità previste dall'allegato 14 del C.C.N.L..

Il numero dei rappresentanti individuati per l'espletamento delle loro funzioni verrà determinato preferibilmente in tre per la Sede di Trento, due per la Sede di Genova e uno per la Sede di Milano e comunque non inferiore a quanto previsto dalla normativa di legge e con il sopra citato allegato.

Art. 8 - CONVIVENZA DI FATTO

Ai fini delle agevolazioni che il C.I.A. ricollega al nucleo familiare, si considerano ricompresi nel medesimo anche le convivenze di fatto come regolamentate dall'art. 1 commi 36 e 37 della Legge 76 del 20 maggio 2016 e successive modificazioni (successivamente denominato convivente di fatto).

Tale convivenza deve essere comprovata da idonea documentazione prevista dalla legge stessa.

Sarà onere del lavoratore, sotto sua esclusiva responsabilità di veridicità e validità, far pervenire detta documentazione alla Società di appartenenza.

Il lavoratore ha l'obbligo di comunicare immediatamente i casi di sospensione o di interruzione della convivenza di fatto.

PARTE NORMATIVA

Art. 9 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

Nella sede di Trento, Piazza delle Donne Lavoratrici n. 2 è installato un sistema di videocamere per garantire sicurezza e adeguata tutela delle strutture e dei beni aziendali.

L'utilizzo degli strumenti di videosorveglianza avverrà in conformità all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (L.300/1970) ed ai provvedimenti in materia di videosorveglianza emessi dal Garante per la protezione dei dati personali.

ITAS Mutua, quale Società capogruppo del Gruppo ITAS Assicurazioni iscritto al n. 10 del registro dei gruppi assicurativi e le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno siglato in data 20 febbraio 2014 il documento "ACCORDO SU UTILIZZO DI IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA" per regolamentare l'utilizzo e le finalità del sistema di videocamere.

I lavoratori e i terzi che transiteranno nelle aree sorvegliate verranno informati che stanno per accedere o che si trovano in una zona videosorvegliata e dell'eventuale registrazione.

Nell'attività di videosorveglianza sarà rispettato il divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa.

Le immagini oggetto di ripresa restano in possesso di Itas Mutua e saranno protette da idonee e preventive misure di sicurezza per ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita anche accidentale, di accesso non autorizzato o trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

Nell'ambito delle soluzioni tecnologiche, le Società hanno adottato un sistema che garantisce la riservatezza dell'accesso ai dati contenuti nei sistemi elettronici, la tracciabilità delle operazioni, le eventuali autorizzazioni, assegnando ad ogni singolo utente la responsabilità della corretta gestione dell'attività affidata.

Infatti le Società dispongono attualmente di un sistema di password individuali per l'accesso ai sistemi elettronici. Come previsto dalle norme di legge tale sistema non ha finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori né verrà mai utilizzato dalle Società a fini valutativi sul numero delle operazioni eseguite e sui tempi di lavoro.

Se, in relazione all'introduzione di innovazioni tecnologiche avanzate si verificassero potenziali ricadute sui lavoratori, l'azienda convocherà le R.S.A. allo scopo di individuare soluzioni non traumatiche finalizzate alla salvaguardia di professionalità, livelli occupazionali e sedi di lavoro.

Art. 10 - AGEVOLAZIONI ALLE LAVORATRICI ED AI LAVORATORI

1) ASSISTENZA FIGLI E/O PARENTI

In caso di malattia di figli dal 3° anno di età e fino al compimento del 14° anno dei medesimi, qualunque sia il numero di questi, verranno accordati alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri che ne facciano richiesta, in alternativa tra loro, congedi straordinari non retribuiti fino ad un massimo di 50 giorni lavorativi all'anno, anche non consecutivi.

Lo stato di malattia del figlio dovrà essere ogni volta comprovato mediante presentazione di un certificato medico e, di conseguenza, la durata dell'assenza della lavoratrice o del lavoratore non potrà superare il periodo di prognosi risultante dal certificato stesso.

In caso di ricovero ospedaliero, con o senza intervento, verranno concessi permessi giornalieri straordinari non retribuiti per assistenza a parenti entro il secondo grado fino ad un massimo di 10 giorni annui.

Le concessioni di cui sopra decadranno, fino a concorrenza, nel caso in cui analoghi benefici venissero accordati da future norme di legge o di Contratto Collettivo Nazionale.

I lavoratori, per l'inserimento dei loro figli presso asili nido e/o scuole materne, per assistere i figli di età sino ai 14 anni, i genitori ultrasettantenni oppure familiari conviventi ultrasettantenni o che soffrano di patologie croniche, potranno godere, richiedendo con congruo preavviso che consenta l'organizzazione dell'attività d'ufficio, di permessi personali aggiuntivi fino ad un massimo di 8 ore. Nei mesi di utilizzo di tali permessi, è concessa la possibilità di terminare il mese con un saldo flessibile eccedente il limite di -9 ore. Il saldo flessibile dovrà rientrare nei limiti ordinari previsti dal C.I.A. entro i due mesi successivi.

Le Società si riservano la facoltà di chiedere documentazione idonea a comprovare la sussistenza degli anzidetti requisiti.

L'aspettativa di cui all'articolo 37 del C.C.N.L. può essere frazionata in più periodi non inferiori a 15 giorni.

2) CONGEDI PARENTALI A ORE

Premessa:

l'art. 32, comma 1-bis, d.lgs. 26 marzo 2001, n.151, introdotto dall'art. 1, comma 339, lett. a), l. 24 dicembre 2012, n.228 in tema di congedo parentale, prevede che "la contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa".

Lo stesso art. 32, al comma 1-ter, modificato dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, prevede che "in caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo".

Tutto ciò premesso e considerato si conviene che a far data dal 01/01/2018 la fruizione oraria del congedo parentale è consentita secondo le seguenti modalità:

- il congedo parentale può essere fruito su base oraria, sia dal personale a tempo pieno, sia dal personale a tempo parziale, per periodi minimi di un'ora giornaliera e successive frazioni d'ora (30 minuti), fermo restando che la somma di quanto fruito nell'arco di ciascun mese dovrà corrispondere comunque a una o più giornate lavorative intere. Qualora per particolari ragioni non prevedibili ed indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate e comunicate all'INPS, subisca modifiche tali che non permettano, nel mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti, verranno applicate le seguenti modalità rispettando l'ordine sotto riportato, salvo diverse indicazioni dell'ente previdenziale:
  - le ore residue non usufruite saranno anticipate nel mese di utilizzo alla lavoratrice e/o al lavoratore, avranno priorità su permessi per art. C.C.N.L., Banca Ore o permessi personali, andando a sostituire tali eventuali giustificativi già usufruiti nel mese;
  - le ore residue di frazioni di giornata equivalente usufruite, saranno trasformate in banca ore, permessi C.C.N.L. o, in mancanza di questi, in permesso personale che non comporti in capo al dipendente un saldo negativo dell'orario flessibile;
  - le ore residue non usufruite dovranno essere utilizzate nei primi giorni del mese successivo. Il/la lavoratrice ne terrà conto ai fini di comunicazioni successive all'INPS;
  - in caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore residue non conguagliabili all'INPS, poiché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o banca ore o, in mancanza, recuperate al costo orario;
- ai soli fini del presente accordo il monte ore corrispondente alla singola intera giornata lavorativa è da considerarsi pari a 7 ore e 30 minuti; tale monte ore viene riproporzionato in caso di orario part-time, arrotondato alla mezz'ora in eccesso;
- ai fini dell'esercizio di tale facoltà, il dipendente interessato dovrà inviare un'apposita richiesta a mezzo email all'Amministrazione del personale, con il preavviso minimo previsto dalla legge (2 giorni), unitamente a copia della richiesta effettuata e protocollata all'INPS. La richiesta dovrà contenere il calendario delle giornate in cui si intende fruire del congedo, il numero di ore programmate in ciascuna giornata e la collocazione temporale delle stesse nella giornata lavorativa;

- la programmazione comunicata con le modalità di cui al punto precedente non potrà essere modificata se non in casi eccezionali;
- ai fini della determinazione della retribuzione oraria, i criteri di calcolo sono gli stessi applicati nel calcolo dell'indennità dovuta per l'ordinaria prestazione di lavoro (8 ore al giorno dal lunedì a giovedì e 5 ore al giorno il venerdì, ossia 37 ore settimanali, in caso di regime full time); nel caso specifico, viene così determinata: Retribuzione Annua Lorda: 12 mesi: 160 ore;
- il monte ore teorico a disposizione della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore, relativo ai 6 mesi massimo di congedo, è pari complessivamente a 965 ore di congedo parentale, così determinate:
  - giorni medi annui 365,25: 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 37 ore settimanali = 1.930,66 ore annue: 12 mesi = 160,89 ore medie mensili x 6 mesi = 965 ore totali;
  - ogni ora di congedo fruita dal genitore, il cui valore economico equivale ad 1/160 della retribuzione media globale mensile, sarà detratta dal suddetto monte ore;
- nelle giornate in cui viene fruito il congedo parentale a ore, il dipendente fruitore del congedo è tenuto ad effettuare attività lavorativa di minimo 2 ore all'interno dell'orario lavorativo previsto dal C.I.A. comprensivo delle fasce flessibili;
- nel caso in cui il congedo parentale a ore venga utilizzato per frazioni inferiori alla mezza giornata lavorativa, ove per mezza giornata lavorativa si intendono le fasce lavorative prima e dopo la pausa pranzo, il dipendente è tenuto ad effettuare attività lavorativa di minimo 1 ora all'interno della mezza giornata lavorativa nella quale fruisce del congedo; qualora, invece, intendesse assentarsi dall'attività lavorativa per l'intera mezza giornata nella quale fruisce del congedo, potrà richiedere a completamento dell'assenza unicamente permessi art. 39 C.C.N.L., permessi banca ore e/o permessi personali e/o permessi sindacali;
- è possibile richiedere permessi di cui all'art. 13 vigente C.I.A. alla fruizione di congedi parentali a ore unicamente qualora avvenga una timbratura all'interno della mezza giornata lavorativa e l'attività lavorativa nella stessa non sia inferiore ad 1 ora;
- nelle giornate in cui viene fruito il congedo parentale a ore trova applicazione l'orario flessibile;
- il dipendente può richiedere al datore di lavoro la modifica del titolo dell'assenza da congedo parentale a malattia o congedo per malattia dei figli e la conseguente sospensione del periodo di congedo parentale solo in presenza di certificato medico;
- il congedo parentale a ore può essere fruito nel limite massimo di 10 giorni per ogni mese solare;
- qualora disposizioni operative dell'INPS o norme della contrattazione nazionale rendessero necessari immediati adeguamenti alla presente normativa, le Parti si incontreranno per

le opportune modifiche e in assenza di accordo, trascorsi 15 giorni dal primo incontro, il presente accordo sarà sospeso.

Per ogni aspetto non disciplinato dal presente accordo si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 11 - PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI – FESTIVITÀ SOPPRESSE

Fermo quanto stabilito dall'allegato al C.C.N.L. concernente le festività soppresse, i permessi straordinari potranno essere utilizzati a mezze giornate.

Le ferie usufruite nei giorni semifestivi saranno conteggiate come mezze giornate di recupero di festività soppresse, con possibilità da parte delle Società di farle usufruire collettivamente, previo accordo con le R.S.A..

Il presente articolo si applica anche ai lavoratori a tempo parziale.

Art. 11 bis - PERMESSI RETRIBUITI

Vengono riconosciute ai Funzionari 4 mezze giornate annue aggiuntive di permesso retribuito, fruibili anche a giornate intere, non riportabili all'anno successivo.

Le ore di permesso riconosciute al personale ai sensi dell'art.39 del C.C.N.L., possono essere usufruite anche a giornate intere. In caso di utilizzo del permesso a giornata intera, verrà considerato un numero di ore di permesso pari all'orario teorico giornaliero.

Art. 12 - FESTIVITÀ CADENTI DI DOMENICA

A decorrere dal 1° gennaio 2004 le Società, a compensazione di ogni diritto o pretesa riguardante tutte le festività o semifestività nazionali, legali, civili, religiose e contrattuali cadenti di domenica, si impegnano a riconoscere ad ogni lavoratore una (1) giornata di permesso retribuito all'anno da utilizzarsi per eventuali chiusure aziendali.

La presente normativa decadrà automaticamente nel caso in cui la materia ivi disciplinata venga regolamentata dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria, salvo le acquisite condizioni di maggior favore.

Art. 13 - ORARIO FLESSIBILE

Nell'ambito del rispetto dell'orario di lavoro previsto dal C.C.N.L., le Società e le R.S.A. concordano di istituire l'orario flessibile, avente lo scopo di venire incontro alle esigenze del personale, compatibilmente con l'esigenza delle Società di raggiungere massima produttività ed efficienza dei servizi.

1) GENERALITÀ

Per orario flessibile si intende un orario che permette al dipendente di scegliere, nell'ambito di intervalli di tempo prefissati, le ore di inizio e di termine lavoro. Egli è tenuto a rispettare l'orario previsto dalle fasce rigide ed a coprire quello contrattualmente stabilito. È diviso in:

- fasce flessibili: in corrispondenza dell'inizio o del termine dei turni lavorativi, per i quali il dipendente può liberamente stabilire l'ora d'entrata e di uscita;
- fasce rigide: in cui il dipendente deve essere presente in azienda, ovvero è tenuto a giustificare la propria assenza;
- intervallo: in cui il dipendente interrompe la propria attività per almeno 45 minuti.

2) LIMITAZIONE

L'orario flessibile si applica al personale amministrativo interno di tutte le Sedi, con le seguenti esclusioni:

- personale adibito a turni, limitatamente a quanto previsto all'art. 15 del presente C.I.A.;
- personale addetto al centralino;
- del personale con funzioni esterne, svolte anche temporaneamente, per i quali il C.C.N.L. prevede ampia libertà d'azione nell'espletamento dei propri incarichi.

3) ORARIO CONTRATTUALE UFFICIALE

Poiché l'orario di lavoro nazionale attualmente in vigore di 37:00 ore settimanali costituisce comunque la base per il computo della retribuzione, risulta evidente la necessità di definire un orario di riferimento coincidente, quanto a durata, con quello contrattuale e cioè:

- di 8 ore con inizio dalle ore 08:00 e termine alle ore 17:30 per i giorni dal lunedì al giovedì, con intervallo di ore 1:30 dalle 12:30 alle 14:00;
- di 5 ore con inizio dalle ore 08:00 e termine alle ore 13:00 il venerdì;
- di 4 ore con inizio dalle ore 08:00 e termine alle ore 12:00 nelle giornate semifestive.

Sommando quindi le ore dell'orario di riferimento di tutte le giornate lavorative di un mese, si ottiene il numero di ore contrattualmente previste.

4) ORARIO FLESSIBILE

a) FASCE ORARIO FLESSIBILE

Le fasce di orario flessibile sono le seguenti:

- dalle ore 07:45 alle ore 09:15 in entrata;
- dalle ore 16:45 alle ore 18:30 in uscita;
- per la sola giornata di venerdì si consente di utilizzare la flessibilità di orario dalle ore 07:45 alle ore 09:15 in entrata e dalle ore 12:30 alle ore 14:00 in uscita;
- nella fascia oraria flessibile dalle 12:15 alle 14:15 dal lunedì al giovedì verrà osservato un intervallo minimo di 45 minuti indipendentemente dalla timbratura di uscita e successivo rientro. Coloro che si trattengono negli uffici in tale intervallo, fermo quanto sopra, effettueranno timbratura anche in modalità virtuale.
- semifestivi entrata dalle ore 07:45 alle 09:15 ed uscita alle ore 12:00.

Il tempo di lavoro decorre dalla registrazione di presenza effettuata nel sistema di gestione delle presenze, conteggiato solo nelle fasce sopra riportate.

Le ore effettivamente lavorate dal dipendente devono coprire in presenza tutti i giorni lavorativi e compensarsi mensilmente con quelle contrattualmente previste, salvo quanto stabilito al punto successivo c).

b) FASCE ORARIO RIGIDE

lunedì - giovedì	09:15 – 12:15; 14:15 – 16:45
venerdì	09:15 – 12:30
semifestività	09:15 – 12:00

c) SALDO ORARIO FLESSIBILE

La compensazione delle ore di lavoro deve avvenire nell'ambito del mese, con la possibilità di riportare, sia in difetto che in eccesso, non più di nove ore nel mese successivo.

Le ore in debito devono essere recuperate nella fascia flessibile; il saldo negativo eccedente le nove ore è violazione contrattuale ai sensi dell'articolo relativo all'orario di lavoro del C.C.N.L.

Le ore eccedenti il saldo positivo di nove ore non saranno retribuite e non potranno essere considerate lavoro straordinario.

In caso di lavoro straordinario per picchi di lavoro o scadenze il limite mensile di nove ore può venir raddoppiato con informativa alle R.S.A.

d) STRAORDINARI

L'effettuazione di ore straordinarie da parte dei dipendenti che usufruiscono dell'orario flessibile, fatte salve le norme di legge e di contratto che disciplinano la materia, è possibile solo dopo le:

- ore 18:30 dal lunedì al giovedì;
- ore 14:00 del venerdì;
- ore 12:00 dei giorni semifestivi;
- nelle giornate festive e non lavorative.

Le prestazioni di cui sopra sono gestite al di fuori dell'orario flessibile e pertanto non danno luogo ad accrediti sul monte ore del dipendente.

In caso di nomina a Funzionario, il saldo Banca Ore al mese precedente la nomina verrà liquidato in busta paga come previsto dall'art. 109 C.C.N.L..

I Funzionari che svolgono attività lavorativa di domenica, in giorno festivo o in altra giornata destinata al riposo settimanale, hanno diritto al riposo compensativo in un altro giorno lavorativo della settimana.

Se il lavoro è limitato alle ore antimeridiane/pomeridiane, il riposo sarà concesso nelle ore antimeridiane/pomeridiane del giorno successivo.

Qualora a fine anno risultasse una fruizione di permessi Banca Ore superiore al maturato a disposizione, al dipendente verrà effettuata la trattenuta sul cedolino del mese di gennaio del corrispondente importo relativo all'eccedenza negativa non spettante.

e) FERIE, PERMESSI COMPENSATIVI DI FESTIVITÀ SOPPRESSE, MALATTIE

In tali occasioni viene convenzionalmente ripristinato l'orario normale: 08:00 – 12:30; 14:00 – 17:30 e, per il venerdì 08:00 – 13:00. Tale orario viene ripristinato convenzionalmente anche in caso di malattia, di permessi retribuiti e non retribuiti.

f) PERMESSI PERSONALI

Possono essere concessi permessi per motivi personali, per cause importanti ed in via eccezionale. Gli stessi devono venire recuperati entro le fasce di flessibilità. Solo coloro che hanno effettuato lavoro straordinario/supplementare ed hanno un saldo negativo possono optare per il recupero del saldo negativo con tutte o parte delle ore straordinarie/banca ore.

È prevista la possibilità di utilizzo della flessibilità per una mezza giornata con minimo lavorato all'interno della giornata di 2 ore; anche per la giornata del venerdì è previsto l'utilizzo della flessibilità con il minimo lavorato pari a 2 ore.

All'interno della singola mezza giornata, è prevista la possibilità di utilizzo della flessibilità con il minimo lavorato pari a 1 ora.

Il permesso personale può essere abbinato alle seguenti voci di assenza per coprire l'intera mezza giornata, mattina/pomeriggio, senza rientro effettivo in ufficio:

- permesso personale + ALLATTAMENTO
- permesso personale + CONGEDO PARENTALE ORARIO
- permesso personale + L.104
- permesso personale + PERMESSO C.C.N.L.
- permesso personale + BANCA ORE GODUTA
- permesso personale + PERMESSO SINDACALE
- permesso personale + VISITA MEDICA

In caso di eventuale rientro nella mattina/pomeriggio, l'utilizzo del permesso personale, in continuità con altre assenze, deve comunque prevedere 1 ora di effettivo lavoro.

Per la visita medica cadente nell'intera mezza giornata di permesso personale, viene considerata giustificata con permesso visita medica solo la durata della visita stessa su presentazione del certificato medico e non il tempo del viaggio di andata e ritorno.

È data facoltà di rientro in flessibilità.

Es.: Uscita ore 16:30, rientro ore 17:15, il dipendente può lavorare dalle ore 17:15 alle ore 18:30.

g) PERMESSI SINDACALI

In caso di riunione sindacale effettuata fuori dalla sede di lavoro è ripristinato l'orario ufficiale.

h) TURNI

Nei periodi in cui i turnisti effettuano l'orario flessibile viene tenuta contabilità del monte ore con riporto al mese successivo.

i) PERMESSI PER VISITA MEDICA

Per ogni fascia di orario verranno concessi permessi orari e pertanto inferiori alla mezza giornata, senza obbligo di recupero, per visite mediche del dipendente o dei figli fino ai 14 anni di età, purché documentati da certificato medico.

In caso di visite mediche effettuate fuori dalla città sede di lavoro e dal 01/04/2025 verranno concessi permessi orari e pertanto inferiori alla mezza giornata, senza obbligo di recupero, prevedendo il minimo di 1 ora di effettivo lavoro all'interno della stessa mezza giornata, purché documentati da certificato medico, salvo che per visite prenotate con le rispettive A.S.L.. I permessi verranno riconosciuti entro i limiti dell'orario contrattuale ufficiale.

È inoltre concessa la possibilità di rientro in flessibilità.

(Es.: uscita ore 16:30, rientro 17:15, uscita 18:00: si accreditano 45' – 16:30/17:15).

5) RITARDI ED ANTICIPATE USCITE

I ritardi in entrata e le uscite anticipate, senza giustificazione, rispetto alle fasce orario rigide, salvo casi di forza maggiore, costituiscono inosservanza dell'articolo relativo all'orario di lavoro del C.C.N.L.

6) INTERPRETAZIONI DELL'ARTICOLO

Qualora dovessero insorgere problemi di interpretazione del presente articolo o disfunzioni inerenti al sistema di funzionamento della rilevazione delle presenze, le Parti concordano di ritrovarsi per cercare una soluzione comune.

7) CHIUSURA PER FERIE

Le Società, fatte salve le prestazioni minime per garantire i servizi ritenuti essenziali al corretto svolgimento dell'attività aziendale, valuteranno la chiusura nella settimana di Ferragosto, dandone preventiva informazione alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Verranno quindi indicate le modalità considerando anche l'utilizzo di festività e permessi contrattuali retribuiti.

Art. 14 - ORARIO A TEMPO PARZIALE

Le Parti riconoscono che l'istituto del part-time è uno strumento che ha l'importante obiettivo di dare più spazi di flessibilità al mondo del lavoro e vuole essere visto quale possibile modalità di riorganizzazione del proprio ciclo tempo di vita - tempo di lavoro e come possibile risorsa aziendale per una moderna gestione dell'organizzazione del lavoro, fermo restando il principale obiettivo che è quello del raggiungimento del bene comune.

Le Parti condividono inoltre l'importanza del principio di non discriminazione tra lavoratori ad orario full time e lavoratori ad orario part-time su tutti gli aspetti caratterizzanti il rapporto di lavoro.

Le Parti concordano anche ai fini di quanto previsto dal Dlgs. n. 81/2015 e successive modifiche di regolamentare l'Istituto del part-time come segue e con le sotto specificate modalità di fruizione.

1) LAVORO A TEMPO PARZIALE DETERMINATO

a) TIPOLOGIE DI PART TIME

Il dipendente potrà richiedere la riduzione dell'orario di lavoro su base settimanale, salvo quanto previsto al successivo punto "c) CHI PUÒ CHIEDERE IL PART TIME", rispetto al normale orario di lavoro. Tale riduzione di orario verrà definita anche tenendo conto delle specificità dell'ufficio nel quale il richiedente si trova ad operare.

A titolo esemplificativo si riportano alcune tipologie di part time:

Part Time orizzontale:

- Part-time orizzontale di tipo A:
  con prestazione lavorativa giornaliera di 4 ore nelle mattinate da lunedì a venerdì: totale 20 ore.
- Part-time orizzontale di tipo B:
  con prestazione lavorativa giornaliera di 4 ore nei pomeriggi da lunedì a giovedì e 4 ore nella mattinata di venerdì: totale 20 ore.
- Part-time orizzontale di tipo C:
  con prestazione lavorativa giornaliera di 4 ore nelle mattine per 4 giorni e 8 ore nella restante giornata: totale 24 ore.
- Part-time orizzontale di tipo D:
  con prestazione lavorativa giornaliera da lunedì a giovedì di 6 ore anche continuative; venerdì 4 ore: totale 28 ore.
- Part-time orizzontale di tipo E:
  con prestazione lavorativa giornaliera da lunedì a giovedì di 7 ore; venerdì 4 ore: totale 32 ore.

Part -Time verticale:

- Part-time verticale di tipo A:
  con prestazione lavorativa nelle giornate di lunedì e martedì con orario intero e il mercoledì solo mattino; attualmente 8 ore il lunedì e il martedì, 4 ore il mercoledì: totale 20 ore.
- Part-time verticale di tipo B:
  con prestazione lavorativa nelle giornate di mercoledì pomeriggio, giovedì e venerdì con orario intero; attualmente 4 ore il mercoledì, 8 ore il giovedì e 5 ore il venerdì: totale 17 ore.
- Part-time verticale di tipo C: con prestazione lavorativa nelle giornate da lunedì a giovedì con orario intero; attualmente pari a 8 ore giornaliere: totale 32 ore.

Al contratto part-time verranno applicate fasce di flessibilità oraria analoghe a quelle previste per il normale orario di lavoro a tempo pieno.

b) PRIORITÀ NELL'ACCESSO AL PART TIME

Il criterio di accesso al part-time verrà articolato con le seguenti priorità:

1. necessità di assistere parenti fino al 2° grado, coniuge, unito civilmente o convivente di fatto gravemente malati o disabili;
2. lavoratrici madri/lavoratori padri;
3. comprovati e gravi motivi;

4. esigenze di ordine familiare;
5. motivi di studio;
6. scelta di carattere personale con l'esclusione dello svolgimento di altra attività lavorativa remunerata.

A parità di condizione la precedenza sarà riservata ai dipendenti con maggior anzianità aziendale.

c) CHI PUÒ CHIEDERE IL PART TIME

Non potranno accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale i lavoratori con le seguenti caratteristiche:

1. non abbiano maturato almeno 3 anni di servizio con contratto a tempo indeterminato (compreso periodo di apprendistato);
2. siano turnisti, salvo sia garantita la copertura dell'intero orario di lavoro mediante la complementarietà di diversi profili;
3. siano addetti alla organizzazione produttiva ed alla produzione;
4. siano inquadrati al 7° livello Funzionari e 6° livello Impiegati aventi ruoli di responsabilità e coordinamento risorse; in questi casi la richiesta sarà valutata compatibilmente con il ruolo ricoperto e con le esigenze tecniche, organizzative e produttive della unità operativa di appartenenza.

d) PERCENTUALI MASSIME AMMESSE

Il numero di lavoratori occupati a tempo parziale determinato non potrà superare il 7% di tutti i dipendenti, esclusi i dirigenti, tenendo conto della distribuzione di personale tra le diverse sedi.

Per i dipendenti degli uffici periferici, ovvero quelli aventi la sede fuori dal Comune di Trento, Milano e Genova, l'accoglimento delle richieste, come motivate al punto "b) PRIORITA' NELL'ACCESSO AL PART TIME" sarà comunque subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, avendo riguardo anche alle mansioni svolte.

e) MODALITA' DI RICHIESTA DEL PART TIME

Le richieste devono essere presentate alle Direzione Risorse Umane da parte del dipendente in forma scritta e con un preavviso di 3 mesi; l'azienda di norma darà riscontro in forma scritta alla richiesta entro 2 mesi dalla data di inizio prevista del periodo di part-time o suo rinnovo.

In caso di richiesta con motivazioni rientranti nelle casistiche di cui ai punti 1. e 3. delle "PRIORITA' NELL'ACCESSO AL PART TIME", i tempi sopra indicati saranno possibilmente limitati al tempo strettamente necessario per risolvere i problemi organizzativi aziendali, avendo riguardo anche alla necessaria tempestività della richiesta del caso.

La durata del rapporto a tempo parziale non potrà essere inferiore ad anni 1 e superiore a 3.

f) MANCATO ACCOGLIMENTO DEL PART TIME

La risposta negativa da parte delle Società dovuta a ragioni tecniche, organizzative e produttive prevedrà comunque la piena disponibilità a ricercare una soluzione di compromesso con il/la richiedente, prestando attenzione alle reali esigenze familiari/personali.

Nell'eventualità in cui le percentuali stabilite fossero interamente usufruite e tali da non soddisfare ulteriori esigenze di part-time, verrà stilata una graduatoria che terrà conto sia della motivazione che della data di presentazione della domanda, garantendo il principio di alternanza tra i richiedenti in base al periodo già lavorato a tempo parziale. Tale graduatoria sarà stilata con la partecipazione di due delegati indicati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

g) DISPOSIZIONI VARIE

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, non determinerà novazione del rapporto di lavoro.

Al rapporto di lavoro a tempo parziale sarà applicata la disciplina prevista dalla legge e dal vigente C.C.N.L. per il personale a tempo pieno, con le seguenti specificazioni:

- la retribuzione sarà ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa; per retribuzione deve intendersi qualsiasi corresponsione spettante per disposizioni di carattere collettivo e qualsiasi emolumento percepito all'atto della trasformazione;
- l'assegno sostitutivo dell'ex indennità di mensa sarà corrisposto agli aventi diritto secondo le previsioni dell'art. 184 del C.C.N.L. 17/09/2007;
- ai fini della determinazione dei premi di anzianità di cui al C.C.N.L. e di qualsiasi altra eventuale e comunque denominata integrazione retributiva di carattere collettivo, sarà tenuto proporzionalmente conto del periodo a tempo parziale;
- ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto si terrà conto della retribuzione proporzionalmente spettante;
- se al momento della cessazione il rapporto di lavoro è a tempo parziale, l'indennità sostitutiva del preavviso sarà ridotta proporzionalmente;
- il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario sono ammessi nei limiti previsti dalla legge con facoltà del dipendente di recuperare il saldo negativo del monte ore o di destinarle a recupero (banca ore);
- gli istituti contrattuali e di legge, quanto al contenuto tipicamente normativo (per es. malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, ferie, festività infrasettimanali, ecc.) si applicano integralmente; la retribuzione, ove dovuta, sarà corrisposta in proporzione al tempo lavorato;
- è fatto divieto di svolgere attività lavorativa contraria o in concorrenza agli interessi delle Società;
- al momento del passaggio a part-time o di rientro a full-time, il lavoratore non dovrà di norma avere residui di ferie relative al periodo precedente; eventuali residui saranno riproporzionati in base alla nuova percentuale di lavoro;

- il buono pasto viene riconosciuto in caso di giornata lavorativa pari al tempo pieno ed in caso di rientro pomeridiano dopo la pausa pranzo e viene riconosciuto anche nel caso di part-time continuativo di 6 ore con presenza pari ad almeno 5 ore lavorate.

Nell'ambito degli incontri quadrimestrali previsti dal verbale di accordo ex art. 47 L. 428/90 e art. 15 C.C.N.L. siglato il 26/05/2015 le Parti effettueranno il monitoraggio dello stato delle proroghe, nuove richieste e trasformazioni concesse e negate nel periodo di riferimento.

Nelle giornate semifestive l'orario di lavoro sarà:

- dalle 08:00 alle 12:00 per le giornate con prestazione lavorativa giornaliera pari ai lavoratori a tempo pieno;
- pari al 50% dell'orario giornaliero teorico nelle giornate con riduzione di orario, ed inizio a partire dalle ore 08:00.

2) TEMPO PARZIALE SPECIALE PER LAVORATRICI MADRI/LAVORATORI PADRI

Viene istituito un part time speciale per lavoratrici madri e lavoratori padri a tempo pieno con la diminuzione dell'orario lavorativo data dall'eliminazione dell'ultima ora giornaliera.

A tale istituto potranno accedere, per un periodo continuativo massimo di otto anni, le lavoratrici madri o i lavoratori padri a tempo pieno, esclusi Funzionari e turnisti, con figli che frequentano le scuole elementari e/o scuole medie, il cui coniuge, l'unito civilmente o il convivente di fatto sia lavoratore a tempo pieno. Si applicano le disposizioni sul tempo parziale con fascia in uscita pomeridiana flessibile dalle ore 15.30. Fatte salve le esigenze tecniche, organizzative e produttive, le Società concederanno un prolungamento di ulteriore due anni in presenza di un secondo figlio con i requisiti del presente punto.

I lavoratori che fruiranno del presente part time, non influiranno nella saturazione della percentuale massima ammessa al punto "d) PERCENTUALI MASSIME AMMESSE".

3) PART-TIME OCCUPAZIONALE

Al personale, cui rimangano meno di cinque anni alla maturazione del diritto al pensionamento per vecchiaia, potrà essere concessa la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale.

La trasformazione potrà avvenire su richiesta sia del lavoratore sia dell'Azienda, ma potrà avverarsi solo con il necessario consenso di entrambi formalizzato in un apposito accordo individuale.

In particolare, nella valutazione della concessione, le Società terranno conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, nonché della possibilità di assunzione di una risorsa.

Il lavoratore che godrà della trasformazione in tempo parziale sarà adibito anche alla formazione delle risorse neoassunte nelle mansioni rientranti nella sua qualifica o nel suo profilo professionale.

Il part-time occupazionale sarà di norma al 50%**,** fatto salvo diverso accordo tra le Parti. La contribuzione, per la quota eccedente alla percentuale del part time concordata, sarà calcolata in base a quanto previsto dal Fondo di Solidarietà per la riduzione dell'orario di lavoro, laddove applicabile e comunque non a carico dell'Azienda, salvo successivi accordi.

I lavoratori che fruiranno del presente part time non influiranno nella saturazione della percentuale massima ammessa al punto "d) PERCENTUALI MASSIME AMMESSE".

Art. 15 - TURNI

Tenuto conto di quanto stabilito dal C.C.N.L. le Parti concordano che il personale addetto all'assistenza tecnica ed al supporto alla rete di vendita a partire dal 1/04/2025 potrà essere incaricato di svolgere le proprie mansioni in turni giornalieri di lavoro, per la sola giornata del venerdì, così convenuti:

turno	**venerdì**	
mattino	flessibile	flessibile
pomeriggio	flessibile	17,00

Ai dipendenti, per ogni giorno lavorativo in cui effettueranno i turni sulle attività di cui sopra, viene riconosciuta un'indennità giornaliera pari a 30,00 Euro lordi corrisposta alla fine del mese successivo.

Il personale addetto ai turni conserverà il diritto, se spettante, all'indennità di mensa ed all'orario flessibile.

Viene previsto un numero massimo di 20 turni per dipendente e per singolo anno solare (15 per l'anno 2025).

L'inizio dei turni deve essere richiesto ai lavoratori con almeno 24 ore di preavviso.

Nei giorni in cui si effettueranno i turni, il personale addetto non sarà tenuto, di norma, alla prestazione di lavoro straordinario, che dovrà pertanto avere carattere di eccezionalità.

Il lavoratore effettuerà il recupero delle ore prestate in turno in un pomeriggio della stessa settimana.

Al dipendente che aderirà volontariamente sarà riconosciuto l'importo UNA-TANTUM di euro 800,00 lordi alla prima adesione volontaria. In caso di entrata successiva alla data del 1/04/2025, tale importo verrà riconosciuto in proporzione tenendo in considerazione l'intero periodo di validità del presente istituto.

La richiesta di recesso dall'orario a turni potrà avvenire solo per gravi o comprovate situazioni che riguardano i dipendenti medesimi e a titolo esemplificativo e non esaustivo, dal riconoscimento per sé o per un familiare, dei permessi ex Legge 104, per allattamento, per congedi parentali.

In caso di recesso per diritto ai permessi ex Legge 104, già in essere antecedentemente al 1/04/2025 verrà trattenuta pro rata l'UNA-TANTUM di euro 800,00 lordi nel primo cedolino utile.

Il dipendente ne darà comunicazione tramite e-mail al proprio responsabile e alla Direzione Risorse Umane con un preavviso di almeno 15 giorni.

L'Azienda, nel concordare il minimo numero di dipendenti inseriti nella turnistica, terrà conto del livello di servizio desiderato, ma anche del diritto dei colleghi di fruire dei periodi di ferie e di eventuali periodi di malattia senza gravare sugli altri colleghi turnisti. In mancanza di adesioni volontarie, tali da non poter garantire quanto sopra, l'azienda provvederà a garantire la regolarità del servizio con gli opportuni istituti previsti dal C.C.N.L..

Attualmente i turni sono previsti per la sola attività di assistenza tecnica assuntiva RCA e prima dell'estensione ad eventuali altri servizi individuati, o nel caso di necessità di inclusione di nuove attività, verrà programmato un apposito incontro con le R.S.A. per concordare, i tempi di attuazione in relazione alle esigenze organizzative e alle risorse da dedicare.

Le suesposte previsioni del presente articolo avranno validità sino al prossimo 31/12/2027. Almeno tre mesi prima di tale data l'Azienda e le RSA si incontreranno per valutare e concordare un'eventuale proroga e le condizioni dell'istituto in predicato.

Art. 16 - REPERIBILITÀ

Fermo quanto previsto dall'articolo 102 del C.C.N.L. in materia di reperibilità, si stabilisce quanto segue:

a) reperibilità strutturale:

   dovrà garantire nella fascia oraria dalle 7:00 alle 20:00 - dal lunedì al venerdì - interventi che potranno essere:

   - intervento telefonico;
   - rientro in azienda entro i tempi strettamente necessari e comunque entro 1 ora dalla chiamata.

   Per la reperibilità strutturale spetta un'indennità di euro 55,00.- mensili da non computarsi per alcun istituto contrattuale o di legge e per l'intervento in azienda sarà rimborsata una somma forfettaria di euro 22,00.

   La durata dell'intervento al di fuori dell'orario di lavoro determinerà, a scelta del lavoratore, compenso per lavoro straordinario o riposo compensativo o banca ore.

   La reperibilità strutturale dovrà essere alternata settimanalmente o per periodi multipli di una settimana.

b) reperibilità occasionale:

dovrà garantire nella fascia oraria in cui verrà chiesta interventi che potranno essere:

- intervento telefonico;
- rientro in azienda entro i tempi strettamente necessari e comunque entro 1 ora dalla chiamata.

Per la reperibilità occasionale spetta un'indennità da non computarsi per alcun istituto contrattuale o di legge di:

- euro 33,00 per mezza giornata di presenza al venerdì pomeriggio, sabato mattina e sabato pomeriggio;
- euro 55,00 per mezza giornata di presenza festiva e chiusure aziendali.

La durata dell'intervento al di fuori dell'orario di lavoro determinerà, a scelta del lavoratore, compenso per lavoro straordinario o riposo compensativo o banca ore.

Oltre alle figure stabilite a livello nazionale si concorda che l'istituto della reperibilità potrà riguardare anche i responsabili della sicurezza.

Art. 17 - LAVORATORI STUDENTI

Allo scopo di agevolare l'acquisizione da parte dei lavoratori di titoli di studio e per promuovere la qualificazione e riqualificazione professionale, si conviene quanto segue:

LAVORATORI STUDENTI

In aggiunta a quanto disposto in tema di agevolazioni ai lavoratori studenti dall'art. 10 della Legge 20 maggio 1970, n° 300, le Società esamineranno, compatibilmente con le esigenze di lavoro, la possibilità di concedere:

- spostamenti di orario rispetto a quello normale di entrata e di uscita;
- assegnazione, per coloro che sono adibiti a turni, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami;
- aggiunte di giorni di ferie ai permessi.

A favore degli stessi vengono inoltre concessi, a richiesta, i seguenti permessi:

a) Scuola media superiore:

- per eventuali esami di passaggio da una classe all'altra, giorni 5 lavorativi per la sessione estiva e giorni 3 lavorativi per l'eventuale sessione autunnale, retribuiti, anche nell'ipotesi di non superamento degli esami stessi, limitatamente alla prima volta;

- per esami per il conseguimento del diploma di scuola media superiore (Maturità), giorni 12 lavorativi per la sessione estiva, retribuiti, anche nell'ipotesi di non superamento degli esami stessi, limitatamente alla prima volta.

b) Studenti universitari:

- per la preparazione di ciascun esame, giorni 3 consecutivi con un massimo di giorni 15 per ciascun anno accademico, anche nell'ipotesi di non superamento degli esami stessi, limitatamente alla prima volta;
- per l'esame di laurea e per la preparazione della relativa tesi, 20 giorni di permesso retribuito più 30 giorni di permesso non retribuito. Tali permessi sono di norma richiesti con un preavviso di 20 giorni;
- 3 giorni lavorativi, anche non consecutivi, per anno accademico, a favore degli iscritti a facoltà che non abbiano la loro equivalenza in Trento, retribuiti solo nel caso che nel corso dell'anno accademico stesso vengano sostenuti con esito positivo almeno 2 esami;
- i permessi per gli studenti universitari verranno concessi per tutta la durata del corso accademico più sei anni.

Hanno diritto ad usufruire dei permessi di cui sopra i dipendenti che seguano corsi di studio e conseguano titoli in Università ed istituti Statali, parificati o legalmente riconosciuti, o comunque abilitati al rilascio di titoli di studio legali. Hanno diritto ad usufruire dei permessi di cui sopra anche i dipendenti che effettuano l'esame di stato (a titolo esemplificativo: attuari, avvocati, revisori dei conti). Gli interessati dovranno darne avviso alle Direzione Risorse Umane la partecipazione alla prova di esame dovrà essere documentata.

Si intendono esclusi i corsi seguiti presso Istituti di istruzione artistica, musicali (comunque denominati), Accademia di Belle Arti e presso le facoltà di farmacia, medicina e chirurgia, scienze naturali, veterinaria, nonché gli studi teologici in genere, in quanto detti corsi e titoli non hanno concreta attinenza con le attività tecnico-amministrative delle Società.

In casi particolari di nuovi indirizzi di studi, le Parti si incontreranno per decidere sull'applicabilità o meno delle disposizioni che precedono.

I permessi non spettano ai dipendenti iscritti a corsi di studio per il conseguimento di titolo di grado pari a quello già posseduto ed ai lavoratori in prova o assunti con contratto a tempo determinato (esclusi contratti di apprendistato).

I permessi di cui al presente articolo saranno concessi anche per il conseguimento della seconda laurea purché relativa a corsi universitari strettamente attinenti all'attività delle Società, le quali si riservano la possibilità di valutarne la concessione. A titolo esemplificativo e non esaustivo, Matematica, Economia, Giurisprudenza, Scienze Statistiche, Informatica, Fisica, Ingegneria.

Il diritto ai permessi decorre dalla data di stipulazione del presente accordo e decadrà, fino a concorrenza di quanto stabilito, nel caso in cui la materia di cui trattasi venisse regolata da future norme di Legge o di contratto collettivo nazionale.

Le Società rimborseranno ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato il 50% delle tasse di iscrizione per i corsi previsti nel presente articolo, con l'esclusione degli esami di stato, per un numero massimo di anni quanti sono quelli previsti dal corso di studi più un anno.

Art. 18 - TRASFERIMENTI, MOBILITÀ PROFESSIONALE E ROTAZIONE DELLE MANSIONI

L'accrescimento della professionalità, della produttività e della competitività consentono una maggiore flessibilità di prestazione, di produzione e di organizzazione.

Il sistema integrato di formazione, e qualificazione professionale garantisce anche un'ampia mobilità professionale interna.

Pertanto, anche in funzione di quanto previsto all'art. 91, 92, 93 C.C.N.L., viene riconosciuta e promossa l'opportunità di avvicendamenti del personale in mansioni equivalenti, allo scopo di accrescerne la professionalità e consentire alle Società di rispondere a mutate esigenze tecniche, produttive ed organizzative.

L'assegnazione a un nuovo ufficio o a nuove mansioni, avverrà di norma alla scadenza di una nuova pianificazione dell'organigramma aziendale.

Qualora richiesto dalle circostanze, le Società potranno comunque assegnare in ogni momento il singolo lavoratore al nuovo ufficio o alle nuove mansioni.

In merito alla mobilità del personale si riconferma quanto già convenuto con l'accordo Aziendale di data 11 marzo 1975 e precisamente:

- che i trasferimenti da Ufficio a Ufficio siano sempre comunicati preventivamente ai singoli interessati e con ordine interno a tutti gli Uffici;
- che, sia per le richieste di trasferimenti presentate da dipendenti, sia per obiezioni a trasferimenti da Ufficio a Ufficio su iniziativa delle Società, il dipendente può farsi assistere da un membro delle R.S.A.;
- che, qualora le richieste e le disposizioni di trasferimento dovessero raggiungere contemporaneamente un numero consistente di casi, saranno consultate le R.S.A.., al fine di raggiungere una razionale soluzione dei relativi problemi.

Le Società, in relazione alla disponibilità di alloggi di proprietà, si impegnano a favorire, ai fini della loro assegnazione, le domande dei dipendenti interessati a trasferimenti di sede di lavoro.

CONTRIBUTO ALLOGGIO PER TRASFERIMENTI

Per i trasferimenti che avvengano per iniziativa delle Società, oltre a quanto previsto dall'art. 63 del C.C.N.L., sarà riconosciuto per il secondo anno il 50 % del rimborso previsto dal punto d) del citato articolo 63.

Art. 19 - MOBILITÀ INFRAGRUPPO DI SINGOLI O GRUPPI DI DIPENDENTI E TUTELE APPLICATE DA ITAS MUTUA, ITAS VITA S.p.A. e ITAS PAY S.p.A.

Le Parti si danno atto che, al fine di realizzare operazioni di mobilità infragruppo (tra le Società ITAS Mutua, ITAS Vita S.p.A., ITAS Pay S.p.A.) di singoli dipendenti o di gruppi di questi sono utilizzati istituti giuridici da cui deriva la continuità del rapporto e i conseguenti effetti per il personale interessato. Specificamente, e ove non trovi applicazione l'istituto di cui all'art. 2112 c.c., si farà ricorso alla cessione individuale del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 1406 c.c., con la conseguenza che il rapporto del dipendente ceduto proseguirà senza soluzione di continuità alle dipendenze della Società cessionaria, con mantenimento del livello di inquadramento e della classe maturata presso la Società cedente, nonché dei trattamenti economici e normativi applicati al dipendente medesimo dalla Società cedente al momento della cessione, ivi incluso, se spettante, il regime di tutela ai sensi dell'art. 18, legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) tempo per tempo vigente.

In caso di fallimento, vendita, cessione, perdita del controllo o trasferimento di sede di ITAS Vita S.p.A., di ITAS Pay S.p.A. o ITAS Mutua:

- garantisce ai dipendenti il cui contratto di lavoro è stato oggetto di cessione ad una delle due Società e che ne facciano esplicita richiesta la riassunzione alle proprie dipendenze, con mantenimento del livello di inquadramento e classe maturati presso la Società cessionaria; la garanzia vale anche nel caso in cui il contratto di lavoro del dipendente sia stato oggetto di cessione tra le stesse Società più volte;
- riconosce ai dipendenti ITAS Vita S.p.A., di ITAS Pay S.p.A. un diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni per posizioni con mansioni equivalenti a quelle svolte dai dipendenti interessati.

ITAS Vita S.p.A., ITAS Pay S.p.A. si impegnano a riconoscere e garantire ai propri dipendenti le tutele tempo per tempo vigenti, rispettivamente, ai sensi della legge n. 300/1970 o del d. lgs. n. 53/2015 (a seconda del regime di tutela applicabile al singolo dipendente), nella stessa misura in cui tali tutele sono applicate presso la Società capogruppo ITAS Mutua.

Si conviene che, in caso di esercizio dell'opzione di riassunzione in ITAS Mutua di cui alla lettera a), da parte dei dipendenti il cui contratto di lavoro è stato ceduto a ITAS Vita S.p.A., a ITAS Pay S.p.A., verrà comunque attivata la procedura di informativa ed eventuale confronto disciplinata ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. ANIA.

Le Parti confermano di riconoscere nel Fondo di Solidarietà lo strumento primario a cui ricorrere in caso di esuberi e viene indicato come prima soluzione al fine di allontanare il ricorso all'attivazione delle misure stabilite dalla legge n. 223/91 e dei licenziamenti individuali e plurimi del personale non dirigente per motivi organizzativi, economici, per cessioni di rami di azienda o esternalizzazioni.

Art. 20 - ASSUNZIONI

In caso di necessità aziendali di procedere a nuove assunzioni, le Società prenderanno in particolare considerazione:

- il personale interno interessato a mutamento di funzioni o trasferimento d'ufficio purché in possesso dei requisiti richiesti per ricoprire il ruolo;
- i figli dei dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro per adesione al Fondo, per pensionamento, per decesso, per malattia o per infortunio che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro purché in possesso dei requisiti richiesti per ricoprire il ruolo
- le Società terranno inoltre in evidenza le domande di assunzione dei figli di dipendenti in quiescenza, purché in possesso dei requisiti richiesti.

All'atto dell'assunzione di personale, le Società forniranno alle R.S.A. i dati anagrafici del lavoratore e preciseranno il giorno di inizio del rapporto di lavoro, il livello di inquadramento, modalità di assunzione e tipo di contratto.

PARTE WELFARE

Art. 21 - SPORTELLO ASSICURATIVO E PREVIDENZIALE

Sarà attivato uno sportello permanente che fornirà un servizio di informazione, consulenza ed assistenza in ambito assicurativo e previdenziale in particolare nella conclusione delle polizze previste dal C.I.A. e delle altre offerte a favore esclusivo del personale, sia in servizio che in quiescenza o nel Fondo di Solidarietà, e dei famigliari.

Art. 22 - TERMINALI VIDEO

Le Società si adopereranno inoltre affinché il lavoro ai videoterminali avvenga con quegli accorgimenti, ragionevolmente adottati, per evitare il più possibile i disagi al personale che vi opera.

Le Società, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche ed organizzative, procureranno di evitare che le donne in stato di gravidanza operino in modo prevalente ai videoterminali.

Il lavoratore ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni due ore di attività al video terminale e personal computer e tale pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro.

È esclusa la cumulabilità delle pause all'inizio od al termine dell'orario di lavoro.

Art. 23 - FONDO DI ASSISTENZA PER CASI DI NON AUTOSUFFICIENZA

Le Società si adopereranno nella stipula di una polizza collettiva LTC a premi puri per i dipendenti e relativi familiari (coniuge, unito civilmente o convivente di fatto e figli del dipendente) con quota a loro carico.

Art. 24 - GARANZIA INFORTUNI

IMPIEGATI

Le Società si impegnano a versare alla Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo ITAS i contributi atti a consentire il pagamento dei premi relativi ad una polizza infortuni/malattia (rife-

rimento polizza numero M15984230 all'anno 2025) a favore degli impiegati assunti a tempo indeterminato od in contratto di apprendistato il cui costo sarà a totale carico delle Società.

Somma assicurata per ciascun impiegato:

- caso morte per infortunio: 220.000,00 euro base
- caso invalidità permanente per infortunio: 170.000,00 euro base;
- caso invalidità permanente da malattia: 250.000,00 euro;

1) Nel caso di infortunio subito in ambito extra-professionale, l'eventuale indennizzo per invalidità permanente sarà liquidato con una franchigia del 5% per lo scaglione IP 1% - 25%.

2) Nel caso di infortunio subito in occasione di trasferta o missione l'eventuale indennizzo per invalidità permanente sarà liquidato sempre senza alcuna franchigia ed il massimale base viene aumentato ad euro 220.000,00.

3) La garanzia per invalidità permanente da malattia, di cui al presente articolo, viene prestata alle seguenti condizioni:
   - somma assicurata 250.000,00 euro;
   - franchigia 50%;
   - oltre il 50% l'indennizzo avverrà solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro con liquidazione del 100%;
   - con invalidità superiore al 66%, fermo restando la cessazione del rapporto di lavoro, verrà corrisposto un indennizzo di euro 275.000,00.

   Qualora manchino all'impiegato meno di cinque anni al raggiungimento dei limiti per percepire pensione INPS di vecchiaia, per ogni anno in meno dei cinque di cui sopra, la somma assicurata sarà ridotta di 1/5 all'anno.

4) L'indennizzo massimo erogabile per una o più coperture assicurative infortuni contratte con una delle Società del Gruppo ITAS anche a titolo personale non potrà superare per singolo sinistro la somma complessiva di 1.300.000,00 di euro.

5) Fermo quanto previsto al paragrafo precedente qualora a seguito di un unico evento dovessero riportare lesioni indennizzabili più impiegati regolati dai vigenti C.C.N.L. e C.I.A., la somma complessiva massima erogabile per tutti gli infortunati non potrà superare l'importo di 5.000.000,00 di euro.

FUNZIONARI

Le Società si impegnano a prestare una garanzia Infortuni, attuata per gli infortuni professionali tramite polizze assicurativa (riferimento polizza numero M13127872 e M13127861

all'anno 2025) e per gli infortuni extra professionali con contributi alla Cassa Assistenza (al 2025 riferimento polizza numero M10442959 all'anno 2025), con le seguenti integrazioni:

a) somme massime assicurate:
   - Morte: 10 volte la retribuzione annua lorda;
   - Invalidità Permanente: 12 volte la retribuzione annua lorda;
   - Oltre euro 80.000,00 franchigia su invalidità permanente assoluta del 3%;

b) applicazione tabelle INAIL;

c) l'indennizzo in caso di morte non potrà essere inferiore a euro 500.000,00;

d) l'indennizzo massimo erogabile per una o più coperture assicurative infortuni contratte con l'Istituto anche a titolo personale dal Funzionario, non potrà superare per singolo sinistro la somma complessiva di euro 1.400.000,00.

Fermo quanto previsto dal presente articolo rimane convenuto che in caso di infortunio subito in occasione di trasferta o missione la somma assicurata si intende aumentata di ulteriori 175.000,00 euro e l'eventuale indennizzo per invalidità permanente sarà liquidato sempre senza alcuna franchigia.

Il premio sarà a carico delle Società.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA CONCERNENTE IL CONCETTO DI RETRIBUZIONE AI FINI DELL'Art. 24

Le Parti ritengono di portare a conoscenza di tutti gli interessati che la retribuzione annua lorda, riportata nelle disposizioni per Funzionari all'articolo 24 - GARANZIA INFORTUNI, è costituita dalle seguenti voci:

- tabella omnicomprensiva C.C.N.L.;
- indennità di carica C.C.N.L.;
- assegno ex mensa art 184 C.C.N.L. 17/09/2007;
- assegno anticipo di scatto art 185 C.C.N.L. 17/09/2007;
- indennità di vacanza contrattuale;
- premio di produttività aziendale fisso;
- indennità di bilancio;
- eventuali assegni personali.

In caso di definizione di nuove voci contrattuali le Parti si incontreranno per verificarne l'inserimento.

Art. 25 - ASSISTENZA SANITARIA IMPIEGATI

Normativa:

- salvo esplicita dichiarazione scritta contraria, da presentare alla Direzione Risorse Umane entro 60 giorni dalla data della stipula del presente C.I.A., sono assicurati tutti coloro che attualmente risultano aderenti alla polizza;
- per i non assicurati il termine per aderire alla polizza è di 60 giorni dalla data di stipulazione del presente C.I.A.;
- per i nuovi assunti il termine per aderire alla polizza è di 60 giorni dopo la cessazione del periodo di prova (se non c'è periodo di prova 60 giorni dalla data di assunzione);
- coloro che non provvederanno come sopra previsto sono esclusi per tutta la durata del presente contratto.

Il contributo a carico dell'impiegato è di 3,00 euro per dodici mensilità di stipendio.

1) GARANZIA CURE DENTARIE

Le Società si impegnano a versare alla Cassa di Assistenza dei dipendenti del Gruppo ITAS contributi, in aggiunta alla quota a carico degli impiegati, atti a consentire il pagamento dei premi relativi ad una polizza malattia - cure dentarie - che garantisca a tutti gli impiegati assunti a tempo indeterminato o in contratto apprendistato, al coniuge a carico, all'unito civilmente a carico ed ai figli a carico fiscalmente fino al compimento del 30mo anno di età, salvo disabilità riconosciuta la copertura sanitaria per spese odontoiatriche.

La somma massima assicurata annua per l'impiegato comprensiva del primo carico familiare è di euro 2.500,00 aumentato di euro 650,00 per ogni familiare a carico successivo al primo.

La spesa dovrà essere documentata da fattura del dentista e sarà rimborsabile al 100%.

Ai fini dell'inserimento in garanzia il reddito di riferimento è quello dell'anno precedente al sostenimento della spesa. Esclusivamente per i figli naturali e/o adottivi degli impiegati a cui è mancato l'altro genitore, il limite di reddito di riferimento per l'inserimento in garanzia è elevato a 9.000 euro sino al compimento del 30mo anno di età, salvo disabilità riconosciuta.

2) GARANZIA GRANDI EVENTI E GRANDI MALATTIE

Le Società verseranno alla Cassa di Assistenza dei dipendenti del Gruppo ITAS i contributi necessari affinché la Cassa possa procedere alla stipulazione di una polizza assicurativa che preveda il rimborso delle spese sostenute per le prestazioni previste dalla polizza

A.DOC a favore di tutti gli impiegati in servizio a tempo indeterminato o in contratto di apprendistato, del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto, purché tale condizione sia comprovata da idonea documentazione, con il limite di reddito indicato nell'articolo 3 dell'allegato 5 al C.C.N.L. adeguato in base all'indice ISTAT, e dei figli a carico fiscalmente fino al compimento del 30mo anno di età, salvo disabilità riconosciuta. Ai fini dell'inserimento in garanzia il reddito di riferimento è quello dell'anno precedente al sostenimento della spesa.

Il massimale per anno assicurativo è di euro 150.000,00 per nucleo familiare.

Vengono rimborsate le spese documentate sostenute per prestazione specialistiche relative a malattie oncologiche, coronaropatia, ictus cerebrale, infarto del miocardio fino alla concorrenza massima di euro 10.000,00 per anno assicurativo per impiegato o per il coniuge, l'unito civilmente o il convivente di fatto con il limite di reddito di cui al punto precedente o figli a carico fiscalmente fino al compimento del 30mo anno di età, salvo disabilità riconosciuta.

2 BIS) GARANZIA ALTRI RICOVERI

Le Società, dietro corresponsione di una quota facoltativa di partecipazione dell'impiegato al premio di copertura che viene pattuita in euro 17,00 al mese per ogni lavoratore ed eventuale primo carico familiare e in euro 22,00 nel caso in cui i carichi familiari risultino essere maggiori, verseranno alla Cassa di Assistenza dei dipendenti del Gruppo ITAS i contributi necessari affinché la Cassa possa procedere ad estendere la polizza di cui al punto 2 alle prestazioni previste dalla polizza A.DOC alla sezione 'RIMBORSO SPESE PER "GRANDI EVENTI E ALTRI RICOVERI"' in relazione a quanto già previsto per le prestazioni al punto 2).

Normativa:

- per coloro che non hanno già sottoscritto la copertura, viene data la possibilità di aderire alla garanzia "Altri Ricoveri" entro il 28/02/2025;
- coloro che non hanno aderito entro il 28/02/2025, potranno farlo solamente al prossimo rinnovo del C.I.A.;
- i neo assunti potranno aderire entro 60 giorni dallo scadere del periodo di prova (se non c'è periodo di prova entro 60 giorni dalla data di assunzione);
- le coperture si intendono per anno solare e rinnovate automaticamente; si potrà recedere solamente dandone disdetta entro 30 giorni dal 31/12 di ogni anno;
- l'addebito in busta paga della prima mensilità decorre dal mese di adesione;
- in assenza di convenzioni attive nei territori ove vi siano siti operativi (uffici con dipendenti) di ITAS Mutua, lo scoperto richiamato in polizza in caso di prestazioni in centri non convenzionati, non verrà applicato.

3) GARANZIA PRESTAZIONI SPECIALISTICHE

Le Società verseranno alla Cassa di Assistenza dei dipendenti del Gruppo ITAS i contributi necessari affinché la Cassa possa procedere alla stipulazione di una polizza assicurativa che preveda il rimborso del 100% delle spese sostenute con somma massima assicurata annua di 1.700,00 euro per prestazioni specialistiche, lenti, lenti a contatto, protesi acustiche, protesi ortopediche fisse e ticket del S.S.N. per visite specialistiche ed esami specialistici oppure prestazioni specialistiche, a favore di tutti gli impiegati in servizio a tempo indeterminato o in contratto di apprendistato. Il rimborso sarà del 100% fino a 1.500,00 euro e del 90% da 1.500,01 euro fino alla concorrenza del massimale di rimborso di 1.700,00 euro.

Sono compresi in garanzia i figli fiscalmente a carico sino al compimento del 30mo anno di età, salvo disabilità riconosciuta ed il coniuge, l'unito civilmente o il convivente di fatto si intende compreso purché tale condizione sia comprovata da idonea documentazione, con il limite di reddito indicato nell'articolo 3 dell'allegato 5 al C.C.N.L. adeguato in base all'indice ISTAT. Ai fini dell'inserimento in garanzia il reddito di riferimento è quello dell'anno precedente al sostenimento della spesa.

Viene stabilito entro il limite di somma assicurata il rimborso del costo di una montatura di occhiali da vista con il limite di 150,00 euro per impiegato assicurato e per anno solare.

Qualora risulti dai controlli oculistici che il lavoratore abbia necessità per la prima volta di usare occhiali per il lavoro ai video terminali, la Cassa Assistenza dei Dipendenti del Gruppo ITAS concorrerà all'acquisto con un importo massimo (una tantum) non ripetibile di euro 230,00 a presentazione della regolare documentazione.

Le Parti concordano altresì che le prestazioni previste dalle sezioni 2), 2 bis) e 3) operano anche per i figli non fiscalmente a carico sino al compimento del 30mo anno di età, salvo disabilità riconosciuta e con un reddito lordo non superiore ad euro 9.000,00 documentato e conseguito nel precedente anno fiscale di riferimento.

La richiesta di rimborso dovrà essere presentata secondo le modalità condivise con la Cassa di Assistenza dei dipendenti del Gruppo ITAS o, comunque, entro la fine dell'anno assicurativo in cui sono state sostenute le spese salvo impedimenti oggettivi.

Art. 26 - ASSISTENZA SANITARIA FUNZIONARI

Normativa:

- i nuovi assunti sono considerati assicurati salvo esplicita dichiarazione scritta contraria da presentare entro 60 giorni la data di assunzione.

1) ASSISTENZA SANITARIA

Ad integrazione di quanto previsto dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente in materia di Assistenza Malattia per Funzionari si è concordato:

a) ad eccezione delle spese sostenute per prestazioni odontoiatriche si intende compreso in garanzia il coniuge, l'unito civilmente o il convivente di fatto, anche se non a carico purché tale condizione sia comprovata da idonea documentazione e non superi il limite di reddito di cui al 2° Comma dell'Art. 3, allegato n. 5 "Accordo Nazionale per l'Assistenza Sanitaria dei Funzionari delle Società Assicuratrici" aumentato di ulteriori 5.000,00 euro. Ai fini dell'inserimento in garanzia il reddito di riferimento è quello dell'anno precedente al sostenimento della spesa;

a bis) si intendono compresi in garanzia i figli sino al compimento del 30mo anno di età, salvo disabilità riconosciuta, anche se non a carico fiscalmente ma con un reddito lordo non superiore ad euro 9.000,00.

Ai fini dell'inserimento in garanzia il reddito di riferimento è quello dell'anno precedente al sostenimento della spesa;

b) l'importo previsto allegato 5 articolo 4) punto 2 del C.C.N.L. tempo per tempo vigente si intende integrato di ulteriori 170,00 euro con il limite massimo annuo per persona e nucleo familiare previsto dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente e aumentato di 15.000,00 euro per anno assicurativo;

c) prestazioni odontoiatriche:
   - sono compresi in garanzia anche il coniuge a carico o l'unito civilmente a carico ed ai figli a carico fiscalmente fino al compimento del 30mo anno di età, salvo disabilità riconosciuta. Esclusivamente per i figli naturali e/o adottivi dei Funzionari a cui è mancato l'altro genitore, il limite di reddito di riferimento per l'inserimento in garanzia è elevato a 9.000 euro sino al compimento del 30mo anno di età, salvo disabilità riconosciuta;
   - rimborso delle spese sostenute con il limite massimo raddoppiato, per anno assicurativo e per il complesso delle prestazioni odontoiatriche, rispetto ai massimali previsti dall'art.4 dell'Allegato 5 C.C.N.L. tempo per tempo vigente. Il solo limite di primo livello si intende elevato al triplo di quanto previsto dal citato articolo aumentato di ulteriori 750,00 euro;

d) altre prestazioni: le spese sostenute per visite mediche specialistiche, accertamenti diagnostici (radiologie, ecografie, elettroencefalogrammi, ecc.), per analisi di laboratorio e per lenti saranno rimborsate al 100%. Viene stabilito il rimborso del costo di una montatura con il limite di 150,00 euro per Funzionario assicurato e per anno solare. Ad integrazione del punto 4 dell'articolo 4 dell'allegato 5 al C.C.N.L. tempo per tempo vigente, viene compreso oltre all'acquisto/noleggio di apparecchi protesici anche di "ortesi e tutori" alle medesime condizioni. È compresa in garanzia la psicoterapia non curata da medico specialista e psicanalisi con un massimale annuo di 1.500,00 euro e purché prestata da iscritto all'ordine;

e) il limite massimo di rimborso per i grandi interventi previsto dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente, viene aumentato di ulteriori 20.000,00 euro per persona e per nucleo familiare;

f) qualora da controlli oculistici risulti che il lavoratore ha necessità per la prima volta di usare occhiali per il lavoro ai video terminali, la Cassa Assistenza dei Dipendenti del Gruppo ITAS concorrerà all'acquisto con un importo massimo (una tantum) non ripetibile di euro 230,00 a presentazione della regolare documentazione.

Le Società verseranno alla Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo ITAS contributi, in aggiunta a quelli a carico dei Funzionari, atti a consentire il pagamento dei premi relativi ad una Polizza Malattia che preveda le prestazioni indicate nel C.C.N.L. tempo per tempo vigente e quelle previste dal presente articolo.

2) SPESE FARMACEUTICHE

Le Società verseranno alla Cassa di Assistenza dei dipendenti del Gruppo ITAS i contributi necessari affinché la Cassa possa procedere alla stipulazione di una polizza assicurativa con somma massima assicurata annua di 850,00 euro che preveda il rimborso del 80% delle spese sostenute per medicinali a favore del Funzionario e del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto con il limite di reddito indicato nell'articolo 3 dell'allegato 5 al C.C.N.L. tempo per tempo vigente aumentato di ulteriori 5.000,00 euro. Si prevede inoltre il rimborso delle spese sostenute per medicinali a favore dei figli sino al compimento del 30mo anno di età, salvo disabilità riconosciuta, anche se non a carico fiscalmente ma con un reddito lordo non superiore ad euro 9.000,00.

Ai fini dell'inserimento in garanzia il reddito di riferimento è quello dell'anno precedente al sostenimento della spesa.

La garanzia prevede il rimborso dei farmaci compresi nel prontuario farmaceutico e i "cosiddetti" medicinali omeopatici.

Per il rimborso dovrà essere presentato scontrino parlante corrispondente al prodotto prescritto.

La richiesta di rimborso dovrà essere presentata secondo le modalità condivise con la Cassa di Assistenza dei dipendenti del Gruppo ITAS o, comunque, entro la fine dell'anno assicurativo in cui sono state sostenute le spese salvo impedimenti oggettivi.

Art. 27 - POLIZZA INVALIDITÀ MALATTIA - FUNZIONARI

Le Società si impegnano a versare alla Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo ITAS contributi atti a consentire il pagamento dei premi relativi ad una polizza Invalidità Malattia per Funzionari con le seguenti caratteristiche:

a) con invalidità inferiore al 50%:

- il massimale assicurato è di euro 200.000,00 e l'indennizzo viene calcolato sulla percentuale eccedente la franchigia del 10%;

b) con invalidità uguale o superiore al 50%:
   - il massimale assicurato è di euro 300.000,00 e l'indennizzo viene calcolato sulla percentuale eccedente la franchigia del 10%;

c) in caso di cessazione del rapporto di lavoro conseguente a invalidità da malattia:
   - con invalidità inferiore al 50%: il massimale assicurato è di euro 400.000,00 e l'indennizzo viene calcolato sulla percentuale eccedente la franchigia del 10%;
   - con invalidità maggiore o uguale al 50% ma inferiore al 66% verrà liquidato complessivamente euro 400.000,00;
   - con invalidità maggiore o uguale al 66% verrà liquidato complessivamente euro 500.000,00.
   - qualora manchino al Funzionario meno di cinque anni al raggiungimento dei limiti per percepire pensione INPS di vecchiaia, per ogni anno in meno dei cinque di cui sopra, la somma assicurata sarà ridotta di 1/5 all'anno.

In caso di aggravamento successivo che comporti un aumento del grado di invalidità, o di successiva cessazione del rapporto di lavoro, nei cinque anni successivi alla liquidazione dell'indennizzo, si procederà al ricalcolo di quanto dovuto con la liquidazione dell'indennizzo al netto delle somme già riconosciute all'assicurato.

La presente garanzia è cumulabile con eventuali altre coperture invalidità permanente da malattia a favore dei singoli assicurati.

Art. 28 - FUNZIONARI IN QUIESCENZA

1) POLIZZA GRANDI INTERVENTI

Verrà stipulata a favore del Funzionario in quiescenza e del rispettivo coniuge, unito civilmente o convivente di fatto una polizza con le seguenti caratteristiche:

ricoveri per c.d. "grandi interventi", intendendosi per tali quelli sotto specificati:

- rimborso di quanto speso a qualsiasi titolo per il ricovero e relativo intervento;
- rimborso delle spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari dei medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero, nonché delle spese rese necessarie dall'intervento chirurgico - sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero - per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi, incluso il noleggio dei macchinari per la fisioterapia e dei supporti ortopedici.

Con effetto 01/01/2025 il limite massimo per anno assicurativo per nucleo familiare è quello previsto dall'articolo 4 lettera A) punto 1) dell'Allegato 5 del C.C.N.L. tempo per tempo vigen-

te, aumentato di euro 75.000,00 per gli anni di ultrattività spettanti al Funzionario come previsto al successivo punto 2) ULTRATTIVITÀ. Tale integrazione è prevista anche per il coniuge, l'unito civilmente o il convivente di fatto con il limite di reddito indicato nell'articolo 3 comma 2 dell'allegato 5 al C.C.N.L. tempo per tempo vigente aumentato di ulteriori 5.000,00 euro. In caso di decesso del Funzionario detta integrazione decade.

Per il periodo successivo a quanto previsto al successivo punto 2) ULTRATTIVITÀ, il limite massimo per anno assicurativo, sarà di euro 150.000,00.

Per grandi interventi si intendono quelli per i quali la tariffa minima, approvata con D.P.R. 28 dicembre 1965, n° 1763, prevede per il chirurgo operatore un onorario non inferiore a euro 41,00.-.

Sono inoltre comprese fra le prestazioni di cui sopra anche le seguenti, per le quali l'onorario del chirurgo operatore, previsto dalla tariffa minima approvata con Decreto 1965 n° 1763, è inferiore a euro 41,00.

- cateterismo cardiaco dx e sx;
- aortografia;
- cardioangiografia;
- pericardiotomia;
- tutta la chirurgia per la tbc, salvo lo pneumotorace, toracoscopia, l'aspirazione ed il drenaggio;
- toracotomia esplorativa;
- tumori bronchiali per via endoscopica;
- tumori maligni della sottomascellare;
- adenomi della tiroide;
- faringotomia ed esofagotomia;
- grastrotomia, gastrostomia, enterotomia;
- trapanazione cranica con puntura ventricolare;
- angiografia cerebrale;
- pneumoencefalografia;
- colostomia per Megacolon;
- amputazione grandi segmenti (ortopedia);
- prelievo per trapianto (ortopedia);
- osteosintesi grandi segmenti;
- ricostruzione tetto cotiloideo.

Per interventi non indicati nella tariffa si farà riferimento ai casi analoghi o similari per gravità di intervento.

ESCLUSIONI

Sono in tutti i casi escluse dal rimborso le spese relative a:

- malattie mentali in tutti i casi in cui esse diano luogo a trattamento sanitario obbligatorio ai sensi degli articoli 34 e 35 della Legge 23 dicembre 1978, n° 833;
- malattie tubercolari in fase attiva assistibili dall'INPS;
- intossicazioni conseguenti ad abuso di alcolici o ad uso di allucinogeni nonché ad uso non terapeutico di psicofarmaci o stupefacenti. Sono comunque rimborsabili le spese per cure di disintossicazione e relativi ricoveri nei limiti previsti dall'allegato 5 del C.C.N.L.;
- psicoterapia non curata da medico specialista e psicoanalisi;
- chirurgia plastica a scopo estetico (salvo quella a scopo ricostruttivo);
- agopuntura non effettuata da un medico;
- infortuni sofferti in stato di ubriachezza o sotto l'influenza di sostanze stupefacenti o simili;
- in caso di ricovero, le spese sostenute per l'uso del telefono, della radio e della televisione;
- in caso di prestazioni effettuate all'estero, le spese di viaggio e quelle sostenute dall'eventuale accompagnatore.

2) ULTRATTIVITÀ

Ad integrazione di quanto previsto all'articolo 10 dell'allegato 5 del C.C.N.L. tempo per tempo vigente, per i soggetti qui previsti che andranno in quiescenza successivamente al 01/01/2021, compresi i Funzionari che entrano in quiescenza al termine del periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà in attesa di rendita pensionistica, dopo la data di quiescenza e per il nucleo familiare indicato nell'art. 3 comma 1 dello stesso allegato 5 al C.C.N.L. tempo per tempo vigente, viene stabilito:

a) il rimborso delle spese per le prestazioni di cui all'art. 4, lettera A) punto 4 "altre prestazioni" lettera c) dell'allegato 5 al C.C.N.L. tempo per tempo vigente, con i massimali e alle condizioni ivi previsti, nonché quelle di diagnostica (angiografia, endoscopia, risonanza magnetica, scintigrafia, TAC, telecuore, tomografia ad emissione di positroni) e le rilevanti terapie (dialisi e laserterapia) nel limite massimo per anno assicurativo indicato all'art.10 dell'allegato 5 al C.C.N.L. tempo per tempo vigente;
b) Il rimborso del 60% delle spese di cui alla lettera a) del punto 4 "altre prestazioni" dell'articolo 4 dell'allegato 5 al C.C.N.L. tempo per tempo vigente, e della lettera d) dell'articolo 26 punto 1) del presente accordo C.I.A., con una somma assicurata annua per il nucleo di euro 750,00.

Per i Funzionari in servizio al 31/12/2020 ed entrati in quiescenza dal 01/01/2021 al 01/01/2025, estensione di un anno aggiuntivo a quanto previsto dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente con base minima di tre anni al fine del conteggio, delle prestazioni di cui ai punti a) e b).

Per i Funzionari che cesseranno per quiescenza a decorrere dal 01/01/2025 compresi i Funzionari che entrano in quiescenza al termine del periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà in attesa di rendita pensionistica dopo tale data, la somma assicurata annua per il nucleo di cui al punto b) precedente viene aumentato a euro 1.000,00 ed il periodo di copertura aumenta rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. tempo per tempo vigente di due anni per tutti, di tre anni per chi ha più di 25 anni di servizio, di quattro anni per chi ha più di 30 anni di servizio, delle prestazioni di cui ai punti a) e b).

Per anni di servizio si intendono quelli prestati presso la medesima Impresa o Imprese/Società dello stesso Gruppo assicurativo, anche con soluzione di continuità, purché non intervallato da servizio prestato presso Società esterna al Gruppo.

Art. 29 - LOCAZIONE ALLOGGI

Fermi restando i limiti e le procedure previste dalle vigenti norme di Legge in materia, le Società daranno in locazione, ad uso esclusivo di abitazione, ai propri dipendenti il 70% degli eventuali appartamenti di proprietà che si rendessero disponibili in Trento ed anche in altre città. Ciò a condizione, peraltro, che il dipendente interessato abbia superato il periodo di prova e non abbia in corso contratto a termine.

Le Società informeranno le R.S.A. degli appartamenti, ad uso esclusivo di abitazione, disponibili o che si rendessero tali.

A parità di condizioni di locazione verrà altresì accordata ai dipendenti la precedenza assoluta verso terzi.

Nell'assegnazione degli alloggi avranno priorità innanzi tutto quei dipendenti nei confronti dei quali vi sia sentenza di rilascio di immobile e sia in corso la relativa esecuzione, indi quelli che abbiano in corso procedimento di sfratto (purché non sia per morosità); indi quelli con maggior carico di famiglia.

Qualora venissero emanate nuove disposizioni di Legge sulle locazioni di alloggi ad uso abitazione, le Società e le R.S.A. si incontreranno per esaminare la normativa di cui sopra alla luce delle nuove disposizioni.

Le R.S.A. auspicano l'acquisto o la costruzione da parte delle Società di nuovi appartamenti da dare in locazione ai dipendenti.

Art. 30 - TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Per finanziare il trattamento previdenziale previsto dall'articolo 84 e dall'allegato 13 al vigente C.C.N.L. le Società ed i dipendenti iscritti al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo ITAS verseranno mensilmente al Fondo i contributi nelle misure seguenti:

Quota a carico del Datore di lavoro:

con decorrenza 01/01/2025, le Società verseranno mensilmente al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo ITAS per i Funzionari e per gli Impiegati rispettivamente il 7,00% ed il 6,00% della retribuzione come convenzionalmente determinata dal punto 7 dell'allegato 13 al vigente C.C.N.L..

Quota a carico del lavoratore:

a) dipendente vecchio iscritto (è l'iscritto che ha aderito prima del 28 aprile 1993 ad un fondo pensione costituito prima del 15 novembre 1992):
   potrà versare mensilmente al Fondo una quota, con trattenuta sullo stipendio della retribuzione convenzionale presa a base per la determinazione del contributo delle Società che potrà venire scelta tra le seguenti percentuali 0%; 1%; 2%; 3%; 4%.

b) dipendente nuovo iscritto (è l'iscritto che ha aderito dopo il 28 aprile 1993 ad un fondo pensione costituito prima del 15 novembre 1992):
   - lavoratore di prima occupazione (è colui che ha iniziato il primo rapporto di lavoro dopo il 28/04/93):
     potrà versare mensilmente al Fondo una quota, con trattenuta sullo stipendio della retribuzione convenzionale presa a base per la determinazione del contributo delle Società che potrà venire scelta tra le seguenti percentuali 0%; 1%; 2%; 3%; 4%.
   - lavoratore non di prima occupazione (è colui che pur avendo iniziato il primo rapporto di lavoro ante 28/04/93 si iscrive successivamente ad un fondo pensione):
     potrà versare mensilmente al Fondo una quota, con trattenuta sullo stipendio della retribuzione convenzionale presa a base per la determinazione del contributo delle Società che potrà venire scelta tra le seguenti percentuali 0%; 1%; 2%; 3%; 4%.

Gli iscritti che hanno effettuato la scelta massima del 4%, potranno effettuare un versamento volontario aggiuntivo con trattenuta sullo stipendio che potrà venir scelto tra le seguenti percentuali: 1%; 2%; 3%; 4%.

La percentuale di adesione con trattenuta sullo stipendio potrà venire variata mensilmente.

Gli importi così versati verranno impiegati in una polizza con tariffa "Mista a tasso tecnico zero a premi unici ricorrenti" che investirà nella Gestione Separata Forever Progetto Previdenza, alle seguenti condizioni:

- a premio puro;
- trattenuta dal rendimento finanziario da parte della Compagnia pari allo 0,20%;

- **Contributo T.F.R.**

L'Iscritto al Fondo Pensione dei dipendenti del Gruppo ITAS, a prescindere dalla data d'iscrizione, potrà scegliere di devolvere mensilmente al Fondo una quota del Trattamento di Fine Rapporto oppure l'intero T.F.R. maturando.

La quota verrà scelta tra le seguenti percentuali del T.F.R. maturando 0%; 25%, 50%; 75% o 100%.

La percentuale di adesione con trattenuta sullo stipendio e la quota di T.F.R. potrà venire variata mensilmente.

Premio Produttività Variabile – contributo aggiuntivo a Fondo Pensione

È riconosciuto un contributo variabile a carico delle Società correlato al conseguimento di obiettivi di incremento di produttività e di redditività. Tale contributo è determinato in funzione degli stessi indici previsti per il calcolo del PAV e non può in ogni caso costituire elemento retributivo per la determinazione del T.F.R. o comunque di ogni eventuale altro istituto contrattuale o di legge.

La somma dei punti ottenuti determinerà il contributo variabile nella percentuale indicata dalla tabella sotto riportata, che verrà erogato a partire dal mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione.

Ha diritto al contributo variabile il personale in servizio a tempo indeterminato od in contratto di apprendistato assunto entro la fine dell'anno di maturazione del bonus.

Punti	**Impiegati**	**Funzionari**
meno di 1	0,00%	0,00%
da 1 a 3 punti	0,25%	0,25%
da 4 a 6 punti	0,50%	0,50%
da 7 a 9 punti	1,50%	1,75%
da 10 a 11 punti	2,00%	2,50%
da 12 a 13 punti	2,50%	3,00%
da 14 a 16 punti	2,75%	3,25%
oltre i 16 punti	3,00%	3,50%

Anticipazioni

L'iscritto può conseguire un'anticipazione della posizione individuale maturata nei seguenti casi e misure:

a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75%, per spese sanitarie conseguenti a situazioni gravissime attinenti a sé, al coniuge, all'unito civilmente o ai figli, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75%, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o per la realizzazione, sulla prima casa di abitazione, degli interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria, di restauro e di risanamento conservativo, di ristrutturazione edilizia, di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 1 dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380 e successive modifiche;

c) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30%, per la soddisfazione di ulteriori sue esigenze.

Le somme complessivamente percepite a titolo di anticipazione non possono eccedere il 75% della posizione individuale maturata, incrementata delle anticipazioni percepite e non reintegrate.

Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anticipazione sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a forme pensionistiche complementari maturati dall'iscritto per i quali lo stesso non abbia esercitato il diritto di riscatto totale della posizione individuale.

Le somme percepite a titolo di anticipazione possono essere reintegrate, a scelta dell'iscritto e in qualsiasi momento.

Le anticipazioni sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

Il Fondo effettua la liquidazione dell'anticipazione con tempestività e comunque non oltre il termine massimo di tre mesi decorrente dalla ricezione della richiesta. Nel caso in cui la domanda risulti incompleta o insufficiente, il Fondo richiede gli elementi integrativi, e il termine sopra indicato è sospeso fino alla data del completamento o della regolarizzazione della pratica.

NORME FINALI

Per avere diritto al contributo aziendale, l'iscritto deve necessariamente prevedere una contribuzione alla sua posizione. Il versamento a carico dell'iscritto potrà a sua scelta essere o dallo stipendio o dal T.F.R. in base alle condizioni e percentuali sopra indicate.

A titolo di beneficio derivante dall'ampliamento delle opzioni a scelta degli iscritti, è data facoltà al fondo pensione di prevedere, oltre all'impiego delle somme evidenziate nelle posizioni individuali nelle gestioni attualmente di riferimento, l'inserimento di ulteriori gestioni o linee di investimento ai quali gli iscritti possano liberamente e facoltativamente destinare, in tutto o in parte, tali somme.

Con effetto 01/01/2009 i contributi a carico delle Società sono inseriti nella retribuzione utile alla determinazione della quota annuale di T.F.R.. Nel caso sulla materia, oggetto dell'allegato 2 sottoscritto in data 01/12/2008, intervenisse una disciplina di legge e/o contrattuale vincolante nei rapporti tra le Società ed i propri dipendenti, fermo restando il principio di non cumulabilità tra le due discipline, le disposizioni saranno oggetto di armonizzazione con la nuova disciplina attraverso incontri tra le Parti.

Sono fatte salve le pregresse percentuali previste dai precedenti Contratti Integrativi Aziendali, sino a nuova futura variazione. Le nuove percentuali di quota lavoratore e T.F.R. sono valide dal 01/04/2025.

Per tutto il resto si rimanda allo Statuto del Fondo Pensione, tempo per tempo vigente, pubblicato sul portale aziendale e sul sito istituzionale del Fondo.

Qualora venissero emanate nuove disposizioni di legge attinenti alla sfera del trattamento previdenziale o in materia pensionistica, le Società si impegnano a rivedere con le R.S.A. la disciplina prevista dal presente articolo e ad intervenire affinché lo Statuto venga armonizzato nel rispetto delle leggi. In ogni caso si applicheranno e/o manterranno, quando applicabili, le condizioni di miglior favore nell'interesse degli iscritti.

Art. 31 - POLIZZA VITA

Le Società si impegnano a versare al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo ITAS, in aggiunta alla quota a carico dei dipendenti assunti a tempo indeterminato o in contratto di apprendistato, contributi atti a consentire il pagamento del premio relativo alla polizza collettiva Vita di cui al presente articolo.

Garanzie, norme, condizioni e condizioni particolari vengono così stabilite:

1) LIMITI DI ETÀ

   Alla polizza collettiva non possono partecipare i minori di anni 18 e coloro che hanno più di 79 anni di età fermo restando quanto stabilito dal successivo articolo 12 (USCITA DAL SERVIZIO)

2) FORMA

   La forma è di assicurazione temporanea di gruppo per il caso di morte.

3) ESTENSIONI

   L'opzione assicurazione complementare per infortuni ed infortuni derivanti da incidente stradale può essere richiesta al momento dell'adesione al tasso dell'1,30‰ (per mille).

4) PREMI

   Il premio puro, esente da frazionamento, è a carico per il 65% delle Società e per il 35% degli Assicurati.

5) ACCETTAZIONI

   Con la firma della domanda di far parte della polizza collettiva i partecipanti accettano le disposizioni sia delle Condizioni Generali che quelle delle Condizioni Particolari.

6) DOMANDA

Tutte le domande di far parte della polizza collettiva presentate successivamente alla prima stipula del presente accordo, avranno vigore dal primo del mese successivo alla richiesta.

7) PRESTAZIONI ASSICURATE

Le Società assicurano ciascun partecipante alla polizza collettiva per un capitale assicurato in base alla scelta espressa dal dipendente secondo i seguenti scaglioni:

50.000,00	100.000,00	150.000,00	200.000,00

pagabili in caso di morte per qualsiasi causa.

L'importo della copertura assicurativa scelto dal dipendente sull'apposito modulo predisposto dovrà essere comunicato ad ITAS QI entro 60 giorni prima del rinnovo della temporanea di gruppo (01 gennaio).

Modifiche alla copertura assicurata potranno essere richieste solo in occasione del rinnovo annuo.

8) PRESTAZIONI AGGIUNTIVE

Per i soli Funzionari in attività le Società terranno a totale carico il premio dovuto per la prestazione assicurata di € 125.000,00. La prestazione assicurativa sarà fornita mediante versamento completo del premio dovuto, da parte delle Società al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo ITAS, relativo a una polizza collettiva Vita ad hoc sottoscritta, secondo le condizioni ed estensioni previste all'art. 31, con eccezione di quanto indicato al punto 1) LIMITI DI ETA' che viene esteso fino ai 79 anni.

9) PRESTAZIONI ASSICURATE PARTICOLARI

Nel caso in cui siano state richieste le opzioni previste al punto 3) ESTENSIONI, fatte salve le esclusioni previste dal Fascicolo Informativo, le Società si impegnano a:

- liquidare un capitale supplementare corrispondente al capitale assicurato qualora la morte dell'Assicurato sia conseguente ad infortunio;
- il capitale supplementare verrà raddoppiato in caso di infortunio mortale derivante da investimento o comunque da incidente in occasione di guida o uso di mezzi di locomozione pubblici o privati adibiti alla circolazione su strade di uso pubblico.

10) SINISTRO CHE COLPISCA PIÙ PERSONE

L'assicurazione comprende anche il sinistro che colpisce più persone a seguito di uno stesso evento accidentale, fino ad un importo complessivo pari a dieci volte il capitale medio assicurato relativo al sinistro.

Detto importo andrà suddiviso in relazione al numero delle teste colpite dal sinistro ed in proporzione ai capitali assicurati.

11) USCITA DAL SERVIZIO

L'adesione alla polizza di gruppo ne comprende la partecipazione per tutta la durata, subordinatamente alla continuazione del rapporto di dipendenza con le Società.

Le garanzie previste dalla polizza di gruppo cessano immediatamente al verificarsi delle dimissioni per qualsiasi causa avvengano e per licenziamento per giusta causa.

L'Assicurato, il quale fruisca di periodi di conservazione del posto senza assegni per maternità, malattia o infortunio oppure ottiene un periodo di aspettativa come previsto dal C.C.N.L., rimane assicurato, sino ai termini previsti al comma precedente, purché corrisponda in proprio i premi per il periodo di assenza coperto da assicurazione.

12) DURATA DELL'ASSICURAZIONE

L'Assicurazione ha durata annuale e si rinnova automaticamente di anno in anno per un periodo la cui durata complessiva non sia inferiore ai cinque anni.

13) DISDETTA

L'assicurazione cessa alla fine del mese in cui termina il rapporto di lavoro con le Società, salvo disdetta da parte dei singoli assicurati o delle Società, da parte di queste ultime solo per la totalità della collettiva e solo se il numero di Assicurati sia diventato inferiore a venticinque.

La disdetta è da notificarsi per la fine dell'anno con preavviso di 60 giorni. La disdetta delle Società si intenderà validamente notificata a tutti gli Assicurati e comunicazione diretta ai singoli Assicurati, mentre gli Assicurati avranno da notificarle alle Direzioni delle Società mediante raccomandata a mano con ricevuta.

Ciascun partecipante alla collettiva potrà aumentare il capitale assicurato con una polizza temporanea caso morte individuale a premi puri con i limiti assuntivi previsti.

PARTE ECONOMICA

Art. 32 - TRATTAMENTO PER MISSIONI E TRASFERTE

1) Il personale che sia incaricato di svolgere normalmente un'attività esterna fruirà del seguente trattamento economico per ogni giorno di trasferta:

	DATO C.I.A. 01/2025
SISTEMA A DIARIE	
trasferta parziale (senza pasti e pernottamento)	9,30
trasferta ridotta (con un pasto)	32,70
trasferta intera (con due pasti)	53,30
trasferta ridotta con pernottamento	49,10
trasferta intera con pernottamento	69,70
solo pernottamento	16,40
SISTEMA A PIÉ DI LISTA	
rimborso per pasto	60,00
piccole spese	14,00
piccole spese con pernottamento	32,70

La diaria "trasferta intera" spetta in caso di rientro dalla trasferta dopo le ore 20:00.

Il pernottamento verrà rimborsato a piè di lista, regolarmente documentato da ricevuta fiscale intestata all'interessato.

SISTEMA A PIÈ DI LISTA:

- per trasferte che comportino il consumo di pasti rimborso massimo di euro 60,00 per pasto, documentato da ricevuta fiscale intestata all'interessato;
- per trasferte che comportino anche il pernottamento, rimborso delle spese sostenute per il pernottamento, documentate come sopra;
- per piccole spese euro 32,70 in caso di trasferte che comportino pasti più pernottamento, euro 14,00 in caso di trasferte che comportino solo pasto.

Per il personale esterno la scelta dell'uno o dell'altro dei sistemi avrà la durata minima di un anno.

2) Il personale della Sede che a qualsiasi titolo venga inviato in trasferta potrà optare, per tutta la durata della trasferta, per il sistema a diarie o piè di lista.

   A tale personale potrà venire riconosciuto, previa autorizzazione, il rimborso a piè di lista non plafonato delle spese sostenute per pasti e colazione, oltre naturalmente alle spese per pernottamento, purché documentate con ricevuta fiscale intestata all'interessato.

   Per piccole spese verranno corrisposti euro 32,70 in caso di trasferte che comportino pasti più pernottamento ed euro 14,00 in caso di trasferte che comportino solo pasto.

   Tali piccole spese spettano anche al personale con mansioni esterne convocato dalla Direzione in Sede o presso altre località quando le spese di vitto e alloggio sono pagate direttamente dalla Direzione.

3) Al personale di cui al punto 1) e 2) sarà riconosciuto il rimborso dei biglietti di viaggio ferroviario di 1a classe e, se espressamente autorizzato, i biglietti di viaggio in aereo o nave. Saranno inoltre rimborsati i pedaggi autostradali, le spese di parcheggio e taxi documentati.

4) In caso di invio in trasferta di personale di Sede la richiesta dovrà essere comunicata agli interessati con almeno 24 ore di preavviso.

5) Nel caso di missioni nel territorio nazionale di durata superiore a due settimane, viene riconosciuto il rimborso delle spese di viaggio per il rientro nei giorni di sabato e domenica dal luogo di missione al luogo di residenza. Vengono inoltre rimborsate, nel caso di missioni di durata inferiore a 15 giorni, ma superiore a 7 giorni, le spese documentate di lavatura e stiratura della biancheria personale.

6) Gli aggiornamenti degli importi di cui ai punti 1 e 2 (ad eccezione del "rimborso per pasto" di cui al "sistema a piè di lista") avverranno automaticamente l'1/1 e l'1/7 di ogni anno in misura pari al 100% dell'incremento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di impiegati ed operai riferito rispettivamente al precedente 30/11 e 31/05.

7) Al personale autorizzato ad usare la propria autovettura per motivi di servizio verrà riconosciuto dal 01 aprile 2025, il rimborso previsto dalle tabelle ACI – costi chilometrici di esercizio - per il veicolo aziendale di riferimento che alla data di sottoscrizione del presente contratto risulta essere Skoda Octavia Wagon 2020 TDI Evo 110KW Executive DSG 4vd gasolio. Il rimborso è pari a:

   - Percorrenza mensile superiore a 1.000 km:
     fino a km 1.700 pari al 87% del rimborso ACI riferito a 20.000 km;
     oltre i km 1.700 pari al 90% del rimborso ACI riferito a 30.000 km.
   - Nel caso di percorrenza mensile inferiore a km 1.000 verrà riconosciuto il rimborso pari al 92% del rimborso ACI riferito a 20.000 km.
   - Personale di Sede (escluso U.L.S. Trento) verrà riconosciuto il rimborso pari al 92% del rimborso ACI riferito a 20.000 km.

In caso di nuovo veicolo aziendale che comporti una variazione dei rimborsi sopra indicati verranno opportunamente adeguate le percentuali indicate al fine di mantenere invariato l'ultimo rimborso kilometrico comunicato.

Il valore del rimborso chilometrico verrà comunicato con frequenza bimestrale con Ordine Interno in base alle tabelle ACI.

8) Qualora per le trasferte venisse utilizzata un'autovettura non alimentata a gasolio o benzina (GPL, metano, idrogeno, elettrica), il dipendente dovrà darne informazione all'Azienda ed il rimborso verrà determinato in accordo con le R.S.A..

9) Polizze Assicurative:

Per il personale in trasferta o missione verrà stipulata una polizza furto, incendio, Kasko, cristalli, EA/ES e ripristino airbag, gratuita a copertura di eventuali danni subiti all'autovettura sempreché avvenuti in servizio, alle condizioni della polizza stipulata dall'ITAS (vedi allegato 1);

Il personale di Sede che a qualsiasi titolo venga inviato in trasferta, godrà delle stesse coperture assicurative di cui sopra.

10) Il personale autorizzato all'uso della propria autovettura per esigenze di servizio quali Liquidatori, Tecnici d'Area e Responsabili di Sviluppo Mercato/Agenzie, potrà ottenere in caso di cambio od acquisto dell'autovettura un prestito senza interessi da rimborsare, al massimo, in 48 rate mensili (4 anni):

- di euro 16.000,00;
- di euro 22.500,00 in caso di acquisto di auto nuova di prima immatricolazione.

In caso di modifica delle mansioni, il prestito concesso in base al presente punto continuerà con le stesse caratteristiche fino alla sua naturale scadenza.

Il prestito è concedibile sempre che siano state rimborsate tutte le rate di altri prestiti concessi in precedenza allo stesso titolo.

11) Il personale con mansioni esterne potrà chiedere un fondo spese da concordare con le Società. L'accordo dovrà prevedere anche tempi e modalità della restituzione.

12) A tutto il personale che debba porsi alla guida di un veicolo sia proprio sia aziendale, per esigenze di servizio, è fatto divieto assoluto di assumere bevande alcoliche.

Tale divieto è esteso anche alle ore che precedono tale funzione ivi compresa la pausa pranzo (ricordiamo che il tasso alcolemico da rispettare è pari a 0,0 grammi per litro).

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo viene fatto riferimento a quanto disciplinato nel Regolamento Mobilità del Gruppo ITAS, tempo per tempo vigente.

Art. 33 - PRIMA CASA

IMPIEGATI

Le Società per rendere possibile agli impiegati l'acquisto, anche di non nuova costruzione o di nuda proprietà, o la costruzione di una prima casa di abitazione o la ristrutturazione od il risanamento del primo alloggio di proprietà del lavoratore, riconoscerà un emolumento aggiuntivo – avente natura retributiva, imponibile ai fini contributivi e fiscali – di importo lordo pari all'interesse (nel limite massimo di quattro punti percentuali) che l'Istituto di Credito richiederà sul mutuo per le rate previste dal condizionato di mutuo che verrà acceso dall'impiegato presso tale Istituto, riferito ad un mutuo il cui limite massimo non potrà superare euro 66.000,00. Per le nuove richieste a decorrere dal 01/01/2025, tale ultimo valore di riferimento aumenta a euro 70.000,00.

L'importo complessivo dei mutui nel triennio non potrà superare la somma di euro 1.400.000,00.

L'importo complessivo dei mutui nel triennio, viene riparametrato ogni anno, in base al numero degli Impiegati in servizio alla data del 31 gennaio dello stesso anno, in proporzione al numero degli Impiegati secondo la formula (X: Massimale 2015 = Y: Massimale 20YY) dove X = numero Impiegati al 31/01/2015, Y = numero degli Impiegati anno in corso, massimale 20YY = anno in corso.

Saranno a carico dell'interessato le spese per l'istruttoria della pratica, le spese notarili, i diritti di commissione e quant'altro di norma richiesto dall'Istituto di Credito.

L'accordo si applica agli impiegati assunti a contratto a tempo indeterminato che abbiano almeno tre anni di effettivo servizio.

Non si applica nel caso di impiegati in età pensionabile o a cui manchino tre anni per raggiungere l'età pensionabile.

Sia per le nuove richieste presentate dal 01/01/2025 che per quelle già in corso, l'erogazione dell'emolumento retributivo avverrà, nei limiti sopra indicati, in un'unica soluzione nell'anno successivo (a partire dal 2026), dietro presentazione di opportuna dichiarazione bancaria.

Sono esclusi dai benefici dell'Accordo gli impiegati che risultino proprietari, essi stessi, il coniuge, l'unito civilmente o il convivente di fatto oppure comproprietari con il coniuge, l'unito civilmente, il convivente di fatto o altro componente del nucleo familiare di unità immobiliare idonea disponibile all'abitazione nella provincia di residenza o della sede di lavoro oppure in qualsiasi località un'unità immobiliare concessa in locazione.

Gli interessati dovranno presentare domanda alle Direzione Risorse Umane dichiarando nella stessa, esplicitamente sotto la propria personale responsabilità, che non sussiste nei loro confronti alcun caso di esclusione tra quelli previsti.

Il riconoscimento dell'emolumento qui disciplinato termina con la cessazione del rapporto di lavoro.

In relazione all'eventuale esiguo numero delle richieste, sempre nel rispetto della funzionalità e della generalità del provvedimento, la soglia limite di quattro punti percentuali potrà venire ele-

vato, per mutui ragionevolmente superiori a euro 70.000,00, derogando dal limite sopra fissato.

Gli impiegati nuovi assunti che nel triennio avessero contratto il mutuo potranno beneficiare, alla fine del triennio, dei contenuti del presente articolo.

L'emolumento aggiuntivo viene concesso anche agli impiegati che acquistano una nuova prima casa di abitazione, previo contemporanea vendita della precedente prima casa e purché non abbiano usufruito di tale istituto contrattuale.

L'emolumento aggiuntivo viene concesso per consolidamento di proprietà della casa di abitazione nell'ipotesi in cui l'impiegato sia proprietario pro-indiviso (escluso il caso di comproprietà con il coniuge non legalmente separato) ovvero abbia la nuda proprietà in quanto l'immobile sia gravato di usufrutto legale o successorio.

In caso di vendita e successivo acquisto di nuova prima casa di abitazione che comporti l'estinzione del mutuo esistente, la misura agevolativa qui disciplinata potrà essere replicato per la sola parte residua di capitale e di numero di rate, sul nuovo mutuo.

FUNZIONARI

Le Società per rendere possibile ai Funzionari l'acquisto, anche di non nuova costruzione o di nuda proprietà, o la costruzione di una prima casa di abitazione o la ristrutturazione od il risanamento del primo alloggio di proprietà del Funzionario, riconoscerà un emolumento aggiuntivo – avente natura retributiva, imponibile ai fini contributivi e fiscali – di importo lordo pari all'interesse (nel limite massimo di quattro punti percentuali) che l'Istituto di Credito richiederà sul mutuo per le rate previste dal condizionato di mutuo che verrà acceso dal Funzionario presso tale Istituto, riferito ad un mutuo il cui limite massimo non potrà superare euro 80.000,00.

L'importo complessivo dei mutui nel triennio non potrà superare la somma di euro 800.000,00.

L'importo complessivo dei mutui nel triennio, viene riparametrato ogni anno, in base al numero dei Funzionari in servizio alla data del 31 gennaio dello stesso anno, in proporzione al numero dei Funzionari secondo la formula (X: Massimale 2015 = Y: Massimale 20YY) dove X = numero Funzionari al 31/01/2015, Y = numero dei Funzionari anno in corso, massimale 20YY = anno in corso.

Saranno a carico dei Funzionari le spese per l'istruttoria della pratica, le spese notarili, i diritti di commissione e quant'altro di norma richiesto dall'Istituto di Credito.

L'accordo si applica ai Funzionari che abbiano almeno tre anni di effettivo servizio.

Non si applica ai Funzionari in età pensionabile o a cui manchino tre anni per raggiungere l'età pensionabile.

Sia per le nuove richieste presentate dal 01/01/2025 che per quelle già in corso, l'erogazione dell'emolumento retributivo avverrà, nei limiti sopra indicati, in un'unica soluzione nell'anno successivo (a partire dal 2026), dietro presentazione di opportuna dichiarazione bancaria.

Sono esclusi dai benefici dell'Accordo i Funzionari che risultino proprietari, essi stessi, il coniuge, l'unito civilmente o il convivente di fatto oppure comproprietari con il coniuge, l'unito

civilmente, il convivente di fatto o altro componente del nucleo familiare di unità immobiliare idonea disponibile all'abitazione nella provincia di residenza o della sede di lavoro oppure in qualsiasi località un'unità immobiliare concessa in locazione.

Il riconoscimento dell'emolumento qui disciplinato termina con la cessazione del rapporto di lavoro.

In relazione all'eventuale esiguo numero delle richieste, sempre nel rispetto della funzionalità e della generalità del provvedimento, la soglia limite di quattro punti percentuali potrà venire elevato, per mutui ragionevolmente superiori a euro 80.000,00, derogando dal limite sopra fissato.

I Funzionari nuovi assunti che nel triennio avessero contratto il mutuo potranno beneficiare, alla fine del triennio, dei contenuti del presente articolo.

L'emolumento aggiuntivo viene concesso anche ai Funzionari che acquistano una nuova prima casa di abitazione, previo contemporanea vendita della precedente prima casa e purché non abbiano usufruito di tale istituto contrattuale.

L'emolumento aggiuntivo viene concesso per consolidamento di proprietà della casa di abitazione nell'ipotesi in cui il Funzionario sia proprietario pro-indiviso (escluso il caso di comproprietà con il coniuge non legalmente separato) ovvero abbia la nuda proprietà in quanto l'immobile sia gravato di usufrutto legale o successorio.

In caso di vendita e successivo acquisto di nuova prima casa di abitazione che comporti l'estinzione del mutuo esistente, la misura agevolativa qui disciplinata potrà essere replicato per la sola parte residua di capitale e di numero di rate, sul nuovo mutuo.

Art. 34 - PRESTITI AL PERSONALE

IMPIEGATI

Saranno corrisposti prestiti a favore degli impiegati con le seguenti modalità:

a) l'importo massimo erogabile è di:
   - euro 15.000,00 - per impiegati con anzianità inferiore a tre anni;
   - euro 30.000,00 - per impiegati con anzianità superiore a tre anni;

b) il rimborso avviene con rate costanti di pari importo distribuito nell'arco massimo di sei anni, per ogni mensilità normale (12 rate all'anno). La rata di rimborso non potrà essere inferiore a euro 100,00;

c) il tasso di interesse annuo è uguale al tasso ufficiale di interessi BCE (tasso refi) + 0,25%.

d) tetto massimo complessivo a disposizione di euro 600.000,00 riferito all'anno 2015, viene riparametrato ogni anno, in base al numero dei dipendenti in servizio alla data del 31 gennaio, secondo la formula (X : Massimale 2015 = Y : Massimale 20YY) dove X = numero dipendenti al 31/01/2015, Y = numero dipendenti anno in corso, massimale 20YY = anno in corso.

Si allega il regolamento della Commissione paritetica aziendale per i prestiti al personale che fa parte integrante del presente articolo.

REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA AZIENDALE PER I PRESTITI AL PERSONALE (C.A.P.P.)

Premesso che il parere della Commissione è vincolante, ai fini di regolamentare detta Commissione e dare, nel contempo, un indirizzo ai suoi giudizi a fronte delle richieste di prestiti del personale medesimo, si precisa quanto segue:

1) La C.A.P.P. è composta da quattro membri scelti tra il personale dipendente delle Società, di cui due incaricati dalla Presidenza dell'Istituto e gli altri due designati dalle R.S.A.

   Essi restano in carica due anni e sono rieleggibili.

2) La C.A.P.P. si riunisce entro la prima decade di ogni mese per esaminare le domande di prestito pervenute alle Direzioni Generali delle Società nel mese precedente e da queste trasmesse alla C.A.P.P. medesima.

   Essa farà pervenire per iscritto il proprio parere alle Direzioni Generali nel più breve tempo possibile.

3) Le domande di prestito rivolte alle Società, da compilare su apposito schema predisposto, non possono essere effettuate per motivi manifestamente voluttuari o speculativi e dovranno precisare la destinazione dell'importo richiesto.

4) La C.A.P.P. richiederà la documentazione sull'impiego della somma domandata sia prima che dopo la concessione del prestito, al fine di accertare la fondatezza delle giustificazioni adottate dall'interessato.

5) Coloro che già hanno usufruito di un prestito, di norma, non potranno usufruire di una ulteriore concessione fino a tanto che non avranno rimborsato il prestito in corso. Qualora un dipendente presenti richiesta di prestito per la terza volta nell'arco di 5 anni a partire dalla prima erogazione di prestito, il prestito non verrà erogato se i precedenti non sono giunti alla naturale scadenza.

FUNZIONARI

Saranno corrisposti prestiti a favore dei Funzionari con le seguenti modalità:

1) importo massimo del prestito erogabile euro 35.000,00;

2) il rimborso avviene con rate costanti di pari importo distribuito nell'arco massimo di sei anni, per ogni mensilità normale (12 rate all'anno). La rata di rimborso non potrà essere inferiore a euro 120,00;

3) il tasso di interesse annuo è uguale al tasso ufficiale di riferimento BCE (tasso refi) + 0,25%.

All'atto della richiesta dovrà venire allegata la documentazione sull'impiego della somma.

Art. 35 - BUONO PASTO

I criteri di erogazione dei buoni pasto sono disciplinati dal predetto art. 96 del vigente C.C.N.L., e data la natura del buono pasto, esso non verrà considerato ai fini del calcolo della indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento di fine rapporto, delle ferie, delle mensilità aggiuntive, delle festività nazionali e infrasettimanali e a qualsiasi altro effetto retributivo.

Il buono pasto viene riconosciuto per ogni giorno lavorativo dal lunedì al venerdì compreso, anche qualora svolto in modalità agile o telelavoro; a decorrere dal 01/01/2025 il valore del buono pasto, comprensivo dell'importo di 3,80 euro già previsto dall'art. 102 del vigente C.C.N.L., diviene di 10,00 euro.

A decorrere dal 01/06/2025 il valore del buono pasto sarà di 11,50 euro fermo restando le quote costituendi.

A decorrere dal 01/06/2026 il valore del buono pasto sarà di 12,00 euro fermo restando le quote costituendi.

Qualora a seguito di rinnovo del C.C.N.L., gli importi previsti dall'art. 96 (quota costituente) subiscano aggiornamenti, o vengano emanate disposizioni, leggi, regolamenti che modifichino l'attuale sistema di erogazione e utilizzo dei buoni pasto, le Parti concordano di incontrarsi per stabilirne gli idonei adeguamenti.

Art. 36 - INDENNITÀ DI BILANCIO

L'istituto dell'Indennità di Bilancio, come istituito dall'Accordo Aziendale di data 18 dicembre 1969, dal 01 dicembre 2015 viene trasformato in assegno "compensativo" *ad personam* non assorbibile e corrisposto nella retribuzione delle 14 mensilità, secondo effettiva maturazione, al solo personale in servizio a tale data (indipendentemente dalla tipologia di contratto).

Tale assegno, in base a quanto previsto dall'Accordo Aziendale 18/12/1969 e dalle note a verbale n.1 e n.2 dell'Art. 85 C.C.N.L. del 17/09/2007, verrà adeguato per il futuro in base all'evoluzione delle voci retributive di riferimento che lo compongono (tabella stipendiale omnicomprensiva – indennità di carica per i Funzionari – assegni personali concessi a qualsiasi titolo – indennità previste dal C.C.N.L.).

Il presente istituto non si applica al personale non in forza alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Art. 37 - PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ (con decorrenza 01/01/2025)

1) PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ FISSO:

Al personale verrà corrisposto a partire dal 01/01/2025 e per la durata del presente Contratto un premio aziendale di produttività, suddiviso in 14 mensilità così stabilito:

livello	classe 1-4	classe 5-8	classe 9-13
1°	2.479,37	2.574,72	2.670,08
2°	2.975,23	3.089,66	3.204,10
3°	3.471,10	3.604,61	3.738,11
4°	3.966,98	4.119,55	4.272,13
5°	4.462,85	4.634,50	4.806,14
6°	4.958,71	5.149,44	5.340,16
	classe 1-3	**classe 4-5**	**classe 6-8**
Funz. Business	6.942,20	7.209,20	7.476,22
Funz. Business Ex F2	7.438,08	7.724,16	8.010,24
Funz. Senior	7.933,94	8.239,10	8.544,25

A partire dal mese di febbraio 2026 gli importi di cui sopra verranno rivalutati annualmente in base al solo indice ISTAT FOI dell'anno precedente utile per la rivalutazione del Trattamento di Fine Rapporto.

Con decorrenza 01/01/2025 viene riconosciuto un importo pari a 300,00 euro annui in Welfare a tutto il personale a tempo indeterminato, senza distinzione di livello o anzianità, in servizio al 1° di febbraio di ogni anno ed in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno precedente (con l'esclusione di eventuali periodi non retribuiti e/o non indennizzati). L'ammontare residuo a 30/11 di ciascun anno verrà destinato al Fondo Pensione nel successivo mese di dicembre.

2) PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ VARIABILE:

Il premio aziendale di produttività variabile è correlato al conseguimento di obiettivi di incremento di produttività e di redditività. In particolare tale premio sarà determinato in funzione dei seguenti indici:

- rapporto tra premi e dipendenti
- COR – Combined Ratio - conservato local gaap ITAS Mutua
- risultato economico (risultato ante e post imposte).

Il premio aziendale di produttività variabile viene erogato a condizione del raggiungimento dei seguenti parametri minimi:

- un margine di solvibilità di Gruppo al 31/12 di ogni anno superiore al valore della soglia di allerta definita per il medesimo anno dall'Impresa ai sensi della normativa di settore;
- un risultato del conto economico consolidato dell'esercizio di riferimento prima delle imposte superiore a zero.

Il mancato raggiungimento di anche uno solo dei suddetti obiettivi indicati precluderà totalmente qualsiasi erogazione, indipendentemente dal livello di conseguimento degli ulteriori obiettivi di seguito dettagliati.

Il premio aziendale di produttività variabile viene determinato sommando i punti conseguiti con i seguenti indici:

1) rapporto premi dipendenti = X: è il risultato della seguente formula:

   X = [(rapporto tra premi ITAS Mutua anno in corso e Dipendenti ITAS Mutua + ITAS Vita anno in corso) – (rapporto tra premi ITAS Mutua anno precedente e Dipendenti ITAS Mutua + ITAS Vita anno precedente)] / (rapporto tra premi ITAS Mutua anno precedente e Dipendenti ITAS Mutua + ITAS Vita anno precedente) il risultato ottenuto avrà il peso dell'80%

   sommato a

   [(rapporto tra premi ITAS Vita anno in corso e Dipendenti ITAS Vita + ITAS Mutua anno in corso) – (rapporto tra premi ITAS Vita anno precedente e Dipendenti ITAS Vita + ITAS Mutua anno precedente)] / (rapporto tra premi ITAS Vita anno precedente e Dipendenti ITAS Vita + ITAS Mutua anno precedente) il risultato ottenuto avrà il peso del 20%

   (i premi si intendono quelli riportati nell'allegato 26 voce 1 – premi contabilizzati diretti - del bilancio ITAS Mutua e allegato 28 voce 1 - premi contabilizzati diretti - del bilancio ITAS Vita)

   (i dipendenti si intendono al 31 dicembre di ogni anno, dirigenti esclusi, tempi determinati esclusi, part time = 0,5);

   se X:

<= a 0%	punti	0
tra 0,01% e 2,50%	punti	1
tra 2,51% e 5,00%	punti	2
tra 5,01% e 7,50%	punti	3
tra 7,51% e 9,00%	punti	4
> di 9,00%	punti	5

2) COR conservato local gaap ITAS Mutua come indicato nel fascicolo di bilancio nella tabella indicatori della relazione sulla gestione = Y

Se Y è < di 100 si conteggiano 6 punti mentre se Y < di 97,5 si conteggiano 9 punti.

Nel caso di Y => 100 viene considerato il decremento di Y rispetto all'anno precedente nelle misure riportate nella seguente tabella:

<= 0	punti	0
tra 0,01 e 0,50	punti	0,5
tra 0,51 e 1,00,	punti	1
tra 1,01 e 1,50,	punti	2
> di 1,5	punti	2,5

3) risultato prima delle imposte (punto 105 C.E. bilancio individuale Mutua + Vita) al quale verranno detratti gli eventuali effetti economici derivanti da dividendi o altre distribuzioni di ITAS Vita erogate a ITAS Mutua = Z;

se Z:

	<= 1.500.000,00			punti	0
tra	1.500.000,01	e	3.000.000,00	punti	2
tra	3.000.000,01	e	5.500.000,00	punti	3
tra	5.500.000,01	e	8.000.000,00	punti	4
tra	8.000.000,01	e	11.000.000,00	punti	5
tra	11.000.000,01	e	17.000.000,00	punti	7
tra	17.000.000,01	e	22.000.000,00	punti	9
tra	22.000.000,01	e	27.000.000,00	punti	12
>di	27.000.000,01			punti	15

4) risultato post imposte (punto 107 C.E. bilancio individuale Mutua + Vita) al quale verranno detratti gli eventuali effetti economici derivanti da dividendi o altre distribuzioni di ITAS Vita erogate a ITAS Mutua = V;

se V:

	<= 1.000.000,00			punti	0
tra	1.000.000,01	e	4.000.000,00	punti	1
tra	4.000.000,01	e	8.000.000,00	punti	2
tra	8.000.000,01	e	10.000.000,00	punti	3
tra	10.000.000,01		14.000.000,00	punti	4
>di	14.000.000,01			punti	5

Il punto 4) non concorre alla determinazione del punteggio riferito al Fondo Pensione Variabile art. 30 C.I.A..

La somma dei punti ottenuti determinerà il premio aziendale di produttività variabile che verrà erogato nei termini di seguito indicati con riferimento ai valori indicati nella tabella "PAP rivalutato al 31/12/2023" sotto riportata:

meno di 1	nessuna erogazione
da 1 a 3 punti	7,00%
da 4 a 5 punti	12,00%
da 6 a 7 punti	17,00%
da 8 a 11 punti	25,00%
da 12 a 13 punti	35,00%
da 14 a 16 punti	45,00%
da 17 a 20 punti	55,00%
da 21 a 23 punti	65,00%
da 24 a 27 punti	75,00%
da 28 a 30 punti	85,00%
oltre i 30 punti	110,00%

La percentuale individuata del Premio di Produttività fisso sarà rapportata per ciascun dipendente con le ore di assenza per malattia nel modo seguente:

ore assenza < a 111	100%	PAV
ore assenza tra 112 e 222	80%	PAV
ore assenza tra 223 e 333	65%	PAV
ore assenza tra 334 e 555	50%	PAV
ore assenza tra 556 e 750	30%	PAV
ore assenza > di 750	0%	PAV

Le ore di assenza della tabella sono da rapportare alla percentuale media part time ed al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento.

Il premio aziendale di produttività variabile sarà corrisposto come "una tantum" nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione. Agli effetti della corresponsione sarà considerato il livello e la tipologia di contratto in essere al 31 dicembre anteriore all'anno di liquidazione. Spetterà ai lavoratori assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti con contratto apprendistato in proporzione al periodo di servizio prestato. Ai lavoratori che hanno usufruito di aspettative, congedo parentale di qualsiasi genere e permessi non retribuiti, il premio variabile viene ridotto proporzionalmente.

Il premio aziendale di produttività variabile sarà corrisposto solo al personale in servizio alla data di erogazione con l'eccezione dei lavoratori cessati per quiescenza o per decesso. In tali casi, qualora non siano stati ancora definiti i parametri, verranno corrisposti i ratei applicando la media di quanto erogato negli ultimi quattro anni.

Il premio aziendale di produttività variabile viene escluso da tutte le forme retributive previste da contratti collettivi e norme vigenti ed è da computarsi ai fini dell'accantonamento del T.F.R..

Ai soli fini della determinazione delle tabelle del premio aziendale di produttività variabile l'importo di riferimento sarà la seguente tabella, adeguata in misura pari al 100% dell'incremento dell'indice ISTAT utile per la rivalutazione del T.F.R..

Livello	**PAP rivalutato al 31/12/2023**
1°	3.152,98
2°	3.783,56
3°	4.414,18
4°	5.044,78
5°	5.675,39
6°	6.305,97
Funz. Business	8.828,34
Funz. Business ex F2	9.458,96
Funz. Senior	10.089,55

Nell'ambito della legislazione sulla detassazione dei premi di risultato viene prevista una particolare destinazione del Premio aziendale di produttività variabile al Fondo di Previdenza complementare ed al Welfare. Il comma 160 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2017 ha introdotto il nuovo comma 184-bis all'art. 1 della Legge 208/2015 (cd. Legge di Stabilità 2016), prevedendo che non concorrano a formare reddito di lavoro dipendente, né siano soggetti all'imposta sostitutiva introdotta dalla già citata Legge di Stabilità 2016 i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili (PAV), anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo Decreto Legislativo n. 252 del 2005 (€ 5.164,57). Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005. Ugualmente, ai sensi e per gli effetti del comma 184 dell'art. 1 della Legge 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016) non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva sui premi di risultato le somme ed i valori di cui al comma 2, al comma 4 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del T.U.I.R. che siano fruiti, per scelta del

lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato di ammontare variabile di cui sopra. In tale contesto quindi, in occasione della corresponsione del Premio di Produttività Variabile, i singoli dipendenti potranno decidere annualmente di versare nella misura del 25%, 50%, 75% e 100% il premio di Produttività Aziendale Variabile spettante al Fondo Pensione dei dipendenti del Gruppo ITAS o al Welfare, attraverso un'apposita scelta da effettuarsi entro il 15 maggio di ogni anno.

Al premio determinato come sopra indicato, viene previsto un ulteriore importo da versare a Welfare, nelle misure del 25%, 50%, 75% o 100%, alle seguenti condizioni e così stabilito:

- in caso di utile dell'esercizio prima delle imposte del conto economico consolidato => 40 Mln:

  il 30% degli importi di cui alla tabella "Imponibile importo aggiuntivo Welfare" sotto riportata;
- in caso di utile dell'esercizio prima delle imposte del conto economico consolidato => 50 Mln:

  il 50% degli importi di cui alla tabella "Imponibile importo aggiuntivo Welfare" sotto riportata.

Per l'anno 2025 gli imponibili di riferimento per tale premialità aggiuntiva sono:

Livello	**Imponibile importo aggiuntivo Welfare**
1°	1.620,06
2°	1.944,06
3°	2.268,07
4°	2.592,09
5°	2.916,10
6°	3.240,10
Funz. Business	4.536,15
Funz. Business ex F2	4.860,16
Funz. Senior	5.184,17

Il diritto a ricevere l'importo della presente premialità aggiuntiva resta subordinato anche al raggiungimento dell'obiettivo di Margine di Solvibilità di Gruppo di cui alle premesse. Agli effetti della corresponsione sarà considerato il livello e la tipologia di contratto in essere al 31 dicembre anteriore all'anno di liquidazione. Spetterà ai lavoratori assunti a tempo indeterminato ed ai lavoratori assunti con contratto apprendistato in proporzione al periodo di servizio prestato. Ai lavoratori che hanno usufruito di aspettative, congedo parentale di qualsiasi genere e permessi non retribuiti viene ridotto proporzionalmente.

Tale premio sarà corrisposto solo al personale in servizio alla data di erogazione e segue le regole di maturazione sopra riportate in riferimento alle ore di assenza, alla percentuale media part time ed al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento.

In caso di mutazioni di condizioni esterne al volere delle Parti (es: principi contabili, criteri di calcolo degli indicatori di bilancio ecc.) le stesse si incontreranno per un'opportuna rivisitazione dei parametri. Nel frattempo i calcoli e relativa erogazione verranno sospese.

Art. 38 - ANTICIPAZIONE TRATTAMENTO FINE RAPPORTO

Ad integrazione e modifica di quanto previsto dalla Legge 297 dd. 29/05/1982 si conviene:

1) ad esclusivo giudizio delle Società potranno venire superate per anno le percentuali del 15% e rispettivamente del 6%;

2) viene elevata la misura dell'anticipazione dal 70% al 90% del solo T.F.R. presente in Azienda;

3) le anticipazioni vengono concesse:

   a) per spese sanitarie:

      - è ammessa l›anticipazione per i familiari a carico;
      - viene ammessa la possibilità di cumulare al massimo tre anticipazioni sino al raggiungimento del 90%;
      - l'erogazione dell'anticipazione avverrà all'atto della presentazione di fotocopia della fattura;
      - le anticipazioni per spese sanitarie hanno la precedenza sulle anticipazioni per la casa;
      - viene tolto il limite degli 8 anni di servizio;

   b) per abitazioni:

      aventi diritto:

      - il lavoratore od il figlio per la prima casa di abitazione;
      - viene ammessa la possibilità di cumulare al massimo tre anticipazioni sino al raggiungimento del 90% del T.F.R. presente in Azienda;
      - il figlio non convivente per la prima casa di abitazione purché il dipendente delle Società non possieda altra casa di abitazione oltre quella in cui risiede;

      casi in cui viene concessa:

      - costruzione dell'abitazione su terreni già di proprietà;
      - acquisto da cooperative per costruzioni iniziate dopo l'entrata in vigore della Legge n° 297 dd. 29/05/1982;

- riscatto con saldo in unica soluzione;
- ristrutturazione e/o ampliamento di casa già posseduta purché sia effettivamente insufficiente;
- acquisto da terzi con eventuale ristrutturazione;
- acquisto da terzi in presenza di unità abitative effettivamente insufficienti previa contestuale vendita della casa insufficiente;
- estinzione mutui già contratti;
- consolidamento della casa di abitazione, nell'ipotesi in cui il dipendente sia proprietario pro-indiviso (escluso il caso di comproprietà con il coniuge non legalmente separato) ovvero abbia la nuda proprietà in quanto l'immobile sia gravato di usufrutto legale o successorio;
- ristrutturazione della casa di proprietà del nucleo familiare, ad uso esclusivo dei componenti il nucleo medesimo, solamente se ricevuta in eredità, ancorché non costituisca abitazione principale.

I casi previsti dovranno essere documentati.

c) per il versamento di contributi per il coniuge a carico o l'unito civilmente a carico a forme pensionistiche previste dal D.Lgs. 124/93 e successive modifiche;

d) per far fronte alle spese da sostenere durante i periodi di astensione facoltativa per maternità, formazione e formazione continua (art. 7 Legge 8 marzo 2000 n° 53);

e) in ogni altra ipotesi prevista dalla Legge e dal C.C.N.L..

4) Le richieste saranno evase non appena le Società saranno in possesso della necessaria documentazione.

N.B.: Per familiari a carico di cui al punto 3/a del presente articolo si intendono i familiari per i quali spettano le detrazioni IRPEF, con la sola esclusione delle altre persone a carico.

Art. 39 - CONGEDO MATRIMONIALE

In merito all'Istituto del Congedo Matrimoniale, così come disciplinato dalla normativa vigente in materia, a decorrere dal 01/01/2025 viene prevista la possibilità di posticipare la relativa fruizione entro i sette mesi dalla data del matrimonio/unione civile, nonché di ulteriori 6 mesi in caso di malattia o infortunio comprovati o in caso di gravi motivi oggettivi.

Con decorrenza 01/01/2025, al dipendente assunto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato interessato dal presente istituto verrà inoltre versata in Welfare la somma di 250,00 euro, il cui eventuale residuo sarà destinato al Fondo Pensione entro il 30/11 dell'anno successivo al matrimonio/unione civile.

Art. 40 - BONUS NATALITÀ

Con decorrenza 01/01/2025 viene istituito un Bonus Natalità che, in occasione di nuova nascita, prevede il versamento al dipendente assunto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato di 1.000,00 euro in Welfare, il cui eventuale residuo sarà destinato al Fondo Pensione entro il 30/11 dell'anno successivo all'evento.

Art. 41 - BONUS ASILO NIDO

Con decorrenza 01/01/2025 viene istituito un "bonus asilo nido" che prevede il versamento al dipendente assunto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato di un contributo annuo pari a 1.500,00 euro in Welfare. Il contributo spetta per ogni figlio una volta sola per anno solare e con riferimento a un pagamento della quota di iscrizione minimo di cinque mesi e a fronte di presentazione della relativa documentazione. Tale contributo non spetta a coloro che già usufruiscono delle prestazioni dell'asilo nido aziendale.

L'eventuale residuo sarà destinato al Fondo Pensione entro il 30/11 dell'anno successivo la disponibilità del contributo a welfare.

Art. 42 - PREMIO DI MERITO SCOLASTICO

Con decorrenza 01/01/2025 viene istituito un "premio di merito scolastico" di 1.000,00 euro da erogare tramite Welfare al dipendente assunto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato.

Tale premio spetta al genitore i cui figli abbiano ottenuto all'esame di diploma delle scuole superiori una valutazione maggiore o uguale a 90 centesimi, purché in regola con la durata del percorso di studi e/o che all'Università abbiano conseguito la prima Laurea con una valutazione maggiore o uguale a 105 centesimi, a condizione di essere in regola con la durata del percorso di studi ed in assenza di un reddito maggiore o uguale a 9.000,00 euro lordi annui, con riferimento all'anno precedente. L'eventuale residuo sarà destinato al Fondo Pensione del dipendente entro il 30/11 dell'anno successivo al diploma/laurea.

Art. 43 - VACANZA CONTRATTUALE

Al personale disciplinato dal presente C.I.A., alla data del rinnovo 11/12/2024 ed in servizio alla data di effettiva erogazione, è prevista la corresponsione di un importo a titolo

di vacanza contrattuale in base al livello ed alla classe di appartenenza al 31/12/2024, rapportato al periodo di servizio dal 01/01/2020 al 31/12/2024, con la sola esclusione delle aspettative non retribuite. Rimangono esclusi dalla corresponsione i contratti di lavoro terminati entro il 31/12/2024 mentre per coloro che entreranno in quiescenza o nel Fondo di Solidarietà dopo il 01/01/2025, il pagamento di quanto dovuto verrà anticipato al mese successivo alla data di cessazione.

L'importo a titolo di vacanza contrattuale, di cui alla tabella sotto riportata, verrà corrisposto in due tranche, la prima con la mensilità di febbraio 2025 e la seconda con quella di febbraio 2026, entrambe con possibilità di devoluzione in Welfare nelle misure del 25%, 50%, 75% e 100%.

L'eventuale residuo delle somme versate in Welfare e non fruito entro il 30/11 dell'anno successivo a quello di erogazione dell'importo, sarà destinato al Fondo Pensione del dipendente.

Le somme erogate in denaro a titolo di arretrati saranno considerate utili ai soli effetti della determinazione della quota di accantonamento di T.F.R. relativa all'anno di pagamento.

Importi massimi	**cash**			**welfare**		
Livello	**classe 1-4**	**classe 5-8**	**classe 9-13**	**classe 1-4**	**classe 5-8**	**classe 9-13**
3°	1.943,81	2.018,58	2.093,34	2.592,46	2.692,18	2.791,89
4°	2.221,51	2.306,95	2.392,39	2.962,83	3.076,78	3.190,74
5°	2.499,19	2.595,32	2.691,44	3.333,18	3.461,38	3.589,57
6°	2.776,88	2.883,69	2.990,49	3.703,52	3.845,97	3.988,41
	classe 1-3	**classe 4-5**	**classe 6-8**	**classe 1-3**	**classe 4-5**	**classe 6-8**
F. Business	3.887,63	4.037,15	4.186,68	5.184,94	5.384,35	5.583,78
F. Business ex F2	4.165,32	4.325,53	4.485,73	5.555,29	5.768,96	5.982,62
F. Senior	4.443,01	4.613,90	4.784,78	5.925,64	6.153,56	6.381,46

POLIZZA GARANZIE CORPI VEICOLI TERRESTRI (CVT)

Art. 1 - Oggetto dell'assicurazione

La copertura assicurativa di cui alla presente polizza, è prestata per i danni materiali e diretti subiti dai veicoli assicurati **durante la circolazione in occasione di trasferte o missioni per conto delle Società.**

Si intendono esclusi dalla copertura gli autoveicoli che risultano intestati a persona diversa da quella del dipendente.

Previa comunicazione al Direzione Risorse Umane è ammessa tuttavia, in caso di impedimento o diversa circostanza, l'utilizzo di autoveicolo intestato ad un familiare purché convivente ancorché non a carico, ovvero il soggetto convivente di fatto.

La Società si obbliga, nei limiti e alle condizioni che seguono, ad indennizzare i danni subiti in conseguenza di:

- ***Furto, totale o parziale, e rapina,*** compresi i danni prodotti al veicolo nell'esecuzione o nel tentativo di furto o rapina del veicolo o di quanto nello stesso contenuto. Sono compresi i danni derivanti dalla circolazione avvenuta durante l'uso o il possesso illegale del veicolo stesso.
- ***Incendio,*** nonché esplosione, scoppio ed azione del fulmine, compresi i danni materiali e diretti subiti dal veicolo in conseguenza di incendio doloso.
- ***Danni accidentali (garanzia "kasko")*** in conseguenza di urto, ribaltamento, uscita di strada o collisione, verificatisi durante la circolazione, nonché a seguito di caduta di sassi, frane, valanghe e slavine.
- ***Atti dolosi (Eventi socio politici)*** in conseguenza di atti dolosi di terzi, compresi quelli vandalici, di terrorismo, di sabotaggio, scioperi o sommosse.
- ***Eventi naturali catastrofali (eventi atmosferici)*** in conseguenza di:
  - vento forte (con danni riscontrabili su una pluralità di enti), e cose da esso trasportate, tromba d'aria, tempesta, uragano, grandine, accumulo di neve, frana, valanga, slavina, smottamento;
  - terremoto, eruzione vulcanica, mareggiate, inondazione, alluvione e allagamento in genere;
  - caduta di alberi e caduta di aeromobili, loro parti o cose dagli stessi trasportati, compresi ordigni bellici non nucleari;
  - urto contro animali selvatici.

- ***Rottura cristalli:*** rimborso delle spese sostenute dall'Assicurato per la riparazione o sostituzione dei vetri o cristalli dell'abitacolo del veicolo, compresa la ricalibratura delle telecamere e/o dei sensori presenti sul vetro, a seguito della loro rottura per fatto accidentale o azione di terzi.
- ***Ripristino degli airbag*** rimborso delle spese sostenute dall'Assicurato per il ripristino degli airbag montati sul veicolo assicurato in conseguenza di un sinistro da circolazione, di un danno accidentale (kasko) o di un evento fortuito.

Art. 2 - Esclusioni

L'assicurazione non comprende i danni:

- determinati o agevolati da dolo del Contraente, dell'Assicurato, delle persone con loro coabitanti, dei loro dipendenti o delle persone da loro incaricate della guida, riparazione o custodia del veicolo stesso;
- conseguenti alla guida da parte di persona priva dell'abilitazione prescritta dalle disposizioni vigenti, salvo il caso di guida con patente scaduta, ma a condizione che sussistano, al momento del sinistro, i requisiti per il rinnovo;
- causati da bruciature verificatisi in assenza di incendio, nonché quelli agli impianti elettrici dovuti a fenomeno elettrico che non sia stato seguito da incendio, salvo l'azione del fulmine;
- occorsi alle cose indossate o portate con sé dalle persone occupanti il veicolo, nonché ai bagagli, agli animali e, in generale, alle cose, trovantisi a bordo del veicolo;
- cagionati da cose o animali trasportati sul veicolo, nonché da operazioni di carico e scarico;
- verificatisi a causa di circolazione al di fuori di sede stradale;
- *per la garanzia cristalli:* le rigature, le segnature, le screpolature e simili, i danni a fari, fanalini e specchi qualora il sinistro non sia comprovato in modo oggettivo.

Art. 4 - Obbligo e spese di salvataggio

A seguito di un sinistro l'Assicurato ha l'obbligo di adoperarsi nel modo più efficace per il recupero e la conservazione dell'autoveicolo danneggiato.

Le spese sostenute a questo scopo dall'Assicurato sono a carico di ITAS.

Art. 5 – Modalità di denuncia del sinistro

In caso di sinistro l'Assicurato ha l'obbligo di farne denuncia ad ITAS entro tre giorni dalla data del sinistro, indicando luogo e circostanze nelle quali il fatto si è verificato, l'importo approssimativo del danno e, in caso di collisione con autoveicolo identificato, il nome e l'indirizzo del proprietario del veicolo di controparte, nonché il numero di polizza e la Compagnia assicuratrice per la R.C. Auto.

Non adempiendo agli obblighi di cui all'art. 4 ed al presente, l'Assicurato pregiudica il suo diritto all'indennizzo.

Art. 6 - Determinazione dell'indennizzo – Riparazioni

In caso di sinistro che comporti l'impossibilità della riparazione, o la non convenienza della stessa, ITAS corrisponderà un indennizzo pari al costo di sostituzione del veicolo con uno di uguale tipo, marca e caratteristiche. Nel caso in cui detto autoveicolo non sia più in fabbricazione, la sostituzione avverrà con uno di costo e caratteristiche pari a quello sinistrato.

Il relitto rimane di proprietà di ITAS.

Nel caso, invece, sia possibile e/o conveniente la riparazione, ITAS corrisponderà un indennizzo pari al costo della riparazione stessa.

ITAS si riserva di far eseguire direttamente le riparazioni necessarie al ripristino del veicolo danneggiato nonché sostituire il veicolo stesso in luogo di pagare l'indennizzo.

Art. 7 - Scoperti e franchigie

In caso di sinistro, per veicoli la cui data di prima immatricolazione, al momento del sinistro, risulti non superiore a cinque anni, la Società corrisponderà all'Assicurato la somma liquidabile ai sensi di polizza, senza applicazione di scoperto o franchigia.

Nel caso di veicoli immatricolati da oltre cinque anni, sull'ammontare del danno verrà applicato uno scoperto del 5% per danni superiori all'80% del valore del veicolo (riferimento valore "Quattroruote"), fermo restando che la riduzione non potrà superare la misura che si sarebbe praticata tenendo conto del valore commerciale del veicolo al momento del sinistro.

Art. 8 – Liquidazione dei danni – Perizia contrattuale

La liquidazione del danno ha luogo mediante accordo diretto tra le Parti. Le eventuali controversie sulla liquidazione stessa possono essere demandate per iscritto, su iniziativa della Parte più diligente, ad un collegio di tre periti, nominati uno per parte e il terzo di comune accordo. In caso di disaccordo sulla scelta del terzo perito la nomina viene demandata al Presidente della C.C.I.A.A. competente in relazione alla sede della residenza dell'Assicurato. Ciascuna delle Parti sostiene le spese del proprio perito; quelle del terzo sono a carico della Società e dell'Assicurato in parti uguali. Le decisioni dei periti sono prese a maggioranza di voti, con dispensa da ogni formalità giudiziaria, e sono vincolanti per le Parti, anche se uno dei periti si sia rifiutato di sottoscrivere il verbale delle operazioni peritali. Le Parti rinunciano a qualsiasi impugnativa, salvo il caso di errore, violenza, dolo, o violazione dei patti contrattuali.

Art. 9 - Assicurazione presso diversi assicuratori

Qualora sulle medesime cose assicurate coesistano più assicurazioni, rimane convenuto che ITAS pagherà come propria quota di risarcimento e spese quella proporzionale al rapporto fra la somma da esso assicurata e tutte le assicurazioni coesistenti, esclusa ogni solidarietà con altri assicuratori.

Per quanto non previsto dalle presenti condizioni valgono le norme previste dalla Legge.

Allegato 2

ACCORDO PER L'INSERIMENTO DEL CONTRIBUTO A CARICO DELLE IMPRESE AL FONDO PENSIONE NELLA BASE DI CALCOLO DEL T.F.R.

Premesso che

A) secondo l'art. 86 del C.C.N.L. 17/09/2007, è previsto, a favore di ciascun lavoratore, un trattamento previdenziale finanziato in parte mediante contributo del lavoratore e in parte mediante contributo dell'Impresa. Criteri e modalità di attuazione del trattamento previdenziale sono disciplinati nell'apposito Regolamento contenuto nell'allegato 13 del citato C.C.N.L.;

B) ogni anno le Società finanziano il trattamento pensionistico complementare dei propri dipendenti, iscritti al Fondo Pensione per il personale del Gruppo Itas, con un contributo fisso a loro carico, comprensivo del contributo stabilito dal C.C.N.L., e con un contributo variabile, entrambi previsti dall'articolo 30, del C.I.A. 01/01/2012 e precedenti;

C) le R.S.A. hanno avanzato formale richiesta, mediante raccomandata a mano sottoscritta dai lavoratori in data 25/3/2004, a favore dei dipendenti delle Imprese, di inserire nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto il contributo a carico azienda, comprensivo di quello previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Categoria;

D) in caso di non adesione al Fondo, l'ultimo comma del punto 8 del Regolamento contenuto nell'allegato 13 del citato C.C.N.L., prevede la non conversione in un trattamento di altro genere del contributo dell'Impresa;

E) le Parti hanno considerato positivamente la possibilità di risolvere la controversia attraverso un accordo sindacale collettivo, transattivo e definitorio di ogni questione relativa al passato e a disciplinare la materia per il futuro;

F) che in sede di trattativa per il rinnovo del C.C.N.L. non è stata regolamentata la controversa materia e che l'esistenza di diversi orientamenti, anche giurisprudenziali, sull'interpretazione della relativa normativa, potrebbero ingenerare un eventuale contenzioso.

Considerata tutta la premessa, che costituisce parte integrante ed inscindibile dell'accordo,

si conviene per il futuro, che a decorrere dal 01/01/2014, le Società si impegnano ad inserire nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto annuale il contributo a carico dell'azienda, sia la parte fissa che variabile, come riportato all'articolo 30 del C.I.A. 01/01/2012, a fronte della rinuncia dei propri dipendenti a qualsiasi ulteriore pretesa relativa al finanzia-

mento del proprio trattamento pensionistico complementare mediante la contribuzione versata dalle Società al Fondo, così come indicata alla Lettera B) della premessa del presente accordo nei confronti dei propri dipendenti in servizio alla data di stipula del presente accordo ed agli assunti successivamente e che risultino iscritti al Fondo Pensione per il personale del Gruppo.

Le Imprese e le R.S.A., al fine di risolvere formalmente e sostanzialmente le controversie in atto e di prevenire quelle eventualmente future, ritengono di conferire all'accordo anche il valore di conciliazione effettuata in sede sindacale ai sensi e per gli effetti degli articoli 410 e seguenti del C.P.C.

Le Imprese e le R.S.A. provvederanno a raccogliere le singole adesioni dei lavoratori mediante sottoscrizione informale del presente Accordo.

Il presente Accordo non avrà efficacia alcuna nei confronti dei lavoratori che non riterranno di aderirvi.

Nel caso sulla materia oggetto del presente accordo intervenisse una disciplina di legge e/o contrattuale vincolante nei rapporti tra le Imprese ed i propri dipendenti, fermo restando il principio di non cumulabilità tra le due discipline, le disposizioni contenute nel presente accordo saranno oggetto di armonizzazione con la nuova disciplina attraverso incontri tra le Parti.

Allegato 3

PROTOCOLLO D'INTESA

Tra la Direzione Generale e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, di seguito indicate come "Parti"

PER LA PROMOZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE PRESSO IL GRUPPO ITAS ASSICURAZIONI

FINANZIATE DAL FONDO BANCHE ASSICURAZIONI

PREMESSO CHE

Le finalità del presente protocollo sono quelle di attivare una serie di azioni tese a migliorare e a potenziare le attività formative all'interno del Gruppo Itas Assicurazioni;

L'interesse primario della Direzione Generale, in accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, è quello di promuovere, realizzare e diffondere iniziative di formazione continua, all'interno di piani orientati a valorizzare lo sviluppo personale e professionale di ogni dipendente, attraverso l'elaborazione di percorsi mirati e qualificanti;

L'elaborazione dei principi guida di seguito riportati rappresenta l'impegno delle controparti verso il raggiungimento del pieno successo delle attività formative, rispetto alle quali risulta fondamentale assicurare un flusso informativo chiaro e tempestivo in merito a questioni di reciproco e rilevante interesse;

La presentazione dei piani formativi a valere sul Fondo Banche Assicurazioni richiede, in particolare, la gestione di alcune attività amministrative e di rendicontazione, che prevedono il rispetto di un iter procedurale garante della massima trasparenza e responsabilizzazione delle Parti coinvolte;

LE PARTI CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE

Articolo 1. Procedura di approvazione dei piani di formazione a valere sul Fondo Banche Assicurazioni.

Secondo quanto previsto dal "Regolamento del Fondo Banche Assicurazioni", le Rappresentanze Sindacali Aziendali risultano membro di diritto nella formazione dei piani formativi; pertanto la Direzione Generale si impegna a inoltrare alle Rappresentanze Sindacali Aziendali i piani di formazione, oggetto della richiesta di finanziamento presso FBA, entro 15 giorni lavorativi prima della scadenza ultima per la presentazione del progetto al Fondo. L'inoltro della documen-

tazione avverrà attraverso la posta elettronica aziendale. Si concorda il confronto con la Direzione Generale sulle tematiche di formazione almeno una volta al trimestre e in casi di urgenza si rendono disponibili ad incontri in tempi più ristretti (di norma 4 giorni lavorativi) per motivi legati all'organizzazione di un corso (termine di iscrizione, data imminente di inizio corso) e, nell'esclusivo interesse del dipendente, quando le circostanze richiedano tempistiche più ristrette per l'approvazione del piano.

Articolo 2. Informazione

Le R.S.A. saranno sistematicamente informate sulle iniziative di formazione a valere sul Fondo Banche Assicurazione, relative all'anno solare precedente. Le informazioni in merito al numero di corsi attivati e di ore formative svolte verranno inserite all'interno di un resoconto generale che verrà consegnato alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, come previsto dal Regolamento FBA e dall'accordo interconfederale, sottoscritto in data 8 gennaio 2008 in attuazione della disposizione art. 118 Legge n. 388 del 2000.

Si sottolinea l'interesse di entrambe le Parti a promuovere le attività di formazione in azienda, estese a tutto il personale dipendente e orientate a valorizzare la professionalità e le competenze di ognuno. A tale fine potranno essere individuate e proposte attività di docenza di diversa provenienza nel pieno rispetto di quanto previsto dal Regolamento per lo sviluppo dei Piani FBA. Per attività di formazione si intende, a questo fine, ogni iniziativa formativa gestita da uno o più formatori qualificati, formazione cosiddetta "a distanza" (online), attività di formazione individualizzata e attività di formazione in affiancamento. Si concorda che l'auto-formazione non viene tenuta in considerazione da parte del Regolamento del Fondo Banche Assicurazioni.

Articolo 3. Libretto formativo

Nel momento in cui diverranno operativi i "Libretti formativi" istituiti ai sensi del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, n. 2 co. 1, lettera i), la Direzione Generale del Gruppo ITAS si impegna sin d'ora a registrare, all'interno degli stessi, le competenze acquisite da parte dei dipendenti a conclusione di percorsi formativi a loro dedicati. Resta inteso che nel periodo di "vacatio legis" la Direzione Generale del Gruppo ITAS predisporrà, in caso di richiesta relativa ad un singolo dipendente e previa la sua autorizzazione, elenco personalizzato delle sessioni di formazione a cui lo stesso ha partecipato.

Articolo 4. Collaborazione

Le Parti sottolineano l'importanza della collaborazione in sede di progettazione dei piani formativi, tenendo conto anche delle proposte e richieste presentate dai singoli lavoratori o attraverso le R.S.A., compatibilmente con quanto già programmato con i contenuti della formazione in essere.

D'altro lato le Parti collaboreranno affinché la ricerca costante del miglioramento e dell'aggiornamento professionale diventino impegno e responsabilità di ogni lavoratore.

Trento, 10 ottobre 2011

Gruppo di lavoro in materia di Assistenza ai Dipendenti del Gruppo ITAS

Le Società del Gruppo Itas e le R.S.A. convengono di nominare un gruppo di lavoro paritetico che definisca le prestazioni in materia di assistenza, o di tipo assicurativo o in regime di convenzioni con strutture polispecialistiche, nel rispetto dell'equilibrio tecnico.

Tale gruppo valuterà anche le proposte presentate dalla commissione di esperti che ha esaminato condizioni, con relativi costi, per l'assistenza sanitaria integrativa di dipendenti, famigliari e pensionati.

Il gruppo di lavoro dovrà formulare le soluzioni entro il 31 dicembre 2014.

Il gruppo di lavoro si occuperà anche di individuare soluzioni alternative a quelle previste dal fondo unico nazionale in materia di Long Term Care, tali da prevedere a livello aziendale condizioni migliorative.

LETTERA APERTA DALLE R.S.A.

STAKEHOLDER – Modello etico

Le R.S.A., prendendo a riferimento quanto espresso nel Bilancio di sostenibilità del Gruppo nell'indicare la mission e i valori di riferimento che da sempre contraddistinguono l'immagine di affidabilità e serietà di ITAS, auspicano che gli stessi principi di correttezza, lealtà, trasparenza, collaborazione, rispetto e affidabilità siano perseguiti anche dagli stakeholder, quali in particolare agenti e intermediari, le cui scelte, opinioni e azioni possono influenzare le strategie e gli obiettivi del Gruppo.

A questa finalità si invitano le Società a pronunciarsi sulla corretta applicazione delle intese o dei contratti di lavoro rinnovati in sede sindacale, relativi ai dipendenti delle Agenzie, nel pieno rispetto e valorizzazione delle persone che operano "per" ITAS, riconoscendone l'apporto professionale che assicura al Gruppo, al pari dei dipendenti delle Società, il raggiungimento dei risultati equilibrati e sostenibili.

Le R.S.A. si faranno eventualmente promotrici di incontri fra le Parti per un confronto su problematiche in essere.

LETTERA APERTA DALLE SOCIETÀ ALLE R.S.A.

I valori ed i principi che sono fondamento delle Società del Gruppo ITAS, pienamente condivisi anche dalla rete intermediari, si concretizzano nel rispetto e nella valorizzazione delle persone che operano "in" e "per" ITAS. Al riguardo, ed in considerazione della rispettiva autonomia, Le Società si richiamano a quanto previsto dall'allegato 6/A del C.C.N.L. del 17 settembre 2007.

Allegato 6

ACCORDO PER IL FONDO OCCUPAZIONALE

Le Società e le Rappresentanze Sindacali Aziendali predisporranno nel prossimo biennio un articolato piano per agevolare le situazioni di prepensionamento, con il consenso dei lavoratori coinvolti e attivando, dove possibile, il Fondo di Solidarietà del settore.

Verrà a tal fine costituita da subito una commissione paritetica tra Direzione e Rappresentanze Sindacali Aziendali che si occuperà della materia.

Trento, 28 agosto 2015

DICHIARAZIONE CONGIUNTA ANIA / OOSS

Dichiarazione Congiunta

in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro

Il 14 giugno 2019, in Milano,

ANIA

e

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Premesso che:

- il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), vieta le discriminazioni di genere e promuove azioni in favore delle pari opportunità, ed in particolare all'art. 26, fornisce una definizione di molestie e di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, considerandole discriminatorie;

- l'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007, con l'obiettivo di sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luoghi di lavoro, ha individuato un quadro di azioni concrete per prevenire e gestire le situazioni di molestie e violenza di genere sul luogo di lavoro;

- la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica dell'11 maggio 2011 (Convenzione di Istanbul), obbliga gli Stati Membri ad adottare misure adeguate per la prevenzione e la lotta alla violenza, alle molestie e alle discriminazioni contro le donne;

- l'art. 24, comma 1, del d. lgs n. 80/2015 prevede, per i casi di percorsi di protezione derivanti da violenza di genere e debitamente certificati, un congedo di tre mesi;

- il decreto legislativo n. 254/2016, in attuazione della Direttiva 2014/95/UE riguardante la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte delle aziende di grandi dimensioni, all'art. 3, comma 2, lettere d) ed e), dispone che le dichiarazioni di carattere non finanziario debbano contenere informazioni riguardanti, tra le altre, aspetti sociali attinenti alla gestione del personale, incluse le azioni poste in essere per garantire la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, le misure adottate per prevenire le violazioni nonché le azioni poste in essere per impedire atteggiamenti comunque discriminatori;

- l'art. 25 e l'art. 49 del CCNL 22 febbraio 2017 applicabile al personale dipendente non dirigente delle imprese assicuratrici, richiamano rispettivamente la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare rispetto al tema delle molestie sessuali, nonché la promozione e la

valorizzazione della cultura in tema di parità di genere, della presenza femminile nelle imprese assicuratrici e, nell'ambito dei compiti della Commissione Mista Nazionale delle Pari Opportunità, lo studio della diffusione e delle caratteristiche del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, nonché delle misure per prevenirne la diffusione;

considerato che

ANIA richiama la diffusione di codici etici adottati dalle imprese che - rivolgendosi sia alle persone che vi lavorano, sia all'insieme delle persone con cui l'impresa entra in relazione nell'esercizio dell'attività - dedicano particolare attenzione anche al fenomeno delle molestie e delle violenze di genere;

le Parti condividono che

- per "molestie di genere" si intendono quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante odoffensivo;

- per "molestie sessuali" si intendono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante odoffensivo; sono inclusi in tali definizioni anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di "molestia di genere" o di "molestia sessuale" o di esservisi sottomessi;

- per "violenza di genere" si intende ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa potenzialmente avere come risultato un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica;

- per "luogo di lavoro" si intende fare riferimento al contesto costituito dalle relazioni tra le persone in occasione dell'attività lavorativa nel cui ambito possono aver luogo i citati comportamenti;

e convengono che

- il rispetto della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori si concretizza in un contesto capace di prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie, e di diffondere una cultura del rispetto di genere, favorendo relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;

- ogni atto o comportamento, sia di natura fisica che psicologica, che si configuri come molestia o violenza di genere nei luoghi di lavoro è inaccettabile. É importante che ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere (sia esso a carattere episodico o sistematico) sia prevenuto e, ove si realizzi, segnalato e perseguito adeguatamente;

- le aziende si impegnano a creare, nei luoghi di lavoro, un ambiente lavorativo che tenga conto delle diversità del singolo e che agevoli il coinvolgimento di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori nel rispetto della dignità delle persone, nonché a fornire la necessaria assistenza e

sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro e ad assumere le opportune iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati - ai fini dell'immediata e definitiva cessazione dei medesimi - valutando in tali ipotesi specifici percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime utili anche al reinserimento professionale, evitando altresì l'isolamento della persona vittima di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro;

- al fine di garantire l'opportuna riservatezza di tutte le persone coinvolte e in particolare dell'interessata/o e tutelandola/o naturalmente da qualsiasi forma diretta o indiretta, di ritorsione o penalizzazione, le Parti ritengono che eventuali segnalazioni siano gestite dalla funzione Risorse Umane o dalla diversa funzione centrale individuata dall'azienda;

- alla luce di quanto previsto dall'art. 26, comma 3-bis, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è in ogni caso contrario a quanto qui condiviso il ricorso strumentale ad accuse di molestia o violenza di genere consapevolmente infondate;

- le Parti si impegnano a porre particolare e viva attenzione al tema delle violenze e delle molestie legate al genere e a favorire lo sviluppo di una cultura, anche organizzativa, idonea a tutelare e preservare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché a prevenire e contrastare ogni comportamento contrario a quanto qui condiviso.

- ai fini sopra citati la Commissione Mista Nazionale delle Pari Opportunità, all'interno dei suoi compiti di analisi e di sviluppo di iniziative atte a prevenire il fenomeno, potrà proporre, anche attraverso le Commissioni aziendali (laddove costituite) opportuni approfondimenti e attività di monitoraggio/prevenzione, tra cui momenti e percorsi di informazione, formazione e sensibilizzazione di tutto il personale, avvalendosi, ove possibile, anche della formazione finanziata tramite il fondo FBA;

- il congedo di cui all'art. 24, comma 1, del d. lgs n. 80/2015, previsto per un massimo di tre mesi, per i casi di percorsi di protezione derivanti da violenza di genere e debitamente certificati, è elevato a 4 mesi.

*****

Le Parti concordano e si impegnano nel dare massima diffusione alla presente dichiarazione congiunta e a sensibilizzare le Aziende sul contenuto della Dichiarazione stessa, raccomandando l'applicazione dei principi e delle tutele qui elencati anche alle lavoratrici e ai lavoratori delle attività e delle lavorazioni date in appalto (ivi comprese le agenzie) e all'insieme delle persone (fornitori, clienti ecc.) con cui l'impresa entra in relazione nelle aziende medesime.

Le Parti concordano che la presente Dichiarazione congiunta sarà parte integrante del prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro di settore.

LCS

ANIA

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

GRUPPO ITAS ASSICURAZIONI

Piazza delle Donne Lavoratrici, 2
38122 Trento
Tel. 0461 891711
www.gruppoitas.it