CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 29/9/2025,

tra

- la SOCIETA' REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI, in persona del Suo Presidente Luigi Lana, con l'assistenza del Direttore Risorse Mauro Paccione e della Responsabile Relazioni Sindacali Nicoletta Maria Ruggieri,

e

- Massimo Scocca, Roberto Pozzati, Andrea Cavallone, Ezio Vietto, Liliana Golosio, Marco De Rosa, Regis Cattelan, Roberto Padello, Roberto Rostagno, Stefano Barbero, Stefano Lippa e Susanna Boniello per la FISAC/CGIL;
- Paolo Antonio Pastura per la FIRST/CISL;
- Andrea Chiesura, Giorgio Ghibellini, Riccardo Pautasso, Paola Robba e Giuseppe Orlandi per la UILCA;
- Ottaviano D'Albertas e Roberto Perozeni per la FNA;
- Maria Antonietta Paganelli, Fabrizio Storti, Roberto Mazzetti, Pietro Romano, Mauro Mitola e Arnaldo De Marco per lo SNFIA;

si è convenuto quanto segue

PREMESSA – RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

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

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

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

SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica, a partire dalla data di firma e salvo diversa decorrenza indicata dai singoli articoli, al Personale - Amministrativo ed addetto alla Organizzazione Produttiva ed alla Produzione - della Società Reale Mutua di Assicurazioni, il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente C.C.N.L.

SALVAGUARDIA DELL'OCCUPAZIONE

Art. 1 bis

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

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

La Società conferma che lo sviluppo organizzativo, per un miglior funzionamento aziendale e per una maggior competitività, non prevede la cessione di rami di attività, bensì l'impegno a mantenere all'interno del Gruppo le attività e le funzioni attualmente svolte e, in coerenza con l'accordo 15 settembre 2004, e successivi rinnovi, sulla riorganizzazione di Gruppo, a recuperare le attività oggi in parte esternalizzate.

La Società si impegna affinché le assunzioni di nuovo personale siano effettuate preferibilmente con contratto a tempo indeterminato. In caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato con applicazione della disciplina di cui alla parte I del vigente C.C.N.L., la Società terrà in considerazione, in via prioritaria, le candidature di personale di cui alla disciplina speciale parte III del vigente C.C.N.L.

La Società si adopererà inoltre a contenere il ricorso al lavoro straordinario, a ridurre in modo significativo il numero delle ore complessivamente effettuate in Azienda ed a monitorare con le R.S.A., nell'ambito degli incontri periodici previsti, gli andamenti del fenomeno. A tal fine, nell'ambito della verifica congiunta del fenomeno, saranno individuati ogni anno obiettivi che rendano concreta la progressiva riduzione quantitativa, sia individuale sia collettiva, dello straordinario stesso.

Le Parti concordano di istituire un Osservatorio Tecnico Sinistri – composto da 4 componenti designati dall'Azienda e 4 designati dalle RSA - con il compito di monitorare gli aspetti quali-quantitativi della liquidazione danni.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1 bis del vigente CCNL, le parti si incontreranno una volta all'anno, entro il 30 giugno, per monitorare e verificare gli assetti operativi relativi alla liquidazione danni e all'attività dell'Osservatorio. In tale circostanza la Società fornirà alle RSA informazioni relative alle competenze del personale liquidativo, per materia e/o per valore, nonché in merito alla variazione delle attività dei periti esterni e/o degli intermediari per la gestione e il pagamento dei piccoli sinistri.

La Società si impegna altresì a fornire alle RSA, di norma entro il 31 luglio di ogni anno, l'elenco delle attività e dei servizi esternalizzati al 31 dicembre dell'anno precedente, compresi quelli diversi dagli essenziali e importanti.

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

FORMAZIONE PROFESSIONALE - CAMBIAMENTO MANSIONI

Art. 2

Per favorire la crescita professionale dei/delle propri/proprie Dipendenti, la Società promuoverà la loro partecipazione a corsi di istruzione, addestramento e formazione sulla base delle sue esigenze tecniche, organizzative e produttive,

tenendo conto anche delle richieste avanzate dai singoli lavoratori/lavoratrici e delle loro attitudini individuali.

Nell'individuare i/le lavoratori/lavoratrici ammessi ai corsi garantirà una uguale possibilità di partecipazione nel rispetto della normativa sulla "parità uomo-donna".

In attuazione dell'art. 64 del vigente C.C.N.L. viene stabilito un monte ore annuo di 7.000 ore da destinare a corsi di formazione. All'interno di detto monte ore la percentuale del 30% verrà destinata a corsi di formazione per il personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 92, 93 e 140 del vigente C.C.N.L.

E' previsto un corso base di accoglienza, destinato a tutti/tutte i/le Dipendenti neo-assunti della durata di almeno 3 giorni lavorativi, da tenersi, di norma, nei primi 3 mesi di servizio.

Tale corso è organizzato e gestito direttamente dalla Società e, al suo interno, è previsto comunque uno spazio di circa 3 ore dedicato alla illustrazione della normativa di legge e contrattuale, con particolare riferimento agli istituti caratterizzanti la Società Reale Mutua.

Entro il secondo anno dall'assunzione, si terrà, sempre a cura della Società, un ulteriore corso della durata di 2 giorni lavorativi, dedicato all'approfondimento degli argomenti trattati nel corso base di accoglienza.

La parte di ore destinata al personale interessato al processo di mobilità, secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. e secondo il numero e le caratteristiche dei partecipanti, sarà così utilizzata:

A) almeno due corsi l'anno di acculturamento di base in materia assicurativa, riservati di norma al personale inquadrato nelle Aree professionali D, C o B posizione organizzativa 1, tenendo conto, per la priorità nell'accoglimento delle domande di partecipazione, della maggiore anzianità di servizio e dell'appartenenza al livello inferiore. Nell'ambito di ciascun corso, la durata sarà indicativamente pari a 5 giorni lavorativi ed il numero dei partecipanti non potrà superare, di norma, le 20 unità;
B) un corso ogni anno di tecnica assicurativa, riservato di norma ai/alle lavoratori/lavoratrici che avranno presentato domanda per essere utilizzati in mansioni superiori, ai sensi degli artt. 92 e 140 del vigente C.C.N.L. La durata del corso sarà indicativamente pari a 5 giorni lavorativi ed il numero dei partecipanti non potrà superare, di norma, le 12 unità.

Qualora la Società effettui corsi di formazione per Ispettori o Liquidatori e subordinatamente alla disponibilità di posti secondo la prassi formativa della Società, la possibilità di partecipazione verrà estesa anche ai lavoratori/lavoratrici di cui al punto B), fermi restando gli stessi criteri di ammissione.

La Società esaminerà, nell'ambito delle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, anche eventuali richieste per specifici corsi di livello elevato, destinati ad aggiornamento ed approfondimento di conoscenze professionali di lavoratori/lavoratrici inquadrati nell'Area professionale B, posizioni organizzative 2 e 3, e Funzionari.

Le domande di ammissione ai corsi di cui sopra dovranno essere presentate ad Academy.

I corsi potranno essere tenuti anche durante l'orario di lavoro e, salvo casi

eccezionali, quelli organizzati dalla Società saranno tenuti fuori dall'orario di lavoro per non più del 25% del tempo. Questi ultimi saranno quelli per cui la partecipazione sia concordata fra il/la lavoratore/lavoratrice ed il suo responsabile; tutti i corsi la cui frequenza sia strettamente necessaria allo svolgimento dell'attuale attività lavorativa - sempre se organizzati direttamente dalla Società - saranno tenuti esclusivamente in orario di lavoro e pertanto verrà effettuato il recupero dell'eventuale tempo eccedente con permessi retribuiti.

Al personale inquadrato con orario a tempo parziale verranno applicate le stesse regole di cui sopra.

Oltre a quanto previsto dall'art. 24 del presente C.I.A., a richiesta delle R.S.A., verranno fornite informazioni sull'andamento dei corsi effettuati e le R.S.A. potranno fornire indicazioni o suggerimenti sull'opportunità di istituire nuovi corsi.

In occasione dell'incontro annuale ex art. 10 del vigente C.C.N.L. la Società fornirà alle R.S.A. previsioni di massima delle eventuali nuove assunzioni per l'esercizio successivo e delle principali aree interessate.

In attuazione di quanto previsto dagli artt. 92 e 93 del vigente C.C.N.L. il personale interessato potrà presentare domanda per essere adibito:

1) ad altre mansioni nell'ambito del livello di appartenenza;
2) in caso di nuove assunzioni di lavoratori/lavoratrici per i quali sia previsto un inquadramento contrattuale nelle Aree Professionali B, posizioni organizzative 1 e 2, C e D, a mansioni immediatamente superiori a quelle contrattualmente in atto;
3) in attuazione di quanto previsto dall'art. 140 del vigente C.C.N.L. ed in caso di nuove assunzioni di lavoratori/lavoratrici per i quali sia previsto l'inquadramento contrattuale nell'Area professionale C, di cui all'art. 138 del vigente C.C.N.L., alle mansioni immediatamente superiori a quelle contrattualmente in atto.

La Società esaminerà ed accoglierà, compatibilmente con le proprie specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, le richieste pervenute dai/dalle Dipendenti da essa ritenuti in possesso delle attitudini e capacità necessarie per le mansioni da ricoprire, anche tenendo conto delle mansioni svolte e dell'eventuale partecipazione a corsi di cui al presente articolo.

Inoltre, qualora nel corso dell'anno la Società effettuasse per una determinata area più assunzioni, ne darà apposita preventiva comunicazione alle R.S.A. nel corso di uno specifico incontro e, successivamente, ai/alle Dipendenti, mediante affissione di un comunicato riportante i principali requisiti professionali richiesti.

I/Le lavoratori/lavoratrici interessati, che in ogni caso dovranno aver maturato al momento della presentazione della domanda almeno 5 anni di anzianità effettiva di servizio, presenteranno apposita istanza alla Direzione Risorse Umane.

L'idoneità a svolgere la mansione sarà valutata ad insindacabile giudizio della Società, che terrà conto sia dei requisiti professionali sia delle attitudini individuali dei candidati.

In considerazione della formazione comunque acquisita, il personale inquadrato nelle Aree professionali C, D ed E, avrà diritto a quanto previsto dagli artt. 115 e 150 del vigente C.C.N.L. dopo 16 anni di permanenza nel medesimo

livello, anziché dopo 19 anni, fermo quant'altro disposto dagli stessi articoli.

In considerazione della formazione comunque acquisita, il personale inquadrato nell'Area professionale B posizione organizzativa 1 (4° livello retributivo), avrà diritto, dopo 19 anni compiuti di effettivo servizio nel 4° livello e ferme le mansioni in atto, al trattamento economico previsto per il personale inquadrato nell'Area professionale B posizione organizzativa 2 (5° livello retributivo) con conservazione dell'anzianità di scatto maturata[1].

~~L'unità denominata Unità di Riqualificazione Professionale ha anche il fine di consentire la ricollocazione e la riqualificazione del personale in attesa di inserimento stabile presso uffici diversi della Società~~.

~~La Società si impegna a far si che la permanenza nella stessa sia limitata nel tempo e consenta anche la formazione del/della Dipendente, da effettuarsi con la partecipazione a corsi di riqualificazione professionale e con l'affiancamento ad altro personale.~~

Per i Funzionari, la Società, tenuto conto che l'attività propria del Funzionario/a comporta una preparazione professionale elevata ed un costante aggiornamento, nello spirito che contraddistingue gli articoli 129 e 131 del vigente C.C.N.L., si impegna a valorizzarne e a svilupparne la professionalità, attuando le opportune iniziative formative.

I/le Funzionari/e/e potranno individuare e proporre ai loro diretti responsabili corsi di formazione e/o di aggiornamento funzionali all'attività attualmente svolta e la loro partecipazione a detti corsi verrà decisa congiuntamente.

Le parti si danno atto che la Società già provvede, e continuerà a provvedere, a sostenere le spese per l'acquisto di testi e pubblicazioni necessari ed utili per la formazione e l'aggiornamento professionale dei Funzionari.

Saranno compresi, fra gli altri, corsi specifici di lingua straniera proposti da uno o più Funzionari/e e da concordarsi con la Società, anche con riferimento alla scelta dell'istituto o della Scuola di lingue e tenuto conto dei corsi eventualmente attivati dalla Società.

Qualora il corso sia superato con giudizio finale positivo, la Società rimborserà per intero le relative spese.

Resta inteso che non possono essere rimborsati corsi di lingua che non prevedono il superamento di un esame finale.

Sempre nello spirito degli articoli del C.C.N.L. sopra citati, la Società si impegna inoltre a coinvolgere maggiormente i/le funzionari/e nei processi aziendali con il grado che ad essi compete.

Compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, la Società si impegna ad inserire i/le funzionari/e/e nei piani di sviluppo delle risorse umane.

---

[1] Le parti con accordo 13/4/2006 hanno convenuto la seguente precisazione: "ai fini del computo dei 19 anni, si considerano i periodi di effettivo servizio, anche in via non continuativa, con inquadramento nell'Area Professionale B) – posizione organizzativa 1 (4° livello retributivo) in una Società del Gruppo Reale Mutua, a condizione che il rapporto di lavoro fosse regolato dal C.C.N.L. "Disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente".

Commissione paritetica per la formazione

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

Le Parti convengono altresì sulla costituzione di una Commissione Paritetica per la Formazione Professionale composta da 5 componenti designati dalle R.S.A. e 5 componenti designati dalla Direzione Generale; ogni componente potrà usufruire di un monte ore annuo retribuito di 15 ore.

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

DIFESA DELLA SALUTE

Art. 3

Ferma l'applicazione integrale del decreto legislativo 81/2008 e dell'art. 50 del vigente C.C.N.L., la Società, convenendo sull'importanza primaria della tutela della salute psicofisica dei lavoratori/lavoratrici, conferma il proprio costante impegno a migliorare le condizioni ambientali, ergonomiche e di lavoro dei/delle propri/proprie Dipendenti, anche prendendo in considerazione le indicazioni provenienti dalle R.S.A., che potranno farsi assistere da esperti in materia.

Al riguardo è previsto uno specifico incontro con le R.S.A. e i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.), che dovrà avvenire entro il secondo semestre dell'anno, durante il quale la Società darà informazione su: processi e programmi di miglioramento ambientale, numero di apparecchiature elettroniche con video presenti in Azienda, caratteristiche tecniche dei modelli di apparecchiature più diffuse, loro dislocazione per aree, situazione ergonomica, adeguamento alle norme CE ~~C.E.E.~~ e B.I.T.

Ferme le disposizioni di cui all'articolo 172 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2008 in tema di visite mediche per i lavoratori/lavoratrici ivi indicati, è prevista una specifica visita oculistica ogni sei mesi anche per i lavoratori/lavoratrici che operano in modo significativo e continuativo, ancorché non prevalente, su apparecchiature elettroniche con video, su richiesta degli interessati.

Sono altresì previste, una volta all'anno e su richiesta degli interessati, una visita audiometrica e una visita otorinolaringoiatrica per il personale che opera con la barra telefonica o con l'utilizzo delle cuffiette.

Tutte le suddette visite, le cui modalità verranno concordemente definite con

le R.S.A., saranno a carico dell'Impresa.

La Società adibirà ad altre mansioni, fermo il livello di appartenenza, il personale per il quale a seguito degli esiti delle visite mediche di cui sopra risultasse diagnosticata l'inidoneità a proseguire nell'attività svolta; la Società si riserva di riassegnare le mansioni originarie qualora lo stato invalidante venisse a cessare.

Le parti concordano che, al fine di ridurre il disagio legato all'uso di apparecchiature elettroniche con video, la permanenza giornaliera alle stesse non potrà comunque superare le sei ore per i lavoratori/lavoratrici dell'Area professionale C (3° livello retributivo), fermo restando quanto previsto dalla nota a verbale n. 2, ultimo comma – e successiva dichiarazione - dell'art. 89 del vigente C.C.N.L.

A richiesta delle interessate, la Società adibirà le lavoratrici in gravidanza, sino all'inizio del periodo di assenza per maternità, a mansioni che non comportino, se non in misura marginale, l'uso di apparecchiature elettroniche con video.

Le parti convengono che al personale operante in modo sistematico ed abituale per almeno quattro ore consecutive giornaliere su attrezzatura munita di videoterminale sarà concessa una interruzione di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

Le modalità di effettuazione delle interruzioni verranno concordate fra i responsabili e i loro collaboratori interessati, all'interno di ogni singolo ufficio in rapporto alla diversa distribuzione dell'orario; la Società e le R.S.A. si incontreranno, a richiesta di una delle due parti, per verificarne l'attuazione.

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

Le parti recepiscono il contenuto dell'Accordo siglato tra le parti stesse il 28/9/1995, in materia di elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.), nel testo riportato nell'Allegato A.

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

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

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

rispetto ad esso.

A tal fine, le parti dichiarano che faranno proprie e collaboreranno attivamente a tutte le iniziative eventualmente messe in atto dall'Osservatorio Nazionale sul Mobbing istituito dal CCNL 2003 (vedi allegato I).

La prevenzione consisterà anche in:

• Monitoraggio ed analisi della conoscenza del fenomeno anche attraverso la diffusione di questionari.

• Promozione della cultura e della sensibilità sul tema anche attraverso l'elaborazione di proposte formative.

ORARIO

Art. 4

Le parti convengono quanto segue:

1. **Orario normale di lavoro.** Conformemente a quanto previsto dall'articolo 95 punto 1) del vigente C.C.N.L., l'orario normale di lavoro è attualmente di 37 ore settimanali così ripartite:

- dalle ore 8 alle ore 17, con 1 ora di intervallo, nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì;
- dalle ore 8 alle ore 13 il venerdì;
- dalle ore 8 alle ore 12 nei giorni semifestivi.

Per i lavoratori/lavoratrici che usufruiscono dell'orario a tempo parziale vale quanto previsto dall'art. 8 del presente C.I.A.

~~Per gli operatori CED, esclusi gli addetti alle stampe, vale quanto indicato nell'Allegato B/5 del presente C.I.A.~~

2. **Orario flessibile.** Ai/alle Dipendenti si applica l'orario flessibile come definito nell'Allegato B/1 del presente C.I.A.
Per i/le lavoratori/lavoratrici che usufruiscono di orario a tempo parziale, vale quanto previsto dall'Allegato B/2 del presente C.I.A.

Le Parti si danno atto che, compatibilmente con le possibilità tecniche e organizzative di applicazione, la disciplina prevista dagli Allegati B/1 e B/2 è applicata anche al personale amministrativo degli Uffici periferici.

3. **Lavoro straordinario.** Come disposto dall'art. 103 del vigente C.C.N.L. le prestazioni di lavoro del personale devono essere contenute entro l'orario normale e il lavoro straordinario deve rispondere ad esigenze eccezionali.
Le Parti confermano il contenuto dell'articolo 1bis, in particolare per quanto riguarda l'impegno della Società a contenere il ricorso al lavoro straordinario.
L'effettuazione del lavoro straordinario è volontaria e deve essere preventivamente richiesta ed autorizzata dalla Società.

Il lavoro straordinario, prestato nell'ambito delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, può avvenire solo dopo lo svolgimento del normale orario di lavoro.
Per i/le Dipendenti a cui si applica l'orario rigido si considera lavoro straordinario quello prestato:
- a partire dalle ore 17 nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì
- a partire dalle ore 14 il venerdì
- a partire dalle ore 13 nei giorni semifestivi.

Per i/le Dipendenti a cui si applica l'orario flessibile si considera lavoro straordinario quello prestato:
- a partire dalle ore 18.15 nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì
- a partire dalle ore 15 il venerdì
- a partire dalle ore 13 nei giorni semifestivi.

Inoltre, non è possibile effettuare lavoro straordinario durante l'intervallo di pranzo dal lunedì al giovedì.
Le parti convengono sull'obiettivo di contenere il lavoro straordinario e si impegnano a monitorare il fenomeno come previsto dall'art. 1bis.

Anche qualora non confluisca nella Banca Ore, la durata minima dello straordinario è pari a 30 minuti.

4. **Banca ore.** La banca ore prevista dall'articolo 109 del vigente C.C.N.L. è regolamentata secondo quanto previsto dall'Allegato B/3.

In considerazione delle particolari modalità di effettuazione, è escluso dalla Banca Ore istituita in attuazione dell'articolo 109 del vigente C.C.N.L.:

~~a)~~ ~~lo straordinario prestato nell'ambito dell'istituto della Reperibilità~~;

~~b)~~ lo straordinario prestato nella fascia notturna e/o festiva, come definito dagli articoli 104,105 e 106 del vigente C.C.N.L.

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

NOTA A VERBALE
La Parti convengono di recepire il punto 2) "Riposi per allattamento" dell'accordo sindacale in tema di responsabilità sociale sottoscritto il 27/3/2012, riportato all'allegato L del presente CIA.

FERIE - PERMESSI EX FESTIVITÀ ABOLITE - PERMESSI RETRIBUITI E PERMESSI NON RETRIBUITI - PERMESSI EX ART. 39 C.C.N.L.

Art. 5

Fermo quanto disposto dalla normativa vigente in materia di ferie ~~e salvo quanto previsto dall'art. 4, punto 1 per gli operatori CED~~, è possibile assentarsi per l'intera giornata lavorativa del venerdì a fronte del consumo di frazionamenti in ore intere di permessi previsti dal 2° comma del presente articolo, dall'articolo 2 dell'Allegato C/1 e dall'allegato C/2 per un totale di cinque ore.

In relazione a quanto previsto dall'Accordo sulle festività abolite, contenuto nell'Allegato 7 del vigente C.C.N.L., i permessi straordinari retribuiti di cui all'art. 3 di detto Accordo potranno essere utilizzati non soltanto a giornate intere, ma anche con frazionamenti in ore intere.

Le parti convengono che a seguito di quanto stabilito dall'art. 30 del vigente C.C.N.L. in relazione alla giornata del 14 agosto:

- al personale con orario di lavoro full time, sono riconosciute quattro ore di permesso straordinario retribuito utilizzabili anche con frazionamenti in ore intere;

- al personale con orario di lavoro part time sono riconosciute due ore di permesso straordinario retribuito utilizzabili anche con frazionamenti in ore intere.

~~I frazionamenti di cui ai precedenti commi del presente articolo non potranno riguardare l'utilizzazione delle ferie ordinarie.~~ ~~Per i/le funzionari/e i giorni di ferie frazionabili in ore intere sono cinque.~~ ~~A decorrere dal mese di ottobre 2022~~ Per tutti i dipendenti i giorni di ferie frazionabili in ore intere sono cinque, fatto salvo quanto indicato nell'accordo sul lavoro agile che non prevede limiti con riferimento alle giornate di lavoro "a distanza".

I frazionamenti dei permessi straordinari, non riconducibili ad una intera giornata, eventualmente non usufruiti al 31/12 di ciascun anno potranno essere riportati all'anno successivo per essere utilizzati entro e non oltre il 31/05.

Le giornate del 2 Novembre, 24 Dicembre e 31 Dicembre sono considerate festive.

La disciplina dei permessi retribuiti e dei permessi non retribuiti è regolamentata dall'Allegato C/1.

La disciplina dei permessi ex art. 39 del vigente C.C.N.L. è regolamentata dall'Allegato C/2.

A decorrere da gennaio 2026:

1) Ai dipendenti "padri" - a integrazione di quanto attualmente previsto dalla vigente normativa in tema di astensione dal lavoro integralmente retribuita (10 giorni) e dall'Allegato C1, art. 1, del presente CIA - sono riconosciuti ulteriori cinque giorni di astensione dal servizio con trattamento economico pari al 100% della retribuzione giornaliera, da fruire a giornate intere (non a ore), anche frazionate, entro cinque mesi dalla nascita del/la figlio/a.

2) Ai dipendenti “genitori” viene riconosciuta un’integrazione economica aziendale del 20% - rispetto a quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente - per i primi tre mesi di fruizione del congedo parentale (quattro mesi se a fruirne è il papà). Resta inteso che in nessun caso l’indennizzo economico di tale congedo potrà essere inferiore al 50% oppure superiore al 100% della retribuzione.
3) Ai dipendenti “genitori” di figli con disabilità viene riconosciuta la possibilità di avvalersi della sospensione volontaria dell’attività lavorativa per finalità di assistenza, secondo quanto previsto dall’Allegato S del presente CIA.
4) Il congedo ex art. 24, c. 1, del D.Lgs. 80/2015 (previsto per un massimo di tre mesi in favore delle lavoratrici inserite in percorsi di protezione derivanti da violenza di genere debitamente certificati), elevato a quattro mesi dalla “Dichiarazione Congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro” sottoscritta da Ania e OO.SS. in data 14/6/2019, viene aumentato di ulteriori due mesi, per una durata complessiva di sei mesi.

Le Parti si incontreranno in caso di modifica dell’attuale normativa di cui ai precedenti punti 1) e 2).

ASPETTATIVE

Art. 6

I) In sostituzione di quanto previsto nei primi 4 commi dell'art. 37 del vigente C.C.N.L. si stabilisce quanto segue:

- Il/la lavoratore/lavoratrice in servizio effettivo da almeno un anno ha diritto ad una aspettativa, della durata massima di 4 mesi, da usufruire in un'unica soluzione oppure con frazionamento sino a quattro periodi, ciascuno di durata minima di 7 giorni di calendario.
- L'aspettativa può essere nuovamente richiesta trascorso almeno un anno dalla precedente.
- La decorrenza dell’anno per la successiva fruizione si dovrà intendere dal termine dell’ultimo dei periodi richiesti.
- La disposizione di cui al 6° comma dell'art. 37 del vigente C.C.N.L. si intende riferita a 7 giorni anziché a 15.

Ai fini del computo dell’anzianità necessaria per poter beneficiare dell’aspettativa sono inclusi gli eventuali periodi di servizio prestati alle dipendenze delle Società del Gruppo, anche con contratto a tempo determinato.

II) Le parti si danno atto che viene data applicazione all’art. 32 del D.lgs del 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e/o integrazioni in materia di congedi parentali.

PERMESSI PER LAVORATORI/LAVORATRICI STUDENTI

Art. 7

Ferme restando le disposizioni previste dall'art. 10 della legge 20/5/1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), agli studenti - per la preparazione agli esami - verranno inoltre concessi i seguenti permessi frazionabili nell'arco dell'anno scolastico o accademico:

a) studenti universitari: 15 giorni lavorativi, retribuiti solo se l'esame o gli esami affrontati nel corso dell'anno accademico risulteranno superati; altri tre giorni retribuiti solo se l'esame o gli esami risulteranno superati con una votazione media pari o superiore a 24/30;

b) studenti di scuole secondarie: 15 giorni lavorativi, retribuiti solo se risulterà ottenuta la promozione alla classe superiore o, nel caso di esami di maturità o di abilitazione o di licenza, se risulterà conseguita l'idoneità; inoltre, sino al penultimo anno, altri tre giorni retribuiti solo se la votazione risulterà pari o superiore alla media dell'8.

Inoltre verrà concesso:

- per la tesi di laurea un permesso retribuito di 20 giorni consecutivi di calendario e, a richiesta, un altro permesso non retribuito di 20 giorni pure consecutivi di calendario;
- per gli esami di maturità, di abilitazione o di licenza, un permesso retribuito di 20 giorni consecutivi di calendario, a condizione che risulti conseguita la maturità.

I permessi di cui ai precedenti commi sono cumulabili.

Hanno diritto di fruire delle agevolazioni di cui sopra i/le Dipendenti che abbiano dimostrato alla Società di frequentare regolari corsi di studio di scuole serali di istruzione secondaria o di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o, comunque, abilitate al rilascio di titoli di studio legali, o corsi universitari; ai corsi universitari si considerano equiparati i corsi di specializzazione parificati o legalmente riconosciuti ai quali si accede con il diploma di scuola media superiore ovvero i master istituiti presso l'Università degli Studi ai quali si accede con la laurea, a condizione che detti corsi o master siano funzionali agli interessi dell'Azienda; la valutazione verrà fatta caso per caso.

I/le Dipendenti che intendano sostenere esami di Stato per l'iscrizione ad Albi professionali o l'abilitazione all'esercizio di una professione, avranno diritto ad un permesso retribuito di 20 giorni consecutivi di calendario (nonché, a richiesta, ad un altro permesso non retribuito di ulteriori 20 giorni consecutivi di calendario), a condizione che detti esami siano funzionali agli interessi dell'Azienda; la valutazione verrà fatta caso per caso.

Gli/Le interessati/e dovranno dimostrare altresì di aver sostenuto gli esami e le prove per cui chiedono i permessi; nei casi in cui non siano previsti esami dovranno esibire l'attestato di frequenza.

ORARIO A TEMPO PARZIALE

Art. 8

Sono attuati rapporti di lavoro a tempo parziale alle seguenti condizioni:

1) Orario settimanale di 20 ore, con le seguenti distribuzioni:
   a) 5 giorni la settimana, dal lunedì al venerdì;
   b) 4 giorni la settimana, dal lunedì al giovedì.

2) Orario settimanale di 25 ore distribuito su 5 giorni la settimana, dal lunedì al venerdì.

3) Orario settimanale di 29 ore, con le seguenti distribuzioni:
   a) 5 giorni la settimana, dal lunedì al venerdì;
   b) 5 giorni la settimana, dal lunedì al venerdì, con un rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì.

4) Orario settimanale di 31 ore su 5 giorni la settimana, dal lunedì al venerdì:
   a) con un solo rientro pomeridiano, dal lunedì al giovedì;
   ~~b)~~ con due rientri pomeridiani, dal lunedì al giovedì~~, a decorrere dall'1/10/2017.~~

5) La prestazione deve essere effettuata secondo quanto indicato nell'Allegato B/2. La scelta sulla distribuzione di orario e l'opzione circa l'orario mattutino o pomeridiano devono essere effettuate contestualmente alla richiesta di passaggio all'orario a tempo parziale e, di regola, non possono essere variate. Eventuali successive richieste di variazione di orario e/o di distribuzione dello stesso potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società e purché il Dipendente dichiari la propria disponibilità all'eventuale cambiamento dell'ufficio e/o delle mansioni per quanto equivalenti.

6) Le richieste di passaggio a tempo parziale, che saranno accolte in ordine cronologico di presentazione, potranno essere inoltrate solo da quei lavoratori/lavoratrici cui si applichi la distribuzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 95 punto 1) - a) del vigente C.C.N.L. - escluso pertanto il personale di cui alla Nota a Verbale - e per i quali sussistano i seguenti requisiti:
   a) abbiano maturato almeno 3 anni di servizio e non siano preposti, al momento della richiesta di passaggio a tempo parziale, ad attività di coordinamento, come indicata agli art. 89 e 117 del vigente C.C.N.L. e

b) abbiano la necessità di assistere, perché gravemente ammalati, i genitori, il coniuge, i/le figli/figlie o altri familiari anche non conviventi **o**

c) abbiano la necessità di accudire figli di età inferiore a 15 anni **o**

d) abbiano altri gravi e comprovati motivi personali.

Ai fini del computo degli anni di anzianità necessari per poter chiedere il passaggio a tempo parziale si intendono inclusi i periodi di servizio prestati alle dipendenze delle società del Gruppo, anche con contratto a tempo determinato.

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

7) Il numero di lavoratori/lavoratrici occupati a tempo parziale, ammessi a norma del precedente punto 6), non potrà superare il 18% di tutto il personale Dipendente con contratto a tempo indeterminato, ovvero con contratto a tempo determinato superiore a nove mesi, che abbia superato il periodo di prova ed a cui si applica il vigente C.C.N.L.
La Società darà tempestiva informazione alle R.S.A. delle richieste pervenute da parte di/le Dipendenti degli Uffici periferici, tali intendendosi quelli aventi sede fuori dal Comune di Torino.

8) La trasformazione, in caso di accoglimento, verrà attuata entro tre mesi dalla richiesta, purché il Dipendente dichiari la propria disponibilità all'eventuale cambiamento dell'ufficio nell'ambito dello stesso Comune e/o delle mansioni per quanto equivalenti.

9) La durata del rapporto a tempo parziale, che dovrà essere definita nel tempo all'atto della presentazione della richiesta, non potrà essere superiore a 6 anni né inferiore ad un anno. Su richiesta del lavoratore/trice e con un preavviso di tre mesi sarà possibile una proroga per un ulteriore periodo di un anno, purché permangano le condizioni di cui al precedente punto 6).

10) I lavoratori/lavoratrici degli uffici periferici potranno richiedere il rientro a tempo pieno, fermo restando l'anno di durata minima del rapporto di lavoro a tempo parziale. La Società provvederà a soddisfare dette richieste compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive anche proponendo il rientro in uffici di Comuni limitrofi. Varrà comunque il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni, sia presso l'ufficio di appartenenza sia, nel caso di precedente trasferimento, presso l'ufficio di provenienza.

11) Non sarà comunque possibile il rientro a tempo pieno, prima di quanto definito al precedente punto 9), nel corso di assenze dal servizio per qualunque causa. In tali casi il rientro a tempo pieno potrà avvenire soltanto dal primo

giorno del secondo mese successivo a quello del rientro.

12) Il/la lavoratore/lavoratrice che abbia già usufruito di un periodo di rapporto di lavoro a tempo parziale potrà presentare una nuova richiesta.
Il personale in servizio a tempo parziale che abbia già usufruito della proroga di cui al precedente punto 9) potrà presentare una nuova richiesta nei due mesi antecedenti alla scadenza del periodo di rapporto a tempo parziale.
Le domande saranno accolte in ordine cronologico di presentazione, purché sussistano le condizioni di cui al precedente punto 6).

13) Ove la Società provveda ad assunzioni a tempo parziale, il numero di tali assunzioni, nel Comune di Torino, non potrà superare il 5% del personale così come individuato al precedente punto 7). Tutto il personale assunto a tempo parziale potrà richiedere la trasformazione a tempo pieno trascorsi due anni dalla data di assunzione. La Società provvederà a soddisfare dette richieste compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive anche proponendo il rientro in uffici diversi e/o situati in Comuni limitrofi. Varrà comunque il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni di personale per il quale sia previsto stesso inquadramento e mansioni similari.

14) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa non determinerà novazione del rapporto di lavoro.
In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è fatto divieto di assumere occupazione con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, di svolgere attività contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri di ufficio. Inoltre è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività lavorativa nell'orario normale di lavoro come definito dall'articolo 4 punto 1 del presente C.I.A.

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

a) 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;

b) non saranno corrisposti i buoni pasto, fatti salvi i casi di cui ai punti 3 b), 4 e della nota a verbale n. 2 riportata in calce al presente articolo, per i quali troverà applicazione quanto previsto dall'art. 19 del presente CIA; per la corresponsione della ex-indennità di mensa si applica quanto previsto dall'art. 184 del vigente C.C.N.L. nell'Accordo stipulato il 14/4/1999 di cui all'Allegato D;

c) gli assegni per il nucleo familiare saranno corrisposti secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge;

d) ai fini della determinazione dei premi di anzianità di cui all'art. 32 del

vigente C.C.N.L. e delle relative integrazioni di carattere aziendale, nonché del Premio di Produttività Aziendale e di qualsiasi altra eventuale e comunque denominata integrazione retributiva di carattere collettivo, sarà tenuto proporzionalmente conto del periodo a tempo parziale;

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

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

g) la normativa inerente all'orario flessibile si applica secondo quanto previsto dall'Allegato B/2 del presente C.I.A.;

h) non è ammesso il lavoro straordinario;

i) viene esclusa la possibilità di avvalersi delle disposizioni contrattuali in materia di agevolazioni a lavoratori/lavoratrici studenti;

l) è data la possibilità:
- di trasformare le giornate di permesso straordinario retribuito ex Allegato 7 al vigente C.C.N.L. in ore intere, fruibili anche separatamente;
- di avvalersi dei permessi di cui all'art. 39 C.C.N.L. secondo quanto previsto dall'Allegato C/2;
- di avvalersi dei permessi di cui all'art. 5, 3° comma, secondo alinea;

m) - per il personale con orario a tempo parziale di cui ai punti 1), 2) la durata della prestazione lavorativa nelle semifestività contrattuali è convenzionalmente stabilita in 2 ore;
- per il personale con orario a tempo parziale di cui al punto 3) la durata della prestazione lavorativa nelle semifestività contrattuali è convenzionalmente stabilita in 3 ore,
- per il personale della nota a verbale n. 2 riportata in calce al presente articolo la durata della prestazione lavorativa nelle semifestività contrattuali è convenzionalmente stabilita in 4 ore,
- per il personale con orario a tempo parziale di cui al punto 4) la durata della prestazione lavorativa nelle semifestività contrattuali è convenzionalmente stabilita in 4 ore;

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

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

p) l'accordo part time 15/6/2006 è riportato nell'Allegato B/4 con le modifiche conseguenti all'introduzione delle nuove tipologie di part time di cui ai punti 3b, 4 e alla nota a verbale 2, nonché di quanto previsto alla lettera l), terzo

alinea, del presente articolo.

NOTA A VERBALE 1
Al personale già inquadrato con contratto a tempo parziale alla data di stipula del C.I.A. 10/1/2002 continua ad applicarsi la disciplina prevista dal punto 7 dell'art. 8 del C.I.A. stipulato in data 21/7/1997. Sono in ogni caso fatte salve le eventuali condizioni particolari in essere alla data di stipula del presente C.I.A.

NOTA A VERBALE 2
Le Parti si danno atto che ~~a far tempo dall'1/1/2010, è stata introdotta~~ è attuata una tipologia di orario a tempo parziale (verticale), con orario settimanale di 24 ore distribuito su 3 giorni consecutivi la settimana, da determinare tra il lunedì ed il giovedì (venerdì escluso), ciascuno dei quali di 8 ore, ~~e solo~~ per il personale inquadrato fino alla posizione organizzativa ~~1 dell'area professionale B - 4° livello retributivo compreso. A decorrere dall'1/10/2017 tale tipologia di orario a tempo parziale è estesa al personale inquadrato fino alla posizione organizzativa~~ 3 dell'area professionale B – 6° livello retributivo compreso.

BUONE PRASSI DI FLESSIBILITA' ORARIA

Art. 8 bis

A) BUONE PRASSI DI FLESSIBILITA' ORARIA
Le Parti riconoscono da un lato la necessità di garantire la professionalità e lo sviluppo delle competenze lavorative e dall'altro la difficoltà che spesso le esigenze di assistenza familiare rappresentano.
Con riferimento alla sperimentazione già fatta nel Gruppo Reale Mutua e al documento condiviso in data 7/11/2013 tra le Società del Gruppo Reale Mutua, GEA e le R.S.A., le Parti convengono di confermare la gestione dell'orario lavorativo secondo le modalità di seguito elencate. La personalizzazione dell'orario concordata con il proprio/a responsabile offre la possibilità al/alla Dipendente con carichi di cura di affrontare e gestire con maggiore flessibilità la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.
Le Parti convengono che nel caso in cui il/la responsabile e il/la Dipendente non giungano ad un accordo, la personalizzazione dell'orario non trova applicazione. Per particolari ed oggettive esigenze, troverà applicazione quanto previsto dall'ultimo capoverso dell'art. 8, pt. 6, del vigente C.I.A.

A) <u>Requisiti</u>

1) <u>Motivazioni</u>:

a) Dipendenti con figli, o minori in affidamento, di età inferiore a 15 anni, anche non stabilmente conviventi con il/la Dipendente; è richiesta certificazione anagrafica attestante l'età del figlio;

b) Dipendenti con figli portatori di handicap e non ricoverati stabilmente presso strutture di assistenza;

c) Dipendenti aventi:

c1) coniuge non legalmente separato o convivente more uxorio che siano stabilmente conviventi con il/la Dipendente, ovvero

c2) genitori e/o figli anche non stabilmente conviventi con il/la Dipendente,

bisognosi di supporto e di assistenza in quanto affetti da malattie gravi/invalidanti e/o che risultino non autosufficienti anche solo temporaneamente; gli stessi non devono, inoltre, essere ricoverati stabilmente presso strutture di assistenza.
E' richiesta la certificazione anagrafica attestante la stabile convivenza del dipendente con la persona bisognosa di assistenza nei casi di cui al punto c1).
La suddetta certificazione anagrafica non è richiesta nei casi di cui al punto c2) per i quali si ritiene sufficiente la residenza o il domicilio nel medesimo comune o in comuni situati a non più di 70 km dal luogo di residenza o dalla sede di lavoro del/la Dipendente; nel caso in cui la persona bisognosa di assistenza non possa essere assistita quotidianamente, la flessibilità di orario potrà essere concordata a condizione che il/la Dipendente richieda un orario personalizzato che non preveda la riduzione dell'orario giornaliero, ma almeno un giorno intero di assenza dal lavoro a settimana.

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

2) Anzianità aziendale

Aver maturato almeno un anno di servizio.

B) Tipologie

1) Personalizzazione con differente distribuzione oraria o con riduzione di orario:
a) Il/la Dipendente full time potrà concordare con il/la proprio/a responsabile di**:**

a.1) applicare la personalizzazione dell'orario mantenendo invariato il numero di ore lavorative settimanali (37) con differente distribuzione oraria, oppure
a.2) optare per una riduzione dell'orario settimanale.
b) Il/la Dipendente che già usufruisce di un orario part time ai sensi dell'art. 8 del vigente CIA potrà concordare con il/la proprio/a responsabile di:

b.1) applicare la personalizzazione dell'orario mantenendo invariato il numero di ore lavorative settimanali con differente distribuzione oraria oppure
b.2) optare per una riduzione o un aumento dell'orario settimanale con una variazione massima in negativo o in positivo di 4 ore settimanali; è fatto salvo in ogni caso il limite minimo di 20 ore di cui al punto D del presente articolo.

2) Personalizzazione con banca del tempo:

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

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

C) Durata

In presenza dei requisiti del punto A), il/la Dipendente ed il/la suo/a responsabile concorderanno una personalizzazione oraria per un tempo stabilito, prima della scadenza del quale si incontreranno nuovamente per valutare un eventuale rinnovo o una eventuale variazione dell'orario concordato, anche in funzione di sopravvenute esigenze produttive e/o organizzative dell'ufficio (ad es. modifica delle mansioni e/o di ufficio del dipendente).
Nel caso in cui non sia possibile concordare il rinnovo per esigenze organizzative e/o produttive dell'ufficio Dipendente e responsabile potranno valutare con la Direzione Risorse Umane la possibilità di un cambiamento di mansioni, purchè equivalenti, nonché di trasferimento a diversa unità produttiva nell'ambito della stessa sede.
In ogni caso, il venir meno delle motivazioni di cui al punto A) determina il ripristino del normale orario lavorativo. Inoltre il/la Dipendente potrà recedere dalla personalizzazione dell'orario in qualsiasi momento, con decorrenza dal

primo giorno del mese successivo.

D) <u>Disposizioni in materia di orario di lavoro</u>

Le Parti convengono che nel caso di orario personalizzato di cui ai precedenti punti B) 1) e 2), il/la Dipendente dovrà rispettare le disposizioni in materia di flessibilità oraria previste dal vigente CIA, in quanto compatibili, e in ogni caso dovrà osservare le disposizioni in materia di orario previste dal vigente CCNL; sono fatte salve le specificità derivanti dalla citata personalizzazione, che saranno oggetto di apposita pattuizione.
Resta inteso che nel caso di riduzione oraria di cui ai punti B) 1) a.2) e B) 1) b.2) l'orario minimo settimanale non può essere inferiore a 20 ore.
In ogni caso è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività lavorativa nell'orario normale di lavoro come definito dall'articolo 4 punto 1 del presente C.I.A.
Le Parti si danno atto che al personale che fruisce di buone prassi con riduzione oraria non si applica la "maggior presenza".

E) <u>Limiti percentuali</u>

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

F) <u>Procedura per la presentazione della richiesta</u>

a) Il/la Dipendente, prima di confrontarsi con il/la proprio/a responsabile in ordine alla possibilità di attuare un orario personalizzato, concordandone l'articolazione e la decorrenza, dovrà darne informazione alla Direzione Risorse Umane e alla CPO aziendale;
b) in caso di accordo tra il/la Dipendente ed il/la responsabile, il/la Dipendente dovrà compilare l'apposito modulo che dovrà riportare la firma di entrambi e della CPO, e presentare lo stesso alla Direzione Risorse Umane, accedendo alla sezione "HR per Te" sulla piattaforma Really;
c) la Direzione Risorse Umane valuterà la sussistenza dei requisiti richiesti e coinvolgerà la CPO aziendale per una valutazione complessiva della richiesta;
d) la Direzione Risorse Umane comunicherà al/alla Dipendente ed al/alla responsabile l'esito della valutazione.

MUTUO CASA

Art. 9

La Società Reale Mutua di Assicurazioni, sempre sensibile alle esigenze del personale in tema di possibilità di accesso all'acquisto della casa di abitazione per uso proprio e della propria famiglia, mette a disposizione dei/delle Dipendenti la possibilità di finanziamento attraverso il seguente Mutuo Casa.

L'accordo si applica ai/alle Dipendenti inquadrati dal C.C.N.L. vigente, assunti con contratto a tempo indeterminato, che, al momento della presentazione della domanda, abbiano maturato almeno un anno di effettivo servizio e che non abbiano superato il 58° anno di età. Nel computo degli anni di effettivo servizio sono inclusi gli eventuali periodi prestati alle dipendenze delle Società del Gruppo, anche con contratto a tempo determinato.

Il/la Dipendente che risulti già intestatario di un mutuo per l'acquisto della prima casa di abitazione, sottoscritto quando era Dipendente di una Società del Gruppo, potrà accedere al mutuo previsto dal presente articolo, per lo stesso immobile, a condizione che abbia estinto il mutuo precedentemente ottenuto e nel limite del residuo debito.

Nel caso di coniugi entrambi Dipendenti della Società solo uno di essi può usufruire del finanziamento e, in ogni caso, su uno stesso immobile potrà essere concesso un solo mutuo.

Il/la Dipendente nel corso del rapporto di lavoro può beneficiare per 2 volte del mutuo per l'acquisto della casa alle condizioni di cui al punto A) per il personale inquadrato nelle Aree Professionali Quadri – 6° livello quadro, B, C, D, E e ai punti B1) e B2) per i Funzionari.

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

La procedura per la richiesta del mutuo è disponibile sulla piattaforma Really, all'interno della sezione "HR per Te".

Per l'assegnazione dei mutui è costituita una Commissione composta da 6 persone - 3 designate dalla Società e 3 designate dalle R.S.A.

La Società stipulerà mutui con garanzia ipotecaria sull'immobile alle seguenti condizioni:

A) Personale inquadrato nelle Aree Professionali ~~Quadri – 6° livello quadro~~, B, C, D, E

1) Le parti si danno atto che sono annualmente stanziati € 3.000.000,00; le somme non utilizzate nell'anno sono riportate all'esercizio successivo.

   I/le Dipendenti potranno accedere al mutuo per l'acquisto della prima casa di abitazione e del box/posto auto, purché tutti i beni siano compresi nel medesimo Atto Notarile di mutuo.

   Sono ammessi al beneficio i/le Dipendenti che alienino l'immobile di proprietà adibito ad abituale domicilio e non più idoneo per sovraffollamento o degrado. Sono inoltre ammesse le richieste per l'ampliamento, documentato, della prima casa;

2) il massimo individuale ottenibile è di € 175.000 (elevato a € 190.000 per l'acquisto di un immobile in classe energetica "A") e non potrà superare il 90% del valore di perizia dell'immobile;

3) il mutuo sarà rimborsabile:

   - in 20 anni mediante n. 40 rate semestrali costanti posticipate, comprensive di quote capitale e di interessi;

   - in 25 anni mediante n. 50 rate semestrali costanti posticipate, comprensive di quote capitale e di interessi, a condizione che il/la dipendente al momento della richiesta del mutuo non abbia ancora compiuto il 40° anno di età;

   - in 30 anni, mediante n. 60 rate semestrali posticipate, comprensive di quote capitale e di interessi, a condizione che il/la dipendente al momento della richiesta del mutuo non abbia ancora compiuto il 35° anno di età e che l'immobile oggetto dell'acquisto sia in classe energetica "A".

   Il Dipendente potrà optare per un rimborso in tempi più brevi: in tale caso l'opzione dovrà essere precisata all'atto della richiesta;

4) il mutuo sarà concesso ai tassi sotto indicati:
   a) fino a € 90.000,00: al tasso pari al 50% del T.U.R.;
   b) da oltre € 90.000,00 fino a € 120.000,00: al tasso pari al 75% del T.U.R.;
   c) da oltre € 120.000,00 fino a € 175.000 (oppure € 190.000 nell'ipotesi di cui alla lettera A2): al tasso pari al 110% del T.U.R.

   Il T.U.R. di riferimento per ogni anno è quello in vigore al 2 gennaio.
   Le parti convengono che, a far tempo dall'1/1/2015, qualora il T.U.R. di riferimento sia inferiore a 0,60, il valore di riferimento (in luogo del T.U.R.) sarà pari a 0,60, ferme le percentuali di cui al presente punto.
   Le parti convengono, altresì, a partire dalla stessa data, di introdurre un limite massimo al valore di riferimento; qualora il T.U.R. sia maggiore di 2,30, il valore di riferimento (in luogo del T.U.R.) sarà pari a 2,30, ferme le percentuali di cui al presente punto.
   Il tasso applicato al momento della concessione del mutuo resterà invariato per l'intera durata del prestito.
   In caso di cessazione del rapporto di lavoro, entro la prima metà della durata del prestito, non determinata da pensionamento I.N.P.S., il tasso applicato all'intero capitale residuo a partire dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro sarà pari al T.U.R. in vigore al momento della concessione del mutuo, maggiorato di due punti percentuali, con il minimo del 3%. Il capitale residuo del/della Dipendente cessato sarà reimmesso nello stanziamento di cui al punto 1).
   In caso di morte del/della Dipendente il tasso sarà pari a quello applicato al momento della concessione del mutuo.
   In caso di cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto, il tasso sarà pari a quello applicato al momento della concessione del mutuo.

5) verrà accesa ipoteca di primo grado a favore della Società per un importo pari al 120% dell'importo del prestito;

6) nel caso di Dipendente socio di cooperativa edilizia, di acquisto da impresa edile in corso di costruzione, di costruzione su terreno di proprietà e di "ristrutturazione edilizia" o di "restauro e risanamento conservativo" (come definiti dall'art. 31 della legge 5/8/1978 n. 457 e successive modifiche), l'ipoteca di cui sopra potrà essere accesa su proprietà immobiliari di altre

persone designate dal/la Dipendente, alle stesse condizioni indicate al presente articolo; successivamente al conseguimento della proprietà della casa per la quale ha richiesto il finanziamento, il/la Dipendente avrà facoltà di trasferirvi l'ipoteca, a suo intero carico secondo le modalità del successivo punto 7), a condizione che il residuo capitale non superi il 90% del valore di perizia dell'immobile; comunque entro 3 anni dall'ottenimento del mutuo il/la Dipendente dovrà dimostrare alla Commissione l'avvenuta realizzazione del progetto sulla base del quale è stato concesso il mutuo; la Commissione potrà richiedere annualmente una relazione sullo stato di avanzamento dei lavori.
Inoltre, la Commissione potrà richiedere annualmente, al/alla Dipendente che non trasferisca l'ipoteca, idonea documentazione attestante la proprietà dell'immobile;

7) tutte le spese (notarili, di registrazione dell'atto, di iscrizione e di cancellazione ipotecaria, ecc.) saranno a carico del beneficiario ad eccezione di quelle relative alla perizia;

8) **a)** la domanda, corredata di tutta la documentazione atta alla formazione della graduatoria, dovrà essere presentata alla Direzione Risorse Umane della Società entro le date seguenti: 28/2, 31/5, 31/8, 30/11.
Nella domanda il/la richiedente dovrà indicare l'unità immobiliare che intende acquistare, fornendo sul modulo previsto tutti gli elementi necessari per l'individuazione; nel caso di variazione di unità immobiliare, la domanda decadrà.
Il/la richiedente dovrà inoltre dichiarare, sotto la propria personale responsabilità, che non sussistono nei suoi confronti casi di esclusione per la concessione del mutuo; qualora la dichiarazione dovesse rivelarsi non veritiera il mutuo dovrà essere estinto entro tre mesi dalla contestazione.
b) L'apposita Commissione procederà alla compilazione della graduatoria degli aspiranti con le modalità e sulla base dei punteggi indicati nel successivo Allegato E/1 e provvederà alla compilazione della graduatoria entro il 31/3, 30/6, 30/9, 31/12 di ciascun anno.
In caso di parità di punteggio verrà preferito il/la Dipendente con maggiore anzianità di servizio. Il mutuo non è trasferibile: pertanto, in caso di alienazione dell'immobile, per cause diverse da quelle previste al successivo punto 9), dovrà essere estinto con il pagamento del capitale residuo;

9) in caso di vendita e contemporaneo acquisto della prima casa di abitazione, il mutuo potrà essere trasferito alle stesse condizioni su altro immobile sul quale verrà accesa ipoteca a favore della Società, alle stesse condizioni di cui al presente articolo e a spese del/della Dipendente secondo quanto stabilito al punto 7), a condizione che il capitale residuo non superi il 90% del valore di perizia della nuova proprietà;

10) salvo quanto previsto al punto 6), l'erogazione dell'importo concesso sarà fatta esclusivamente a favore del/della Dipendente purché risulti titolare dell'immobile per l'acquisto del quale è stato richiesto il mutuo; il versamento dell'importo potrà avvenire anche contestualmente alla firma dell'atto notarile di acquisto;

11) l'atto notarile, o l'inizio dell'erogazione nei casi previsti al punto 6, deve avvenire entro due anni dalla data della comunicazione della disponibilità;

12) varranno le condizioni generali di mutuo depositate presso la Commissione di cui al precedente punto 8).

B) Personale inquadrato nell'Area Professionale Quadri: Funzionario - 7° livello e Quadro – 6° livello:

B1)

1) Le parti si danno atto che è stanziato annualmente ~~€ 1.200.000,00 e che, a decorrere dall'anno 2023, sarà stanziato annualmente~~ € 1.500.000,00; le somme non utilizzate nell'anno sono riportate all'esercizio successivo.

2) Il Funzionario e il Quadro – 6° livello potranno accedere al mutuo disciplinato dal presente punto B1) per l'acquisto della prima casa e, se si tratta della prima richiesta di mutuo avanzata nel corso del rapporto di lavoro, anche per l'acquisto di immobili ad uso abitativo diversi dalla prima casa o di box o posto auto.

Le richieste dei/le Dipendenti che alienino l'immobile di proprietà adibito ad abituale domicilio e non più idoneo per sovraffollamento o degrado e le richieste per ampliamento, documentato, della prima casa rientrano nell'ambito delle richieste della prima casa di abitazione.

3) Il massimo individuale ottenibile è di € 175.000 (elevato a € 190.000 per l'acquisto di un immobile in classe energetica "A") e non potrà superare il 90% del valore di perizia dell'immobile;

4) il mutuo sarà rimborsabile:

- in 20 anni mediante n. 40 rate semestrali costanti posticipate, comprensive di quote capitale e di interessi;

- in 25 anni mediante n. 50 rate semestrali costanti posticipate, comprensive di quote capitale e di interessi, a condizione che il/la dipendente al momento della richiesta del mutuo non abbia ancora compiuto il 40° anno di età;

- in 30 anni, mediante n. 60 rate semestrali posticipate, comprensive di quote capitale e di interessi, a condizione che il/la dipendente al momento della richiesta del mutuo non abbia ancora compiuto il 35° anno di età e che l'immobile oggetto dell'acquisto sia in classe energetica "A".

Il/la Dipendente potrà optare per un rimborso in tempi più brevi: in tale caso l'opzione dovrà essere precisata all'atto della richiesta.

5) Il mutuo sarà concesso ai tassi sotto indicati:
   a) fino a € 90.000,00: al tasso pari al 50% del T.U.R.;
   b) da € 90.000,00 fino a € 120.000,00: al tasso pari al 75% del T.U.R.;
   c) da oltre € 120.000,00 fino a € 175.000 (oppure € 190.000 nell'ipotesi di cui alla lettera B3): al tasso pari al 110% del T.U.R.

Il T.U.R. di riferimento per ogni anno è quello in vigore al 2 gennaio.
Le parti convengono che, a far tempo dall'1/1/2015, qualora il T.U.R. di riferimento sia inferiore a 0,60, il valore di riferimento (in luogo del T.U.R.) sarà pari a 0,60, ferme le percentuali di cui al presente punto.
Le parti convengono, altresì, a partire dalla stessa data, di introdurre un limite massimo al valore di riferimento; qualora il T.U.R. sia maggiore di 2,30, il valore di riferimento (in luogo del T.U.R.) sarà pari a 2,30, ferme le percentuali di cui al presente punto.
Il tasso applicato al momento della concessione del mutuo resterà invariato per l'intera durata del prestito.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro entro la prima metà della durata del prestito, non determinata da pensionamento I.N.P.S., il tasso applicato all'intero capitale residuo a partire dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro sarà pari al T.U.R. in vigore al momento della concessione del mutuo, maggiorato di due punti percentuali, con il minimo del 3%. Il capitale residuo del/della Dipendente cessato sarà reimmesso nello stanziamento di cui al punto 1).
In caso di morte del/della Dipendente il tasso sarà pari a quello applicato al momento della concessione del mutuo.
In caso di cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto, il tasso sarà pari a quello applicato al momento della concessione del mutuo.

6) verrà accesa ipoteca di primo grado a favore della Società per un importo pari al 120% dell'importo del prestito:

7) nel caso di Dipendente socio di cooperativa edilizia, di acquisto da impresa edile in corso di costruzione, di costruzione su terreno di proprietà e di "ristrutturazione edilizia" o di "restauro e risanamento conservativo" (come definiti dall'art. 31 della legge 5/8/1978 n. 457 e successive modifiche), l'ipoteca di cui sopra potrà essere accesa su proprietà immobiliari di altre persone designate dal/dalla Dipendente, alle stesse condizioni indicate al presente articolo; successivamente al conseguimento della proprietà della casa per la quale ha richiesto il finanziamento, il/la Dipendente avrà facoltà di trasferirvi l'ipoteca, a suo intero carico secondo le modalità del successivo punto 7), a condizione che il residuo capitale non superi il 90% del valore di perizia dell'immobile; comunque entro 3 anni dall'ottenimento del mutuo il/la Dipendente dovrà dimostrare alla Commissione l'avvenuta realizzazione del progetto sulla base del quale è stato concesso il mutuo; la Commissione potrà richiedere annualmente una relazione sullo stato di avanzamento dei lavori.
Inoltre, la Commissione potrà richiedere annualmente, al/alla Dipendente che non trasferisca l'ipoteca, idonea documentazione attestante la proprietà dell'immobile;

8) tutte le spese (notarili, di registrazione dell'atto, di iscrizione e di cancellazione ipotecaria, ecc.) saranno a carico del beneficiario ad eccezione di quelle relative alla perizia;

9) **a)** la domanda, corredata di tutta la documentazione atta alla formazione della graduatoria, dovrà essere presentata alla Direzione Risorse Umane della Società entro le date seguenti: 28/2, 31/5, 31/8, 30/11.
Nella domanda il richiedente dovrà indicare l'unità immobiliare che intende acquistare, fornendo sul modulo previsto tutti gli elementi necessari per l'individuazione; nel caso di variazione di unità immobiliare, la domanda decadrà.
Il richiedente dovrà inoltre dichiarare, sotto la propria personale responsabilità, che non sussistono nei suoi confronti casi di esclusione per la concessione del mutuo; qualora la dichiarazione dovesse rivelarsi non veritiera il mutuo dovrà essere estinto entro tre mesi dalla contestazione.
E' possibile presentare una seconda richiesta a condizione che il/la Dipendente si impegni ad estinguere il mutuo precedente, anche dopo l'accettazione della domanda, purché in data antecedente all'erogazione del secondo mutuo.

b) L'apposita Commissione procederà alla compilazione della graduatoria degli aspiranti con le modalità e sulla base dei punteggi indicati nel successivo Allegato E/2 e provvederà alla compilazione della graduatoria entro il 31/3, 30/6, 30/9, 31/12 di ciascun anno.
In caso di parità di punteggio verrà preferito il Funzionario o il Quadro – 6° livello con maggiore anzianità di inquadramento ~~in tale livello~~. Il mutuo non è trasferibile: pertanto, in caso di alienazione dell'immobile, per cause diverse da quelle previste al successivo punto 9), dovrà essere estinto con il pagamento del capitale residuo;

10) in caso di vendita e contemporaneo acquisto di altro immobile, il mutuo potrà essere trasferito alle stesse condizioni su altro immobile sul quale verrà accesa ipoteca a favore della Società, alle stesse condizioni di cui al presente articolo e a spese del/della Dipendente secondo quanto stabilito al punto 7), a condizione che il capitale residuo non superi il 90% del valore di perizia della nuova proprietà;

11) salvo quanto previsto al punto 6), l'erogazione dell'importo concesso sarà fatta esclusivamente a favore del/della Dipendente purché risulti titolare dell'immobile per l'acquisto del quale è stato richiesto il mutuo; il versamento dell'importo potrà avvenire anche contestualmente alla firma dell'atto notarile di acquisto;

12) l'atto notarile, o l'inizio dell'erogazione nei casi di cui al punto 6, deve avvenire entro due anni dalla data della comunicazione della disponibilità;

13) varranno le condizioni generali di mutuo depositate presso la Commissione di cui al precedente punto 8).

B2)

1) il presente punto disciplina la richiesta del secondo mutuo casa qualora lo stesso sia richiesto per l'acquisto di immobili ad uso abitativo diversi dalla prima casa o di box o posti auto. Valgono le stesse regole del precedente punto B1), ad eccezione dei punti 3 e 4). I punti 3 e 4) sono sostituiti dai seguenti punti 3 e 4; non si applicano il secondo e il terzo capoverso del punto 1).
2) Il Funzionario e il Quadro - 6° livello potranno accedere al mutuo disciplinato dal presente accordo per l'acquisto di immobili ad uso abitativo diversi dalla prima casa o di box o posto auto.
3) Il massimo individuale ottenibile è di € 140.000,00 e non potrà superare il 90% del valore di perizia dell'immobile.
4) il mutuo sarà concesso ai tassi sotto indicati:
   a) fino a € 80.000,00: al tasso pari al T.U.R., con il minimo dell'1%;
   b) da oltre € 80.000,00 fino a € 140.000,00: al tasso pari al 110% del T.U.R., con il minimo di 1,10%;
   Il T.U.R. di riferimento per ogni anno è quello in vigore al 2 gennaio.
   Il tasso applicato al momento della concessione del mutuo resterà invariato per l'intera durata del prestito.
   In caso di cessazione del rapporto di lavoro entro la prima metà della durata del prestito, non determinata da pensionamento I.N.P.S., il tasso applicato all'intero capitale residuo a partire dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro sarà pari al T.U.R. in vigore al momento della concessione del mutuo, maggiorato di due punti percentuali, con il minimo del 3%. Il capitale residuo del/della Dipendente cessato sarà reimmesso nello stanziamento di cui al

punto B1-1).
In caso di morte del/della Dipendente il tasso sarà pari a quello applicato al momento della concessione del mutuo.
In caso di cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto, il tasso sarà pari a quello applicato al momento della concessione del mutuo.

5) Le richieste di mutuo di cui al presente punto B2) saranno esaminate dalla Commissione nelle sedute del secondo semestre dell'anno.

NOTA A VERBALE
Resta inteso che le parti si incontreranno entro il 31/12 di ogni anno per valutare congiuntamente lo stato di applicazione del presente articolo, con particolare riferimento ai tassi stabiliti per la concessione del mutuo.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 10

Ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dalla legge n. 297 del 29/5/1982 in materia di anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto, si conviene che il limite del 70% ivi previsto è elevato al 90% e che le richieste di anticipazione sono giustificate dalla necessità di:

1) spese sanitarie, per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, per il/la lavoratore/lavoratrice, per il coniuge ed i parenti in linea retta;
2) acquisto documentato della casa di abitazione per il/la lavoratore/lavoratrice o per i/le figli/figlie mediante presentazione del compromesso, salvo esibizione successiva dell'atto di acquisto;
3) ristrutturazione della casa di proprietà, purché abitata dal lavoratore o dai suoi/le figli/figlie, o in caso di inagibilità provvisoria, con documentazione delle relative spese;
4) spese funerarie documentate per il coniuge ed i parenti in linea retta del lavoratore;
5) spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali (astensione facoltativa o per malattia del bambino) o dei congedi formativi di cui alla legge 8/3/2000 n. 53 e successive modifiche e/o integrazioni;
6) estinzione del mutuo per l'acquisto della prima casa di abitazione del dipendente.

Inoltre, nel limite del 70% del T.F.R. maturato, le richieste possono essere giustificate da:

1) pagamento di tasse di successione documentate;
2) spese sostenute e documentate, per il matrimonio dei/le figli/figlie;
3) ristrutturazione della casa in locazione al Dipendente, con documentazione delle relative spese.

Le anticipazioni sono ottenibili anche per più di una volta, nei limiti rispettivamente del 90% e del 70% del residuo disponibile all'atto di ciascuna richiesta.

L'anticipazione per i motivi di cui al primo comma punto 3) ed al secondo comma punto 3) non potrà essere richiesta se non saranno trascorsi almeno 5 anni da un precedente ottenimento originato dalla stessa motivazione o dall'acquisto della casa di abitazione.

Le parti si danno atto che per le quote di TFR maturate dall'1/1/2007, in base alla vigente normativa, è possibile richiedere anticipazioni solo per i motivi indicati ai punti 1), 2) e 5) del primo comma del presente articolo.

Le parti si incontreranno in caso di modifica dell'attuale normativa.

ALLOGGI IN LOCAZIONE

Art. 11

Compatibilmente con la vigente normativa e con le esigenze proprie e del Gruppo, la Società agevolerà i/le propri/e Dipendenti nell'assegnazione in locazione degli alloggi di proprietà di Reale Immobili S.p.A. di tipologia A/2 e A/3.

La disponibilità di alloggi sarà comunicata da Reale Immobili S.p.A. alla Direzione Risorse Umane della Società Reale Mutua; inoltre, ~~a decorrere dal mese di ottobre 2022~~, planimetrie e fotografie degli alloggi disponibili saranno pubblicate a cura di Reale Immobili sulla piattaforma Really, all'interno di una sezione dedicata.

Le parti convengono di istituire una apposita commissione paritetica per l'assegnazione degli alloggi ai/le Dipendenti composta da 3 persone designate dall'azienda e da 3 persone designate dalle RSA con il compito di:

- ricevere dalla Direzione Risorse Umane della Società le informazioni sulla disponibilità e sulle caratteristiche degli alloggi messi a disposizione da Reale Immobili S.p.A.;
- esaminare le domande in ordine cronologico di presentazione, verificando le priorità di cui ai successivi punti 1) e 2);
- assegnare gli alloggi, sulla base di quanto stabilito al presente articolo, fermo restando che ciascuna offerta di assegnazione sarà tenuta valida per 10 giorni di calendario.

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

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

Le domande di assegnazione dovranno pervenire per iscritto e su apposito modulo alla Direzione Risorse Umane; la Società le esaminerà in ordine cronologico di presentazione.

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

L'Assegnatario sarà esonerato dal prestare il deposito cauzionale.

L'alloggio sarà consegnato al/alla Dipendente assegnatario in stato da servire all'uso a cui è destinato.

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

Le Parti si danno atto che alla data di firma del presente CIA gli alloggi assegnati in locazione ai Dipendenti di Reale Mutua, Reale Immobili S.p.A., Reale ITES S.r.l. e Reale International S.r.l. sono complessivamente 108. ~~(108 a decorrere dal mese di settembre 2022).~~

In caso di cessata locazione di uno dei sopra citati alloggi, lo stesso o altro alloggio con analoghe caratteristiche dovrà essere assegnato esclusivamente ai/le Dipendenti, al fine di mantenere immutata la quantità minima indicata.

La Società, con cadenza semestrale, trasmetterà alle RSA l'informativa riguardante le tipologie di alloggi a disposizione dei dipendenti (vani, piano, metri quadri, categorie catastali), compresi quelli già assegnati in locazione. Con la medesima cadenza informerà altresì circa la movimentazione in entrata e uscita dei citati alloggi a disposizione dei dipendenti.

NOTA A VERBALE

In caso di vendita di immobili di proprietà di Reale Immobili S.p.A., ai/le Dipendenti assegnatari di alloggi in locazione che intendano procedere all'acquisto degli stessi verrà concesso da parte della Società un mutuo alle stesse condizioni previste dall'art.9, al di fuori dello stanziamento ivi previsto, ferme le priorità previste dallo stesso art.9 e degli allegati E/1 ed E/2.

Qualora i dipendenti non siano interessati all'acquisto, Reale Immobili S.p.A. si impegnerà a rendere disponibile una soluzione abitativa equivalente per superficie o numero di vani.

Inoltre, la Società ricercherà con le R.S.A., caso per caso, la soluzione di eventuali altri problemi connessi alla vendita dei suddetti immobili.

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ

Art. 12

Al personale il cui rapporto è regolato dal vigente C.C.N.L. - Disciplina Speciale - parte prima, che abbia superato il periodo di prova, sarà corrisposto il premio aziendale di produttività previsto dagli artt. 82, lett. o) e 83 del vigente C.C.N.L.

Al fine di promuovere un sempre maggior coinvolgimento del personale nello sviluppo e nella competitività della Società, le parti convengono che il premio aziendale di produttività è così articolato:

1) premio aziendale di produttività in cifra fissa;
2) premi aziendali di produttività variabile.

1) PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' IN CIFRA FISSA

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

Tale premio, dal 2025, sarà pari agli importi risultanti dalle seguenti tabelle per livello e per classe di anzianità:

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' FISSO 2025

Livello	*1 - 2*	*3 - 4*	*5 - 6 - 7*	*8 - 9 - 10*	*11 - 12 - 13*
1	5.538,06	5.704,26	5.875,31	6.051,58	6.233,10
2	5.538,06	5.704,26	5.875,31	6.051,58	6.233,10
3	6.255,66	6.443,44	6.636,73	6.835,76	7.040,82
4	6.977,05	7.186,44	7.398,66	7.620,81	7.849,43
5	7.753,96	7.986,46	8.226,21	8.472,94	8.727,19
6	8.586,28	8.843,95	9.109,25	9.382,41	9.663,97

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F. Business (ex F1)	11.708,33	12.059,27	12.421,25	12.793,72	13.177,20	13.572,43	13.980,23	14.399,13
F. Business (ex F2)	12.991,74	13.381,82	13.783,02	14.196,68	14.618,38	15.061,30	15.513,36	15.978,11
F. Senior (ex F3)	13.980,23	14.399,86	14.831,45	15.277,03	15.735,07	16.207,14	16.693,40	17.194,39

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' FISSO DAL 2027 (incremento)

	Classi				
Livello	*1 - 2*	*3 - 4*	*5 - 6 - 7*	*8 - 9 - 10*	*11 - 12 - 13*
1	149,70	154,20	158,82	163,59	168,49

2	149,70	154,20	158,82	163,59	168,49			
3	169,10	174,18	179,40	184,78	190,33			
4	188,60	194,26	+ 200,00	206,01	212,19			
5	209,60	215,89	222,37	229,04	235,91			
6	232,10	239,07	246,24	253,62	261,24			
Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F. Business (ex F1)	316,50	325,99	335,77	345,84	356,21	366,89	377,91	389,24
F. Business (ex F2)	351,19	361,74	372,58	383,76	395,16	407,14	419,36	431,92
F. Senior (ex F3)	377,91	389,26	400,92	412,97	425,35	438,11	451,25	464,80

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' FISSO DAL 2028 (incremento)

	Classi				
Livello	***1 - 2***	***3 - 4***	***5 - 6 - 7***	***8 - 9 - 10***	***11 - 12 - 13***
1	74,85	77,10	79,41	81,79	84,25
2	74,85	77,10	79,41	81,79	84,25
3	84,55	87,09	89,70	92,39	95,16
4	94,30	97,13	+100,00	103,00	106,09
5	104,80	107,94	111,19	114,52	117,96
6	116,05	119,53	123,12	126,81	130,62

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F. Business (ex F1)	158,25	162,99	167,89	172,92	178,10	183,44	188,96	194,62
F. Business (ex F2)	175,60	180,87	186,29	191,88	197,58	203,57	209,68	215,96
F. Senior (ex F3)	188,96	194,63	200,46	206,48	212,67	219,06	225,63	232,40

A partire dall'anno 2026 il premio sarà pari agli importi risultanti dalla tabella sopra riportata per livello e per classe di anzianità (2025), oltre al consolidamento del 10% del premio variabile – incremento premi dell'anno precedente, previsto dai successivi punti 2 A) o 2 C) – e all'ulteriore incremento previsto dalle tabelle 2027 e 2028.

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

Alla mensilità di Settembre di ogni anno sarà fatto riferimento per stabilire il livello e la classe validi per la determinazione dell'importo spettante.

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

Ai lavoratori/lavoratrici che nel corso dell'anno fruiscono di aspettative non retribuite il premio di cui al presente punto 1) sarà ridotto proporzionalmente; sono in ogni caso conteggiati i periodi di congedo obbligatorio di maternità.

Per l'anno 2025 la differenza con quanto già percepito sarà oggetto di conguaglio entro il mese di dicembre.

2) PREMI AZIENDALI DI PRODUTTIVITA' VARIABILE e PIANO DI WELFARE AZIENDALE

Sono premi costituiti da importi variabili, corrisposti nel mese di luglio, correlati all'andamento di produttività realizzato nell'anno precedente a quello della corresponsione.

Gli importi dei premi variabili sono determinati dalle formule di seguito riportate:

2 A) Premio variabile - incremento premi e PIANO DI WELFARE AZIENDALE

Nel caso in cui dall'applicazione della seguente formula:

$$\frac{\text{Premi Emessi Deflazionati Lavoro Diretto Anno n}}{\text{Premi Emessi Lavoro Diretto Anno n-1}} > 1$$

risulti un incremento di produttività, ai dipendenti come definiti nella parte finale del presente articolo spetta un premio di produttività variabile pari alla formula sotto riportata.

Per produttività si intende l'andamento dei Premi Emessi Lavoro Diretto;
per Premi Emessi Lavoro Diretto si intende la somma degli importi:

- Rami DANNI da Modello 18 Rigo 3
- Ramo VITA da Modello 21 Rigo 4

così come risultanti dai Modelli di Bilancio certificati ed approvati dall'Assemblea dei Delegati.

I Premi sono deflazionati sulla base dell'Indice ISTAT Medio dell'anno di riferimento (Numeri Indice dei Prezzi al Consumo per le famiglie di Operai e Impiegati), pubblicato dal Bollettino ISTAT a cura dell'Istituto Nazionale di Statistica.

$$\left(\frac{\text{Premi Emessi Deflazionati Lavoro Diretto Anno n}}{\text{Premi Emessi Lavoro Diretto Anno n-1}} - 1\right) \times 100 = X\%$$

Di conseguenza:

a) con un *combined ratio* operativo danni (**) inferiore al 100%, la componente della formula legata alla deflazione non potrà superare il 2% e l'importo del premio sarà così determinato:

			importo lordo
X minore di **1,00**%	=	pari a **€**	**502,00** (*) (tab.A)
X fra **1,00**% e minore di **2,00** %	=	pari a **€**	**615,00** (*) (tab.B)
X fra **2,00** % e minore di **3,00** %	=	pari a **€**	**726,00** (*) (tab.C)
X uguale o maggiore di **3,00** %	=	pari a **€**	**837,00** (*) (tab.D)

(*) Il riferimento è al 4°livello, 7a classe

b) con un *combined ratio* operativo danni (**) uguale o superiore al 100%, l'importo del premio sarà così determinato:

			importo lordo
X minore di **3,00** %	=	pari a **€**	**502,00** (*) (tab.A)
X fra **3,00** % e minore di **4,50** %	=	pari a **€**	**615,00** (*) (tab.B)
X fra **4,50** % e minore di **6,50** %	=	pari a **€**	**726,00** (*) (tab.C)
X uguale o maggiore di **6,50** %	=	pari a **€**	**837,00** (*) (tab.D)

(*) Il riferimento è al 4°livello, 7a classe

(**) Per combined ratio operativo danni si intende il valore riportato nel paragrafo "Sintesi dei risultati" del bilancio civilistico

TABELLA – A

	Classi				
Livello	***1 - 2***	***3 - 4***	***5 - 6 - 7***	***8 - 9 - 10***	***11 - 12 - 13***
1	376,00	388,00	399,00	411,00	423,00
2	376,00	388,00	399,00	411,00	423,00
3	425,00	438,00	451,00	464,00	478,00
4	474,00	488,00	**502,00**	518,00	533,00
5	527,00	542,00	559,00	575,00	593,00
6	583,00	601,00	619,00	637,00	656,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F. Business (ex F1)	756,00	778,00	802,00	826,00	851,00	876,00	902,00	929,00
F. Business (ex F2)	839,00	864,00	890,00	916,00	944,00	972,00	1.001,00	1.031,00
F. Senior (ex F3)	902,00	929,00	957,00	986,00	1.016,00	1.046,00	1.077,00	1.110,00

TABELLA – B

	Classi				
Livello	***1 - 2***	***3 - 4***	***5 - 6 - 7***	***8 - 9 - 10***	***11 - 12 - 13***
1	461,00	475,00	489,00	504,00	519,00
2	461,00	475,00	489,00	504,00	519,00
3	520,00	536,00	552,00	569,00	586,00
4	580,00	598,00	**615,00**	634,00	653,00
5	645,00	664,00	684,00	705,00	726,00
6	714,00	736,00	758,00	780,00	804,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F. Business (ex F1)	926,00	954,00	982,00	1.012,00	1.042,00	1.073,00	1.105,00	1.138,00
F. Business (ex F2)	1.027,00	1.058,00	1.090,00	1.122,00	1.156,00	1.191,00	1.226,00	1.263,00
F. Senior (ex F3)	1.105,00	1.138,00	1.173,00	1.208,00	1.244,00	1.281,00	1.320,00	1.359,00

TABELLA - C

	Classi				
Livello	***1 - 2***	***3 - 4***	***5 - 6 - 7***	***8 - 9 - 10***	***11 - 12 - 13***
1	544,00	560,00	577,00	594,00	612,00
2	544,00	560,00	577,00	594,00	612,00
3	614,00	633,00	652,00	671,00	691,00
4	685,00	706,00	**726,00**	748,00	771,00
5	761,00	784,00	808,00	832,00	857,00
6	843,00	868,00	894,00	921,00	949,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F. Business (ex F1)	1.093,00	1.126,00	1.159,00	1.194,00	1.230,00	1.267,00	1.305,00	1.344,00
F. Business (ex F2)	1.213,00	1.249,00	1.286,00	1.325,00	1.365,00	1.406,00	1.448,00	1.491,00
F. Senior (ex F3)	1.305,00	1.344,00	1.384,00	1.426,00	1.468,00	1.512,00	1.558,00	1.605,00

TABELLA - D

	Classi				
Livello	***1 - 2***	***3 - 4***	***5 - 6 - 7***	***8 - 9 - 10***	***11 - 12 - 13***
1	627,00	646,00	665,00	685,00	706,00
2	627,00	646,00	665,00	685,00	706,00
3	708,00	729,00	751,00	774,00	797,00
4	790,00	813,00	**837,00**	863,00	888,00
5	878,00	904,00	931,00	959,00	988,00
6	972,00	1.001,00	1.031,00	1.062,00	1.094,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F. Business (ex F1)	1.260,00	1.298,00	1.336,00	1.377,00	1.418,00	1.460,00	1.504,00	1.549,00
F. Business (ex F2)	1.398,00	1.440,00	1.483,00	1.527,00	1.573,00	1.620,00	1.669,00	1.719,00
F. Senior (ex F3)	1.504,00	1.549,00	1.596,00	1.644,00	1.693,00	1.744,00	1.796,00	1.850,00

Qualora sussistano le condizioni previste dalla vigente normativa, il dipendente potrà richiedere la corresponsione in denaro, fruendo dei benefici fiscali tempo per tempo vigenti, ovvero, ~~a far data dal 2018~~, in sostituzione del denaro, l'accesso ai servizi ~~di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR previsti nel piano di welfare aziendale riportato nell'all'Allegato S~~ previsti dalla normativa tempo per tempo vigente e consultabili sulla piattaforma Welfare aziendale (attualmente Welfare.Blue).
Ciascun anno, entro il 15/5, il dipendente dovrà comunicare alla Direzione Risorse Umane la propria opzione per i servizi di welfare relativi agli importi dell'anno precedente; contestualmente dovrà altresì comunicare la destinazione di eventuali importi residui non utilizzati entro il 30/11 (contributo al Fondo Pensione, ovvero corresponsione con la mensilità di dicembre).

2 B) Premio variabile - utile/Dipendenti e PIANO DI WELFARE AZIENDALE

Nel caso in cui dall'applicazione della seguente formula:

$$\frac{\text{utile civilistico anno N/n° dipendenti anno N}}{\text{utile civilistico anno N-1/n° dipendenti anno N-1}} > 1$$

risulti un incremento di produttività, ai dipendenti come definiti nella parte finale del presente articolo spetta un premio di produttività variabile pari alla formula sotto riportata:

$$X = 2{,}00\% \ \frac{\text{utile civilistico anno N}}{\text{n° Dipendenti}}$$

Per utile civilistico anno N si intende l'utile realizzato nell'anno precedente a quello di corresponsione del premio, come risultante dal bilancio di esercizio (rigo 107 del conto economico);
per numero di Dipendenti si intende il numero di Dipendenti in servizio al 31/12 dell'anno precedente a quello di corresponsione del premio, come risultante dal bilancio di esercizio.

Il presente premio variabile è erogato solo a condizione che l'utile civilistico sia maggiore di zero; in ogni caso, l'importo massimo erogabile non potrà essere maggiore di € 2.250,00 con riferimento al 4° livello – 7^ classe, come risulta dalle tabelle sottostanti (€ 2.500,00 dall'anno 2026).
Gli importi sono determinati con la medesima riparametrazione per livelli e per classi utilizzata per le tabelle del premio variabile – incremento premi, di cui al precedente punto 2 A).

IMPORTO MASSIMO € 2.250,00 (4° livello – 7^ classe)

	Classi				
Livello	***1 - 2***	***3 - 4***	***5 - 6 - 7***	***8 - 9 - 10***	***11 - 12 - 13***
1	1.684,12	1.734,65	1.786,69	1.840,29	1.895,50
2	1.684,12	1.734,65	1.786,69	1.840,29	1.895,50
3	1.902,38	1.959,44	2.018,23	2.078,78	2.141,14
4	2.121,75	2.185,40	2.250,00	2.317,50	2.387,03
5	2.358,00	2.428,74	2.501,60	2.576,65	2.653,95
6	2.611,12	2.689,46	2.770,14	2.853,25	2.938,84

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F. Business (ex F1)	3.565,35	3.672,22	3.782,48	3.895,87	4.012,65	4.133,03	4.257,23	4.384,80
F. Business (ex F2)	3.956,17	4.074,98	4.197,15	4.323,15	4.452,83	4.586,40	4.724,10	4.865,62
F. Senior (ex F3)	4.257,23	4.385,02	4.516,43	4.652,10	4.791,60	4.935,38	5.083,42	5.235,98

IMPORTO MASSIMO dall'anno 2026 - € 2.500,00 (4° livello – 7^ classe)

	Classi				
Livello	***1 - 2***	***3 - 4***	***5 - 6 - 7***	***8 - 9 - 10***	***11 - 12 - 13***
1	1.871,25	1.927,50	1.985,25	2.044,75	2.106,00
2	1.871,25	1.927,50	1.985,25	2.044,75	2.106,00
3	2.113,75	2.177,25	2.242,50	2.309,75	2.379,00
4	2.357,50	2.428,25	**2.500,00**	2.575,00	2.652,25
5	2.620,00	2.698,50	2.779,50	2.863,00	2.948,75
6	2.901,25	2.988,25	3.078,00	3.170,25	3.265,50

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F. Business (ex F1)	3.961,50	4.080,25	4.202,75	4.328,75	4.458,50	4.592,25	4.730,25	4.872,00

F. Business (ex F2)	4.395,75	4.527,75	4.663,50	4.803,50	4.947,50	5.096,00	5.249,00	5.406,25
F. Senior (ex F3)	4.730,25	4.872,25	5.018,25	5.169,00	5.324,00	5.483,75	5.648,25	5.817,75

Qualora sussistano le condizioni previste dalla vigente normativa, il dipendente potrà richiedere la corresponsione in denaro, fruendo dei benefici fiscali tempo per tempo vigenti, ovvero, in sostituzione del denaro, l'accesso ai servizi ~~di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR previsti nel piano di welfare aziendale riportato nell'Allegato S.~~ previsti dalla normativa tempo per tempo vigente e consultabili sulla piattaforma Welfare aziendale (attualmente Welfare.Blue).
Ciascun anno, entro il 15/5, il dipendente dovrà comunicare alla Direzione Risorse Umane la propria opzione per i servizi di welfare relativi agli importi dell'anno precedente; contestualmente dovrà altresì comunicare la destinazione di eventuali importi residui non utilizzati entro il 30/11 (contributo al Fondo Pensione, ovvero corresponsione con la mensilità di dicembre).

2 C) Premio variabile - incremento premi

Nel caso in cui dall'applicazione della formula di cui al punto 2A) non risulti un incremento di produttività, troverà applicazione la seguente disciplina in sostituzione di quanto previsto dal citato punto 2A):

Per produttività si intende l'andamento dei Premi Emessi Lavoro Diretto;
per Premi Emessi Lavoro Diretto si intende la somma degli importi:
- Rami DANNI da Modello 18 Rigo 3
- Ramo VITA da Modello 21 Rigo 4

così come risultanti dai Modelli di Bilancio certificati ed approvati dall'Assemblea dei Delegati.

I Premi sono deflazionati sulla base dell'Indice ISTAT Medio dell'anno di riferimento (Numeri Indice dei Prezzi al Consumo per le famiglie di Operai e Impiegati), pubblicato dal Bollettino ISTAT a cura dell'Istituto Nazionale di Statistica.

Il premio aziendale di produttività viene calcolato applicando la seguente formula in %:

$$\left(\frac{\text{Premi Emessi Deflazionati Lavoro Diretto Anno n}}{\text{Premi Emessi Lavoro Diretto Anno n-1}} - 1\right) \times 100 = X\%$$

Di conseguenza:

a) con un *combined ratio* operativo danni (**) inferiore al 100%, la componente della formula legata alla deflazione non potrà superare il 2% e l'importo del premio sarà così determinato:

		importo lordo
X minore di **1,00**%	=	pari a **€** **502,00** (*) (tab.A)
X fra **1,00**% e minore di **2,00** %	=	pari a **€** **615,00** (*) (tab.B)

X fra **2,00** % e minore di **3,00** % = pari a **€ 726,00** (*) (tab.C)
X uguale o maggiore di **3,00** % = pari a **€ 837,00** (*) (tab.D)

(*) Il riferimento è al 4°livello, 7a classe

b) con un *combined ratio* operativo danni (**) uguale o superiore al 100%, l'importo del premio sarà così determinato:

importo lordo

X minore di **3,00** % = pari a **€ 502,00** (*) (tab.A)
X fra **3,00** % e minore di **4,50** % = pari a **€ 615,00** (*) (tab.B)
X fra **4,50** % e minore di **6,50** % = pari a **€ 726,00** (*) (tab.C)
X uguale o maggiore di **6,50** % = pari a **€ 837,00** (*) (tab.D)

(*) Il riferimento è al 4°livello, 7a classe

(**) Per combined ratio operativo danni si intende il valore riportato nel paragrafo "Sintesi dei risultati" del bilancio civilistico

TABELLA – A

	Classi				
Livello	***1 - 2***	***3 - 4***	***5 - 6 - 7***	***8 - 9 - 10***	***11 - 12 - 13***
1	376,00	388,00	399,00	411,00	423,00
2	376,00	388,00	399,00	411,00	423,00
3	425,00	438,00	451,00	464,00	478,00
4	474,00	488,00	**502,00**	518,00	533,00
5	527,00	542,00	559,00	575,00	593,00
6	583,00	601,00	619,00	637,00	656,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F. Business (ex F1)	756,00	778,00	802,00	826,00	851,00	876,00	902,00	929,00
F. Business (ex F2)	839,00	864,00	890,00	916,00	944,00	972,00	1.001,00	1.031,00
F. Senior (ex F3)	902,00	929,00	957,00	986,00	1.016,00	1.046,00	1.077,00	1.110,00

TABELLA – B

	Classi				
Livello	***1 - 2***	***3 - 4***	***5 - 6 - 7***	***8 - 9 - 10***	***11 - 12 - 13***
1	461,00	475,00	489,00	504,00	519,00

2	461,00	475,00	489,00	504,00	519,00
3	520,00	536,00	552,00	569,00	586,00
4	580,00	598,00	**615,00**	634,00	653,00
5	645,00	664,00	684,00	705,00	726,00
6	714,00	736,00	758,00	780,00	804,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F. Business (ex F1)	926,00	954,00	982,00	1.012,00	1.042,00	1.073,00	1.105,00	1.138,00
F. Business (ex F2)	1.027,00	1.058,00	1.090,00	1.122,00	1.156,00	1.191,00	1.226,00	1.263,00
F. Senior (ex F3)	1.105,00	1.138,00	1.173,00	1.208,00	1.244,00	1.281,00	1.320,00	1.359,00

TABELLA - C

	Classi				
Livello	***1 - 2***	***3 - 4***	***5 - 6 - 7***	***8 - 9 - 10***	***11 - 12 - 13***
1	544,00	560,00	577,00	594,00	612,00
2	544,00	560,00	577,00	594,00	612,00
3	614,00	633,00	652,00	671,00	691,00
4	685,00	706,00	**726,00**	748,00	771,00
5	761,00	784,00	808,00	832,00	857,00
6	843,00	868,00	894,00	921,00	949,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F. Business (ex F1)	1.093,00	1.126,00	1.159,00	1.194,00	1.230,00	1.267,00	1.305,00	1.344,00
F. Business (ex F2)	1.213,00	1.249,00	1.286,00	1.325,00	1.365,00	1.406,00	1.448,00	1.491,00
F. Senior (ex F3)	1.305,00	1.344,00	1.384,00	1.426,00	1.468,00	1.512,00	1.558,00	1.605,00

TABELLA - D

	Classi				
Livello	***1 - 2***	***3 - 4***	***5 - 6 - 7***	***8 - 9 - 10***	***11 - 12 - 13***
1	627,00	646,00	665,00	685,00	706,00
2	627,00	646,00	665,00	685,00	706,00
3	708,00	729,00	751,00	774,00	797,00
4	790,00	813,00	**837,00**	863,00	888,00
5	878,00	904,00	931,00	959,00	988,00
6	972,00	1.001,00	1.031,00	1.062,00	1.094,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello F. Business (ex F1)	1.260,00	1.298,00	1.336,00	1.377,00	1.418,00	1.460,00	1.504,00	1.549,00
F. Business (ex F2)	1.398,00	1.440,00	1.483,00	1.527,00	1.573,00	1.620,00	1.669,00	1.719,00
F. Senior (ex F3)	1.504,00	1.549,00	1.596,00	1.644,00	1.693,00	1.744,00	1.796,00	1.850,00

2 D) Premio variabile - utile/Dipendenti

Nel caso in cui dall'applicazione della formula di cui al punto 2B) non risulti un incremento di produttività e/o non risulti un premio variabile almeno pari a 50 € per il 4° livello, 7^ classe, troverà applicazione la seguente disciplina in sostituzione di quanto previsto dal citato punto 2B):

$$X = 2{,}00\% \ \frac{\text{utile civilistico anno N}}{\text{n° Dipendenti}}$$

per utile civilistico anno N si intende l'utile realizzato nell'anno precedente a quello di corresponsione del premio, come risultante dal bilancio di esercizio (rigo 107 del conto economico);
per numero di Dipendenti si intende il numero di Dipendenti in servizio al 31/12 dell'anno precedente a quello di corresponsione del premio, come risultante dal bilancio di esercizio.
Il presente premio variabile è erogato a condizione che l'utile civilistico sia maggiore di zero; in ogni caso, l'importo minimo e l'importo massimo erogabile non possono essere, rispettivamente, inferiore a € 50,00 e maggiore di € 2.250,00 con riferimento al 4° livello – 7^ classe, come risulta dalle tabelle sottostanti (€ 2.500,00 dall'anno 2026).
Gli importi sono determinati con la medesima riparametrazione per livelli e per classi utilizzata per le tabelle del premio variabile – incremento premi, di cui al precedente punto 2 A).

IMPORTO MINIMO € 50,00 (4° livello – 7^ classe)

	Classi				
Livello	***1 - 2***	***3 - 4***	***5 - 6 - 7***	***8 - 9 - 10***	***11 - 12 - 13***
1	37,43	38,55	39,70	40,90	42,12
2	37,43	38,55	39,70	40,90	42,12
3	42,28	43,54	44,85	46,20	47,58
4	47,15	48,56	**50,00**	51,50	53,05
5	52,40	53,97	55,59	57,26	58,98
6	58,03	59,77	61,56	63,41	65,31

Classi	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**

Livello								
F. Business (ex F1)	75,23	77,48	79,81	82,20	84,67	87,21	89,82	92,52
F. Business (ex F2)	83,48	85,98	88,56	91,22	93,95	96,77	99,67	102,66
F. Senior (ex F3)	89,83	92,52	95,30	98,15	101,10	104,13	107,26	110,47

IMPORTO MASSIMO € 2.250,00 (4° livello – 7^ classe)

	Classi				
Livello	***1 - 2***	***3 - 4***	***5 - 6 - 7***	***8 - 9 - 10***	***11 - 12 - 13***
1	1.684,12	1.734,65	1.786,69	1.840,29	1.895,50
2	1.684,12	1.734,65	1.786,69	1.840,29	1.895,50
3	1.902,38	1.959,44	2.018,23	2.078,78	2.141,14
4	2.121,75	2.185,40	2.250,00	2.317,50	2.387,03
5	2.358,00	2.428,74	2.501,60	2.576,65	2.653,95
6	2.611,12	2.689,46	2.770,14	2.853,25	2.938,84

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F. Business (ex F1)	3.565,35	3.672,22	3.782,48	3.895,87	4.012,65	4.133,03	4.257,23	4.384,80
F. Business (ex F2)	3.956,17	4.074,98	4.197,15	4.323,15	4.452,83	4.586,40	4.724,10	4.865,62
F. Senior (ex F3)	4.257,23	4.385,02	4.516,43	4.652,10	4.791,60	4.935,38	5.083,42	5.235,98

IMPORTO MASSIMO dall'anno 2026 - € 2.500,00 (4° livello – 7^ classe)

	Classi				
Livello	***1 - 2***	***3 - 4***	***5 - 6 - 7***	***8 - 9 - 10***	***11 - 12 - 13***
1	1.871,25	1.927,50	1.985,25	2.044,75	2.106,00
2	1.871,25	1.927,50	1.985,25	2.044,75	2.106,00
3	2.113,75	2.177,25	2.242,50	2.309,75	2.379,00
4	2.357,50	2.428,25	**2.500,00**	2.575,00	2.652,25
5	2.620,00	2.698,50	2.779,50	2.863,00	2.948,75
6	2.901,25	2.988,25	3.078,00	3.170,25	3.265,50

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F. Business (ex F1)	3.961,50	4.080,25	4.202,75	4.328,75	4.458,50	4.592,25	4.730,25	4.872,00
F. Business (ex F2)	4.395,75	4.527,75	4.663,50	4.803,50	4.947,50	5.096,00	5.249,00	5.406,25
F. Senior (ex F3)	4.730,25	4.872,25	5.018,25	5.169,00	5.324,00	5.483,75	5.648,25	5.817,75

I premi aziendali di produttività variabile spettano in proporzione al periodo di

servizio prestato nell'anno precedente a quello di corresponsione.

Ai lavoratori/lavoratrici che nel corso del suddetto anno sono stati assunti, sono cessati, o hanno fruito di aspettative non retribuite i premi variabili vengono pertanto ridotti proporzionalmente; sono in ogni caso conteggiati i periodi di congedo obbligatorio di maternità.

Nel caso in cui nell'anno di riferimento la prestazione lavorativa si sia svolta con orario a tempo parziale, i premi variabili vengono ridotti nella stessa misura prevista per la retribuzione.

Si fa riferimento alla mensilità di Dicembre dell'anno precedente a quello di corresponsione per stabilire il livello e la classe validi per la determinazione degli importi spettanti.

I premi aziendali di produttività variabile non costituiscono base imponibile agli effetti degli istituti contrattuali e di legge, tranne che per il calcolo dell'accantonamento del T.F.R.

Gli importi del premio aziendale di produttività fisso previsto dal precedente punto 1) vengono incrementati del 10% degli importi indicati nelle tabelle A), B), C) o D) utilizzate per la corresponsione del premio aziendale di produttività variabile – incremento premi (punti 2A o 2C) dell'anno precedente.

NOTA A VERBALE

I criteri utilizzati per la determinazione dei premi aziendali di produttività variabile sono basati sui principi contabili in vigore alla data della firma del presente C.I.A. Qualora, a causa di modifiche legislative, tali principi contabili dovessero significativamente variare, le Parti si incontreranno per valutare l'eventuale modifica dei criteri suddetti alla luce della nuova situazione.

Allo stesso modo, le Parti si incontreranno qualora i premi contabilizzati nell'esercizio dovessero subire anomale variazioni a seguito di modifiche nelle politiche assuntive della Società e/o del Gruppo tali da influire sul normale trend evolutivo dei premi.

NORMA TRANSITORIA

Al personale in servizio alla data di firma del presente C.I.A. e alla data di erogazione, che abbia superato il periodo di prova e a cui si applica il vigente C.C.N.L., viene corrisposta nel mese di novembre 2025 ~~settembre 2022~~ una erogazione straordinaria, secondo gli importi risultanti dalla seguente tabella. Tale erogazione spetta in proporzione al periodo di servizio prestato nel 2024 ~~2021~~; si fa riferimento alla mensilità di dicembre 2024 ~~2021~~ per stabilire il livello e la classe validi per la determinazione dell'importo spettante.

Inoltre, tenuto conto dell'eccezionalità del contesto socio-economico, le Parti convengono di innalzare a "livello di riferimento" per tale erogazione l'importo di € 444,73 previsto per il 5° livello, classi 5-6-7.

EROGAZIONE STRAORDINARIA 2025

	1° - 2°	3° - 4°	5° - 6° - 7°	8° - 9° - 10°	11° - 12° - 13°
1° Livello	444,73	444,73	444,73	444,73	444,73
2° Livello	444,73	444,73	444,73	444,73	444,73
3° Livello	444,73	444,73	444,73	444,73	444,73
4° Livello	444,73	444,73	444,73	444,73	444,73

5° Livello	444,73	444,73	444,73	458,07	471,81			
6° Livello	464,20	478,13	492,47	507,25	522,46			
	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°
Funz. Business ex F1	601,80	619,85	638,45	657,60	677,33	697,65	718,58	740,14
Funz. Business ex F2	667,80	687,83	708,47	729,72	751,62	774,16	797,39	821,31
Funz. Senior	718,60	740,16	762,36	785,24	808,79	833,05	858,05	883,79

"FONDO PENSIONE DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO REALE MUTUA"

Art. 13

1. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti recepiscono il contenuto degli Accordi sottoscritti il 16/10/1997 ed il 30/11/1998, con le seguenti modifiche al citato Accordo 16/10/1997:

a) Nell'ultimo periodo del punto A4) al posto delle voci "tabella" e "contingenza" si deve intendere l'unica voce "tabella stipendiale omnicomprensiva" prevista dal vigente C.C.N.L.

b) L'ultimo periodo del punto A5)a è abrogato.

c) La seconda alinea del punto A5)b è sostituita dalla seguente: "destinazione di una quota dell'accantonamento annuale del T.F.R. per un importo pari al 50% della somma dei contributi versati al Fondo (contributo della Società e contributo del/della Dipendente)".

d) L'ultimo periodo del punto A5)b è abrogato.

e) Dopo il punto A5)b è inserito il seguente punto A5)c: "a far tempo dall' 1/1/2002, il/la Dipendente iscritto al Fondo da almeno otto anni può conseguire un'anticipazione della propria posizione individuale per i motivi e con le modalità indicati dall'art. 7, comma 4 del D.lgs 21/4/1993 n. 124 e successive modifiche e/o integrazioni.

Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per avvalersi della facoltà di cui al precedente comma, sono considerati utili tutti i periodi di contribuzione a forme pensionistiche complementari maturati dal/dalla Dipendente iscritto, per i quali l'interessato non abbia richiesto il riscatto della posizione individuale.

E' data facoltà al/alla Dipendente stesso di reintegrare la propria posizione nel Fondo mediante versamenti da effettuare con le stesse modalità previste dai precedenti punti A5)a ed A5)b."

f) Il punto A14) è sostituito dal seguente: "A far tempo dall'1/1/2002, il Fondo continuerà a dare attuazione alle prestazioni di premorienza e di invalidità già previste al punto IV) A) dell'accordo aziendale 15/12/1988, con riferimento agli articoli 13 e 14 del Contratto Integrativo Aziendale 27/10/1988 e successive modifiche ed integrazioni:

- ai/le Dipendenti qualificabili come "vecchi iscritti" secondo quanto previsto al punto 2A) dell'articolo 13 del vigente C.I.A.;
- ai/le Dipendenti qualificabili come "nuovi iscritti" secondo quanto previsto al punto 2B) dell'articolo 13 del vigente C.I.A.

Resta inteso che la quota di contribuzione destinata alla copertura delle suddette prestazioni di premorienza ed invalidità è a totale carico della Società".

g) Il punto B) è abrogato.

Nell'Allegato F/1 del presente C.I.A. è riportato il testo dell'Accordo 16/10/1997 con le modifiche apportate dall'Accordo 30/11/1998, dal presente art. 13 e dall'Accordo 28/4/2004.

Negli Allegati F/2, F/3 ed F/4 sono riportati, rispettivamente, i testi dell'Accordo 16/10/1997 (testo previgente), dell'Accordo 30/11/1998 e dell'Accordo 28/4/2004.

Le Parti si danno atto che a far tempo dall'1/1/2006 la misura del versamento e le eventuali opzioni relative al T.F.R. di cui al punto A3) dell'Accordo 16/10/1997, come modificato dall'Accordo 30/11/1998 (Allegato F/1), rimarranno valide sino a diversa comunicazione del/della Dipendente, comunicazione che potrà essere effettuata fino al 15/1 di ogni anno con effetto dall' 1/1 dello stesso anno.

Inoltre le Parti si danno atto che:

- a far tempo dal 1° gennaio 2007 in materia di conferimento del TFR alla previdenza complementare vale quanto previsto dal D.Lgs. 252/05;
- gli accordi del 16/10/1997 e 30/11/1998 sono stati parzialmente modificati ed integrati dagli accordi sottoscritti il 18/6/2007 e 24/9/2007, riportati rispettivamente negli allegati F/5 ed F/6 del presente CIA;
- ~~a far tempo dal 1/1/2015, il contributo aziendale al Fondo Pensione (4,75%) è incrementato dello 0,75%, per un totale complessivo del 5,50%; con la medesima decorrenza, il contributo aziendale al Fondo Pensione di cui al punto 6 dell'Accordo 28/4/2004, pari all'8%, è elevato dello 0,50%, per un totale complessivo dell'8,50%.~~
- a far tempo dal 1° gennaio 2022 il contributo aziendale al Fondo Pensione ~~di~~

~~cui al precedente capoverso~~ (5,50%) è incrementato dello 0,50%, per un totale complessivo del 6,00%; con la medesima decorrenza, il contributo aziendale al Fondo Pensione di cui al punto 6 dell'Accordo 28/4/2004, pari all'8,50%, è elevato dello 0,50%, per un totale complessivo del 9%.
~~Per l'anno 2022 la differenza con quanto già versato sarà oggetto di conguaglio entro il mese di dicembre.~~

2. PRESTAZIONI ACCESSORIE PER PREMORIENZA ED INVALIDITA'

A) Dipendenti iscritti al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua con la qualifica di "vecchi iscritti"

A1) **Previdenza in caso morte**

Attraverso la stipula di apposita convenzione assicurativa, il Fondo Pensione garantisce ai/le Dipendenti in caso di morte intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, la corresponsione di una somma risultante dal seguente conteggio:

a) una cifra pari a tre volte la retribuzione annua lorda con il minimo di € 80.000,00;
b) 56.000,00 per ogni familiare che figuri sullo stato di famiglia del/della Dipendente e che risulti a suo carico.

La cifra suddetta (punto b) viene comunque conteggiata:
- per ciascun figlio maggiorenne, purché non percettore di redditi maggiori di quelli stabiliti nel presente articolo per determinare le persone a carico;
- senza limiti di reddito, se riconosciuto permanentemente inabile al lavoro;

La cifra suddetta (punto b) viene aumentata a € 110.000,00 per ciascun figlio, anche se non a carico e che non figuri sullo stato di famiglia, fino al compimento del decimo anno di età ed a € 78.000,00 per ciascun figlio, anche se non a carico e che non figuri sullo stato di famiglia, di età compresa fra i 10 e 18 anni di età.

I familiari di cui al punto b) si considerano a carico del/della Dipendente qualora non percepiscano redditi maggiori di 2 volte quelli indicati dal T.U. sugli assegni familiari (T.U. 30/5/1955 n. 797) e successive modifiche ed integrazioni, ovvero siano lavoratori/lavoratrici/le Dipendenti in cassa integrazione o in mobilità come definiti dalla legge 23/7/1991 n. 223. (valutare di modificare il riferimento al T.U.)

Le parti si danno atto che il beneficiario di cui al punto a) e/o quelli di cui al punto b) devono essere indicati dal/la Dipendente nel modulo appositamente predisposto.

I familiari conteggiabili e beneficiari, secondo quanto previsto dal punto b), non potranno in ogni caso superare il numero di tre.

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

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

Le somme indicate al precedente punto A1) lettere a) e b) sono soggette a revisione percentuale in base alle variazioni del numero indice nazionale complessivo ISTAT (Bollettino Mensile di Statistica) del costo della vita, intervenute tra la data di stipula dell’accordo per il rinnovo del presente C.I.A. ed il momento del sinistro.

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

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

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

Per i/le partecipanti non soggetti all'assicurazione obbligatoria presso l'I.N.P.S. o per quelli la cui posizione assicurativa presso il detto Istituto non presentasse i requisiti richiesti per la concessione di una pensione di invalidità, indipendentemente dalla sussistenza di un’invalidità, si applicheranno analogamente le norme previste per il riconoscimento della medesima da parte dell’I.N.P.S. L'esistenza dello stato di invalidità sarà accertata da un collegio arbitrale composto di 3 medici, scelti i primi 2 dalle parti, uno per ciascuna, ed il terzo d'accordo dai due primi nominati.

In mancanza di accordo, il terzo medico arbitro sarà nominato dal Presidente del Tribunale competente per la località di residenza dell'Assicurato, su richiesta della parte più diligente.

Contro il giudizio dato dai medici non è ammesso ricorso.

A2) **Previdenza in caso di invalidità**

Attraverso la stipula di apposita convenzione assicurativa, il Fondo Pensione garantisce i/le Dipendenti per i casi di morte e invalidità permanente in conseguenza di infortunio professionale ed extra professionale, i cui limiti di risarcimento sono così fissati:

- caso morte: 6 volte la retribuzione annua lorda (capitale massimo assicurato € 400.000,00);
- caso invalidità permanente: 7 volte la retribuzione annua lorda (capitale massimo assicurato: € 450.000,00).

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

paga ad eccezione dello straordinario**.**

Per gli infortuni professionali non è prevista alcuna franchigia; nel caso in cui il grado di invalidità permanente sia superiore al 60%, si liquida il 100%.

E' prevista per gli infortuni extraprofessionali una franchigia del 3% che si annulla se il grado di invalidità permanente è superiore al 5%; nel caso in cui il grado di invalidità permanente sia superiore al 60%, si liquida il 100%.

La polizza in oggetto prevede:

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

Le parti si danno atto che in caso di morte la somma da corrispondersi sarà distribuita ai beneficiari indicati dal/la Dipendente nel modulo previsto per la prestazione di cui al punto A1) Previdenza in caso morte.

Attraverso la stipula di convenzione assicurativa, il Fondo Pensione garantisce inoltre i/le Dipendenti per il caso di invalidità permanente (maggiore del 24%) conseguente a malattia lo stesso capitale massimo previsto per la invalidità da infortunio.

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

B) Dipendenti iscritti al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua con la qualifica di "nuovi iscritti"

B1) Previdenza in caso morte

Attraverso la stipula di apposita convenzione assicurativa, il Fondo Pensione garantisce ai/le Dipendenti in caso di morte intervenuta nel corso del rapporto di lavoro la corresponsione di una somma pari a tre volte la retribuzione annua lorda con il minimo di € 80.000,00.

Le parti si danno atto che i beneficiari sono quelli indicati dal/la Dipendente nel modulo appositamente predisposto.

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

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

La somma sopra indicata è soggetta a revisione percentuale in base alle variazioni del numero indice nazionale complessivo ISTAT (Bollettino Mensile di

Statistica) del costo della vita, intervenute tra la data di rinnovo del presente C.I.A. ed il momento del sinistro.

Estensione della garanzia Vita ai casi di IP totale.

La previdenza Vita di cui sopra è estesa al caso di Invalidità Permanente totale.

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

Per i partecipanti non soggetti all'assicurazione obbligatoria presso l'I.N.P.S. o per quelli la cui posizione assicurativa presso il detto Istituto non presentasse i requisiti richiesti per la concessione di una pensione di invalidità, indipendentemente dalla sussistenza di un'invalidità, si applicheranno analogamente le norme previste per il riconoscimento della medesima da parte dell'I.N.P.S. L'esistenza dello stato di invalidità sarà accertata da un collegio arbitrale composto di 3 medici, scelti i primi 2 dalle parti, uno per ciascuna, ed il terzo d'accordo dai due primi nominati.

In mancanza di accordo, il terzo medico arbitro sarà nominato dal Presidente del Tribunale competente per la località di residenza dell'Assicurato, su richiesta della parte più diligente.

Contro il giudizio dato dai medici non è ammesso ricorso.

B2) **Previdenza in caso di invalidità**

Il Fondo Pensione garantisce i/le Dipendenti per i casi di morte e invalidità permanente in conseguenza di infortunio professionale ed extra professionale nonché per il caso di invalidità permanente conseguente a malattia alle stesse condizioni previste al precedente punto A2) per i Vecchi Iscritti.

POLIZZA VITA AD INTEGRAZIONE DEL TRATTAMENTO PREVISTO DAL "FONDO PENSIONE DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO REALE MUTUA" PER GLI ISCRITTI CON LA QUALIFICA DI "NUOVI ISCRITTI"

Art. 14

La Società stipulerà, con premio a proprio carico, su richiesta del/della Dipendente "nuovo iscritto" al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua una polizza vita tale da assicurare, in caso di morte intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, la corresponsione di una somma pari a € 56.000,00 per ogni familiare che figuri sullo stato di famiglia del/della Dipendente e che risulti a suo carico.

La cifra suddetta viene comunque conteggiata:

- per ciascun figlio maggiorenne, purché non percettore di redditi maggiori di quelli stabiliti nel presente articolo per determinare le persone a carico;

- senza limiti di reddito, se riconosciuto permanentemente inabile al lavoro.

Tale cifra viene aumentata a € 110.000,00 per ciascun figlio anche se non a carico e che non figuri sullo stato di famiglia, fino al compimento del decimo anno di età e a € 78.000,00 per ciascun figlio anche se non a carico e che non figuri sullo stato di famiglia di età compresa fra i 10 e 18 anni di età.

I familiari si considerano a carico del/della Dipendente qualora non percepiscano redditi maggiori di 2 volte quelli indicati dal T.U. sugli assegni familiari (T.U. 30/5/1955 n. 797) e successive modifiche ed integrazioni, ovvero siano lavoratori/lavoratrici Dipendenti in cassa integrazione o in mobilità come definiti dalla legge 23/7/1991 n. 223.

Le parti si danno atto che i familiari conteggiabili e beneficiari, secondo quanto sopra previsto, saranno quelli che il/la Dipendente avrà provveduto ad indicare nell'apposito modulo e non potranno in ogni caso superare il numero di tre.

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

La somma da corrispondersi sarà distribuita tra i beneficiari secondo l'importo per ciascuno conteggiato.

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

Le somme sopra indicate sono soggette a revisione percentuale in base alle variazioni del numero indice nazionale complessivo ISTAT (Bollettino Mensile di Statistica) del costo della vita, intervenute tra la data di rinnovo del presente C.I.A. ed il momento del sinistro.

<u>Estensione della garanzia Vita ai casi di I.P. totale.</u>

La previdenza Vita di cui sopra è estesa al caso di Invalidità Permanente totale.

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

Per i partecipanti non soggetti all'assicurazione obbligatoria presso l'I.N.P.S. o per quelli la cui posizione assicurativa presso il detto Istituto non presentasse i requisiti richiesti per la concessione di una pensione di invalidità,

indipendentemente dalla sussistenza di un'invalidità, si applicheranno analogamente le norme previste per il riconoscimento della medesima da parte dell'I.N.P.S. L'esistenza dello stato di invalidità sarà accertata da un collegio arbitrale composto di 3 medici, scelti i primi 2 dalle parti, uno per ciascuna, ed il terzo d'accordo dai due primi nominati.

In mancanza di accordo, il terzo medico arbitro sarà nominato dal Presidente del Tribunale competente per la località di residenza dell'Assicurato, su richiesta della parte più diligente.

Contro il giudizio dato dai medici non è ammesso ricorso.

"CASSA DI ASSISTENZA DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO REALE MUTUA"

Art. 15

A) Personale amministrativo Inquadrato nelle aree professionali Quadri – 6° livello quadro, B-C-D-E e personale di cui alla parte seconda del vigente C.C.N.L.

Attraverso la stipula di apposita convenzione assicurativa, la "Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua" garantisce al/la Dipendente che vi aderisce una copertura malattie, anche a favore dei suoi familiari, alle condizioni indicate nell' Allegato G/1 del presente contratto.

Il contributo annuo dovuto dal/la Dipendente verrà trattenuto sulla retribuzione e sarà pari a quello risultante dalla seguente tabella (tributi erariali esclusi):

- per il/la Dipendente: € 77,47
- per il/la Dipendente più 1 familiare assicurato: € 263,40
- per il/la Dipendente più 2 familiari assicurati: € 392,51
- per il/la Dipendente più 3 familiari assicurati: € 490,64
- per il/la Dipendente più 4 familiari assicurati: € 562,94
- per il/la Dipendente più 5 familiari assicurati: € 617,17

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

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

La decorrenza è stabilita dalla data di firma del presente C.I.A. per le prestazioni ai/le Dipendenti e ai familiari.

Inoltre, resta convenuto quanto segue:

1) Il personale già iscritto alla Cassa con la copertura prevista dal precedente C.I.A. senza estensione della garanzia ai familiari fruisce automaticamente delle nuove garanzie dalla data di firma del presente C.I.A., senza nuova

comunicazione di adesione.

2) Il personale già iscritto alla Cassa con la copertura prevista dal precedente C.I.A. con estensione della garanzia ai familiari verrà automaticamente inserito nella nuova polizza, salvo diversa comunicazione scritta che dovrà pervenire alla Direzione Risorse Umane entro 90 giorni dalla firma del presente C.I.A. e che farà comunque cessare la garanzia alla data di ricezione.

3) Il personale che non aveva aderito alla Cassa per la copertura di cui al precedente C.I.A. potrà comunicare la sua adesione alle nuove condizioni entro 90 giorni dalla firma del presente C.I.A.
La copertura decorrerà dalla data dell'adesione.

4) Il personale in servizio che, avendone diritto, non abbia precedentemente aderito alla Cassa di Assistenza potrà aderire con comunicazione scritta che dovrà pervenire alla Direzione Risorse Umane entro il 31/12 di ogni anno, con decorrenza delle garanzie dall'1/1 dell'anno successivo.

5) Il personale neo-assunto che abbia superato il periodo di prova potrà dare la sua adesione entro 90 giorni dalla data di conferma in servizio.
L' iscritto che costituisce un nuovo nucleo familiare può inserirlo in garanzia entro 90 giorni dal matrimonio ovvero dalla convivenza more uxorio come risultante dallo stato di famiglia.

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

7) In caso di premorienza del/della Dipendente, i componenti del nucleo familiare avrà diritto alla garanzia intera sino alla scadenza annua prevista con il versamento dell'intero contributo annuo.

8) Il personale cessato dal servizio per cause diverse da quelle indicate ai precedenti punti 6) e 7), sarà tenuto al versamento dell'intero contributo annuo di cui sopra, con scadenza della garanzia alla data della cessazione del rapporto di lavoro.

B) Funzionari/e

Attraverso la stipula di apposita convenzione assicurativa, la "Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua" garantisce al Funzionario/a che vi aderisce una copertura malattie, anche a favore dei suoi familiari, alle condizioni indicate nell' Allegato G/2 del presente contratto, e che sostituisce le prestazioni stabilite dall'accordo per l'assistenza sanitaria dei/le funzionari/e contenuto nel vigente C.C.N.L.

Il contributo a carico dei/le Funzionari/e verrà trattenuto sulla retribuzione e sarà pari a quello risultante dalla seguente tabella (tributi erariali esclusi):

TABELLA DEI CONTRIBUTI

	A) Contr.annuo per tutte le garanzie escluse prestazioni odontoiatriche	B) Contrib. per sole prest. odontoiatriche		
		Adesione anno 202..	Adesione anno 202…	Adesione anno 202…
Per il funzionario	**9,68**	**9,68** (9,68 x 1)	**29,04** (9,68 x 3)	**19,36** (9,68 x 2)
Per ogni familiare a carico	**7,75**	**7,75** (7,75 x 1)	**23,25** (7,75 x 3)	**15,5** (7,75 x 2)
Per il coniuge a carico ex art.3, 2°c. Accordo Naz. Assistenza Funz. ovvero punto A1, 1°c. All.G2	**33,57**	**33,57** (33,57 x 1)	**100,71** (33,57 x 3)	**67,14** (33,57 x 2)
Per il coniuge non a carico	**82,63**	**82,63** (82,63 x 1)	**247,89** (82,63 x 3)	**165,26** (82,63 x 2)
Per ogni/le figli/figlieo non a carico e convivente	**82,63**	**82,63** (82,63 x 1)	**247,89** (82,63 x 3)	**165,26** (82,63 x 2)
Per ogni/le figli/figlieo di cui al punto A2 ult.c. All.G2	**82,63**	**82,63** (82,63 x 1)	**247,89** (82,63 x 3)	**165,26** (82,63 x 2)

I contributi sopra esposti, con riferimento alla garanzia per prestazioni odontoiatriche, sono comunque dovuti e saranno addebitati in rate annue di importo costante. In caso di uscita anticipata dell'iscritto rispetto alla scadenza finale della copertura assicurativa i contributi ancora dovuti saranno comunque trattenuti dalla Società.

Per i/le figli/figlie neonati il contributo dell'anno è dovuto solo qualora la nascita avvenga entro il 31/8.

Il personale promosso Funzionario in corso dell'anno fruisce, per il complesso delle garanzie, dell'intero massimale previsto per l'annualità o per la restante durata contrattuale.

Il contributo relativo alle prestazioni odontoiatriche viene applicato per intero; il contributo relativo alle altre garanzie si applica pro rata.

La decorrenza è stabilita dalla data di firma del presente C.I.A.

Inoltre resta convenuto quanto segue:

1) Il personale già iscritto alla Cassa con la copertura prevista dal precedente C.I.A. fruisce automaticamente delle nuove garanzie (anche per gli eventuali familiari già in copertura), salvo diversa comunicazione scritta che dovrà

pervenire alla Direzione Risorse Umane entro 90 giorni dalla firma del presente C.I.A. e che farà comunque cessare la garanzia alla data di ricezione.

2) Il personale che non aveva aderito alla Cassa per la copertura di cui al precedente C.I.A. potrà comunicare la sua adesione alle nuove condizioni entro 90 giorni dalla firma del presente C.I.A. La copertura decorrerà dalla data dell'adesione.

3) Il personale neo-assunto o di nuovo inserimento nel 7° livello Funzionario potrà dare la sua adesione entro 90 giorni dalla data di assunzione o di acquisizione della qualifica di funzionario/a. L'adesione farà contemporaneamente cessare la garanzia prestata alle condizioni previste all'Allegato G/1. In mancanza di adesione, le prestazioni eccedenti quelle previste dall'Accordo per l'Assistenza Malattia dei/le funzionari/e contenute nel vigente C.C.N.L. non sono operanti.
   Il Funzionari/eo che costituisce un nuovo nucleo familiare può inserirlo in garanzia entro 90 giorni dal matrimonio ovvero dalla convivenza more uxorio come risultante dallo stato di famiglia.

4) Il personale cessato dal servizio per aver conseguito il diritto al percepimento non differito della pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità a carico dell'I.N.P.S. sarà tenuto al versamento dell'intero contributo annuo riferito a tutte le garanzie ad eccezione delle prestazioni odontoiatriche (lett. a della tabella di cui al presente articolo) e dell'intero contributo per le prestazioni odontoiatriche sino alla scadenza del 31/12/2028 (lett. b della tabella di cui al presente articolo) ed avrà diritto alla garanzia intera sino al 31/12 dell'anno di cessazione. ~~Con decorrenza 1/1/2010~~ La garanzia triennale di cui all'art. 10 dell'Allegato 5 del vigente CCNL si intende elevata di un ulteriore anno, per un totale di quattro anni successivi alla data di cessazione.

5) In caso di premorienza del/della Dipendente, i componenti del nucleo familiare avrà diritto alla garanzia intera sino alla scadenza annua prevista con il versamento dell'intero contributo secondo quanto previsto al precedente punto 4).

6) Il personale cessato dal servizio per cause diverse da quelle indicate ai precedenti punti 4) e 5) sarà tenuto al versamento dell'intero contributo annuo riferito a tutte le garanzie ad eccezione delle prestazioni odontoiatriche (lett. a della tabella di cui al presente articolo) e dell'intero contributo per le prestazioni odontoiatriche sino alla scadenza del 31/12/2024 (lett. b della tabella di cui al presente articolo), con scadenza della garanzia alla data della cessazione del rapporto di lavoro.

NOTA A VERBALE

Qualora le adesioni dei/le Dipendenti scendano al di sotto del 50%, le parti convengono di incontrarsi per stabilire tempi e modalità per l'eliminazione delle coperture di cui al presente articolo.

NOTA A VERBALE 2

Le parti si impegnano ad incontrarsi qualora dovessero verificarsi modifiche all'attuale definizione di ticket.

POLIZZE DIPENDENTI

Art. 16

A) Rami Elementari

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

- durata massima annuale tacitamente rinnovabile;
- applicazione delle condizioni e tariffe praticate alla migliore clientela;
- applicazione dei dovuti tributi erariali;
- non corresponsione di alcun corrispettivo provvigionale e di incasso;
- in caso di surroga condizioni di tariffa invariate fino alla scadenza annua successiva.

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

B) Ramo Vita

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

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

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

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

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

Condizioni per i PIP:

- azzeramento di tutti i costi sui premi (spese di ingresso e spese durante la fase di accumulo direttamente a carico dell'aderente) e delle spese

per l'esercizio di prerogative individuali laddove previste (trasferimento/riscatto/anticipazione/riallocazione/…);
- per la sola componente di Gestione Separata, applicazione della commissione di rivalutazione ridotta già prevista sulle polizze di Ramo I.

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

Le parti si incontreranno qualora dovessero essere commercializzati nuovi prodotti che prevedano costi di gestione calcolati con modalità diverse da quelle sopra indicate.

Le parti si incontreranno due volte all'anno, entro i mesi di giugno e dicembre, per esaminare congiuntamente i nuovi prodotti commercializzati dalla Società e le relative condizioni di accesso previste dall'Agenzia 259.

C) Ramo auto

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CIA saranno assicurabili alle condizioni previste dalla polizza auto anche i veicoli utilizzati con contratto di noleggio o leasing, la cui durata sia almeno pari o superiore a dodici mesi.

RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO

Art. 17

Ai lavoratori/lavoratrici che, per ragioni di servizio, usano la propria autovettura viene corrisposto - per ogni chilometro percorso - un rimborso spese pari a:

- € 0,53 ~~0,55~~ per percorrenze chilometriche annue fino a 10.000 Km;
- € 0,44 ~~0,47~~ per percorrenze chilometriche annue oltre i 10.000 Km;

Gli importi dei costi chilometrici presi in considerazioni sono quelli indicati dalla pubblicazione "*Costi chilometrici*" edita dall'A.C.I. - Roma, ~~marzo 2022~~ settembre 2025 - in riferimento al "*calcolo dei costi complessivi per percorrenze annue per modelli a gasolio in produzione*" dei seguenti autoveicoli*:*

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

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

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

indicata.

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

Il pedaggio autostradale sarà rimborsato a parte.

L'adeguamento degli importi su indicati verrà applicato alle trasferte o alle missioni effettuate dal mese di novembre 2025.

TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Art. 18

Rimborsi spese

A tutti i lavoratori/lavoratrici inviati in trasferta, ovvero in missione, fuori dal Comune ove è fissata la loro sede di servizio compete il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute e documentate nei termini in atto e con le modalità già in uso.

La sede di servizio è per i Liquidatori l'Ufficio Liquidazione Danni ovvero il Centro Liquidazione Danni di appartenenza; per gli Ispettori è fissata dalla Direzione mediante comunicazione scritta.

A tutti i lavoratori/lavoratrici inviati in trasferta od in missione, esclusi i lavoratori/lavoratrici di cui alla Disciplina Speciale - parte seconda - del vigente C.C.N.L., viene riconosciuto un importo di € 52,00 per ogni pernottamento comprovato.

In alternativa al rimborso spese a piè di lista, il personale di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 95 del vigente C.C.N.L. può optare per il seguente trattamento di diaria:

- € 30 (€ 35 dall'1/12/2025) se la trasferta non comporta pernottamento;

- € 60 (€ 65 dall'1/12/2025) se la trasferta comporta pernottamento; tale diaria spetta anche senza pernottamento nei casi di comprovate esigenze di servizio.

I rimborsi a diaria sostituiscono le spese di pasto sostenute dal lavoratore in occasione della trasferta, mentre le spese di alloggio e di viaggio sono rimborsate a piè di lista nei termini in atto e con le modalità già in uso.

In caso di utilizzo di treni della linea Alta Velocità con percorrenza non superiore a 250 Km saranno rimborsate solo le spese di viaggio in seconda classe.

Esercizio dell'opzione tra i rimborsi spese a piè di lista ed a diaria

L'opzione può essere esercitata dal lavoratore mediante comunicazione scritta alla Direzione Risorse Umane nei mesi di Marzo, Giugno, Settembre e Dicembre di ogni anno ed avrà efficacia a partire rispettivamente dall'1/4, dall'1/7, dall'1/10 (dello stesso anno) e dall'1/1 (dell'anno successivo).

Il diritto di opzione può essere esercitato inoltre in caso di cambiamento di

assegnazione di sede di lavoro, entro un mese dall'avvenuto trasferimento nonché, in via temporanea, nei casi di convocazione da parte della Direzione a Torino o in altra città, previa comunicazione alla Direzione Risorse Umane.

AUTO AZIENDALE

Art. 18 bis

In considerazione degli incarichi loro assegnati e del fatto che agli stessi è richiesto l'utilizzo dell'autovettura per percorrenze chilometriche di norma elevate, per ragioni di servizio, la Società assegna un'autovettura aziendale agli Ispettori Tecnici, Commerciali e Amministrativi e ai Responsabili delle Aree Sinistri.

Tale autovettura è ad uso promiscuo, ~~di cilindrata non superiore a 2.000 c.c.~~ e può essere scelta tra uno dei modelli riportati nell'Allegato "M", che viene di norma aggiornata entro il mese di maggio ~~marzo~~ di ogni anno.

Resta inteso che:

A. nei confronti dei dipendenti indicati al comma 1 del presente articolo non trova, in ogni caso, applicazione l'art. 21 lettera A1) e A2) del presente C.I.A.;

B. l'assegnazione dell'autovettura ha una durata di 36 mesi, durante i quali può decadere solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo; tuttavia, in considerazione dell'allungamento dei tempi di consegna delle vetture legato alle attuali difficoltà del mercato auto, il dipendente assegnatario di un'autovettura ormai prossima alla scadenza del triennio - e salvo che il Dipendente sia nel frattempo adibito ad altre mansioni per le quali non sia prevista l'applicazione del presente articolo - ha facoltà di richiederne il rinnovo per un ulteriore anno;

C. dal momento dell'assegnazione dell'autovettura e per la durata della stessa, nei confronti dei/le Dipendenti di cui sopra non trovano applicazione gli articoli 17 (Rimborso spese chilometrico) e 20 (Polizza kasko) del vigente CIA. E' fatta salva, per i Funzionari e i Quadri – 6° livello, la possibilità di stipulare polizze Kasko per due autovetture, purchè intestate a se stesso o ad altra persona facente parte del suo nucleo familiare, come previsto dal penultimo comma del citato art. 20 del CIA;

D. ai dipendenti viene corrisposto, per ogni chilometro percorso in trasferta per ragioni di servizio, il rimborso previsto dalle tabelle ACI – costo carburante €/Km. - per la tipologia di autovettura assegnata. Su richiesta del dipendente e in alternativa alla modalità di rimborso precedente, viene assegnata una carta carburante e/o equivalente elettrico, ad uso promiscuo, le cui regole di

utilizzo sono consegnate all'interessato al momento di assegnazione della carta stessa. Il modello di tale regolamento in vigore al momento della firma del presente CIA è riportato nell'Allegato R del presente CIA.
Per il personale neo assunto nel primo anno solare di servizio o in caso di cambio di mansione – nonché in occasione della prima applicazione - i Km di riferimento per stabilire il plafond della carta carburante sono determinati sulla base di una valutazione della Direzione di appartenenza.
Le Parti si incontreranno qualora dovessero verificarsi scostamenti generalizzati tra i km effettuati per trasferte, come dichiarati in nota spese, e la stima dei Km riportati nell'estratto conto della carta.

E. alla scadenza dei 36 mesi, o dei 48 mesi in caso di rinnovo annuale, l'assegnazione sarà rinnovata con le stesse modalità della lettera B) salvo che il Dipendente sia adibito ad altre mansioni per le quali non sia prevista l'applicazione del presente articolo;

F. ferme restando le regole legate all'evoluzione della classe universale di merito, la classe di merito contrattuale interna, così come risultante dall'attestato di rischio ultimo, viene congelata oltre il limite di legge dei 5 anni.

G. La Società si impegna a garantire una copertura assicurativa RCA analoga, in termini di rivalse operate e franchigie eventualmente previste in caso di guida limitata, a quanto garantito ai dipendenti che usufruiscono delle coperture RCA, come prestate dalla Società al momento dell'assegnazione dell'auto aziendale.

H. La Società, ~~a decorrere dal mese di settembre 2022~~, riconosce un contributo *una tantum* del 50%, con il limite di € 600,00, a fronte della spesa sostenuta e certificata dal dipendente per l'installazione, presso la propria residenza o abitazione principale, di una stazione di ricarica (c.d. wall box). Per beneficiare del contributo la stazione di ricarica deve consentire la puntuale rendicontazione dei costi di energia elettrica sostenuti per motivi di servizio per l'utilizzo dell'autovettura plug in/elettrica assegnata. La Società effettuerà il rimborso di tali costi in relazione alle trasferte risultanti dalla nota spese.

I. ~~L'ufficio HR/Amministrazione~~ La Direzione HR Operations fornisce~~rà~~ un servizio dedicato alla gestione delle auto aziendali e si relaziona~~erà~~ ~~con~~ la Società di noleggio per ricercare le soluzioni più idonee alle segnalazioni effettuate dai dipendenti volte al miglioramento del servizio.
In relazione a tali segnalazioni Azienda e RSA si incontreranno una volta all'anno per confrontarsi sulle problematiche emerse.

BUONI PASTO

Art. 19

Le parti convengono che la corresponsione del buono pasto avviene con le seguenti modalità:

A. al **personale amministrativo degli Uffici ubicati in Torino nelle vicinanze del ristorante aziendale** (il cui orario di lavoro è distribuito secondo quanto indicato alla lettera a) del punto 1 dell'art. 95 del vigente C.C.N.L.) un "buono pasto" di **€ 7,00 (€ 8,00** dal mese di dicembre 2025) comprensivo di quanto previsto dall'art. 96 del vigente C.C.N.L., per ogni giornata di presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì; il presente "buono pasto" verrà automaticamente aumentato di un importo pari all'eventuale incremento previsto al medesimo titolo da futuri C.C.N.L.;

B. al **personale amministrativo degli Uffici periferici** (tali intendendosi quelli non rientranti nella definizione della precedente lettera A.), il cui orario di lavoro è distribuito secondo quanto indicato alla lettera a) del punto 1 dell'art. 95 del vigente C.C.N.L.), un "buono pasto" di **€ 9,50 (€ 10,50** dal mese di dicembre 2025) comprensivo di quanto previsto dall'art. 96 del vigente C.C.N.L., per ogni giornata intera di presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì; il presente "buono pasto" verrà automaticamente aumentato di un importo pari all'eventuale incremento previsto al medesimo titolo da futuri C.C.N.L.;

C. al personale **di cui alla Nota a verbale** in calce all'art. 95 del vigente C.C.N.L. un "buono pasto" di **€ 7,00 (€ 8,00** dal mese di dicembre 2025) per ogni giornata di presenza in servizio per la quale non sia stata presentata richiesta di rimborso spese di vitto, come piè di lista o come diaria.

Resta inteso che, in caso di soppressione del citato servizio mensa, anche al personale di cui alla lettera A) verrà corrisposto il buono pasto del valore di **€ 9,50**. **(€ 10,50** dal mese di dicembre 2025).

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

NOTA A VERBALE 1
Qualora per effetto della contrattazione collettiva a livello nazionale dovesse verificarsi il superamento delle voci di riferimento di cui al presente articolo, le parti si incontreranno per trovare adeguate soluzioni.

NOTA A VERBALE 2
Le parti si danno atto che a far data dall'1/1/2002 l'indennità speciale, di lire 3700 giornaliere (pari a € 1,91), è stata abolita e che per il personale di cui alla Nota a Verbale in calce all'art.101 del C.C.N.L. 17/9/2007, in servizio alla suddetta data, l'indennità in parola è stata trasformata, con decorrenza 1/1/2002, in un assegno

ad personam non assorbile e non rivalutabile, calcolato sulla media degli ultimi due anni nei quali si è percepita l'indennità speciale (numero medio di indennità giornaliere percepite per € 2,32).

POLIZZA KASKO

Art. 20

I lavoratori/lavoratrici a tempo indeterminato di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 95 del vigente C.C.N.L. che usano l'autovettura privata per servizio possono stipulare con la Società polizze Kasko alle seguenti condizioni:

- é assicurabile la sola autovettura normalmente usata per servizio (anche se intestata al coniuge o ad un ascendente o discendente, purché indicato in polizza) alle condizioni in vigore per la Società, salvo quanto sotto previsto;
- la garanzia viene prestata a valore intero, con una franchigia di € 75,00 per ogni sinistro;
- il premio è pari all'1,20 per mille sul capitale (col minimo di € 15,00 annue) - tributi erariali compresi - per qualsiasi tipo di autovettura e sarà pagato mediante trattenuta sullo stipendio in 14 mensilità;
- la Società deroga alle condizioni di inassicurabilità per vetustà del veicolo e non applica il degrado per i primi due anni dall'immatricolazione dell'autovettura.

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

In rapporto ai compiti assegnati quanto sopra viene esteso ad altri/e Dipendenti che usino abitualmente l'autovettura per servizio.

La stessa copertura, purché preventivamente richiesta, viene estesa a quei/le Dipendenti interni inviati in missione che siano autorizzati all'uso dell'autovettura. La copertura vale per il solo periodo delle trasferte ed alle condizioni sopra esposte per i lavoratori/lavoratrici di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 95 del vigente C.C.N.L. con contratto a tempo indeterminato.

In considerazione dei compiti loro assegnati e del fatto che agli stessi è richiesto di utilizzare la propria autovettura per ragioni di servizio, ai/leFunzionari/e si applica quanto previsto dal presente articolo. Il/la Funzionario/a può assicurare, alle stesse condizioni, due ulteriori autovetture, purché intestate a se stesso o ad una persona facente parte del suo nucleo familiare.

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

~~A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CIA~~ quanto sopra

previsto per i Funzionari trova~~erà~~ applicazione anche in favore del personale inquadrato nel 6° livello – Quadri.

PRESTITI

Art. 21

A) PRESTITO PER ACQUISTO AUTO

A1) Lavoratori/lavoratrici di cui alla nota a verbale in calce all'art. 101 del vigente CCNL

I lavoratori/lavoratrici a tempo indeterminato di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 95 del vigente C.C.N.L. che usano la propria autovettura per ragioni di servizio possono richiedere alla Società, tre volte nel corso del rapporto di lavoro, un prestito per l'acquisto dell'auto da utilizzare per l'espletamento delle loro mansioni.

Ciascun prestito sarà garantito dal Trattamento di Fine Rapporto maturato e sarà concesso fino ad un massimo di € 22.000,00 nel limite della spesa effettivamente sostenuta, alle seguenti condizioni:

1) il primo prestito sarà restituito senza interessi e con possibilità di opzione da parte del/della Dipendente fra:

a) 48 rate mensili, da trattenere sugli emolumenti a partire dal mese successivo a quello della concessione del prestito;

b) 36 rate mensili, da trattenere sugli emolumenti a partire dal dodicesimo mese successivo a quello della concessione del prestito;

2) il secondo e il terzo prestito saranno concessi ad un interesse annuo pari a 50% del T.U.R. in vigore al momento della concessione, a condizione che il primo prestito sia stato interamente rimborsato, e sarà restituito con un massimo di 48 rate mensili da trattenere sugli emolumenti;

L'interesse sarà trattenuto sulle doppie mensilità di giugno e di dicembre di ogni anno.

Nel caso in cui l'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto risultasse insufficiente quale garanzia del prestito, l'interessato potrà accedere al prestito stesso mediante fideiussione bancaria od altra adeguata garanzia con l'obbligo di stipulare una polizza Incendio - Furti per capitali congrui vincolata a favore della Società.

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

In relazione ai compiti assegnati la possibilità di prestito di cui al presente articolo viene estesa ad altri/le Dipendenti che usino abitualmente l'autovettura per servizio.

A2) Funzionari/e e Quadri-6° livello

In considerazione dei compiti loro assegnati e del fatto che agli stessi è richiesto di utilizzare la propria autovettura per ragioni di servizio, tutti i/le Funzionari/e e Quadri – 6° livello possono richiedere prestiti, ciascuno fino ad un massimo di € 25.000,00 per l'acquisto dell'auto, nel limite della spesa effettivamente sostenuta, con le seguenti regole:

a) il prestito sarà restituito in 36, 48 o 60 rate mensili da trattenere sugli emolumenti a partire dal mese successivo a quello della concessione;
b) il prestito richiesto la prima volta dopo la nomina a funzionario/a sarà restituito senza interessi;
c) i prestiti successivi saranno concessi a condizione che i precedenti siano stati interamente rimborsati; con riferimento a ciascun prestito, i primi € 18.000,00 saranno restituiti senza interessi, la parte restante sarà restituita ad un interesse annuo pari al 50% del T.U.R. in vigore al momento della concessione;
d) si applicano le disposizioni previste al terzo, quarto e quinto comma del presente articolo;
e) la copertura assicurativa per furto e incendio dell'autovettura sarà gratuita per la quota corrispondente al prestito concesso.

B) PRESTITO PER GRAVI MOTIVI E PRESTITO RISTRUTTURAZIONE ALLOGGIO

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

1) PRESTITO PER GRAVI MOTIVI

- Fondo stanziato: € 100.000,00 all'anno; le somme non utilizzate nell'anno sono riportate nell'esercizio successivo;
- Importo individuale massimo ottenibile: € 8.000,00;
- Motivi: documentato grave motivo personale e/o di famiglia, o documentato evento di carattere straordinario, comportanti momentanea difficoltà economica del/della Dipendente.

2) PRESTITO PER RISTRUTTURAZIONE ALLOGGIO

- Fondo stanziato: € 150.000,00 all'anno; le somme non utilizzate nell'anno sono riportate nell'esercizio successivo;
- Importo individuale massimo ottenibile: € 15.000,00;
- Motivi: ristrutturazione della prima casa di abitazione in proprietà, in locazione o comodato gratuito, in cui il Dipendente risiede;

- Documentazione da presentare: certificato di residenza, documentazione della spesa (preventivo al momento della richiesta del prestito e fattura a lavori eseguiti).

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

Per l'assegnazione dei prestiti è costituita una Commissione composta da 6 persone - 3 designate dalla Società e 3 designate dalle R.S.A.

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

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

Resta inoltre inteso che:

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

La procedura per richiedere i prestiti disciplinati dal presente art. 21 è disponibile sulla piattaforma Really, all'interno della sezione "HR per Te".

INDENNITA' LOCALI SOTTERRANEI

Art. 22

Al personale che presta servizio continuativo in locali sotterranei viene corrisposta, ~~a partire dalla data di firma del C.I.A. 10/1/2002,~~ un'indennità annua lorda di ~~€ 929,62. Tale indennità, a decorrere dal mese di settembre 2022, è elevata a~~ € 1.000,00.

Tale indennità verrà assorbita fino alla concorrenza nel caso in cui fosse stabilita analoga indennità con Contratti Collettivi del settore. Cesserà comunque di essere corrisposta qualora, nei confronti del personale interessato, non dovessero più sussistere le condizioni ambientali che hanno giustificato la corresponsione dell'indennità stessa.

Nel caso di trasferimento di detto personale in locali non sotterranei dopo almeno 5 anni di permanenza in locali sotterranei tale indennità verrà trasformata in assegno ad personam, assorbibile solo in caso di passaggio a livello superiore per iniziativa della Società.

NOTA A VERBALE

Le parti convengono di incontrarsi, in caso di cambiamenti circa gli uffici situati nei locali sotterranei, per adeguare quanto indicato nel presente articolo alla situazione di fatto.

INFERMERIA

Art. 23

Le parti si danno atto che esiste in Azienda un apposito locale adibito ad infermeria, debitamente attrezzato e dotato di quanto necessario a prestazioni urgenti di pronto soccorso e che è sempre in funzione una procedura di emergenza per la chiamata di ambulanze e il collegamento con le strutture ospedaliere più vicine.

INFORMAZIONE

Art. 24

Fermo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. e dal presente accordo, l'informazione alle R.S.A. sarà data anche:

- preventivamente in caso di significativi cambiamenti dell'organizzazione del lavoro ed organizzativi che coinvolgano categorie di lavoratori/lavoratrici e/o in caso di introduzione di processi di innovazione tecnologica;

- in caso di immissione sul mercato di prodotti innovativi che interessino fasce rilevanti di potenziali Soci;
- almeno una volta l'anno, sulle specifiche problematiche del personale che opera all'esterno;
- semestralmente, sullo stato di applicazione degli artt. 98, 99 e 148 del vigente C.C.N.L.;
- semestralmente, sullo stato di applicazione dell'art. 2 del presente accordo per quanto attiene a corsi specifici di aggiornamento e approfondimento per lavoratori/lavoratrici delle Aree Professionali A e B, posizioni organizzative 3 e 2;
- almeno due mesi prima dell'effettuazione di ciascuno dei corsi di cui alla lettera A) dell'art. 2 del presente accordo, circa le domande di partecipazione pervenute, la data, il programma e le modalità di svolgimento di ciascun corso;
- almeno un mese prima dell'effettuazione del corso di tecnica assicurativa previsto dalla lettera B) dell'art. 2 del presente accordo e degli eventuali corsi di formazione per Ispettori o Liquidatori previsti dallo stesso articolo, circa le domande di partecipazione pervenute, la data, il programma e le modalità di svolgimento di ciascun corso;
- semestralmente, sullo stato di applicazione dell'art. 8 e dell'art. 10 del presente C.I.A.;
- riguardo l'Unità di Riqualificazione Professionale (numero componenti e servizi di provenienza; uffici interessati; tempo di permanenza e uscite; corsi di qualificazione e partecipanti);
- trimestralmente, sullo stato di applicazione dell'art. 11 del presente C.I.A.;
- mensilmente, sulla situazione dei distacchi in essere da/presso altre Società del Gruppo;
- annualmente, sul costo del personale a cui si applica il vigente C.C.N.L.;
- trimestralmente e in forma aggregata, sugli accessi in remoto e sull'utilizzo della barra telefonica;
- annualmente e in forma anonima, sul numero di dipendenti soggetti all'applicazione della L. 68/99 e/o della L. 104/92.

In occasione dell'incontro previsto dall'art. 10 del vigente C.C.N.L. e ad integrazione di quanto ivi previsto la Società fornirà il dato, disaggregato per livello e per sesso, dei passaggi di livello e il dato, disaggregato per aree aziendali, per livello e per sesso, dei partecipanti ai corsi di formazione. Verrà data inoltre informazione sulle Società del Gruppo.

Oltre a quanto previsto dal C.C.N.L. e dal presente C.I.A., la Società si impegna a tenere, almeno una volta l'anno, un incontro con tutti i/le funzionari/e, nel corso del quale verrà esaminata la situazione produttiva e organizzativa della Società e il suo complessivo andamento.

Le Parti si danno atto che l'informazione a livello di Gruppo come prevista dall'articolo 11 del vigente C.C.N.L. avverrà a cadenza semestrale.

PARI OPPORTUNITÀ

Art. 25

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 5 componenti designati dalle R.S.A. e da 5 componenti designati dalla Direzione Generale.

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

Nell'espletamento dei suddetti compiti consultivi, la Commissione terrà conto del lavoro della Commissione istituita a livello nazionale.

La Commissione si riunirà almeno due volte all'anno con la Direzione Generale e le R.S.A. per informare del proprio lavoro e per discutere dei problemi emersi nel corso delle proprie attività. La prima riunione si terrà entro il primo semestre dell'anno, la seconda entro il secondo semestre.

La Direzione fornirà gli eventuali dati conoscitivi sulla situazione aziendale concernenti il personale femminile richiesti dalla Commissione ed il materiale e le attrezzature necessarie per l'espletamento dei compiti sopraindicati.

Ogni componente della Commissione potrà usufruire di un monte ore annuo retribuito di 60 ore.

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

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

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 T del presente contratto.

POLIZZE VITA, INFORTUNI E IP MALATTIA PER I/LE DIPENDENTI NON ISCRITTI AL "FONDO PENSIONE DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO REALE MUTUA"

Art. 26

Polizza vita a favore dei/le Dipendenti non iscritti al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua

Il/la Dipendente non iscritto al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua può aderire, a sua scelta, ad una delle due coperture vita sotto indicate:

~~1)~~ Viene stipulata, con premio a carico della Società, su richiesta del/la Dipendente una polizza vita tale da assicurare, in caso di morte intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, la corresponsione di una somma pari a tre volte la retribuzione annua lorda con il minimo di € 80.000,00.

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

Le parti si danno atto che i beneficiari sono quelli indicati dal Dipendente nel modulo appositamente predisposto.

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

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

La somma sopra indicata è soggetta a revisione percentuale in base alle variazioni del numero indice nazionale complessivo ISTAT (Bollettino Mensile di Statistica) del costo della vita, intervenute tra la data di rinnovo del presente C.I.A. ed il momento del sinistro.

Estensione della garanzia Vita ai casi di IP totale.

La previdenza Vita di cui sopra è estesa al caso di Invalidità Permanente totale.

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

Per i partecipanti non soggetti all'assicurazione obbligatoria presso l'I.N.P.S. o per quelli la cui posizione assicurativa presso il detto Istituto non presentasse i requisiti richiesti per la concessione di una pensione di invalidità, indipendentemente dalla sussistenza di un'invalidità, si applicheranno analogamente le norme previste per il riconoscimento della medesima da parte dell'I.N.P.S. L'esistenza dello stato di invalidità sarà accertata da un collegio arbitrale composto di 3 medici, scelti i primi 2 dalle parti, uno per ciascuna, ed il terzo d'accordo dai due primi nominati.

In mancanza di accordo, il terzo medico arbitro sarà nominato dal Presidente del Tribunale competente per la località di residenza dell'Assicurato, su richiesta della parte più diligente.

Contro il giudizio dato dai medici non è ammesso ricorso.

2) Viene stipulata, con premio a carico della Società, su richiesta del/della Dipendente una polizza vita tale da assicurare, in caso di morte intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, la corresponsione di una somma risultante dal seguente conteggio:

a) una cifra pari a tre volte la retribuzione annua lorda con il minimo di € 80.000,00

b) € 56.000,00 per ogni familiare che figuri sullo stato di famiglia del/della Dipendente e che risulti a suo carico.

La cifra suddetta (punto b) viene comunque conteggiata:

- per ciascun figlio maggiorenne, purché non percettore di redditi maggiori di quelli stabiliti nel presente articolo per determinare le persone a carico;
- senza limiti di reddito, se riconosciuto permanentemente inabile al lavoro.

La cifra suddetta (punto b) viene aumentata a € 110.000,00 per ciascun figlio anche se non a carico e che non figuri sullo stato di famiglia, fino al compimento del decimo anno di età e a € 78.000,00 per ciascun figlio anche se non a carico e che non figuri sullo stato di famiglia di età compresa fra i 10 e 18 anni di età.

Gli altri familiari di cui sopra si considerano a carico del/della Dipendente qualora non percepiscano redditi maggiori di 2 volte quelli indicati dal T.U. sugli assegni familiari (T.U. 30/5/1955 n. 797) e successive modifiche ed integrazioni, ovvero siano lavoratori/lavoratrici/le Dipendenti in cassa integrazione o in mobilità come definiti dalla legge 23/7/1991 n. 223.

Le parti si danno atto che il beneficiario di cui al punto a) e/o quelli di cui al punto b) devono essere indicati dal Dipendente nel modulo appositamente predisposto.

I familiari conteggiabili e beneficiari, secondo quanto previsto dal punto b), non potranno in ogni caso superare il numero di tre.

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

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

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

La somma sopra indicata è soggetta a revisione percentuale in base alle variazioni del numero indice nazionale complessivo ISTAT (Bollettino Mensile di Statistica) del costo della vita, intervenute tra la data di rinnovo del presente C.I.A. ed il momento del sinistro.

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

La previdenza Vita di cui sopra è estesa al caso di Invalidità Permanente totale.

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

Per i partecipanti non soggetti all'assicurazione obbligatoria presso l'I.N.P.S. o per quelli la cui posizione assicurativa presso il detto Istituto non presentasse i requisiti richiesti per la concessione di una pensione di invalidità, indipendentemente dalla sussistenza di un'invalidità, si applicheranno analogamente le norme previste per il riconoscimento della medesima da parte dell'I.N.P.S. L'esistenza dello stato di invalidità sarà accertata da un collegio arbitrale composto di 3 medici, scelti i primi 2 dalle parti, uno per ciascuna, ed il terzo d'accordo dai due primi nominati.

In mancanza di accordo, il terzo medico arbitro sarà nominato dal Presidente del Tribunale competente per la località di residenza dell'Assicurato, su richiesta della parte più diligente.

Contro il giudizio dato dai medici non è ammesso ricorso.

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

Polizze infortuni e IP da malattia a favore dei Dipendenti non iscritti al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua

Viene stipulata, con premio a carico della Società, su richiesta del/la Dipendente non iscritto al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua una polizza Infortuni per i casi di morte e invalidità permanente in conseguenza di infortunio professionale ed extra professionale, i cui limiti di risarcimento sono così fissati:

- caso morte: 6 volte la retribuzione annua lorda (capitale massimo assicurato € 400.000,00);
- caso invalidità permanente: 7 volte la retribuzione annua lorda (capitale massimo assicurato: € 450.000,00).

La retribuzione è formata da tutte le voci ricorrenti come rilevabili dal libro paga ad eccezione dello straordinario.

Per gli infortuni professionali non è prevista alcuna franchigia; nel caso in cui il grado di invalidità permanente sia superiore al 60%, si liquida il 100%.

È prevista per gli infortuni extraprofessionali una franchigia del 3% che si annulla se il grado di invalidità permanente è superiore al 5%; nel caso in cui il grado di invalidità permanente sia superiore al 60%, si liquida il 100%.

La polizza in oggetto prevede:

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

Le parti si danno atto che i beneficiari per il caso di morte sono quelli indicati dal/la Dipendente nel modulo appositamente predisposto.

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

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

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

Viene inoltre stipulata, con premio a carico della Società, su richiesta del/della Dipendente non iscritto al Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua una polizza per il caso di invalidità permanente (maggiore del 24%) conseguente a malattia per lo stesso capitale massimo previsto per la invalidità da infortunio.

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

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

MANLEVA

Art. 27

I/le Dipendenti, ai quali sono affidati incarichi che prevedano l'incasso o la manipolazione di assegni, titoli, biglietti di banca, saranno tenuti indenni dalle responsabilità derivanti dall'eventuale inesigibilità degli stessi in quanto falsi o contraffatti, nonché dagli effetti di cui alla legge 197 del 5/7/1991.

E' comunque escluso il caso di dolo.

PARCHEGGIO FUNZIONARI/E

Art. 28

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

A) FUNZIONARI/E CON SEDE DI LAVORO NEL COMUNE DI TORINO

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

- un voucher mensile per il parcheggio nelle "zone a strisce blu" a tariffa ordinaria G.T.T. (attualmente di € 115,00);

- un posto auto presso autorimessa convenzionata alla tariffa massima di € 115,00 (tariffa attualmente applicata per gli automezzi che non occupano più di

6 mq.), restando a carico del Funzionari/eo l'eventuale eccedenza di tariffa; ovvero corrisponderà al/la funzionario/a un'indennità parcheggio pari ad € 115,00 lordi mensili corrisposta in dodici mensilità.

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

Le parti si incontreranno, qualora venisse estesa la ZTL, per valutare la situazione e le eventuali soluzioni.

B) FUNZIONARI/E CON SEDE DI LAVORO FUORI DAL COMUNE DI TORINO

La Società corrisponderà ai/le Funzionari/e con Sede di lavoro fuori dal Comune di Torino un'indennità parcheggio pari a € 115,00 lorde mensili corrisposta in dodici mensilità.

L'importo di cui sopra sarà aggiornato in relazione agli aumenti degli abbonamenti parcheggi G.T.T. del comune di Torino.

MOBILITA' SOSTENIBILE

Art. 29

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

1) Rimborso abbonamento annuale ai mezzi pubblici di trasporto

Le parti si danno atto che, negli anni 2009 e 2010, sono state concordate iniziative finalizzate alla mobilità sostenibile per il personale con sede di lavoro in Torino, con finanziamento pubblico.

A decorrere dal 2011 la Società Reale Mutua di Assicurazioni, d'intesa con le RSA, rimborsa ~~il 40% della~~ una parte della spesa sostenuta dai dipendenti con sede di lavoro in Torino per l'acquisto dell'abbonamento annuale nominativo ai mezzi pubblici di trasporto, pur in assenza di finanziamento pubblico.

A far tempo da settembre 2014 il rimborso di cui al precedente capoverso è esteso ai dipendenti con sede diversa da Torino.

Tale rimborso, attualmente nella misura del ~~è elevato al~~ 50%, è elevato al 70% per gli abbonamenti nominativi annuali acquistati dal mese di ottobre 2025.

E' possibile richiedere il rimborso degli abbonamenti nominativi mensili nella classe più economica per i treni della linea "Alta Velocità". Tale rimborso, nella

misura del 20% (25% per gli abbonamenti mensili acquistati dal mese di ottobre 2025), viene riconosciuto al dipendente che abbia sostenuto, negli ultimi 12 mesi, la spesa per l'acquisto di almeno 10 abbonamenti mensili.

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

Le Parti, inoltre, si impegnano a ricercare insieme soluzioni innovative e/o alternative a quelle più tradizionali finalizzate a ridurre le emissioni di CO_2 negli spostamenti casa/lavoro - compresa la sperimentazione di piattaforme digitali di intermediazione che combinano varie funzionalità e garantiscono diverse alternative di viaggio - con particolare attenzione alle modalità orientate al benessere delle persone.

Attraverso piattaforme digitali di intermediazione che combinano varie funzionalità e garantiscono diverse alternative di viaggio

2) Rimborso bike sharing

La Società, in favore dei dipendenti con sede di lavoro in Torino, rimborsa il canone relativo al servizio di noleggio biciclette operante in città.

3) Funzionari – acquisto mezzi a basso impatto ambientale

La Società, al fine di incentivare l'utilizzo di mezzi di trasporto a basso impatto ambientale, ~~a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CIA~~ stanzia~~erà~~ annualmente € 30.000,00 per l'acquisto di autovetture elettriche o plug-in o di motoveicoli elettrici (con targa e assicurazione obbligatoria) da parte del personale inquadrato nel 7° livello – Funzionari.

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

DECORRENZA E DURATA

Art. 30

Il presente accordo avrà effetto dalla data di firma - salvo diversa decorrenza indicata nei singoli articoli - e scadrà il 30/6/2028.

Si intenderà tacitamente rinnovato per un uguale periodo qualora non venga data disdetta scritta da una delle parti entro tre mesi dalla scadenza.

NOTA TRANSITORIA – LINGUAGGIO INCLUSIVO

Le Parti si impegnano a individuare in tempi brevi la soluzione più appropriata al fine di rendere il linguaggio utilizzato nel testo pienamente inclusivo e rispettoso di tutto il personale dipendente.

Lettera della

SOCIETA' REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI

alle

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Con riferimento alla lettera inviata dall' A.N.I.A. alle Organizzazioni Sindacali relativa all'Allegato 6 - A) del vigente C.C.N.L., Vi confermiamo di avere senz'altro recepito lo spirito ed i contenuti dello stesso e che pertanto il nostro atteggiamento, nei confronti degli Agenti, sarà conforme a quanto in esso stabilito nei limiti ed alle condizioni previste.

Allegato A

ACCORDO
DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI/LAVORATRICI PER LA SICUREZZA

Il giorno 28 settembre 1995 la S.R.M.A. e le OO.SS. hanno avuto un incontro per definire quanto previsto dall'Accordo ANIA/OO.SS. del 18 aprile 1995.

Premesso che:

a) il 18 aprile 1995 tra ANIA e OO.SS. è intervenuto un accordo per dare attuazione agli adempimenti in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori/lavoratrici, con individuazione del numero massimo complessivo dei componenti la rappresentanza dei lavoratori/lavoratrici per la sicurezza in ciascuna azienda, delle modalità di costituzione, durata in carica ed esercizio delle relative funzioni, del tempo di lavoro retribuito necessario allo svolgimento delle specifiche attività nonché della formazione finalizzata alla acquisizione delle conoscenze tecnico/giuridiche in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;

b) in base al punto B) dell'Accordo, alla S.R.M.A. il numero dei componenti della rappresentanza dei lavoratori/lavoratrici è di otto persone;

c) la S.R.M.A. ha una direzione generale nonché unità periferiche; la Direzione Generale della Società è per ora individuata come la sede più adatta per consentire un'attività riferita all'azienda nel suo complesso e, quindi, anche alle unità periferiche;

d) è stato scelto il metodo dell'elezione diretta e a scrutinio segreto da parte dei lavoratori/lavoratrici dell'Azienda;

e) in sede aziendale e qualora le parti ne ravvisino concordemente la necessità, potranno essere effettuate integrazioni al programma di formazione

si conviene che:

1) le R.S.A., congiuntamente ed unitariamente, comunicheranno alla Commissione elettorale i nominativi dei candidati
2) per le elezioni del 1995 la scheda di votazione e la lista elettorale saranno uniche per l'intero territorio nazionale
3) una Commissione elettorale verrà costituita presso la Direzione Generale almeno trenta giorni prima della data fissata per lo spoglio e scrutinio delle schede. Detta Commissione, che sarà formata da cinque membri designati congiuntamente ed unitariamente dalle OO.SS. costituite presso la Società, provvederà alle operazioni di voto ed al relativo scrutinio.

Votazione

E' riconosciuto il diritto di voto a tutti i/le Dipendenti della S.R.M.A. in servizio con contratto a tempo indeterminato o con contratto di formazione lavoro alla data di distribuzione/spedizione della scheda elettorale.

Il voto viene espresso mediante scheda di votazione che dovrà pervenire alla Commissione elettorale di Torino secondo tempi e modalità che la Commissione stessa indicherà.
Ciascun Dipendente avente diritto al voto riceverà –unitamente alla lista dei candidati- una busta bianca contenente la scheda per la votazione ed una seconda busta preintestata.
Esercitato il diritto di voto, l'apposita scheda di votazione dovrà essere inserita e sigillata nella busta bianca, da introdurre a sua volta nella busta preintestata, che andrà completata con nome e cognome e sede di lavoro del votante:

Mittente; Sig./Sig.ra…….
Sede di lavoro in ……..

Le buste preintestate dovranno pervenire, a cura del votante (usufruendo dei normali circuiti della posta diretta alla Direzione dalle sedi ed uffici periferici), alla Commissione che le custodirà fino alla data stabilita per lo spoglio.

Saranno ritenute valide le schede le cui buste, completate con i dati del mittente, risultino consegnate alla Commissione entro il giorno e l'ora stabiliti dalla Commissione elettorale stessa.

Le buste preintestate e l'originale del verbale, di cui al successivo alinea, verranno raccolti in un plico che, controfirmato dai Commissari componenti la Commissione, verrà conservato a cura della Società almeno fino all'avvenuta futura nomina di rappresentanti per il quadriennio successivo.

Dell'operazione di spoglio e scrutinio delle schede elettorali verrà redatto apposito verbale, nel quale verrà registrata, tra l'altro, la integrità e regolarità delle schede pervenute, il numero dei votanti e quello degli aventi diritto in base all'elenco, l'esito dello scrutinio e la lista degli eletti con l'indicazione delle preferenze ottenute da ciascun candidato e quant'altro i membri della Commissione riterranno opportuno verbalizzare.

Sulla validità della votazione non influisce il numero degli esercitanti di fatto il diritto di voto.

Risulteranno eletti gli otto candidati che avranno raccolto il maggior numero di voti; in caso di cessazione dal servizio o dimissioni subentrerà il primo non eletto e così via; la rappresentanza si considererà comunque validamente operante sino a che il numero dei componenti non sia inferiore a sei.

La Commissione redigerà una nota di proclamazione degli eletti, sottoscritta da tutti i componenti della Commissione, che verrà portata a conoscenza dei lavoratori/lavoratrici a cura delle OO.SS., così come ne verrà data copia alla Direzione Generale e agli organi previsti dal D.lgs. 626/1994[1].
Si conviene altresì che:

<u>Spese dei rappresentanti dei Lavoratori/lavoratrici per la Sicurezza</u>

1) al fine di consentire l'espletamento dei compiti assegnati alla rappresentanza dei Lavoratori/lavoratrici per la sicurezza dal D.lgs. 626/1994 e dall'Accordo OO.SS/ANIA 18/4/1995, la S.R.M.A. terrà a proprio carico, secondo le modalità e gli importi previsti dal C.I.A., anche i costi relativi a viaggi, vitto e pernottamento per le trasferte presso le unità periferiche.

2) si conviene che l'eventuale parte residua del monte ore del 1995 potrà essere accantonata per gli anni successivi.

[1] Ora D.Lgs. 81/08.

3) Le parti si richiamano all'Accordo 18/4/1995, che si intende integralmente recepito, ed alle norme del Decreto Legislativo n. 626/1994 per quanto non specificatamente contemplato nel presente Accordo.

Allegato B/1

ORARIO FLESSIBILE

ARTICOLO 1- ORARIO NORMALE DI LAVORO

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 95, punto 1) del vigente C.C.N.L., l'orario normale di lavoro è attualmente di 37 ore settimanali così ripartite:

- dalle ore 8 alle ore 17, con un'ora di intervallo, nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì;
- dalle ore 8 alle ore 13 il venerdì;
- dalle ore 8 alle ore 12 nei giorni semifestivi.

Nei giorni dal lunedì al giovedì il Dipendente ha facoltà di scegliere l'inizio e la durata dell'intervallo meridiano, di durata minima di ~~45~~ 30 minuti e di durata massima di 75 minuti ~~(durata minima di 30 minuti, a decorrere dall'1/10/2022),~~ nell'arco temporale intercorrente tra le 12:15 e le 14:30; resta inteso che tale intervallo non può iniziare prima delle 12:15 e non può terminare oltre le 14:30.

Per i lavoratori/lavoratrici che usufruiscono dell'orario a tempo parziale vale quanto previsto dall'art. 8 del vigente C.I.A.

ARTICOLO 2 - SFERA DI APPLICAZIONE

L'orario flessibile si applica ai/le Dipendenti inquadrati nelle aree professionali B, C, D ed E (livello retributivo dal 6° al 1°) di cui al vigente C.C.N.L., con esclusione dei/le Dipendenti che svolgono mansioni per le quali l'orario flessibile non può trovare applicazione pratica e cioè:

- Personale che osserva turni
- Commessi
- Autisti
- Personale che osserva orari particolari (es. permessi per allattamento, per legge 104/1992, per legge 53/2000, per decreto legislativo 151/2001). Al personale che osserva l'orario rigido 8:00/15:00 con pausa pranzo, sarà riconosciuta una flessibilità oraria secondo le seguenti modalità:
  - entrata tra le ore 7:45 e le ore 8:15;
  - pausa pranzo di 60 minuti (minimo 45 minuti) tra le 12:20 e le 14:15;
  - uscita alle ore 15:00.

Resta inteso che eventuali ritardi in ingresso al mattino o al rientro pomeridiano saranno addebitati rispettivamente nella misura di mezz'ora e di un quarto d'ora. Per la compensazione oraria si rinvia a quanto indicato al successivo art. 6.

Le parti si danno atto che, compatibilmente con le possibilità tecniche e organizzative di applicazione, la disciplina prevista in materia di orario flessibile è applicata anche al personale amministrativo degli Uffici periferici.

Al personale con orario di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni di cui all'allegato B/2.

NOTA A VERBALE

Qualora alcuni uffici attualmente ubicati in Via Corte d'Appello n. 11 o nello stabile Bertola in Torino fossero spostati in altra Sede, ai/le Dipendenti interessati continuerà ad essere applicato l'orario flessibile.

ARTICOLO 3 - DEFINIZIONI

L'orario flessibile consiste nella possibilità lasciata ai/le Dipendenti indicati al precedente articolo 1 di scegliere liberamente l'orario di inizio e, indipendentemente da quest'ultimo, l'orario di termine dell'attività lavorativa entro i seguenti limiti:

- nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì
  entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
  uscita tra le ore 16.45 e le ore 18.15
- nel giorno di venerdì
  entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
  uscita tra le ore 12 e le ore 14
- nei giorni semifestivi
  entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
  uscita alle ore 12

Pertanto nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì tra le ore 9.15 e le ore 16.45 (con intervallo di durata minima di ~~45 minuti~~ 30 minuti ~~dall'1/10/2022)~~ e di durata massima di 75 minuti), nel giorno di venerdì tra le ore 9.15 e le ore 12, nei giorni semifestivi tra le ore 9.15 e le ore 12, tutti i/le Dipendenti devono essere presenti al lavoro.
Nei giorni dal lunedì al giovedì il Dipendente ha facoltà di scegliere l'inizio e la durata dell'intervallo meridiano nell'arco temporale intercorrente tra le 12:15 e le 14:30, secondo quando indicato dall'art. 1 del presente allegato.
E' possibile usufruire di 30 minuti ~~un quarto d'ora~~ di flessibilità in anticipo rispetto all'orario del rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì ~~(30 minuti a decorrere dal mese di ottobre 2022),~~ fermo restando l'orario di uscita; il rientro dall'intervallo oltre i 60 minuti ed entro i 75 minuti determina il consumo di flessibilità.

L'assenza ingiustificata dal lavoro nei periodi sopracitati, detti «fasce di rigidità», costituisce a tutti gli effetti violazione dell'art. 95 del vigente C.C.N.L. Costituisce ritardo l'entrata in Azienda al mattino oltre le ore 9.15 ed alle riprese pomeridiane dopo l'intervallo di 75 minuti.

ARTICOLO 4 - RIPRISTINO ORARIO NORMALE

L'orario previsto dal C.C.N.L. citato all'articolo 1 del presente accordo potrà essere ripristinato dalla Società in casi di particolare necessità per un periodo massimo di 10 giorni lavorativi per anno solare e per Lavoratore.
Tale provvedimento non potrà interessare singoli Lavoratori/lavoratrici.
Il ripristino di detto orario potrà avvenire soltanto previa comunicazione di volta in volta alle R.S.A. con almeno sette giorni di preavviso.

ARTICOLO 5 - TESSERE PERSONALI MAGNETICHE

I/le Dipendenti sono muniti di tessere personali magnetiche con le quali si effettua la rilevazione del tempo di lavoro mediante inserimento negli appositi apparecchi elettronici.

ARTICOLO 6 - COMPENSAZIONE

Premesso che il numero delle ore lavorative rimane invariato è ammessa compensazione delle ore medesime, al minuto primo, nell'ambito del mese, con possibilità di riportare complessivamente al mese successivo un massimo di 8 ore (2 ore per il personale che osserva orari particolari di cui al precedente art. 2), sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario contrattuale.
Le ore eccedenti il saldo positivo di 8 ore (di 2 ore per il personale che osserva orari particolari di cui al precedente art. 2) non potranno essere considerate come straordinario e non saranno retribuite.
Il superamento del saldo negativo di 8 ore costituirà, a tutti gli effetti, violazione dell'art. 95 del vigente C.C.N.L.

ARTICOLO 7 - CONTROLLO DEL SALDO

Viene data a ciascun Dipendente che fruisce di orario flessibile la possibilità di controllare il proprio saldo attivo o passivo di ore lavorate.

ARTICOLO 8 – ESCLUSIONI

Il presente accordo non trova applicazione durante:
- Ferie e permessi retribuiti compensativi di festività soppresse, permessi ex art. 39 1° comma C.C.N.L. vigente e Permessi Banca Ore (a giornata intera e/o in entrata o in uscita);
- Malattie;
- Permessi (retribuiti e non retribuiti) in entrata o in uscita;
- Scioperi in entrata o in uscita.

In tali casi sarà convenzionalmente ripristinata, per ciascun Dipendente interessato, la durata normale dell'orario di lavoro prevista dal C.C.N.L. citato all'art. 1 del presente allegato.

ARTICOLO 9 – LAVORO STRAORDINARIO

Per i/le Dipendenti a cui si applica l'orario flessibile si considera lavoro straordinario quello prestato a partire dalle ore 18.15 nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì, dalle ore 15 il venerdì e dalle ore 13 nei giorni semifestivi. Inoltre, non è possibile effettuare lavoro straordinario durante l'intervallo di pranzo dal lunedì al giovedì.
Lo straordinario non può in alcun modo essere utilizzato a compensazione di saldi negativi di cui all' art. 6 del presente allegato.

ARTICOLO 10 - SERVIZIO SVOLTO ALL'ESTERNO DELLA SEDE

~~In caso di assenza parziale dal lavoro motivata da servizio svolto all'esterno della Sede, che comporti l'ingresso in azienda durante la fascia di flessibilità oppure oltre le ore 9.15, il permesso retribuito decorre dalle ore 8.~~
~~In caso di uscita anticipata per lo stesso motivo, senza rientro in azienda, la giornata lavorativa termina convenzionalmente con un saldo di orario flessibile giornaliero pari a zero.~~
~~A decorrere dal mese di ottobre 2022~~, in caso di attività svolta all'esterno della sede che comporti ritardo in entrata e/o anticipo di uscita per motivi di servizio, l'orario di entrata al mattino e/o quello di uscita alla sera si considerano convenzionalmente coincidenti rispettivamente con l'inizio della flessibilità in entrata e con il termine della flessibilità in uscita.
Per permessi di servizio che comportino assenza per l'intera giornata, l'accredito decorre convenzionalmente dall'inizio della fascia flessibile del mattino e termina con la fine della fascia flessibile in uscita alla sera (l'intervallo si presume di 60 minuti).
Quanto sopra vale anche in caso di fruizione di permessi retribuiti per attività sindacale, per i Rappresentanti dei lavoratori/lavoratrici per la sicurezza e per i componenti delle altre Commissioni aziendali.

Allegato B/2

ORARIO FLESSIBILE
PER IL PERSONALE A TEMPO PARZIALE

Nei limiti della vigente normativa in materia di orario di lavoro e di lavoro subordinato a tempo parziale, ed in particolare per meglio rispondere alle esigenze dei lavoratori/lavoratrici con orario di lavoro a tempo parziale, le parti convengono di mantenere le fasce di flessibilità già fissate dal C.I.A. 7/10/93 e di integrarle in relazione a quanto previsto dall'art.8 del vigente C.I.A.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale viene attuata la possibilità di scegliere liberamente l'orario di inizio e, indipendentemente da quest'ultimo, l'orario del termine dell'attività lavorativa entro i seguenti limiti:

A) per il turno di lavoro antimeridiano, 4 ore per 5 giorni:
entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
uscita tra le ore 12.00 e le ore 13.15

B) per il turno di lavoro pomeridiano, 4 ore per 5 giorni:
- dal lunedì al giovedì:
entrata tra le ore 13.00 e le ore 14.00
uscita tra le ore 17.00 e le ore 18.00

il venerdì per i punti A) e B):
entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
uscita tra le ore 12.00 e le ore 14.15

C) per il turno di lavoro antimeridiano, 5 ore per 4 giorni:

- dal lunedì al giovedì:
entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
uscita tra le ore 13.00 e le ore 14.15

D) per il turno di lavoro pomeridiano, 5 ore per 4 giorni:

- dal lunedì al giovedì:
entrata tra le ore 12.00 e le ore 13.00
uscita tra le ore 17.00 e le ore 18.00

E) per il turno di lavoro antimeridiano, 5 ore per 5 giorni:
- dal lunedì al giovedì
entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
uscita tra le ore 13.00 e le ore 14.15

- il venerdì:
entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
uscita tra le ore 12.00 e le ore 14.15

F) Per il turno di lavoro pomeridiano, 5 ore per 5 gg:
- dal lunedì al giovedì:
entrata tra le ore 12.00 e le ore 13.00
uscita tra le ore 17.00 e le ore 18.00

- il venerdì:
entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
uscita tra le ore 12.00 e le ore 14.15.

G) Per il turno di lavoro di 6 ore per 4 giorni e 5 ore per 1 giorno:
- dal lunedì al giovedì
entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
uscita tra le ore 13.45 e le ore 15.15

- il venerdì:
entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
uscita tra le ore 12.45 e le ore 15.00

H) Per il turno di lavoro di 6 ore per 4 giorni e 5 ore per 1 giorno con pausa pranzo e rientro pomeridiano di almeno un'ora:
- dal lunedì al giovedì:
entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
pausa pranzo dalle ore 12.45 alle ore 13.30
uscita tra le ore 14.30 e le ore 15.45

- il venerdì
entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
uscita tra le ore 12.45 e le ore 15.00.

Per il turno di lavoro di 6 ore per 4 giorni e 5 ore per 1 giorno con pausa pranzo e rientro pomeridiano di almeno un'ora:
- dal lunedì al giovedì:
entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
pausa pranzo dalle ore 12.15 alle ore 13.30
uscita tra le ore 14.30 e le ore 16.00
- il venerdì
entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
uscita tra le ore 12.45 e le ore 15.00.

E' possibile usufruire di un quarto d'ora di flessibilità in anticipo rispetto all'orario del rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì, fermo restando l'orario di uscita.

I) Per il turno di lavoro di 8 ore per 3 giorni consecutivi da determinare dal lunedì al giovedì:

- nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì
entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
uscita tra le ore 16:45 e le ore 18.15
pausa pranzo dalle ore 12.15 alle ore 14.30.

Pausa pranzo: è possibile usufruire di 30 minuti ~~un quarto d'ora~~ di flessibilità in anticipo rispetto all'orario del rientro pomeridiano ~~(30 minuti a decorrere dal mese di ottobre 2022),~~ fermo restando l'orario di uscita; il rientro dall'intervallo oltre i 60 minuti ed entro i 75 minuti determina il consumo di flessibilità.

L) Per il turno di lavoro di 8 ore per 1 giorno (con pausa pranzo) e 6 ore per 3 giorni e 5 ore per 1 giorno:
- nella giornata di 8 ore
entrata tra le 7.45 e le ore 9.15

uscita tra le ore 16.45 e le ore 18.15
pausa pranzo dalle ore 12.15 alle ore 14.30.

Pausa pranzo: è possibile usufruire di 30 minuti ~~un quarto d'ora~~ di flessibilità in anticipo rispetto all'orario del rientro pomeridiano nella giornata di 8 ore ~~(30 minuti a decorrere dal mese di ottobre 2022),~~ fermo restando l'orario di uscita; il rientro dall'intervallo oltre i 60 minuti ed entro i 75 minuti determina il consumo di flessibilità.

- nella giornata di 6 ore
  entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
  uscita tra le ore 13.45 e le ore 15.15;

- nella giornata di 5 ore
  entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
  uscita tra le ore 12.45 e le ore 15.00.

M) Per il turno di lavoro di 8 ore per 2 giorni (con pausa pranzo) e 5 ore per 3 giorni:

- nella giornata di 8 ore
  entrata tra le 7.45 e le ore 9.15
  uscita tra le ore 16.45 e le ore 18.15
  pausa pranzo dalle ore 12.15 alle ore 14.30

Pausa pranzo: è possibile usufruire di 30 minuti ~~un quarto d'ora~~ di flessibilità in anticipo rispetto all'orario del rientro pomeridiano nella giornata di 8 ore ~~(30 minuti a decorrere dal mese di ottobre 2022),~~ fermo restando l'orario di uscita; il rientro dall'intervallo oltre i 60 minuti ed entro i 75 minuti determina il consumo di flessibilità.

- nella giornata di 5 ore
  entrata tra le ore 7.45 e le ore 9.15
  uscita tra le ore 12.45 e le ore 15.00.

Resta inteso che la durata massima di ciascuna giornata lavorativa non potrà superare le sei ore, fatto salvo quanto previsto dai punti H), L) e M) per i giorni in cui è prevista la pausa pranzo e dal punto I) del presente articolo.

Pertanto tutti i/le Dipendenti con orario a tempo parziale devono essere presenti al lavoro:

- tra le ore 9.15 e le ore 12.00 nel caso sub A);
- tra le ore 14.00 e le ore 17.00 dal lunedì al giovedì e tra le ore 9.15 e le ore 12.00 il venerdì, nel caso sub B);
- tra le ore 9.15 e le ore 13.00 nel caso sub C);
- tra le ore 13.00 e le ore 17.00 nel caso sub D);
- tra le ore 9.15 e le ore 13.00 dal lunedì al giovedì e tra le ore 9.15 e le ore 12.00 il venerdì nel caso sub E);

- tra le ore 13.00 e le ore 17.00 dal lunedì al giovedì e tra le ore 9.15 e le ore 12.00 il venerdì nel caso sub F);
- tra le ore 9.15 e le ore 13.45 dal lunedì al giovedì e tra le ore 9.15 e le ore 12.45 il venerdì nel caso sub G).
- tra le ore 9.15 e le ore 14.30 dal lunedì al giovedì - fatta salva la pausa pranzo - e tra le ore 9.15 e le ore 12.45 il venerdì nel caso sub H);
- tra le ore 9.15 e le ore 17.00 (fatta salva la pausa pranzo nei giorni determinati tra il lunedì e il giovedì nel caso sub I).
- tra le ore 9.15 e le ore 16.45 (fatta salva la pausa pranzo) nella giornata di 8 ore, tra le ore 9.15 e le ore 13.45 nelle giornate di 6 ore e tra le ore 9.15 e 12.45 nella giornata di 5 ore, nel caso sub L).
- tra le ore 9.15 e le ore 16.45 (fatta salva la pausa pranzo) nelle giornate di 8 ore e tra le ore 9.15 e 12.45 nelle giornate di 5 ore, nel caso sub M).

L'assenza ingiustificata dal lavoro nei periodi sopra citati, detti "fasce di rigidità", costituisce a tutti gli effetti violazione dell'art. 95 del vigente C.C.N.L.

Costituisce ritardo l'entrata in Azienda:

- nel caso sub A), sub C), sub E) e sub G), sub H), sub I) e sub L) oltre le ore 9.15;
- nel caso sub B), oltre le ore 14.00 dal lunedì al giovedì e oltre le ore 9.15 il venerdì;
- nel caso sub D), oltre le ore 13.00;
- nel caso sub F), oltre le ore 13 dal lunedì al giovedì e oltre le ore 9.15 il venerdì;
- nel caso sub H), sub I) anche alla ripresa pomeridiana dopo le ore 13.30;
- nel caso sub I), sub L) e sub M) anche alla ripresa pomeridiana dopo le ore 14.30.

Premesso che il numero delle ore lavorative rimane invariato, è ammessa compensazione delle ore medesime, al minuto primo, con possibilità di riportare complessivamente al mese successivo un massimo di 5 ore, sia in difetto sia in eccesso rispetto al normale orario contrattuale; (lo scostamento dalla compensazione oltre detta tolleranza costituisce, a tutti gli effetti, violazione dell'art. 95 del vigente C.C.N.L.).

Per tutte le altre condizioni in tema di orario flessibile, vale l'allegato B/1 in quanto applicabile e con espressa esclusione dell'art. 9 (lavoro straordinario), e le sue successive modifiche ed integrazioni.

Le parti si danno atto che, compatibilmente con le possibilità tecniche e organizzative di applicazione, la disciplina prevista in materia di orario flessibile è applicata anche al personale amministrativo degli Uffici periferici.

Allegato B/3

BANCA ORE

ARTICOLO 1 - DEFINIZIONE

In attuazione dell'articolo 109 del vigente C.C.N.L. è istituita la Banca Ore, nella quale confluiscono, in un conto individuale, le prime 50 ore annue di lavoro straordinario, che devono essere compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso, esclusa ogni maggiorazione.

Ciò premesso:

la "BANCA ORE/STRAORDINARI" è costituita dalle ore di lavoro straordinario (effettuato su base volontaria e preventivamente richiesto ed autorizzato dalla Società) prestate nell'ambito delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, dopo lo svolgimento del normale orario di lavoro.
Per i/le Dipendenti a cui si applica l'orario rigido si considera lavoro straordinario quello prestato:
- a partire dalle ore 17 nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì
- a partire dalle ore 14 il venerdì
- a partire dalle ore 13 nei giorni semifestivi.

Per i/le Dipendenti a cui si applica l'orario flessibile si considera lavoro straordinario quello prestato:
- a partire dalle ore 18.15 nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì
- a partire dalle ore 15 il venerdì
- a partire dalle ore 13 nei giorni semifestivi.

Inoltre, non è possibile effettuare lavoro straordinario durante l'intervallo di pranzo dal lunedì al giovedì

e

la "BANCA ORE/PERMESSI COMPENSATIVI" è costituita dai permessi compensativi utilizzati dal Dipendente fra le ore 8 e le ore 17 dal lunedì al giovedì, fra le ore 8 e le ore 13 il Venerdì e fra le ore 8 e le ore 12 nei giorni semifestivi.

ARTICOLO 2 - SFERA DI APPLICAZIONE E REGOLE DI ATTUAZIONE

La Banca Ore si applica a tutti i/le Dipendenti soggetti alla normativa del lavoro straordinario.
Per i/le Dipendenti a cui si applica l'orario flessibile non è possibile alimentare la "Banca Ore/Straordinari" nella fascia di flessibilità 16.45 – 18.15 dal lunedì al giovedì e nella fascia di flessibilità 12.00 – 14.00 del venerdì.
Non è possibile alimentare la "Banca Ore/Straordinari" durante la pausa pranzo.
La "Banca Ore/Straordinari" si alimenta con un minimo di 30 minuti.
La "Banca Ore/Permessi compensativi" si utilizza con un minimo di 30 minuti e sino a 8 ore in una giornata oppure a giornate intere. I permessi compensativi possono essere uniti a "festività abolite", a permessi ex art. 39 1° comma C.C.N.L. vigente, a permessi retribuiti e non retribuiti (come da allegato C/1) e

permessi straordinari retribuiti ex art. 5, c.3, del presente CIA.
Per l'utilizzo dei permessi compensativi deve, di norma, essere dato alla Società un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo.
Il saldo della Banca Ore è dato dalla differenza fra "Banca Ore/Straordinari" e "Banca Ore/Permessi compensativi".
Lo straordinario è retribuito per le ore eccedenti le prime cinquanta ore di "Banca Ore/Straordinari".

ARTICOLO 3 - CONTROLLO DEI SALDI

Ciascun Dipendente che fruisce della Banca Ore ha la possibilità di controllare il proprio saldo.

ARTICOLO 4 – SALDI E RIPORTI ALL'ANNO SUCCESSIVO

Le ore di lavoro straordinario rientranti nella Banca Ore devono essere recuperate, di norma, entro 5 mesi dalla loro effettuazione.
I saldi positivi di cui all'articolo 3 eventualmente risultanti al 31/12 di ogni anno saranno arrotondati all'ora più prossima e, fermo quanto previsto all'art.2, lett h dell'Allegato C/1), saranno trattati come segue:

- i permessi compensativi di durata pari a una giornata (8 ore) saranno uniti ai giorni di ferie risultanti al 31/12 per essere fruiti con le stesse modalità previste dall'articolo 33, 4° comma del vigente C.C.N.L.;
- i permessi compensativi di durata inferiore a una giornata (massimo 7 ore) saranno riportati all'anno successivo per essere fruiti entro il 31 maggio, con le stesse regole dell'articolo 2 del presente allegato. Eventuali saldi positivi dell'anno precedente, ancora risultanti al 31/5 dell'anno successivo, saranno retribuiti con lo stipendio del mese di giugno, secondo le regole dell'art. 109 2° comma del C.C.N.L., con arrotondamento al quarto d'ora più prossimo.

Eventuali saldi negativi risultanti al 31/12 di ogni anno saranno arrotondati all'ora più prossima per essere addebitati sullo stipendio del mese di gennaio dell'anno successivo.

ARTICOLO 5 - INFORMAZIONE

La Società fornirà 4 volte all'anno alle R.S.A. un prospetto dettagliato relativo alle ore di straordinario e alla "Banca Ore", comprendente le seguenti informazioni:

a) ore di straordinario prestato
b) Banca Ore/ straordinari
c) Banca Ore/ permessi compensativi.

I suddetti dati saranno forniti per l'intera Società nonché per singolo Dipendente e per Settore Aziendale.

La Società fornirà inoltre un prospetto dettagliato delle ore di straordinario, della Banca Ore/straordinari e della Banca Ore/Permessi compensativi relativo ai/le Dipendenti distaccati presso altre Società, comprendente le informazioni di cui ai punti a), b) e c).

NOTA A VERBALE
Resta inteso che l'informazione sulle ore di straordinario prestate, prevista dall'articolo 5, lettera a), conterrà l'indicazione separata di reperibilità, fascia notturna e fascia festiva.

Allegato B/4

ACCORDO PART TIME

Il giorno 15/6/2006

tra

- la SOCIETÀ REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI nelle persone di Giorgio Mentuccia e Nicoletta Ruggieri

e

- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della Società Reale Mutua di Assicurazioni:

    - FISAC/CGIL, nelle persone di Massimo Scocca, Maria Donata Morena, Stefano Barbero e Roberto Rostagno;
    - FNA, nelle persone di Paola Robba e Gioacchino Adamo;
    - FIBA/CISL, nelle persone di Antonella Macciò, Donatella Bringiotti;
    - UILCA/UIL, nelle persone di Anna Maria Lavista, Riccardo Pautasso e Andrea Chiesura;
    - SNFIA, nelle persone di Gaspare Galligani e Giorgio Vittone

si è convenuto quanto segue:

1. In relazione all'orario previsto dall'art.8 e dall'allegato B/2 del vigente CIA per il personale a tempo parziale le parti concordano che, qualora eccezionalmente la prestazione lavorativa (effettuata su base volontaria) dovesse eccedere le 6 ore, il Dipendente usufruirà di una interruzione della durata minima di 30 minuti e massima di 60 minuti[1]. Al Dipendente che rientra al lavoro dopo la pausa spetta la corresponsione del buono pasto.
2. Le prestazioni lavorative, svolte in via eccezionale e su base volontaria oltre l'orario normale di lavoro, della durata minima di 30 minuti e per un massimo di 25 ore annue, confluiscono in un conto individuale denominato "maggior presenza part-time" e saranno compensate con altrettante ore di permesso, da fruire, di norma, entro tre mesi dalla loro effettuazione.
3. I permessi compensativi si utilizzano con un minimo di 15 minuti e possono essere uniti a "festività abolite", a permessi ex art.39 1° comma CCNL vigente, a permessi retribuiti e non retribuiti[22].

[1] La presente disposizione non si applica alle tipologie di part time di cui al punto 3b e nota a verbale 2 dell'art. 8, alle quali si applica rispettivamente quanto previsto alla lettera H) e alla lettera I) dell'Allegato B/2, non si applica altresì alla nuova tipologia di part time di cui al punto 4 dell'articolo 8, alla quale si applica quanto previsto alla lettera L) dell'allegato B/2.

[2] I permessi compensativi possono essere uniti anche ai permessi di cui alla lettera l), terzo alinea, dell'art. 8.

Viene data a ciascun Dipendente part- time la possibilità di controllare il proprio saldo di ore di "maggior presenza part-time".
Le ore eventualmente ancora risultanti al 31/12 di ogni anno, arrotondate all'ora più prossima, saranno compensate con eventuali saldi a debito di permessi non retribuiti; le restanti verranno retribuite, senza alcuna maggiorazione, con lo stipendio di gennaio dell'anno successivo.

Allegato C/1

PERMESSI

ARTICOLO 1 - PERMESSI RETRIBUITI

Le parti si danno atto che si considerano permessi retribuiti, oltre a quelli già previsti dalla legge e dal C.C.N.L., C.I.A. e Accordi Aziendali vigenti, i seguenti permessi:

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

I permessi previsti dalla legge 53/2000 (3 giorni per assistenza o decesso familiari) sono fruibili anche a ore.
In considerazione di quanto previsto dai decreti attuativi della legge 53/2000 sui "congedi parentali", tali permessi retribuiti sono estesi all'assistenza ai parenti di secondo grado non conviventi, restando inteso che eventuali modifiche legislative in materia saranno automaticamente recepite in sede aziendale.

Resta inteso che quando i suddetti permessi sono compresi nella fascia di flessibilità sarà convenzionalmente ripristinato per ciascun Dipendente interessato l'orario normale di lavoro di cui all'art. 4 del C.I.A.

ARTICOLO 2 - PERMESSI NON RETRIBUITI

I/le Dipendenti ai quali si applica l'orario flessibile possono richiedere permessi non retribuiti con le seguenti regole:

a) i permessi non retribuiti possono essere utilizzati con un minimo di 30 minuti e con una durata massima di 4 ore per ogni giornata lavorativa (2 ore per i/le Dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale);

b) i permessi non retribuiti possono essere uniti a permessi retribuiti compensativi di festività soppresse, a permessi ex art. 39 1° comma C.C.N.L. vigente, a permessi compensativi Banca Ore e permessi straordinari retribuiti ex art. 5, c.3, del presente CIA.

c) per l'utilizzo di permessi non retribuiti deve, di norma, essere dato alla Società un preavviso di almeno 1 giorno lavorativo;

d) i permessi non retribuiti possono essere recuperati esclusivamente nella fascia di flessibilità in uscita (per i/le Dipendenti con orario di lavoro a tempo pieno: dalle ore 17.00 sino all'ora di uscita, e comunque non oltre le ore 18.15 dal lunedì al giovedì; dalle ore 13.00 sino all'ora di uscita, e comunque non oltre le ore 14.00 il venerdì; per i/le Dipendenti con orario di lavoro a tempo

parziale valgono le stesse modalità nelle fasce di flessibilità per i medesimi previsti). In tutti i casi di recupero sarà ripristinato l'orario rigido in uscita;

e) non è possibile effettuare recuperi durante le pause pranzo e nella fascia di flessibilità in ingresso;

f) le ore eccedenti il saldo positivo mensile di 5 ore (2 ore per i/le Dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale) non saranno riportate al mese successivo né saranno retribuite o considerate valide ai fini della Banca Ore; il saldo positivo eventualmente risultante al 31/12 di ogni anno sarà azzerato;

g) eventuali ritardi in ingresso al mattino o al rientro pomeridiano saranno addebitati come permessi non retribuiti ~~con un minimo di 15 minuti; a decorrere dall'1/10/2022 per tali ritardi non varrà più il minimo sopra indicato, ma l'addebito corrisponderà sempre ai~~ di durata pari ai minuti di effettivo ritardo; resta inteso che per i/le Dipendenti per i quali si applica l'orario flessibile l'eventuale permesso in entrata decorre dalle ore 8 (addebito minimo di un'ora e 30 minuti);

h) gli eventuali saldi negativi di permessi non retribuiti non potranno eccedere le 8 ore per trimestre. Le eccedenze rispetto al suddetto limite costituiscono, a tutti gli effetti, violazione dell'art. 95 del vigente CCNL; inoltre, le stesse saranno arrotondate all'ora più prossima per essere decurtate nel mese successivo a ciascun trimestre (rispettivamente aprile, luglio, ottobre, gennaio) nell'ordine, e fino a capienza, da:

- Banca Ore (nel limite delle ore già accumulate)
- ferie, se riconducibili a giornate intere
- permessi ex art. 39 1°c. C.C.N.L.
- "festività abolite" (ricondotte a ore),

ovvero, in caso di incapienza, saranno oggetto di addebito sullo stipendio.

Allegato C/2

ACCORDO PERMESSI EX ART. 39 C.C.N.L.

In merito alle modalità di utilizzo delle 8 ore annue di riduzione di orario previste a decorrere dal 1 gennaio 2000 dall'art. 39 1°c. del vigente C.C.N.L., e in deroga a quanto previsto dallo stesso art. 39, si e' convenuto che le suddette ore di "permesso retribuito" possono essere utilizzate come segue:

PER IL PERSONALE CON ORARIO DI LAVORO FULL TIME:

- A ore (minimo un'ora / massimo 8 ore)
- A mezze giornate (4 ore)
- A giornata intera (8 ore).

Resta inteso che l'utilizzo a ore dei suddetti permessi di cui all'art. 39 1°c. può essere collegato a quello, sempre ad ore, previsto dal 2° e 3° comma dell'art. 5 del vigente C.I.A.

PER IL PERSONALE CON ORARIO DI LAVORO PART TIME, in proporzione al tipo di orario, l'utilizzo delle otto ore è così ridotto:

- 6 ore per i pt di 31 ore settimanali
- 6 ore per i pt di 29 ore settimanali
- 5 ore per i pt di 25 e di 24 ore settimanali
- 4 ore per i pt di 20 ore settimanali

Resta inteso che l'utilizzo a ore dei suddetti permessi di cui all'art. 39 1°c. può essere collegato a quello, sempre ad ore, previsto dal 2° e 3° comma. dell'art. 5 del vigente C.I.A.

Allegato D

VERBALE DI ACCORDO SUL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI MENSA AI/LE DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE

Il giorno 14 aprile 1999

tra

- la SOCIETÀ REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI

e

- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della FIBA/CISL, della FISAC/CGIL, della FNA, della UILCA/UIL e dello SNFIA

si è convenuto quanto segue:

1. in deroga a quanto stabilito all'art. 8 punto 11) - b) del vigente Contratto Integrativo Aziendale (*C.I.A. 21/7/1997)*, a far tempo dal prossimo mese di maggio ai/le Dipendenti in servizio a tempo parziale sarà corrisposta l'indennità di mensa prevista dall'articolo 95 punto 1) lettera a) del C.C.N.L. 6/12/1994, in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa;

2. unitamente alla stessa mensilità di maggio p.v. ai/le Dipendenti in servizio saranno corrisposte le somme eventualmente spettanti al titolo e nella misura indicati al precedente punto 1, in relazione al servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo parziale nel periodo decorrente dal 1/3/1994, con riconoscimento di interessi e rivalutazione, come da normativa vigente, aggiornati alla data del pagamento.

Allegato E/1

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA GRADUATORIA MUTUO CASA PERSONALE INQUADRATO NELLE AREE PROFESSIONALI QUADRI – 6° livello Quadro, B, C, D, E (art. 9 A)

1) REDDITO

Si considera reddito l'importo risultante dalla tabella a "Tempo Pieno" del C.C.N.L. per livello e classe di anzianità al 31/12 dell'anno precedente a quello in cui viene presentata la domanda.

Nel caso di coniugi o conviventi che lavorino entrambi in azienda si considera il reddito maggiore.

Relativamente al reddito personale come sopra determinato, il punteggio viene considerato in misura inversamente proporzionale a quello percepito dal Dipendente nell'Area professionale B, posizione organizzativa 3 - ultima classe - arrotondato a € 516. Vale a dire che per ogni € 516 che il/la lavoratore/lavoratrice percepisce in meno rispetto a detta tabella sono attribuiti 0,33 punti in graduatoria.

2) PRIMA RICHIESTA DI MUTUO avanzata nel corso del rapporto di lavoro **50 punti**

3) CONIUGE/CONVIVENTE A CARICO: 4 punti

4) FIGLI A CARICO:

1 figlio	**2 punti**
2 figli:	**4 punti**
3 o più figli:	**5 punti**

5) FAMILIARI A CARICO OLTRE AI PRECEDENTI:

per ogni familiare (con il massimo di 2 punti): **1 punto**

6) ANZIANITA' DI SERVIZIO IN AZIENDA COMPUTABILE AGLI EFFETTI DELL'INDENNITA' DI ANZIANITA', ESCLUSE LE ANZIANITA' CONVENZIONALI:

fino a 10 anni di anzianità:	**2 punti**
altri 10 anni di anzianità sino a 20 anni:	**3 punti**
oltre 20 anni:	**4 punti**

7) SOVRAFFOLLAMENTO NEL CASO DI ABITAZIONE IN AFFITTO:

Quando il rapporto stanze/nucleo familiare risultante dallo stato di famiglia (col massimo di 3 stanze utili e cioè esclusi servizi e cucina) è inferiore a 1: **1 punto**

8) ORDINANZA DI SGOMBERO O SENTENZA ESECUTIVA DI SFRATTO NON PER MOROSITA': 15 punti

9) ANZIANITA' DI GRADUATORIA:

Per ogni anno di permanenza in graduatoria per coloro che hanno presentato regolarmente la domanda e non hanno raggiunto il punteggio necessario per l'assegnazione del mutuo (escluso l'anno di presentazione della prima domanda), con il massimo di 3 punti: **1 punto**

Per l'assegnazione dei punteggi di cui al punto n. 2 e successivi si considera la situazione in atto alla data di presentazione della domanda.

Allegato E/2

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA GRADUATORIA MUTUO CASA FUNZIONARI – art. 9 B1

1) PRIMA RICHIESTA DI MUTUO avanzata nel corso del rapporto di lavoro: **50 punti**

2) CONIUGE/CONVIVENTE A CARICO: 4 punti

3) FIGLI A CARICO:
1 figlio: **2 punti**
2 figli: **4 punti**
3 o più figli: **5 punti**

4) FAMILIARI A CARICO OLTRE AI PRECEDENTI:
per ogni familiare (con il massimo di 2 punti): **1 punto**

5) ANZIANITA' DI SERVIZIO IN AZIENDA COMPUTABILE AGLI EFFETTI DELL'INDENNITA' DI ANZIANITA', ESCLUSE LE ANZIANITA' CONVENZIONALI:
fino a 10 anni di anzianità: **2 punti**
altri 10 anni di anzianità sino a 20 anni: **3 punti**
oltre 20 anni: **4 punti**

6) SOVRAFFOLLAMENTO NEL CASO DI ABITAZIONE IN AFFITTO:
Quando il rapporto stanze/nucleo familiare risultante dallo stato di famiglia (col massimo di 3 stanze utili e cioè esclusi servizi e cucina) è inferiore a 1: **1 punto**

7) ORDINANZA DI SGOMBERO O SENTENZA ESECUTIVA DI SFRATTO NON PER MOROSITA': 15 punti

8) ANZIANITA' DI GRADUATORIA:
Per ogni anno di permanenza in graduatoria per coloro che hanno presentato regolarmente la domanda e non hanno raggiunto il punteggio necessario per l'assegnazione del mutuo (escluso l'anno di presentazione della prima domanda), con il massimo di 3 punti: **1 punto**

9) Per l'assegnazione dei punteggi si considera la situazione in atto alla data di presentazione della domanda.

La graduatoria per le assegnazioni è **inoltre** determinata dalle seguenti priorità nell'ordine sotto indicato:
1. Anzianità di presentazione della domanda.
2. Anzianità di inquadramento al 7° livello.

Per la compilazione della graduatoria si considera la situazione in atto alla data di presentazione della domanda.

Allegato F/1

VERBALE DI ACCORDO
PREVIDENZA INTEGRATIVA AZIENDALE
(Testo dell'Accordo 16/10/1997, come modificato dall'Accordo 30/11/1998 e dall'art. 13 del presente C.I.A.)

Il giorno 16/10/1997 tra

- la SOCIETA' REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI, in persona del suo Presidente Carlo Albani Castelbarco Visconti

e

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FISAC/CGIL, nella persona del Signor Gianluigi Carpegna

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FNA, nella persona del Signor Antonino Di Gaetano

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FIBA/CISL, nella persona del Signor Valter Millano

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della UILASS/UIL, nella persona del Signor Pietro De Munari

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale dello SNFIA, nella persona della Signora Maria Piera Rosso

premesso che:

- il 21/12/1988, sulla base dell'art. 26 del C.I.A. 27/10/1988 e dell'accordo aziendale 15/12/1988, è stata costituita la "Cassa di Previdenza ed Assistenza interaziendale dei Dipendenti della Società Reale Mutua di Assicurazioni e della Reale Riassicurazioni S.p.A.";

- ai sensi del decreto legislativo 21/4/1993 n. 124 è necessario apportare alcune modifiche alle forme pensionistiche complementari preesistenti, allo scopo di adeguarle alle nuove disposizioni in materia di previdenza complementare;

- in data 31/7/1997 è stato siglato fra l'ANIA e le OO.SS. un accordo nazionale in materia di previdenza complementare,

si è convenuto quanto segue:

A) La Cassa di Previdenza e Assistenza sopra indicata, entro il 31/12/1997, prenderà il nome di "Fondo pensione per il personale non Dirigente" (di seguito "Fondo Pensione");

A1) Sono iscritti al "Fondo Pensione" i/le Dipendenti non Dirigenti (di seguito "Dipendenti") assunti a tempo indeterminato (che abbiano superato il periodo di prova) che aderiscano volontariamente al Fondo.
Sono in ogni caso iscritti i/le Dipendenti che alla data del presente accordo avevano aderito al trattamento Previdenziale di cui al punto IV) C) dell'accordo aziendale 15/12/1988.
Per la definizione di "vecchi iscritti" e di "nuovi iscritti" si fa riferimento al punto 4. del regolamento allegato all'accordo ANIA - OO.SS. del 31/7/1997 e

precisamente:
"(....) con l'espressione "vecchi iscritti" si intendono i/le Dipendenti che alla data del 28 Aprile 1993 fossero iscritti ad un "Fondo Pensione", anche se denominato Cassa aziendale di previdenza, o ad altra forma pensionistica complementare, purché costituiti prima del 15 Novembre 1992.
Per contro, si considerano "nuovi iscritti" quei/le Dipendenti che non si trovino nella predetta situazione".

A2) Lo scopo del "Fondo Pensione" (come già della Cassa di Previdenza e Assistenza di cui sopra) consiste nell'attuare per i/le Dipendenti il Trattamento Previdenziale previsto dall'art. 68 del C.C.N.L. 29/10/1987 e successive modifiche ed integrazioni, garantendo agli stessi per il momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato il diritto al percepimento della pensione di vecchiaia, anzianità (o di invalidità per i soli "vecchi iscritti") a carico dell'I.N.P.S., l'erogazione di una rendita vitalizia.

Per i/le Dipendenti "nuovi iscritti", che abbiano maturato i requisiti di cui al comma precedente, trovano inoltre applicazione le disposizioni del punto 6., secondo periodo del regolamento allegato all'accordo ANIA - OO.SS. del 31/7/1997 e precisamente:

" (.....) i lavoratori/lavoratrici/trici "nuovi iscritti" hanno diritto alla prestazione pensionistica complementare per vecchiaia o per anzianità solamente se siano in possesso dei seguenti ulteriori requisiti:

a) per la pensione complementare di vecchiaia, aver maturato almeno cinque anni di partecipazione al Fondo;

b) per la pensione complementare di anzianità, aver maturato almeno quindici anni di partecipazione al Fondo e un'età di non più di dieci anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza".

Al fine di valutare l'anzianità di iscrizione al Fondo si tiene conto anche del periodo di permanenza in un fondo precedente purché sia stata trasferita la posizione individuale.

A3) L'adesione al "Fondo Pensione" avviene su base volontaria, con apposito modulo da richiedersi al Servizio Personale, ed ha effetto dall'1/1 dell'anno successivo a quello della data di ricevimento del modulo stesso da parte del Servizio Personale, che provvederà a trasmettere comunicazione al Fondo.
All'atto dell'adesione al Fondo dovranno essere indicate, sull'apposito modulo, la misura del versamento e le eventuali opzioni relative al T.F.R. secondo quanto indicato al successivo punto A5). Tali opzioni rimarranno valide sino a diversa comunicazione del/della Dipendente, comunicazione che avrà effetto dall'1/1 dell'anno successivo a quello della sua presentazione.

A4) La Società contribuisce al finanziamento del Fondo mediante versamento, a favore di ciascun Dipendente che vi abbia aderito, una volta all'anno, al 1° Aprile, di una somma che dal 1997 è pari al 2% della retribuzione annua lorda, riferita al mese di Marzo, composta dalle seguenti voci:

- Tabella stipendiale omnicomprensiva;
- ogni indennità ricorrente prevista da contratti o accordi nazionali e aziendali (è comunque escluso il Premio Aziendale di Produttività).

Per il personale di cui alla parte seconda del vigente C.C.N.L. si terrà conto inoltre

della quota retributiva, di cui alla lettera b) dell'articolo 147 del C.C.N.L., dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare anteriore a quello precedente il versamento.

A5) a. Ogni Dipendente "vecchio iscritto", per il quale la Società versi il contributo di cui sopra, è soggetto ad un contributo obbligatorio pari ad una delle sottoelencate aliquote, a sua scelta, con il minimo dello 0,5%:

0,5%, 1%, 1,5%, 2%, 3%, 4%.

Detta aliquota sarà applicata alla stessa retribuzione annua indicata al precedente punto A4).

La Società provvederà a trattenere tale contributo del/della Dipendente, in un'unica soluzione, dallo stipendio del mese di Marzo e a trasferirlo al Fondo contestualmente con il proprio versamento.
Il/la Dipendente "vecchio iscritto" potrà prelevare un importo lordo corrispondente al suo contributo annuo dal T.F.R. da lui maturato al mese precedente, secondo il disposto dell'art.1 della legge 29/5/1982 n.297.
Inoltre, potrà destinare al Fondo un quota dell'accantonamento annuale del T.F.R. per un importo uguale a quello versato dalla Società; qualora il T.F.R. maturato nell'anno risultasse inferiore al predetto contributo, esso sarà integralmente destinato al Fondo.
La Società provvederà a trasferire al Fondo le quote annue di T.F.R. secondo quanto sopra indicato, in unica soluzione entro il 31/12 dell'anno.

A5) b. Per i/le Dipendenti "nuovi iscritti" si applica quanto stabilito al punto 7) lettere b) e c) del regolamento allegato all'accordo ANIA - OO.SS. del 31/7/1997; le aliquote a carico del/della Dipendente saranno, a sua scelta, pari a quelle sopra indicate per i "vecchi iscritti", tranne che per l'aliquota minima, che a partire dal 1999 è pari all'1%, e precisamente:
"Il concorso dei lavoratori/lavoratrici/trici avviene:
(....)

b) da parte dei lavoratori/lavoratrici/trici "nuovi iscritti", con esclusione di quelli di cui al 3° comma dell'art. 8 del D.lgs 21 Aprile 1993 n. 124, mediante:

- *versamento al Fondo di un contributo in misura che sarà determinata in sede aziendale, ma che non potrà essere inferiore al 50% del contributo versato dall'impresa. E' consentito al lavoratore/trice l'utilizzo del T.F.R. anche per l'intero importo del contributo a suo carico.*
- *destinazione di una quota dell'accantonamento annuale del T.F.R. per un importo pari al 50% della somma dei contributi versati al Fondo (contributo della Società e contributo del/della Dipendente).*

c) da parte dei/le lavoratori/lavoratrici "nuovi iscritti" che si trovino nelle condizioni di cui al comma 3 dell'art. 8 del D.lgs21 Aprile 1993 n. 124 (c.d. lavoratori/lavoratrici di prima occupazione):

- *versamento di un contributo in misura che sarà determinata in sede aziendale ma che non potrà essere inferiore allo 0,75% della retribuzione presa a base per la determinazione del contributo a carico dell'impresa.*

- *integrale destinazione alla previdenza complementare degli accantonamenti annuali al T.F.R."*

L'aliquota di cui sopra sarà applicata alla stessa retribuzione annua indicata al precedente punto A4).
La Società provvederà a trattenere tale contributo del/la Dipendente, in un'unica soluzione, dallo stipendio del mese di Marzo e a trasferirlo al Fondo contestualmente con il proprio versamento.
La Società provvederà altresì a trasferire al Fondo le quote annue di T.F.R., secondo quanto sopra indicato, in unica soluzione entro il 31/12 dell'anno.

A5) c. A far tempo dall'1/1/2002 il/la Dipendente iscritto al Fondo da almeno otto anni può conseguire un'anticipazione della propria posizione individuale per i motivi e con le modalità indicati dall'art. 7, comma 4 del D.lgs 21/4/1993 n. 124 e successive modifiche e/o integrazioni.
Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per avvalersi della facoltà di cui al precedente comma, sono considerati utili tutti i periodi di contribuzione a forme pensionistiche complementari maturati dal/la Dipendente iscritto, per i quali l'interessato non abbia richiesto il riscatto della posizione individuale.
E' data facoltà al/la Dipendente stesso di reintegrare la propria posizione nel Fondo mediante versamenti da effettuare con le stesse modalità previste dai precedenti punti A5)a ed A5)b.

A6) In caso di adesione al Fondo nell'anno di assunzione (o di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato), il versamento della Società sarà commisurato a 1/12 per ogni mese intero di servizio avendo come parametro la retribuzione del mese di Dicembre e sarà effettuato, congiuntamente al versamento del contributo trattenuto al/la Dipendente (anch'esso commisurato a 1/12 per ogni mese di servizio prestato) e all'eventuale trasferimento della quota annua di T.F.R. destinate al fondo entro il 31/12 dell'anno.

A7) Per il personale cessato in corso d'anno, i versamenti della Società e del/la Dipendente saranno commisurati ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato. In caso di cessazione successiva al versamento, la quota della Società eventualmente eccedente il rateo sopra indicato sarà recuperata dalla Società stessa sulle competenze comunque spettanti per la cessazione del rapporto.
A8) Per il personale in aspettativa, o assente per qualunque causa senza diritto a retribuzione, alla data del prelievo del contributo:

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

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

A9) Per il personale a tempo parziale i versamenti, sia della Società sia del/la Dipendente, saranno effettuati sulla retribuzione di riferimento alla data del versamento, indipendentemente da variazioni dell'orario di lavoro che intervengano nel corso dell'anno.

A10) Il Trattamento Previdenziale continuerà ad essere realizzato attraverso le polizze vita in forma di rendita vitalizia differita - già stipulate con la Società Reale Mutua ed attualmente agganciate al Fondo per la gestione delle tariffe collettive denominato PREVI REALE ed emesse a tasso di premio puro con un'aliquota di partecipazione al rendimento del Fondo fissata al 100% (riconosciuta parte mediante tasso tecnico precontato di tariffa, parte con rivalutazione della prestazione) - e con possibilità di opzione fra rendita e capitale da effettuarsi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro dovuto a quiescenza.
Per i/le Dipendenti "nuovi iscritti" la liquidazione in capitale può avvenire solo nei limiti stabiliti dal D.lgs. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni.

A11) Nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro che non diano diritto al Trattamento Previdenziale indicato al punto A2) :

- nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per causa diversa dalla morte del/della Dipendente, lo stesso ha diritto alle seguenti opzioni:

a) trasferimento della posizione individuale ad un "Fondo Pensione" al quale il/la Dipendente possa avere accesso in relazione alla nuova attività;

b) trasferimento della posizione individuale ad un "Fondo Pensione" aperto, costituito ai sensi dell'art. 9 del D.lgs124/1993;

c) riscatto della posizione individuale maturata.

Per posizione individuale in caso di passaggio ad altro Fondo o di riscatto si fa riferimento alla riserva matematica complessivamente maturata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con un minimo pari al cumulo dei premi unici versati fino a quel momento e al netto delle eventuali ritenute di legge.
L'opzione dovrà essere esercitata entro 10 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro; gli adempimenti conseguenti all'opzione saranno espletati entro sei mesi dall'esercizio dell'opzione stessa ;

- nel caso di morte del/la Dipendente si applica il punto 18. del regolamento allegato all'accordo ANIA - OO.SS. del 31/7/1997 e precisamente:

"In caso di morte del/la lavoratore/trice iscritto al "Fondo Pensione" prima del pensionamento per vecchiaia, hanno diritto a chiedere, tramite il Fondo, il riscatto della posizione individuale del medesimo il coniuge, ovvero i/le figli/figlie, ovvero, se già viventi a carico dell'iscritto, i genitori, salvo diversa espressa indicazione fornita all'ingresso in garanzia o in epoca successiva. Tale indicazione deve comunque riguardare persone legate al lavoratore da rapporti di parentela, o convivente more uxorio o persona al cui mantenimento il/la lavoratore/lavoratrice contribuisca.
Ove manchino i soggetti specificamente indicati al comma precedente e non vi sia stata indicazione di altri soggetti si applica l'art. 10 comma 3 del D.lgs 21 Aprile 1993."

A12) I/le Dipendenti iscritti al Fondo hanno facoltà, anche fuori delle ipotesi di cui al punto precedente, di trasferire la loro posizione individuale (come definita al punto A11) ad altro Fondo Pensione, purché al momento dell'opzione siano trascorsi almeno tre anni di permanenza nel Fondo (a tal fine si conteggia anche il periodo di iscrizione al Trattamento Previdenziale gestito dalla Cassa istituita il 21/12/1988).
Gli adempimenti conseguenti all'opzione saranno espletati entro sei mesi dall'esercizio dell'opzione stessa.
Nei confronti di tali/le Dipendenti continueranno ad applicarsi i punti A4) e A5).

A13) Il contributo della Società, in caso di eventuale non adesione individuale al Fondo, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere salvo quanto previsto al punto A12).

A14) A far tempo dall'1/1/2002 il Fondo continuerà a dare attuazione alle prestazioni di premorienza e di invalidità già previste al punto IV) A) dell'accordo aziendale 15/12/1988, con riferimento agli articoli 13 e 14 del Contratto Integrativo Aziendale 27/10/1988 e successive modifiche ed integrazioni:
- ai/le Dipendenti qualificabili come "Vecchi Iscritti" secondo quanto previsto dal punto 2A) dell'art. 13 del vigente C.I.A.;
- ai/le Dipendenti qualificabili come "Nuovi Iscritti" secondo quanto previsto al punto 2B) dell'art. 13 del vigente C.I.A.

Resta inteso che la quota di contribuzione destinata alla copertura delle suddette prestazioni di premorienza ed invalidità è a totale carico della Società.

A15) Con quanto sopra convenuto le parti riconoscono di aver dato piena attuazione alle disposizioni del C.C.N.L. e degli accordi nazionali in materia di previdenza complementare nonché alle modifiche necessarie al fine dell'adeguamento al D.lgs124/1993 e successive modifiche ed integrazioni.
Le parti convengono altresì che qualora norme di legge rendessero obbligatoria la costituzione di Trattamenti Previdenziali analoghi a quello di cui al presente accordo, i rispettivi obblighi di versamento non subiranno alcun automatico incremento; in tale eventualità, le parti si incontreranno per una verifica circa il coordinamento delle norme di legge con le disposizioni del vigente C.C.N.L. e del presente accordo.

B) L'attuazione dei trattamenti assistenziali previsti per i/le Dipendenti della Società dall'articolo 15 del Contratto Integrativo Aziendale 27/10/1988 e successive modifiche e/o integrazioni, nonché dall'Accordo Nazionale per l'assistenza sanitaria Funzionari/e, ora gestiti dalla Cassa costituita il 21/12/1988, verrà gestita entro il 31/12/1997 tramite una Cassa di Assistenza, presso la quale verranno trasferite le posizioni assicurative già in atto. La suddetta Cassa avrà diritto di percepire dalla Società i contributi stabiliti dai contratti o regolamenti nazionali o aziendali, comunque denominati, comprensivi anche della parte a carico del/della Dipendente che vi abbia aderito.

C) Il presente accordo fa parte integrante del vigente C.I.A.

……omissis……..

Allegato F/2

VERBALE DI ACCORDO
PREVIDENZA INTEGRATIVA AZIENDALE
(testo previgente)

Il giorno 16/10/1997 tra

- la SOCIETA' REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI, in persona del suo Presidente Carlo Albani Castelbarco Visconti

e

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FISAC/CGIL, nella persona del Signor Gianluigi Carpegna

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FNA, nella persona del Signor Antonino Di Gaetano

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FIBA/CISL, nella persona del Signor Valter Millano

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della UILASS/UIL, nella persona del Signor Pietro De Munari

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale dello SNFIA, nella persona della Signora Maria Piera Rosso

premesso che:

- il 21/12/1988, sulla base dell'art. 26 del C.I.A. 27/10/1988 e dell'accordo aziendale 15/12/1988, è stata costituita la "Cassa di Previdenza ed Assistenza interaziendale dei/le Dipendenti della Società Reale Mutua di Assicurazioni e della Reale Riassicurazioni S.p.A.";

- ai sensi del decreto legislativo 21/4/1993 n. 124 è necessario apportare alcune modifiche alle forme pensionistiche complementari preesistenti, allo scopo di adeguarle alle nuove disposizioni in materia di previdenza complementare;

- in data 31/7/1997 è stato siglato fra l'ANIA e le OO.SS. un accordo nazionale in materia di previdenza complementare,

si è convenuto quanto segue:

A) La Cassa di Previdenza e Assistenza sopra indicata, entro il 31/12/1997, prenderà il nome di "Fondo pensione per il personale non Dirigente" (di seguito "Fondo Pensione");

A1) Sono iscritti al "Fondo Pensione" i/le Dipendenti non Dirigenti (di seguito "Dipendenti") assunti a tempo indeterminato (che abbiano superato il periodo di prova) che aderiscano volontariamente al Fondo.
Sono in ogni caso iscritti i/le Dipendenti che alla data del presente accordo

avevano aderito al trattamento Previdenziale di cui al punto IV) C) dell'accordo aziendale 15/12/1988.
Per la definizione di "vecchi iscritti" e di "nuovi iscritti" si fa riferimento al punto 4. del regolamento allegato all'accordo ANIA - OO.SS. del 31/7/1997 e precisamente:
"(....) con l'espressione "vecchi iscritti" si intendono i/le Dipendenti che alla data del 28 Aprile 1993 fossero iscritti ad un "Fondo Pensione", anche se denominato Cassa aziendale di previdenza, o ad altra forma pensionistica complementare, purchè costituiti prima del 15 Novembre 1992.
Per contro, si considerano "nuovi iscritti" quei/le Dipendenti che non si trovino nella predetta situazione".

A2) Lo scopo del "Fondo Pensione" (come già della Cassa di Previdenza e Assistenza di cui sopra) consiste nell'attuare per i/le Dipendenti il Trattamento Previdenziale previsto dall'art. 68 del C.C.N.L. 29/10/1987 e successive modifiche ed integrazioni, garantendo agli stessi per il momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato il diritto al percepimento della pensione di vecchiaia, anzianità (o di invalidità per i soli "vecchi iscritti") a carico dell'I.N.P.S., l'erogazione di una rendita vitalizia.

Per i/le Dipendenti "nuovi iscritti", che abbiano maturato i requisiti di cui al comma precedente, trovano inoltre applicazione le disposizioni del punto 6., secondo periodo del regolamento allegato all'accordo ANIA - OO.SS. del 31/7/1997 e precisamente:

" (.....) i/le lavoratori/lavoratrici "nuovi iscritti" hanno diritto alla prestazione pensionistica complementare per vecchiaia o per anzianità solamente se siano in possesso dei seguenti ulteriori requisiti:

a) per la pensione complementare di vecchiaia, aver maturato almeno cinque anni di partecipazione al Fondo;

b) per la pensione complementare di anzianità, aver maturato almeno quindici anni di partecipazione al Fondo e un'età di non più di dieci anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza".

Al fine di valutare l'anzianità di iscrizione al Fondo si tiene conto anche del periodo di permanenza in un fondo precedente purché sia stata trasferita la posizione individuale.

A3) L'adesione al "Fondo Pensione" avviene su base volontaria, con apposito modulo da richiedersi al Servizio Personale, ed ha effetto dall'1/1 dell'anno successivo a quello della data di ricevimento del modulo stesso da parte del Servizio Personale, che provvederà a trasmettere comunicazione al Fondo.
All'atto dell'adesione al Fondo dovranno essere indicate, sull' apposito modulo, la misura del versamento e le eventuali opzioni relative al T.F.R. secondo quanto indicato al successivo punto A5). Tali opzioni rimarranno valide sino a diversa comunicazione del/della Dipendente, comunicazione che avrà effetto dall'1/1 dell'anno successivo a quello della sua presentazione.

A4) La Società contribuisce al finanziamento del Fondo mediante versamento, a favore di ciascun Dipendente che vi abbia aderito, una volta all'anno, al 1° Aprile, di una somma che dal 1997 è pari al 2% della retribuzione annua lorda, riferita al mese di Marzo, composta dalle seguenti voci:

- tabella;
- contingenza;
- ogni indennità ricorrente prevista da contratti o accordi nazionali e aziendali (è comunque escluso il Premio Aziendale di Produttività).

Per il personale di cui alla parte seconda del vigente C.C.N.L. si terrà conto inoltre della quota retributiva, di cui alla lettera b) dell'articolo 147 del C.C.N.L., dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare anteriore a quello precedente il versamento.

A5) a. Ogni Dipendente "vecchio iscritto", per il quale la Società versi il contributo di cui sopra, è soggetto ad un contributo obbligatorio pari ad una delle sotto elencate aliquote, a sua scelta, con il minimo dello 0,5%:

0,5%, 1%, 1,5%, 2%, 3%, 4%.

Detta aliquota sarà applicata alla stessa retribuzione annua indicata al precedente punto A4).

La Società provvederà a trattenere tale contributo del/la Dipendente, in un'unica soluzione, dallo stipendio del mese di Marzo e a trasferirlo al Fondo contestualmente con il proprio versamento.
Il Dipendente "vecchio iscritto" potrà prelevare un importo lordo corrispondente al suo contributo annuo dal T.F.R. da lui maturato al mese precedente, secondo il disposto dell'art.1 della legge 29/5/1982 n.297.
Inoltre, potrà destinare al Fondo una quota dell'accantonamento annuale del T.F.R. per un importo uguale a quello versato dalla Società; qualora il T.F.R. maturato nell'anno risultasse inferiore al predetto contributo, esso sarà integralmente destinato al Fondo.
La Società provvederà a trasferire al Fondo le quote annue di T.F.R. secondo quanto sopra indicato, in unica soluzione entro il 31/12 dell'anno.
Per gli eventuali anticipi delle quote annue di T.F.R. trasferite al Fondo vale quanto stabilito all'art. 10 del vigente C.I.A.

A5) b. Per i/le Dipendenti "nuovi iscritti" si applica quanto stabilito al punto 7) lettere b.) e c.) del regolamento allegato all'accordo ANIA - OO.SS. del 31/7/1997; le aliquote a carico del/della Dipendente saranno, a sua scelta, pari a quelle sopra indicate per i "vecchi iscritti", tranne che per l'aliquota minima, rispettivamente, pari all'1% per il caso del punto 7) lettera b.) e all'1,5% per il caso del punto 7) lettera c.) del citato regolamento e precisamente:

"Il concorso dei lavoratori/lavoratrici avviene:

(....)

b) da parte dei lavoratori/lavoratrici/trici "nuovi iscritti", con esclusione di quelli di cui al 3° comma dell'art. 8 del D.lgs 21 Aprile 1993 n. 124, mediante:

- *versamento al Fondo di un contributo in misura che sarà determinata in sede aziendale, ma che non potrà essere inferiore al 50% del contributo versato dall'impresa. E' consentito al lavoratore/trice l'utilizzo del T.F.R. anche per l'intero importo del contributo a suo carico.*
- *destinazione di una quota dell'accantonamento annuale del T.F.R. per un importo uguale al contributo versato dall'impresa. Qualora il T.F.R. maturato*

nell'anno risultasse inferiore al predetto contributo, esso sarà integralmente destinato alla previdenza complementare.

c) da parte dei lavoratori/lavoratrici "nuovi iscritti" che si trovino nelle condizioni di cui al comma 3 dell'art. 8 del D.lgs21 Aprile 1993 n. 124 (c.d. lavoratori/lavoratrici di prima occupazione):

- *versamento di un contributo in misura che sarà determinata in sede aziendale ma che non potrà essere inferiore allo 0,75% della retribuzione presa a base per la determinazione del contributo a carico dell'impresa.*
- *integrale destinazione alla previdenza complementare degli accantonamenti annuali al T.F.R."*

L'aliquota di cui sopra sarà applicata alla stessa retribuzione annua indicata al precedente punto A4).
La Società provvederà a trattenere tale contributo del/della Dipendente, in un'unica soluzione, dallo stipendio del mese di Marzo e a trasferirlo al Fondo contestualmente con il proprio versamento.
La Società provvederà altresì a trasferire al Fondo le quote annue di T.F.R., secondo quanto sopra indicato, in unica soluzione entro il 31/12 dell'anno.
Per gli eventuali anticipi delle quote annue di T.F.R. trasferite al Fondo vale quanto previsto dall'art. 7 comma 4 del D.lgs21 Aprile 1993 n. 124 con le percentuali stabilite all'art. 10 del vigente C.I.A.

A6) Per il personale assunto in corso d'anno, il versamento della Società sarà commisurato ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio e sarà effettuato congiuntamente a quello di competenza dell'anno successivo; corrispondentemente, al Dipendente neo assunto sarà proporzionalmente trattenuta e versata la sua quota di contribuzione in aggiunta alla quota dell'anno successivo, con la stessa aliquota e modalità di prelievo.

A7) Per il personale cessato in corso d'anno, i versamenti della Società e del/della Dipendente saranno commisurati ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato. In caso di cessazione successiva al versamento, la quota della Società eventualmente eccedente il rateo sopra indicato sarà recuperata dalla Società stessa sulle competenze comunque spettanti per la cessazione del rapporto.

A8) Per il personale in aspettativa, o assente per qualunque causa senza diritto a retribuzione, alla data del prelievo del contributo:

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

L'astensione obbligatoria dal lavoro per la tutela di legge delle lavoratrici madri è

equiparata, agli effetti del presente punto, al servizio effettivamente prestato.

A9) Per il personale a tempo parziale i versamenti, sia della Società sia del/della Dipendente, saranno effettuati sulla retribuzione di riferimento alla data del versamento, indipendentemente da variazioni dell'orario di lavoro che intervengano nel corso dell'anno.

A10) Il Trattamento Previdenziale continuerà ad essere realizzato attraverso le polizze vita in forma di rendita vitalizia differita - già stipulate con la Società Reale Mutua ed attualmente agganciate al Fondo per la gestione delle tariffe collettive denominato PREVI REALE ed emesse a tasso di premio puro con un'aliquota di partecipazione al rendimento del Fondo fissata al 100% (riconosciuta parte mediante tasso tecnico precontato di tariffa, parte con rivalutazione della prestazione) - e con possibilità di opzione fra rendita e capitale da effettuarsi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro dovuto a quiescenza.
Per i/le Dipendenti "nuovi iscritti" la liquidazione in capitale può avvenire solo nei limiti stabiliti dal D.lgs124/1993 e successive modifiche ed integrazioni.

A11) Nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro che non diano diritto al Trattamento Previdenziale indicato al punto A2):

- nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per causa diversa dalla morte del/la Dipendente, lo stesso ha diritto alle seguenti opzioni:

a) trasferimento della posizione individuale ad un "Fondo Pensione" al quale il/la Dipendente possa avere accesso in relazione alla nuova attività;

b) trasferimento della posizione individuale ad un "Fondo Pensione" aperto, costituito ai sensi dell'art. 9 del D.lgs124/1993;

c) riscatto della posizione individuale maturata.

Per posizione individuale in caso di passaggio ad altro Fondo o di riscatto si fa riferimento alla riserva matematica complessivamente maturata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con un minimo pari al cumulo dei premi unici versati fino a quel momento e al netto delle eventuali ritenute di legge.
L'opzione dovrà essere esercitata entro 10 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro; gli adempimenti conseguenti all'opzione saranno espletati entro sei mesi dall'esercizio dell'opzione stessa ;

- nel caso di morte del/della Dipendente si applica il punto 18. del regolamento allegato all'accordo ANIA - OO.SS. del 31/7/1997 e precisamente:

"In caso di morte del lavoratore/trice iscritto al "Fondo Pensione" prima del pensionamento per vecchiaia, hanno diritto a chiedere, tramite il Fondo, il riscatto della posizione individuale del medesimo il coniuge, ovvero i/le figli/figlie, ovvero, se già viventi a carico dell'iscritto, i genitori, salvo diversa espressa indicazione fornita all'ingresso in garanzia o in epoca successiva. Tale indicazione deve comunque riguardare persone legate al lavoratore da rapporti di parentela, o convivente more uxorio o persona al cui mantenimento il/la lavoratore/lavoratrice contribuisca.
Ove manchino i soggetti specificamente indicati al comma precedente e non vi sia stata indicazione di altri soggetti si applica l'art. 10 comma 3 del D.lgs 21 Aprile 1993."

A12) I/le Dipendenti iscritti al Fondo hanno facoltà, anche fuori delle ipotesi di cui al punto precedente, di trasferire la loro posizione individuale (come definita al punto A11) ad altro Fondo Pensione, purché al momento dell'opzione siano trascorsi almeno tre anni di permanenza nel Fondo (a tal fine si conteggia anche il periodo di iscrizione al Trattamento Previdenziale gestito dalla Cassa istituita il 21/12/1988).
Gli adempimenti conseguenti all'opzione saranno espletati entro sei mesi dall'esercizio dell'opzione stessa.
Nei confronti di tali/le Dipendenti continueranno ad applicarsi i punti A4) e A5).

A13) Il contributo della Società, in caso di eventuale non adesione individuale al Fondo, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere salvo quanto previsto al punto A12).

A14) Il Fondo continuerà a dare attuazione alle prestazioni di premorienza e di invalidità già previste al punto IV) A) dell'accordo aziendale 15/12/1988, con riferimento agli articoli 13 e 14 del Contratto Integrativo Aziendale 27/10/1988 e successive modifiche ed integrazioni, limitatamente ai/le Dipendenti qualificabili come "vecchi iscritti" ai sensi del precedente punto A 1).

A15) Con quanto sopra convenuto le parti riconoscono di aver dato piena attuazione alle disposizioni del C.C.N.L. e degli accordi nazionali in materia di previdenza complementare nonché alle modifiche necessarie al fine dell'adeguamento al D.lgs. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni.
Le parti convengono altresì che qualora norme di legge rendessero obbligatoria la costituzione di Trattamenti Previdenziali analoghi a quello di cui al presente accordo, i rispettivi obblighi di versamento non subiranno alcun automatico incremento; in tale eventualità, le parti si incontreranno per una verifica circa il coordinamento delle norme di legge con le disposizioni del vigente C.C.N.L. e del presente accordo.

B) Salvo quanto previsto al precedente punto A14), i trattamenti di cui agli articoli 13 e 14 del Contratto Integrativo Aziendale 27/10/1988 e successive modifiche e/o integrazioni, ora gestiti dalla Cassa istituita il 21/12/1988, verranno garantiti mediante gestioni assicurative con premio a totale carico del datore di lavoro.

C) L'attuazione dei trattamenti assistenziali previsti per i/le Dipendenti della Società dall'articolo 15 del Contratto Integrativo Aziendale 27/10/1988 e successive modifiche e/o integrazioni, nonché dall'Accordo Nazionale per l'assistenza sanitaria Funzionari/e, ora gestiti dalla Cassa costituita il 21/12/1988, verrà gestita entro il 31/12/1997 tramite una Cassa di Assistenza, presso la quale verranno trasferite le posizioni assicurative già in atto. La suddetta Cassa avrà diritto di percepire dalla Società i contributi stabiliti dai contratti o regolamenti nazionali o aziendali, comunque denominati, comprensivi anche della parte a carico del/della Dipendente che vi abbia aderito.

D) Il presente accordo fa parte integrante del vigente C.I.A., di cui sostituisce l'art. 26 e l'allegato F/1.

NORMA TRANSITORIA
Con riferimento al punto A5) lettera b.), le parti convengono, in via transitoria, che per l'anno 1997 - per tutti i/le Dipendenti "nuovi iscritti" che per l'anno 1997 hanno aderito al Trattamento Previdenziale di cui al punto A2) - sia trasferita al Fondo

in un'unica soluzione entro il 31/12/97, una quota dell'accantonamento al T.F.R. di importo pari al 2% della retribuzione annua complessiva assunta come base per la determinazione del T.F.R. stesso.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che il "Fondo Pensione" di cui al presente accordo gestisce anche il Trattamento Previdenziale Dipendenti non Dirigenti della Reale Riassicurazioni S.p.A., già gestito dalla "Cassa di Previdenza e di Assistenza Interaziendale dei/le Dipendenti della Società Reale Mutua di Assicurazioni e della Reale Riassicurazioni S.p.A.", secondo la specifica regolamentazione aziendale in essa vigente.

Allegato F/3

ACCORDO PREVIDENZA INTEGRATIVA AZIENDALE

Il giorno 30.11.1998

tra

- la SOCIETÀ REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI, in persona del suo Presidente Carlo Albani Castelbarco Visconti

e

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FISAC/CGIL, nella persona del Signor Giampiero Berruti;

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FNA, nella persona del Signor Antonino Di Gaetano;

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FIBA/CISL, nella persona del Signor Valter Millano;

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della UILCA/UIL, nella persona del Signora Anna Maria La Vista;

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale dello SNFIA, nella persona della Signor Stefano Gennari Curlo;

premesso che

1. a norma dell'articolo 6 dell'Accordo 23.05.1969 sul «Trattamento di Previdenza Aziendale aggiuntivo», (di séguito T.P.A.A.) è prevista l'erogazione di una prestazione pensionistica complementare di tipo «definito» con riferimento ad una percentuale dell'ultima retribuzione percepita;
2. ai sensi dell'articolo 18, comma 8 del D.lgsn. 124 del 21.04.1993 non è consentita l'erogazione di prestazioni definite ai lavoratori/lavoratrici Dipendenti aderenti ai Fondi Pensione e qualificabili come «nuovi iscritti» dall'entrata in vigore del predetto decreto;
3. la «Cassa di Previdenza e Assistenza interaziendale dei Dipendenti della Società Reale Mutua di Assicurazioni e della Reale Riassicurazioni S.p.A.», costituita sulla base dell'Accordo aziendale 15.12.1988 prevede l'erogazione di prestazioni di tipo «non definito»;
4. in data 16.10.1997 la Società Reale Mutua di Assicurazioni e le R.S.A. hanno concordato di adeguare alle disposizioni del decreto n. 124/1993 lo statuto della suddetta Cassa, dall'01.01.1998 denominata «Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua»;

si conviene quanto segue:

A) La disciplina del T.P.A.A. non trova applicazione nei confronti dei/le Dipendenti assunti a far tempo dall'01.01.1998.

B) Entro il 31.12.1998 ai/le Dipendenti qualificabili come «nuovi iscritti» che, successivamente al 28.04.1993 e fino alla data del presente Accordo, siano stati provvisoriamente iscritti al T.P.A.A. e che siano in servizio alla data del presente Accordo, troveranno applicazione le seguenti disposizioni:

⇒ **B1.** per ognuno dei/le Dipendenti come sopra definiti, che alla data del presente Accordo abbiano aderito ovvero aderiscano entro il 31.12.1998 al «Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua», la posizione maturata nel T.P.A.A. al 31.12.1997 viene trasferita al «Fondo Pensione»; ai fini dell'applicazione del presente punto per «posizione maturata» si intende:

a. per i/le Dipendenti assunti fra il 29.04.1993 e il 30.06.1997, la riserva matematica accantonata al 31.12.1997 per il T.P.A.A.;

b. per i/le Dipendenti assunti fra il 01.07.1997 e il 31.12.1997, i contributi trattenuti per il T.P.A.A.;

le somme determinate ai sensi delle precedenti lettere a. e b. saranno maggiorate dell'interesse del 5% in ragione del tempo intercorso fra il 01.01.1998 e il 31.12.1998 da considerare quale data di effettivo trasferimento della posizione al «Fondo Pensione»;

⇒ **B2.** ad ognuno dei/le Dipendenti come sopra definiti, che non abbiano aderito al Trattamento previdenziale già gestito dalla Cassa di previdenza ed assistenza di cui al punto IV)-C) dell'Accordo 15.12.1988 - e che entro il 31.12.1998 non aderiscano al «Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua»- verranno restituiti i contributi trattenuti per il T.P.A.A., maggiorati dell'interesse composto del 4,5%.

C) Ai/le Dipendenti interessati dalle disposizioni del precedente punto B.1. verrà consegnata entro 60 giorni dall'avvenuto trasferimento una dichiarazione della Società attestante la somma trasferita.

D) Per i/le Dipendenti interessati dalle disposizioni del precedente punto B.2. la restituzione avverrà con accredito sullo stipendio e con contestuale dichiarazione da parte della Società circa l'importo restituito.

E) A partire dal 1998, a favore dei/le Dipendenti indicati ai precedenti punti A) e B) che abbiano aderito o aderiscano al «Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua», in aggiunta a quanto indicato dal punto A4) dell'Accordo 16.10.1997, è prevista una ulteriore percentuale di contribuzione a carico della Società pari all'1.20%[3] della retribuzione annua lorda presa a base dallo stesso punto A4).

Per l'anno 1998 il versamento avverrà entro il 31.12.1998 e sarà commisurato a 1/12 per ogni mese intero di servizio nel 1998 avendo come parametro la retribuzione del mese di Dicembre.

Per gli anni successivi varranno le modalità di versamento previste dal punto A4) dell'Accordo 16.10.1997.

F) Per l'anno 1998 i/le Dipendenti indicati ai precedenti punti A) e B) che abbiano aderito o aderiscano al «Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua», in aggiunta al contributo eventualmente già versato nel mese di

[3] A seguito dell'Accordo 28/4/2004, "per i Dipendenti assunti dopo il 28/4/93, dall'1/1/04, il contributo al Fondo Pensione di cui al punto E) dell'Accordo Aziendale del 30/11/98 (1,2%) sarà elevato al 2,5%, in aggiunta a quanto indicato dal punto A4) dell'Accordo Aziendale 16/10/97 (2%)".

Aprile, potranno versare al «Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua» quanto trattenuto a titolo di contribuzione per il T.P.A.A. maggiorato dell'interesse previsto al punto B.1., ultimo comma, fermi restando il contributo minimo e il contributo massimo indicati nel punto A5) dell'Accordo 16.10.1997.
I contributi così riconteggiati eventualmente eccedenti il suddetto contributo massimo saranno oggetto di restituzione in sede di conguaglio di fine anno.
Il versamento al «Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua» avverrà contestualmente e con le stesse modalità del versamento di cui al precedente punto E), secondo comma.
A partire dal 1999, a parziale modifica di quanto indicato al punto A5.b) dell'Accordo 16.10.1997, l'aliquota minima del contributo a carico del/della Dipendente è stabilita all'1% delle voci indicate dal punto A4) del medesimo Accordo.

G) Il punto A6) dell'Accordo 16.10.1997 è così sostituito a far tempo dall'entrata in vigore del presente Accordo: «*In caso di adesione al Fondo nell'anno di assunzione (o di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato), il versamento della Società sarà commisurato a 1/12 per ogni mese intero di servizio avendo come parametro la retribuzione del mese di Dicembre e sarà effettuato, congiuntamente al versamento del contributo trattenuto al Dipendente (anch'esso commisurato a 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato) e all'eventuale trasferimento della quota annua di T.F.R. destinata al fondo entro il 31/12 dell'anno»*.

H) Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Accordo viene confermato l'Accordo 16.10.1997.

NORMA TRANSITORIA
Fermo restando quanto previsto al precedente punto G), per i/le Dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro entro il 31.12.1998, in caso di trasformazione del contratto stesso in contratto a tempo indeterminato nel corso del 1999 e di adesione al «Fondo Pensione dei/le Dipendenti del Gruppo Reale Mutua» nel corso dello stesso anno, in aggiunta al versamento del 1999 di cui al precedente punto E) è prevista una ulteriore percentuale di contribuzione a carico della Società pari all'1.20% della retribuzione annua lorda presa a base del punto A4) di cui all'Accordo 16.10.1997, commisurata a 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato nel 1998, avendo come parametro la retribuzione del mese di Dicembre 1998.

NOTA A VERBALE
Qualora dovessero subentrare modifiche e/o integrazioni all'attuale assetto normativo in materia di previdenza complementare, le parti si impegnano ad incontrarsi per una verifica circa il coordinamento del presente Accordo con le norme di legge nel frattempo intervenute, fermo restando in ogni caso che il costo complessivo per la Società non dovrà superare l'onere derivante da quanto concordato con il presente Accordo.

Allegato F/4

ACCORDO PER IL PASSAGGIO DAL TRATTAMENTO DI PREVIDENZA AZIENDALE "PENSIONE REALE" AL "FONDO PENSIONE DEI/LE DIPENDENTI DEL GRUPPO REALE MUTUA" E ADEGUAMENTO DEL CONTRIBUTO AL FONDO PENSIONE PER GLI ASSUNTI DOPO IL 28/4/93

Il giorno 28 aprile 2004

tra

- la SOCIETÀ REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI, in persona del suo Presidente Iti Mihalich, con l'assistenza del Responsabile della Direzione Risorse Umane Carlo Omodeo Zorini

e

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FISAC/CGIL, nelle persone di ~~Sergio Benedetto~~, Massimo Scocca e Maria Donata Morena;

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FNA, nella persona di Antonino Di Gaetano;

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FIBA/CISL, nelle persone di Pietro De Munari, Giovanna Moz, Guido Barco, Michele Lovero e Paola Robba;

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della UILCA/UIL, nelle persone di Andrea Chiesura, Anna Maria Lavista, Riccardo Pautasso e Oscar Belliero;

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale dello SNFIA, nelle persone di Virgilio Maja, Giorgio Vittone, Roberto Gallo e Paolo Roggero

premesso che

sono operanti in Reale Mutua il "Trattamento di Previdenza Aziendale Aggiuntivo" denominato "Pensione Reale" di cui agli Accordi Aziendali del 23/5/69 e del 27/10/88 ed il "Fondo Pensione dei/le Dipendenti del Gruppo Reale Mutua" denominato "Fondo Pensione"

si conviene di regolare la possibilità di passaggio dalla Pensione Reale al Fondo Pensione come segue:

OMISSIS

11. Per i/le Dipendenti assunti dopo il 28/4/93, dall'1/1/04, il contributo al Fondo Pensione di cui al punto E) dell'Accordo Aziendale del 30/11/98 (1,2%) sarà elevato al 2,5%, in aggiunta a quanto indicato dal punto A4) dell'Accordo Aziendale 16/10/97 (2%).

OMISSIS

Allegato F/5

ACCORDO PREVIDENZA INTEGRATIVA AZIENDALE 2007

Il giorno 18 giugno 2007

tra

- la SOCIETÀ REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI, rappresentata dalla Direzione Risorse Umane nelle persone di Giorgio Mentuccia e Nicoletta Maria Ruggieri

e

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FISAC/CGIL, nelle persone di Massimo Scocca, Stefano Barbero e Roberto Rostagno

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FIBA/CISL, nelle persone di Antonella Macciò e Guido Barco,

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della UIL.C.A./UIL, nelle persone di Anna Maria Lavista e Andrea Chiesura

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FNA, nelle persone di Milena Basso e Maurizio Bostiga

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale dello SNFIA, nelle persone di Giorgio Vittone e Gaspare Galligani

premesso che

il Decreto Legge 13 novembre 2006 n.279 ha anticipato all'1/1/2007 l'entrata in vigore del D.Lgs. 5 dicembre 2005 n.252 (Disciplina delle riforme pensionistiche complementari) e che pertanto si rende necessario apportare alcune modifiche agli accordi relativi alle forme pensionistiche complementari preesistenti, allo scopo di adeguarli alle nuove disposizioni in materia di previdenza complementare;

si conviene quanto segue, con decorrenza 1/1/2007

1) A parziale modifica del punto A1), primo comma dell'Accordo 16/10/1997, come modificato dall'Accordo 30/11/1998 e dall'articolo 13 del C.I.A. 20/1/2006 (Accordo riportato nell'Allegato F/1 del C.I.A. 20/1/2006) a far tempo dall'1/1/2007 sono iscritti al Fondo Pensione i/le Dipendenti non Dirigenti assunti a tempo indeterminato ed a tempo determinato che aderiscano volontariamente dopo aver superato il periodo di prova; inoltre, ai sensi dell'articolo 8 del D.Lgs 252/05 e successive modifiche e/o integrazioni, l'adesione al Fondo Pensione può avvenire anche mediante il conferimento del solo T.F.R. maturando.

2) Il primo comma del punto A2) del citato Accordo è sostituito dal seguente "Lo scopo del Fondo Pensione (come già della Cassa di Previdenza e Assistenza di cui sopra) consiste nell'attuare per i/le Dipendenti il Trattamento Previdenziale previsto dall'art. 68 del CCNL 29/10/1987 (*ora art. 86 del C.C.N.L. 18/7/2003*) e successive modifiche ed integrazioni, garantendo agli stessi, per il momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato i requisiti di accesso alla prestazione pensionistica a carico dell'I.N.P.S., con almeno cinque anni di partecipazione al Fondo Pensione, l'erogazione di una rendita vitalizia, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 11, 4° comma del D.Lgs 252/05 e successive modifiche e/o integrazioni."

E' inoltre abrogato il secondo comma del citato punto A2).

3) A parziale modifica del punto A3) del citato Accordo a far tempo dall'1/1/2007, dopo le parole "comunicazione al Fondo" sono aggiunte le seguenti "è fatto salvo quanto indicato al punto A6)."

Inoltre, è aggiunto il seguente ultimo comma "A far tempo dall'1/1/2007, ai sensi dell'articolo 8 del D.Lgs. 252/05 e successive modifiche e/o integrazioni, l'adesione al Fondo Pensione può avvenire anche mediante il conferimento del solo TFR maturando. In tale caso il versamento avverrà dal mese successivo a quello della scelta (esplicita o tacita). Per l'anno 2007 il primo versamento avverrà nel mese di luglio."

4) Al punto A4) del citato Accordo è aggiunto il seguente ultimo comma: "In caso di adesione al Fondo Pensione mediante il conferimento del solo TFR maturando la Società non verserà al Fondo alcun contributo."

5) I commi 4, 5 e 6 del punto A5a) del citato Accordo sono sostituiti dai seguenti: "Il Dipendente "vecchio iscritto" potrà prelevare un importo lordo corrispondente al suo contributo annuo dal TFR maturato ed accantonato presso la Società, secondo il disposto dell'articolo 1 della Legge 29/5/1982 n. 297, nei limiti della capienza del TFR stesso.

Inoltre, a far tempo dall'1/1/2007, potrà destinare al Fondo una quota dell'accantonamento annuale del T.F.R. per una percentuale pari a quella trasferita nell'anno 2006 ovvero pari al 100% del T.F.R. annuo stesso.

A far tempo dall'1/1/2007, la Società provvederà a trasferire al Fondo le quote annue di T.F.R. secondo quanto sopra indicato, con cadenza mensile. Per l'anno 2007 il primo versamento avverrà nel mese di luglio."

6) Il punto A5b) del citato Accordo è così sostituito: "A far tempo dall'1/1/2007 ogni Dipendente "nuovo iscritto" nonché ogni Dipendente "nuovo iscritto" che si trovi nelle condizioni di cui al comma 3 dell'art. 8 del D.lgs. 21 Aprile 1993 n. 124 e successive modifiche e/o integrazioni (c.d. lavoratore di prima occupazione), per il quale la Società

versi il contributo di cui al punto A4), è soggetto ad un contributo obbligatorio pari ad una delle sottoelencate aliquote, a sua scelta, con il minimo dell'1%:

1%, 1,5%, 2%, 3%, 4%.

A far tempo dall'1/1/2008 il contributo minimo sarà pari allo 0,5%, ferme le altre percentuali. Pertanto il contributo sarà pari ad una delle sottoelencate aliquote, a scelta del/della Dipendente:

0,5%, 1%, 1,5%, 2%, 3%, 4%.

Detta aliquota sarà applicata alla stessa retribuzione annua indicata al precedente punto A4).

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

Il Dipendente "nuovo iscritto" non di prima occupazione potrà prelevare un importo lordo corrispondente al suo contributo annuo dal TFR maturato ed accantonato presso la Società, secondo il disposto dell'articolo 1 della Legge 29/5/1982 n. 297, nei limiti della capienza del TFR stesso.

Inoltre, a far tempo dall'1/1/2007, potrà destinare al Fondo una quota dell'accantonamento annuale del T.F.R. per una percentuale pari a quella trasferita nell'anno 2006 ovvero pari al 100% del T.F.R. annuo stesso.

Il Dipendente "nuovo iscritto" di prima occupazione destina integralmente al Fondo l'accantonamento annuale del T.F.R.

A far tempo dall'1/1/2007, la Società provvederà a trasferire al Fondo le quote annue di T.F.R. secondo quanto sopra indicato, con cadenza mensile. Per l'anno 2007 il primo versamento avverrà nel mese di luglio".

7) Il primo comma del punto A5c) del citato Accordo è sostituito dal seguente: "A far tempo dall'1/1/2007 il Dipendente iscritto al Fondo può conseguire un'anticipazione della propria posizione individuale per i motivi e con le modalità indicati dall'art. 11, comma 7 del D.lgs 5/12/2005 n. 252 e successive modifiche e/o integrazioni."

8) Il punto A6) del citato Accordo è così modificato: "In caso di adesione al Fondo nell'anno di assunzione il versamento della Società sarà commisurato a 1/12 per ogni mese intero di servizio avendo come parametro la retribuzione del mese di Dicembre e sarà effettuato, congiuntamente al versamento del contributo trattenuto al Dipendente (anch'esso commisurato a 1/12 per ogni mese di servizio prestato) e all'eventuale trasferimento della quota annua di T.F.R. destinate al fondo entro il 31/12 dell'anno."

9) Al primo comma del punto A10) del citato Accordo prima delle parole "Il Trattamento Previdenziale" sono aggiunte le seguenti: "A far tempo dall'1/1/2007, anche

con riferimento al TFR conferito ai sensi dell'articolo 8 del D.Lgs 5/12/2005 n. 252 e successive modifiche e/o integrazioni,"

10) Il punto A11) del citato Accordo è sostituito dal seguente: "A far tempo dall'1/1/2007, nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro che non diano diritto al Trattamento Previdenziale indicato al punto A2),

- nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per causa diversa dalla morte del/della Dipendente, lo stesso ha diritto alle seguenti opzioni:

  d) trasferimento della posizione individuale presso altra forma pensionistica complementare;

  e) riscatto della posizione individuale maturata, ai sensi dell'articolo 14 commi 2 e 5 (in caso di licenziamento, recesso, dimissioni, risoluzione consensuale, cessazione per superamento del periodo di comporto, scadenza del termine nel rapporto di lavoro a tempo determinato, non ricorrendo i requisiti di cui al citato comma 2) del D. Lgs. 252/05 e successive modifiche e/o integrazioni.

  Per posizione individuale in caso di passaggio ad altro Fondo o di riscatto si fa riferimento alla riserva matematica complessivamente maturata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con un minimo pari al cumulo dei premi unici versati fino a quel momento e al netto delle eventuali ritenute di legge.
  L'opzione dovrà essere esercitata entro 10 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro; gli adempimenti conseguenti all'opzione saranno espletati entro sei mesi dall'esercizio dell'opzione stessa;

- nel caso di morte del/della Dipendente si applica l'articolo 14 comma 3 del D.Lgs 252/05 e successive modifiche e/o integrazioni e precisamente :

  "*In caso di morte dell'aderente ad una forma pensionistica complementare prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica l'intera posizione individuale maturata è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti, la posizione, limitatamente alle forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 13, viene devoluta a finalità sociali secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Nelle forme pensionistiche complementari di cui agli articoli 3, comma 1, lettere da* a) *a g*)*, e 12, la suddetta posizione resta acquisita al fondo pensione.*"

11) Il primo comma del punto A12) del citato Accordo è sostituito dal seguente: "A far tempo dall'1/1/2007, i/le Dipendenti iscritti al Fondo hanno facoltà, anche fuori delle ipotesi di cui al punto precedente, di trasferire la loro posizione individuale (come definita al punto A11) ad altro Fondo Pensione, purché al momento dell'opzione siano trascorsi almeno due anni di permanenza nel Fondo."

12) Il punto A13) è sostituito dal seguente: "Il contributo della Società, in caso di eventuale non adesione individuale al Fondo ovvero, a far tempo dall'1/1/2007, anche in caso di adesione mediante il conferimento del solo T.F.R. maturando, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere."

13) Al primo comma del punto A15) del citato Accordo dopo le parole "adeguamento al D.Lgs. 124/1993 e successive modifiche e/o integrazioni" sono aggiunte le parole

"nonché al D.lgs. 252/05 e successive modifiche e/o integrazioni".

Pertanto a far tempo dal 1/1/2007 il testo del verbale di accordo di cui all'Allegato F/1 del vigente C.I.A. è il seguente:

VERBALE DI ACCORDO PREVIDENZA INTEGRATIVA AZIENDALE

(Testo dell'Accordo 16/10/1997, come modificato dall'Accordo 30/11/1998 e dall'art. 13 del vigente C.I.A. e dall'Accordo 18/6/2007)

Il giorno 16/10/1997 tra

- la SOCIETA' REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI, in persona del suo Presidente Carlo Albani Castelbarco Visconti

e

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FISAC/CGIL, nella persona del Signor Gianluigi Carpegna

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FNA, nella persona del Signor Antonino Di Gaetano

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FIBA/CISL, nella persona del Signor Valter Millano

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della UILASS/UIL, nella persona del Signor Pietro De Munari

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale dello SNFIA, nella persona della Signora Maria Piera Rosso

premesso che:

- il 21/12/1988, sulla base dell'art. 26 del C.I.A. 27/10/1988 e dell'accordo aziendale 15/12/1988, è stata costituita la "Cassa di Previdenza ed Assistenza interaziendale dei/le Dipendenti della Società Reale Mutua di Assicurazioni e della Reale Riassicurazioni S.p.A.";

- ai sensi del decreto legislativo 21/4/1993 n. 124 è necessario apportare alcune modifiche alle forme pensionistiche complementari preesistenti, allo scopo di adeguarle alle nuove disposizioni in materia di previdenza complementare;

- in data 31/7/1997 è stato siglato fra l'ANIA e le OO.SS. un accordo nazionale in materia di previdenza complementare,

si è convenuto quanto segue:

A) La Cassa di Previdenza e Assistenza sopra indicata, entro il 31/12/1997, prenderà il nome di "Fondo pensione per il personale non Dirigente" (di seguito "Fondo Pensione");

A1) Sono iscritti al "Fondo Pensione" i/le Dipendenti non Dirigenti (di seguito

”Dipendenti”) assunti a tempo indeterminato ed a tempo determinato che aderiscano volontariamente dopo aver superato il periodo di prova; inoltre, ai sensi dell’articolo 8 del D.Lgs 252/05 e successive modifiche e/o integrazioni, l’adesione al Fondo Pensione può avvenire anche mediante il conferimento del solo T.F.R. maturando.
Sono in ogni caso iscritti i/le Dipendenti che alla data del presente accordo avevano aderito al trattamento Previdenziale di cui al punto IV) C) dell’accordo aziendale 15/12/1988.
Per la definizione di “vecchi iscritti” e di “nuovi iscritti” si fa riferimento al punto 4. del regolamento allegato all’accordo ANIA - OO.SS. del 31/7/1997 e precisamente:
“(....) con l’espressione “vecchi iscritti” si intendono i/le Dipendenti che alla data del 28 Aprile 1993 fossero iscritti ad un “Fondo Pensione”, anche se denominato Cassa aziendale di previdenza, o ad altra forma pensionistica complementare, purché costituiti prima del 15 Novembre 1992.
Per contro, si considerano “nuovi iscritti” quei/le Dipendenti che non si trovino nella predetta situazione”.

A2) Lo scopo del “Fondo Pensione” (come già della Cassa di Previdenza e Assistenza di cui sopra) consiste nell’attuare per i/le Dipendenti il Trattamento Previdenziale previsto dall’art. 68 del C.C.N.L. 29/10/1987 (*ora art. 86 C.C.N.L. 18/7/2003*) e successive modifiche ed integrazioni, garantendo agli stessi, per il momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato i requisiti di accesso alla prestazione pensionistica a carico dell’I.N.P.S. con almeno cinque anni di partecipazione al Fondo Pensione, l'erogazione di una rendita vitalizia, fatto salvo quanto previsto dall’articolo 11, 4° comma del D.Lgs 252/05 e successive modifiche e/o integrazioni..

Al fine di valutare l’anzianità di iscrizione al Fondo si tiene conto anche del periodo di permanenza in un fondo precedente purché sia stata trasferita la posizione individuale.

A3) L'adesione al “Fondo Pensione” avviene su base volontaria, con apposito modulo da richiedersi al Servizio Personale, ed ha effetto dall’1/1 dell'anno successivo a quello della data di ricevimento del modulo stesso da parte del Servizio Personale, che provvederà a trasmettere comunicazione al Fondo; è fatto salvo quanto indicato al punto A6).
All'atto dell'adesione al Fondo dovranno essere indicate, sull’apposito modulo, la misura del versamento e le eventuali opzioni relative al T.F.R. secondo quanto indicato al successivo punto A5). Tali opzioni rimarranno valide sino a diversa comunicazione del/della Dipendente, comunicazione che avrà effetto dall’1/1 dell'anno successivo a quello della sua presentazione.[4]
A far tempo dall’1/1/2007, ai sensi dell’articolo 8 del D.Lgs. 252/05 e successive modifiche e/o integrazioni, l’adesione al Fondo Pensione può avvenire anche mediante il conferimento del solo TFR maturando. In tale caso il versamento avverrà dal mese successivo a quello della scelta (esplicita o tacita). Per l’anno 2007 il primo versamento avverrà nel mese di luglio.

A4) La Società contribuisce al finanziamento del Fondo mediante versamento, a favore di ciascun Dipendente che vi abbia aderito, una volta all'anno, al 1° Aprile, di una somma

[4] Salvo quanto previsto dal D.Lgs 252/05 in materia di TFR, ai sensi dell’articolo 13 punto 1 del CIA 10/1/2006, le opzioni di cui al punto A5) del presente accordo rimarranno valide fino a diversa comunicazione del/della Dipendente, comunicazione che potrà essere effettuata fino al 15/1 di ogni anno con effetto dall’1/1 dello stesso anno.

che dal 1997 è pari al 2%[5] della retribuzione annua lorda, riferita al mese di Marzo, composta dalle seguenti voci:

- Tabella stipendiale omnicomprensiva;
- ogni indennità ricorrente prevista da contratti o accordi nazionali e aziendali (è comunque escluso il Premio Aziendale di Produttività).

Per il personale di cui alla parte seconda del vigente C.C.N.L. si terrà conto inoltre della quota retributiva, di cui alla lettera b) dell'articolo 147 del C.C.N.L. (*ora Art. 153 C.C.N.L. 18/7/2003*), dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare anteriore a quello precedente il versamento.
In caso di adesione al Fondo Pensione mediante il conferimento del solo TFR maturando la Società non verserà al Fondo alcun contributo.

A5) a. Ogni Dipendente "vecchio iscritto", per il quale la Società versi il contributo di cui sopra, è soggetto ad un contributo obbligatorio pari ad una delle sottoelencate aliquote, a sua scelta, con il minimo dello 0,5%:

0,5%, 1%, 1,5%, 2%, 3%, 4%.

Detta aliquota sarà applicata alla stessa retribuzione annua indicata al precedente punto A4).
La Società provvederà a trattenere tale contributo del/della Dipendente, in un'unica soluzione, dallo stipendio del mese di Marzo e a trasferirlo al Fondo contestualmente con il proprio versamento.

Il Dipendente "vecchio iscritto" potrà prelevare un importo lordo corrispondente al suo contributo annuo dal TFR maturato ed accantonato presso la Società, secondo il disposto dell'articolo 1 della Legge 29/5/1982 n. 297, nei limiti della capienza del TFR stesso.

Inoltre, a far tempo dall'1/1/2007, potrà destinare al Fondo una quota dell'accantonamento annuale del T.F.R. per una percentuale pari a quella trasferita nell'anno 2006 ovvero pari al 100% del T.F.R. annuo stesso.

A far tempo dall'1/1/2007, la Società provvederà a trasferire al Fondo le quote annue di T.F.R. secondo quanto sopra indicato, con cadenza mensile. Per l'anno 2007 il primo versamento avverrà nel mese di luglio.

A5) b. A far tempo dall'1/1/2007 ogni Dipendente "nuovo iscritto" nonché ogni Dipendente "nuovo iscritto" che si trovi nelle condizioni di cui al comma 3 dell'art. 8 del

[5] A seguito dell'Accordo 28/4/2004, "per i Dipendenti assunti dopo il 28/4/93, dall'1/1/04, il contributo al Fondo Pensione di cui al punto E) dell'Accordo Aziendale del 30/11/98 (1,2%) sarà elevato al 2,5%, in aggiunta a quanto indicato dal punto A4) dell'Accordo Aziendale 16/10/97 (2%)".

A seguito dell'Accordo 28/4/2004, "Per ognuno dei Dipendenti già iscritti alla "Pensione Reale" che hanno trasferito la riserva matematica …omissis…, la Società, a far tempo dal 2004, verserà al "Fondo Pensione", nella posizione individuale già in essere, in aggiunta a quanto indicato dal punto A4) dell'Accordo Aziendale 16/10/97 (2%), un ulteriore contributo "ex Pensione Reale" pari al 6% della stessa retribuzione annua lorda presa a base dal citato punto A4."

D.lgs. 21 Aprile 1993 n. 124 e successive modifiche e/o integrazioni (c.d. lavoratore di prima occupazione), per il quale la Società versi il contributo di cui al punto A4), è soggetto ad un contributo obbligatorio pari ad una delle sottoelencate aliquote, a sua scelta, con il minimo dell'1%:

1%, 1,5%, 2%, 3%, 4%.

A far tempo dall'1/1/2008 il contributo minimo sarà pari allo 0,5%, ferme le altre percentuali. Pertanto il contributo sarà pari ad una delle sottoelencate aliquote, a scelta del/della Dipendente:

0,5%, 1%, 1,5%, 2%, 3%, 4%.

Detta aliquota sarà applicata alla stessa retribuzione annua indicata al precedente punto A4).

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

Il Dipendente "nuovo iscritto" non di prima occupazione potrà prelevare un importo lordo corrispondente al suo contributo annuo dal TFR maturato ed accantonato presso la Società, secondo il disposto dell'articolo 1 della Legge 29/5/1982 n. 297, nei limiti della capienza del TFR stesso.

Inoltre, a far tempo dall'1/1/2007, potrà destinare al Fondo una quota dell'accantonamento annuale del T.F.R. per una percentuale pari a quella trasferita nell'anno 2006 ovvero pari al 100% del T.F.R. annuo stesso.

Il Dipendente "nuovo iscritto" di prima occupazione destina integralmente al Fondo l'accantonamento annuale del T.F.R.

A far tempo dall'1/1/2007, la Società provvederà a trasferire al Fondo le quote annue di T.F.R. secondo quanto sopra indicato, con cadenza mensile. Per l'anno 2007 il primo versamento avverrà nel mese di luglio"

A5) c. A far tempo dall'1/1/2007 il Dipendente iscritto al Fondo può conseguire un'anticipazione della propria posizione individuale per i motivi e con le modalità indicati dall'art. 11, comma 7 del D.lgs. 5/12/2005 n. 252 e successive modifiche e/o integrazioni. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per avvalersi della facoltà di cui al precedente comma, sono considerati utili tutti i periodi di contribuzione a forme pensionistiche complementari maturati dal Dipendente iscritto, per i quali l'interessato non abbia richiesto il riscatto della posizione individuale.
E' data facoltà al Dipendente stesso di reintegrare la propria posizione nel Fondo mediante versamenti da effettuare con le stesse modalità previste dai precedenti punti A5)a ed A5)b.

A6) In caso di adesione al Fondo nell'anno di assunzione, il versamento della Società sarà commisurato a 1/12 per ogni mese intero di servizio avendo come parametro la

retribuzione del mese di Dicembre e sarà effettuato, congiuntamente al versamento del contributo trattenuto al Dipendente (anch'esso commisurato a 1/12 per ogni mese di servizio prestato) e all'eventuale trasferimento della quota annua di T.F.R. destinate al fondo entro il 31/12 dell'anno.

A7) Per il personale cessato in corso d'anno, i versamenti della Società e del/della Dipendente saranno commisurati ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato. In caso di cessazione successiva al versamento, la quota della Società eventualmente eccedente il rateo sopra indicato sarà recuperata dalla Società stessa sulle competenze comunque spettanti per la cessazione del rapporto.

A8) Per il personale in aspettativa, o assente per qualunque causa senza diritto a retribuzione, alla data del prelievo del contributo:

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

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

A9) Per il personale a tempo parziale i versamenti, sia della Società sia del/della Dipendente, saranno effettuati sulla retribuzione di riferimento alla data del versamento, inDipendentemente da variazioni dell'orario di lavoro che intervengano nel corso dell'anno.

A10) A far tempo dall'1/1/2007, anche con riferimento al TFR conferito ai sensi dell'articolo 8 del D.Lgs 5/12/2005 n. 252 e successive modifiche e/o integrazioni, il Trattamento Previdenziale continuerà ad essere realizzato attraverso le polizze vita in forma di rendita vitalizia differita - già stipulate con la Società Reale Mutua ed attualmente agganciate al Fondo per la gestione delle tariffe collettive denominato PREVI REALE ed emesse a tasso di premio puro con un'aliquota di partecipazione al rendimento del Fondo fissata al 100% (riconosciuta parte mediante tasso tecnico precontato di tariffa, parte con rivalutazione della prestazione) - e con possibilità di opzione fra rendita e capitale da effettuarsi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro dovuto a quiescenza.
Per i/le Dipendenti "nuovi iscritti" la liquidazione in capitale può avvenire solo nei limiti stabiliti dal D.lgs. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni.

A11) A far tempo dall'1/1/2007, nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro che non diano diritto al Trattamento Previdenziale indicato al punto A2):

- nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per causa diversa dalla morte del/della Dipendente, lo stesso ha diritto alle seguenti opzioni:

  a) trasferimento della posizione individuale presso altra forma pensionistica complementare;

b) riscatto della posizione individuale maturata, ai sensi dell'articolo 14 commi 2 e 5 (in caso di licenziamento, recesso, dimissioni, risoluzione consensuale, cessazione per superamento del periodo di comporto, scadenza del termine nel rapporto di lavoro a tempo determinato, non ricorrendo i requisiti di cui al citato comma 2) del D. Lgs. 252/05 e successive modifiche e/o integrazioni.

Per posizione individuale in caso di passaggio ad altro Fondo o di riscatto si fa riferimento alla riserva matematica complessivamente maturata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con un minimo pari al cumulo dei premi unici versati fino a quel momento e al netto delle eventuali ritenute di legge.
L'opzione dovrà essere esercitata entro 10 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro; gli adempimenti conseguenti all'opzione saranno espletati entro sei mesi dall'esercizio dell'opzione stessa;

- nel caso di morte del/della Dipendente si applica l'articolo 14 comma 3 del D.Lgs 252/05 e successive modifiche e/o integrazioni e precisamente:

  " *In caso di morte dell'aderente ad una forma pensionistica complementare prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica l'intera posizione individuale maturata è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti, la posizione, limitatamente alle forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 13, viene devoluta a finalità sociali secondo le modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Nelle forme pensionistiche complementari di cui agli articoli 3, comma 1, lettere da* a) *a g*)*, e 12, la suddetta posizione resta acquisita al fondo pensione.*"

A12) A far tempo dall'1/1/2007 i/le Dipendenti iscritti al Fondo hanno facoltà, anche fuori delle ipotesi di cui al punto precedente, di trasferire la loro posizione individuale (come definita al punto A11) ad altro Fondo Pensione, purché al momento dell'opzione siano trascorsi almeno due anni di permanenza nel Fondo (a tal fine si conteggia anche il periodo di iscrizione al Trattamento Previdenziale gestito dalla Cassa istituita il 21/12/1988).
Gli adempimenti conseguenti all'opzione saranno espletati entro sei mesi dall'esercizio dell'opzione stessa.
Nei confronti di tali/le Dipendenti continueranno ad applicarsi i punti A4) e A5).

A13) Il contributo della Società, in caso di eventuale non adesione individuale al Fondo ovvero, a far tempo dall'1/1/2007, anche in caso di adesione mediante il conferimento del solo T.F.R. maturando, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

A14) A far tempo dall'1/1/2002 il Fondo continuerà a dare attuazione alle prestazioni di premorienza e di invalidità già previste al punto IV) A) dell'accordo aziendale 15/12/1988, con riferimento agli articoli 13 e 14 del Contratto Integrativo Aziendale 27/10/1988 e successive modifiche ed integrazioni:
- ai/le Dipendenti qualificabili come "Vecchi Iscritti" secondo quanto previsto dal punto 2A) dell'art. 13 del vigente C.I.A.;
- ai/le Dipendenti qualificabili come "Nuovi Iscritti" secondo quanto previsto al punto 2B) dell'art. 13 del vigente C.I.A.

Resta inteso che la quota di contribuzione destinata alla copertura delle suddette prestazioni di premorienza ed invalidità è a totale carico della Società.

A15) Con quanto sopra convenuto le parti riconoscono di aver dato piena attuazione alle disposizioni del C.C.N.L. e degli accordi nazionali in materia di previdenza

complementare nonché alle modifiche necessarie al fine dell'adeguamento al D.lgs. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni nonché al D.lgs. 252/05 e successive modifiche ed integrazioni.
Le parti convengono altresì che qualora norme di legge rendessero obbligatoria la costituzione di Trattamenti Previdenziali analoghi a quello di cui al presente accordo, i rispettivi obblighi di versamento non subiranno alcun automatico incremento; in tale eventualità, le parti si incontreranno per una verifica circa il coordinamento delle norme di legge con le disposizioni del vigente C.C.N.L. e del presente accordo.

B) L'attuazione dei trattamenti assistenziali previsti per i/le Dipendenti della Società dall'articolo 15 del Contratto Integrativo Aziendale 27/10/1988 e successive modifiche e/o integrazioni, nonché dall'Accordo Nazionale per l'assistenza sanitaria Funzionari/e, ora gestiti dalla Cassa costituita il 21/12/1988, verrà gestita entro il 31/12/1997 tramite una Cassa di Assistenza, presso la quale verranno trasferite le posizioni assicurative già in atto. La suddetta Cassa avrà diritto di percepire dalla Società i contributi stabiliti dai contratti o regolamenti nazionali o aziendali, comunque denominati, comprensivi anche della parte a carico del/della Dipendente che vi abbia aderito.

C) Il presente accordo fa parte integrante del vigente C.I.A.

……omissis……..”

Allegato F/6

ACCORDO *A LATERE* PREVIDENZA INTEGRATIVA AZIENDALE 2007

Il giorno 24 settembre 2007

tra

- la SOCIETÀ REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI, rappresentata dalla Direzione Risorse Umane nelle persone di Giorgio Mentuccia e Nicoletta Maria Ruggieri

e

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FISAC/CGIL, nelle persone di Massimo Scocca, Stefano Barbero e Roberto Rostagno

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FIBA/CISL, nelle persone di Antonella Macciò e Guido Barco,

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della UIL.C.A./UIL, nelle persone di Anna Maria Lavista e Andrea Chiesura

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale della FNA, nelle persone di Milena Basso e Maurizio Bostiga

- la Rappresentanza Sindacale Aziendale dello SNFIA, nelle persone di Giorgio Vittone e Gaspare Galligani

si conviene quanto segue, con decorrenza 1/1/2008:

1) A parziale modifica ed integrazione di quanto previsto dall'Accordo 16/10/1997 (Accordo riportato nell'Allegato F/1 del C.I.A. 20/1/2006), come modificato, da ultimo, dall'Accordo sulla Previdenza Integrativa Aziendale del 18/6/2007:

a) la Società si impegna, a far tempo dall'anno 2008, a versare il contributo di cui al punto A4) per ogni Dipendente che conferirà il proprio TFR al Fondo Pensione, con modalità esplicita o tacita;

b) dall'anno 2008 il Dipendente non sarà più soggetto ad alcun contributo minimo obbligatorio, ma potrà, a sua scelta, versare un contributo con aliquota pari allo 0,5% o ad un multiplo della stessa. La comunicazione dovrà avvenire secondo i tempi e le modalità indicati al punto A3).

2) Le Parti concordemente si impegnano a recepire le predette modifiche nel citato Accordo sulla Previdenza Integrativa Aziendale, di cui formeranno parte integrante a decorrere dal 1° gennaio 2008.

Allegato G/1

POLIZZA MALATTIE PERSONALE AMMINISTRATIVO INQUADRATO nelle AREE PROFESSIONALI: QUADRI – 6° LIVELLO QUADRO, B, C, D, E e PERSONALE DI CUI ALLA PARTE SECONDA DEL C.C.N.L. …….

(in applicazione dell'art. 15 lett. A) del presente C.I.A.)

Polizza	N. **11280**
Agenzia	**259**
Contraente	**CASSA DI ASSISTENZA DEI/LE DIPENDENTI DEL GRUPPO REALE MUTUA**

Allegato H

POLIZZA LONG TERM CARE
(polizza assistenza a lungo termine)

Le parti si danno atto che attualmente è attivo il Fondo Unico Nazionale per l'assicurazione contro i rischi di non autosufficienza (LTC) dei/le Dipendenti del settore assicurativo, come previsto dall'art. 86 del vigente CCNL.

Allegato I

DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN MERITO ALL'ARTICOLO 51 DEL VIGENTE C.C.N.L.

In relazione alla rilevanza ed alla delicatezza delle problematiche di cui all'articolo 51 del vigente C.C.N.L., le parti firmatarie convengono di porre la massima attenzione alla questione e di monitorare con continuità la situazione nel corso degli incontri periodici.

Allegato L

RIPOSI PER ALLATTAMENTO – ACCORDO IN TEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE DEL 27/3/2012

Il giorno 27 marzo 2012,

tra

la Società Reale Mutua di Assicurazioni, nelle persone del Direttore Centrale Risorse, Francesco Rapetti, e della Responsabile Relazioni Sindacali, Nicoletta Maria Ruggieri,

e

- La Rappresentanza Sindacale Aziendale della FISAC/CGIL, nelle persone di Massimo Scocca, Stefano Barbero, Roberto Rostagno e Maria Antonietta Paganelli;
- La Rappresentanza Sindacale Aziendale della FIBA/CISL, nelle persone di Antonella Macciò e Guido Barco;
- La Rappresentanza Sindacale Aziendale della UIL.CA./UIL, nella persona di Riccardo Pautasso;
- La Rappresentanza Sindacale Aziendale della FNA, nelle persone di Milena Basso e Roberto Perozeni;
- La Rappresentanza Sindacale Aziendale dello SNFIA, nelle persone di Fabrizio Storti e Pietro Romano;

Premesso che da tempo le Parti si confrontano su tematiche di responsabilità sociale, in particolare in materia di ambiente e di politiche family friendly, si conviene quanto segue:

- omissis –

1) Riposi per allattamento

In un'ottica di crescente attenzione alle necessità di cura dei/le figli/figlie neonati, la Società - che già consente ai genitori di fruire dei previsti riposi per allattamento optando, fra gli altri, per l'orario lavorativo di sei ore consecutive, dalle ore 8:00 alle ore 14:00, senza rientro pomeridiano - a decorrere dalla data di firma del presente accordo corrisponderà il buono pasto giornaliero dal lunedì al giovedì, in applicazione di quanto previsto dai vigenti articoli 96 del CCNL e 19 del CIA, oltre che al genitore che fruisce dei riposi per allattamento con orario spezzato, anche a quello che ha optato per il sopra citato orario senza rientro pomeridiano.

Allegato M

Elenco auto aziendali

MARCA	MOD	DESCRIZIONE MODELLO	SEGM.	ALIM	KW	CV	TRAZ	C02
VOLKSWAGEN	GOLF	1.5 TSI eHybrid Edition Plus DSG	BER	PHEV	110	150	anteriore	6
BYD	SEAL U	Seal U DM-i Boost	SUV	PHEV	100	218	anteriore	21
ALFA ROMEO	JUNIOR	1.2 21 KW (136 CV) Edct6	SUV	MHEV B	100	136	anteriore	109
JEEP	AVENGER	1.2 MHEV 4xe Upland	SUV	MHEV B	100	135	4x4	123
PEUGEOT	3008 new	Hybrid 136 Allure e-DCS 6	SUV	MHEV B	100	136	anteriore	123
BMW	SERIE 1	SERIE 1 120D	BER	MHEV D	120	163	anteriore	112
NISSAN	QASHQAI	1.5 HEV e-Power N-Connecta Auto	SUV	HEV	140	190	anteriore	117
TOYOTA	C-HR	2023 / 5P / SUV 1.8 HV E-CVT Trend	SUV	HEV	72	98	anteriore	108
TOYOTA	COROLLA	TS 1.8 Hybrid Active MY24	SW	HEV	72	98	anteriore	102
VOLKSWAGEN	PASSAT	2.0 TDI SCR Passat DSG	SW	DIESEL	110	150	anteriore	131
KIA	EV3	EV3 81,4KWH EARTH	SUV	BEV	150	204	anteriore	0

Allegato N

DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN MERITO ALL'ASSOCIAZIONE SENIORES REALE GROUP

Le Parti si danno atto che sussiste per il Dipendente che va in quiescenza il diritto ad aderire alle coperture assicurative tempo per tempo previste dagli accordi fra la Società Reale Mutua di Assicurazioni e l'Associazione Seniores Reale Group – ivi compresa la polizza malattia in convenzione a vita intera - a condizione che lo stesso sia iscritto all'Associazione Seniores.

Reale Mutua si impegna a richiedere all'Associazione Seniores, autonoma e indipendente, informazioni circa eventuali modifiche di Statuto, e a darne comunicazione alle RSA.

Le RSA saranno inoltre informate nel caso in cui in futuro dovessero essere variate le condizioni delle coperture assicurative.

Allegato P

ACCORDO SU ANZIANITA' A LIVELLO DI GRUPPO - D.Lgs. 23/2015

Il giorno 22/2/2016,

tra

la Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, in persona del Direttore Generale Luca Filippone, con l'assistenza della Direzione Risorse nelle persone di Marco Barioni, Renzo Liaj e Nicoletta Maria Ruggieri,

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali della Società Reale Mutua di Assicurazioni, Reale Immobili S.p.A., Reale ITES GEIE, Italiana Assicurazioni S.p.A., Blue Assistance S.p.A. e Banca Reale S.p.A. (di seguito Società del Gruppo), nelle persone di:

- Massimo Scocca, Stefano Barbero, Roberto Rostagno, Roberto Padello, Roberto Pozzati, Rossano Massetti, Maurizio Napoli, Riccardo Pes, Maria Rita Angelico e Andrea Utensili per la FISAC/CGIL;
- Antonella Macciò, Guido Barco, Walter Abbate e Giovanni Amatulli per la FIRST/CISL;
- Andrea Chiesura, Riccardo Pautasso, Giorgio Ghibellini, Susanna Radeglia, Ester Vignoli e Patrizia Bergami per la UILCA;
- Roberto Perozeni, Maurizio Bostiga e Ottaviano d'Albertas per la FNA;
- Fabrizio Storti, Pietro Romano, Arnaldo De Marco e Riccardo Gatti per lo SNFIA;

premesso che

-alcuni istituti previsti dal CCNL ANIA e dai contratti integrativi aziendali delle Società del Gruppo includono, nel computo degli anni di effettivo servizio, anche i periodi prestati presso altre Società dello stesso Gruppo assicurativo;

-il D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, ha introdotto disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti per le assunzioni effettuate dalla sua entrata in vigore (7/3/2015);

si conviene quanto segue:

in caso di passaggio del dipendente da una Società ad un'altra del Gruppo, l'anzianità effettiva di servizio già maturata senza soluzione di continuità viene mantenuta anche ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 23/2015.

la Capogruppo
Società Reale Mutua di Assicurazioni

RSA

Allegato Q

ACCORDO SU LAVORO AGILE

Il giorno 23/12/2021,

tra

la Società Reale Mutua di Assicurazioni, in persona del Direttore Generale Luca Filippone, con l'assistenza di Mauro Paccione e Nicoletta Maria Ruggieri

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali, nelle persone di:
- Massimo Scocca, Stefano Barbero, Regis Cattelan, Marco De Rosa, Roberto Rostagno, Roberto Padello, Ezio Vietto, Stefano Lippa e Liliana Golosio per la FISAC/CGIL;
- Antonella Macciò e Paolo Antonio Pastura per la FIRST/CISL;
- Andrea Chiesura, Giorgio Ghibellini, Riccardo Pautasso, Paola Robba e Giuseppe Orlandi per la UILCA;
- Roberto Perozeni, Maurizio Bostiga e Ottaviano D'Albertas per la FNA;
- Fabrizio Storti, Maria Antonietta Paganelli, Mauro Mitola, Arnaldo De Marco e Roberto Mazzetti per lo SNFIA;

premesso che

a) la sperimentazione avviatasi con la stipula - a partire dal 2017 - degli accordi sul lavoro agile nelle Aziende del Gruppo, unita all' esperienza connessa all'emergenza sanitaria di quest'ultimo periodo, hanno permesso un'estensione e un'intensificazione delle modalità di lavoro a distanza, contribuendo alla creazione di una diversa cultura organizzativa e all'implementazione delle forme di conciliazione oraria nonché della sensibilità nei confronti dei temi di sostenibilità ambientale;

b) una volta concluso il graduale rientro nelle Sedi con le modalità indicate nell' "accordo su Rientro in azienda e lavoro a distanza" sottoscritto in pari data, le Parti concordano sulla necessità di proseguire la sperimentazione con un modello di organizzazione del lavoro "ibrido" che, contemperando su base volontaria modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in presenza e a distanza, possa – da un lato - favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e - dall'altro – sostenere efficacemente il business, la competitività e il servizio ai clienti/soci/assicurati di Reale Group. In tale prospettiva le Sedi fisiche continueranno a rappresentare luoghi strategici in cui

operano i dipendenti; le Parti ritengono, allo stesso tempo, che il lavoro a distanza rappresenti un valore, in quanto consente una gestione dell'attività lavorativa più sostenibile, flessibile e soddisfacente, integrandosi in maniera positiva con la modalità in presenza;

c) le Parti si danno atto e convengono con le principali fonti Comunitarie in materia di work-life balance, quali da ultimo la Risoluzione del Parlamento Europeo del 13 Settembre 2019 sulla creazione delle condizioni di lavoro favorevoli al work-life balance e quella del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione Europea sul diritto alla disconnessione; recepiscono inoltre il Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile del 7/12/2021 oltre che gli accordi sottoscritti dalle Parti Sociali nel settore assicurativo, in particolare il protocollo Ania/OO.SS. sul lavoro agile del 24 febbraio 2021 nonché la legge n. 81 del 22 maggio 2017;

d) le Parti si danno atto che nell'introduzione del lavoro agile nel Gruppo la formazione ha avuto un ruolo fondamentale nella costruzione di una cultura condivisa, anche attraverso il lavoro della Commissione Formazione. La centralità di tale ruolo è ribadita anche nel presente accordo;

si conviene quanto segue:

A) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

B) **Definizione**: per lavoro agile si intende l'esecuzione dell'attività lavorativa, nel rispetto della durata massima giornaliera dell'orario di lavoro, al di fuori dei locali aziendali, senza l'utilizzo di una postazione fissa ed in cui gli orari non sono rigidamente stabiliti.
Il lavoro agile non determina la variazione della sede di assegnazione, non incide sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.
Il lavoratore fruisce di tutte le norme della contrattazione collettiva e dei medesimi diritti previsti dalla vigente normativa per il dipendente subordinato, di pari mansioni, che svolge la propria attività esclusivamente all'interno dei locali aziendali, fatto salvo quanto precisato nel presente accordo.
Tale tipologia di lavoro non costituisce pregiudizio per il dipendente nelle opportunità di sviluppo professionale, nelle iniziative formative, nel trattamento retributivo e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro, né ostacolo alla comunicazione con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

C) **Volontarietà, durata e recesso**: l'attività in modalità agile avviene su base volontaria, a seguito di richiesta da parte del dipendente interessato. Prima dell'attivazione del confronto fra dipendente e responsabile in ordine alla possibilità di attuare il lavoro agile, sulla durata dello stesso e sulla pianificazione delle giornate, la parte richiedente dovrà darne informazione alla Direzione Risorse Umane e alla CPO aziendale, che verranno informate anche in merito all'esito del confronto.
La prestazione è disciplinata da un accordo scritto tra azienda e dipendente, il cui modello è riportato nell'allegato A) del presente documento. La durata della stessa è concordata con il proprio responsabile – tenute presenti le esigenze organizzative – per un periodo non eccedente i 12 mesi, rinnovabile a scadenza. La pianificazione delle giornate in modalità agile avviene con cadenza mensile e non può eccedere le 12 giornate al mese, fatto salvo quanto previsto al comma successivo - non frazionabili - da riparametrare nel caso in cui l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale del dipendente non sia distribuita su cinque giorni lavorativi.
E' data tuttavia facoltà al dipendente di riportare al mese successivo fino a un massimo di 3 giornate di lavoro in modalità agile, da fruire, nelle modalità condivise con il proprio responsabile, prioritariamente e in aggiunta a quelle spettanti in tale mese.
Le Parti valuteranno entro il 30/06/2023 la possibilità di frazionare le giornate di lavoro agile.
Il responsabile, in relazione alle esigenze organizzative della/e propria/e struttura/e nonché per favorire le condizioni di socialità, interazione e interscambio professionale e umano tra colleghi, potrà programmare non più di due volte al mese, di norma ogni quindici giorni, una giornata di lavoro in presenza di tutti i collaboratori.
In caso di variazione dell'unità organizzativa di appartenenza, l'attività in modalità agile decade automaticamente, salvo accordo con il nuovo responsabile.
In caso di giustificato motivo e con preavviso di almeno 20 giorni sia il dipendente che l'Azienda possono recedere dall'accordo prima della scadenza del termine, con conseguente ripristino della modalità tradizionale dello svolgimento dell'attività lavorativa presso la sede di lavoro di appartenenza.

D) **Orario in modalità agile**: il lavoratore è libero di organizzare la modalità di svolgimento della propria prestazione lavorativa nel rispetto dell'orario giornaliero di lavoro previsto dal vigente CCNL ANIA (art. 95 punto 1), lett. a) e punto 2), nonché dall'art. 4.1. del CIA nel caso di rapporto di lavoro a tempo pieno, oppure dall'art. 8 del CIA in caso di rapporto a tempo parziale, oppure dall'art. 8 bis del CIA in caso di buone prassi di flessibilità oraria.
Il suo orario di lavoro non deve necessariamente coincidere con quello della struttura di appartenenza; tuttavia in particolari casi, al fine di

assicurare la continuità operativa e l'efficienza dell'ufficio, possono essere individuate e concordate con il proprio responsabile delle fasce orarie all'interno delle quali il dipendente deve garantire la propria attività.
In caso di impossibilità della prestazione nelle giornate o fasce orarie concordate, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile.
La pianificazione concordata potrà essere oggetto di modifiche su richiesta motivata, anche verbale, da parte del responsabile o del dipendente.
In ogni caso resta inteso che in tali giornate:
- l'attività non può essere svolta prima delle ore 7:00 e oltre le ore 19:00 dal lunedì al giovedì e prima delle ore 7:00 e oltre le ore 17:00 il venerdì;
- non trovano applicazione i seguenti istituti contrattuali orari incompatibili con la presente modalità di svolgimento della prestazione lavorativa: banca ore e straordinario, flessibilità oraria e permessi non retribuiti;
- nelle giornate di lavoro agile sarà possibile utilizzare ferie a ore per il 50% dell'orario teorico della giornata, fruendone in un'unica soluzione al mattino oppure al pomeriggio. Sono inoltre fruibili permessi retribuiti senza alcun obbligo di compensazione oraria e con le modalità attualmente in uso;
- trovano applicazione le disposizioni previste dalla vigente disciplina contrattuale per i dipendenti interni in relazione alle modalità di giustificazione delle assenze.

Al solo fine della rilevazione della presenza, il lavoratore deve comunicare all'Azienda la propria "presenza" apponendo uno specifico flag sull'applicazione on line di Risorse Umane.

Diritto alla disconnessione

Nell'ottica di salvaguardare la salute delle/i Lavoratrici/Lavoratori, la promozione del loro benessere e la tutela della loro vita privata e familiare, la prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile, compreso il tempo dedicato alla formazione, dovrà avvenire nel pieno rispetto dell'equilibrio tra la sfera professionale e quella privata del dipendente, nonché dei tempi di riposo previsti dalla vigente normativa.
Le Parti, consapevoli che un eccesso del tempo di lavoro può avere un impatto negativo sulla salute e la sicurezza della/del Lavoratrice/Lavoratore, concordano in merito alla necessità di evitare l'aumento dell'orario di lavoro o una sua distribuzione oltre i limiti previsti dai Contratti e dagli Accordi vigenti.
Anche in linea con quanto previsto dall'art. 4 dell'accordo ANIA-OO.SS. del 24/2/2021 "Linee guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo e di assicurazione/assistenza", le Parti convengono che l'invio di mail, sms, videochiamate, whatsapp, chat, telefonate e/o comunicazioni aziendali e/o la programmazione di riunioni, deve avvenire tramite canali aziendali ed esclusivamente all'interno delle fasce orarie indicate al punto D), salvo casi del tutto eccezionali.
E' necessario il rispetto dei periodi di riposo giornaliero, settimanale,

permessi, giornate festive, ferie e assenze per malattia dei Lavoratori/Lavoratrici previsti dalle normative locali, dai contratti e dalle leggi nazionali, evitando ogni uso improprio e abuso dei canali digitali.
In coerenza con l'art. 22 del CCNL ANIA in vigore, il servizio fuori dalle fasce orarie indicate al punto D) del presente accordo dovrà essere disposto dalla Direzione oppure preventivamente autorizzato.

E) **Buono pasto**: il buono pasto viene riconosciuto nelle stesse giornate di attività prestata in modalità agile per le quali spetterebbe se l'attività fosse svolta presso la sede di lavoro, con lo stesso importo e secondo le altre regole previste dal vigente CIA compatibili con tale modalità.

F) **Svolgimento attività**: lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è soggetto a preventiva pianificazione con il proprio responsabile e avviene con l'utilizzo di strumenti mobili forniti dall'azienda.
In caso di malfunzionamento degli strumenti assegnati il lavoratore deve darne immediato avviso al proprio responsabile.
Il dipendente deve eseguire la prestazione in modalità agile in un luogo idoneo:
- per la propria salute e per quella delle altre persone eventualmente presenti nello spazio lavorativo prescelto
- per il collegamento alla rete e ai programmi aziendali
- per la riservatezza e la sicurezza delle informazioni trattate
- per la sicurezza della strumentazione assegnata.

Il dipendente che presta attività lavorativa in modalità agile garantisce un livello quantitativo e qualitativo analogo a quello del lavoro normalmente svolto nella struttura di appartenenza.

G) **Strumentazione e obblighi delle parti**: il dipendente deve utilizzare la strumentazione mobile necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata dall'Azienda, secondo le istruzioni ricevute e secondo quanto previsto dal "Regolamento per l'utilizzo degli strumenti elettronici aziendali" pubblicato sull'intranet aziendale.
L'Azienda, in collaborazione con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e al fine di garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, informa il dipendente sulle norme vigenti e sui rischi generali e specifici connessi alla prestazione del lavoro in modalità agile e lo coinvolge in programmi formativi, anche con specifico riferimento alle competenze richieste dalla nuova modalità di esecuzione del lavoro.
L'Azienda adotta tutte le misure idonee a garantire la protezione dei dati e delle informazioni trattate in modalità agile; è garantita altresì la riservatezza del lavoratore.
Il dipendente è responsabile della riservatezza dei dati e delle informazioni trattate.
L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve essere comunicata al dipendente, deve risultare proporzionata all'obiettivo

perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D. Lgs. 81/08 e del REG. UE 2016/679 “GDPR”.
Le funzionalità presenti negli strumenti di lavoro hanno lo scopo di garantire l’efficienza delle attività svolte, restando esclusa la finalità, diretta o indiretta, di controllo a distanza delle/i Lavoratrici/Lavoratori.
Nell’ottica della trasparenza, l’Azienda si impegna a informare preventivamente le RSA in merito all’introduzione di sistemi, applicazioni o dispositivi che siano in origine concepiti per il controllo a distanza con finalità diverse dalla sicurezza dei sistemi informativi aziendali.
L’eventuale utilizzo di dispositivi che rilevano la posizione dei lavoratori non può essere in nessun caso finalizzato allo scopo di controllare le/i Lavoratrici/Lavoratori.

L’Azienda, in caso di assenza improvvisa o prolungata della/del Lavoratrice/Lavoratore, potrà accedere alla sua posta elettronica solo per improrogabili necessità operative o di sicurezza. In tal caso l’Azienda inviterà le RSA a essere presenti, con un preavviso adeguato e comunque almeno di due ore. Qualora le RSA non potessero presenziare l’Azienda procederà ugualmente dandone notizia nel più breve tempo possibile. In ogni caso l’Azienda potrà utilizzare i contenuti rilevanti per lo svolgimento dell’attività lavorativa, ai sensi e nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa in materia di privacy e diritto del lavoro.
Ai fini di cui sopra ciascun dipendente nominerà un fiduciario, eventualmente in maniera preventiva; il dipendente dovrà comunicare per iscritto tale scelta al proprio responsabile.
Qualora tale fiduciario non sia già stato indicato, all’occorrenza sarà individuato dall’Azienda, dandone avviso al dipendente interessato e alle RSA.
L’ufficio di Reale Ites competente in merito (al momento Digital Workplace) provvede congiuntamente al citato fiduciario a verificare il contenuto dei messaggi della casella di posta elettronica assegnata al dipendente.
Di tale attività, limitata esclusivamente alle necessità predette, viene redatto apposito verbale e il dipendente interessato ne è informato appena possibile.

H) **Sfera di applicazione**: il presente accordo si applica al personale amministrativo di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima, del vigente CCNL ANIA, assunto con contratto a tempo indeterminato e destinatario del vigente CIA.

Verrà data priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità, entrambi i casi come

definiti all'art. 1, comma 486, della legge di bilancio 2019 ed eventuali successive modifiche e alle/ai Lavoratrici/Lavoratori definiti fragili dalla normativa vigente ed eventuali future modifiche ed integrazioni. Tale norma sarà tenuta in considerazione anche con riferimento a quanto previsto dal punto C) del presente accordo.

I) **Infortunio**: in caso di infortunio sul lavoro il dipendente deve informare tempestivamente l'ufficio Risorse Umane della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni.
Gli infortuni avvenuti in occasione di lavoro prestato nelle fasce di orario concordate nel presente accordo per il lavoro agile - dalle ore 7:00 alle ore 19:00 dal lunedì al giovedì e dalle ore 7:00 e alle ore 17:00 il venerdì - sono da considerarsi infortuni professionali, ai fini di quanto indicato nel vigente CIA.
L'infortunio occorso durante il normale percorso di andata/ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività in modalità agile è disciplinato dall'art. 23, c.3, della L. 81 del 22/5/2017.

J) **Diritti sindacali**: al dipendente che presta l'attività lavorativa in modalità agile vengono riconosciuti gli stessi diritti e le stesse libertà sindacali spettanti ai dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa presso la sede di lavoro.
L'Azienda si impegna a mettere a disposizione delle RSA le piattaforme aziendali Teams e Really (ovvero strumenti della stessa natura che in futuro dovessero essere adottati dall'Azienda), al fine di consentire alle stesse:

- di svolgere, durante l'orario di lavoro, l'assemblea dei lavoratori ex art. 20 L. 300/70, con possibilità di effettuare anche la votazione da remoto (Teams). In caso di partecipazione "a distanza" il dipendente ha comunque l'obbligo di inserire l'apposita causale sull'applicativo on line di Risorse Umane al fine di giustificare, per la durata dell'assemblea, la propria assenza dal lavoro;
- di comunicare con tutti i dipendenti su materie di interesse sindacale e del lavoro (mail aziendale e piattaforma Really).

Qualora le attuali piattaforme dovessero cambiare le Parti si incontreranno per ricercare le migliori soluzioni.

K) **Economico**: al Dipendente che svolge l'attività lavorativa in modalità agile viene riconosciuta, con la prima mensilità utile successiva alla stipula dell'accordo individuale, una somma *una tantum* pari a € 300,00

lordi, a titolo di contributo per l'acquisto di beni funzionali al benessere nello svolgimento dell'attività lavorativa.
Le Parti si incontreranno entro il 31/3/2025 per ridiscutere un'eventuale ulteriore erogazione economica.

L) Le Parti convengono di costituire un osservatorio paritetico bilaterale a livello di Gruppo composto da n° 5 rappresentanti di parte sindacale e n° 5 rappresentanti di parte aziendale con il compito di monitorare costantemente, anche in collaborazione con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, il rischio da tecnostress derivante dall'utilizzo degli strumenti tecnologici per lo svolgimento della prestazione lavorativa nella nuova modalità "ibrida" derivante dall'applicazione del presente accordo.
L'Osservatorio Paritetico collaborerà anche con le CPO Aziendali per monitorare eventuali problematiche relative all'attuazione ed utilizzo del presente accordo sul lavoro agile.

M) Le Parti si danno atto che il lavoro agile di cui al presente accordo non si configura come telelavoro.

N) Il presente accordo trova applicazione in via sperimentale a decorrere dall'1/4/2022 e sostituisce integralmente l'accordo sul lavoro agile del 20/2/2019; costituirà parte integrante del CIA all'atto del rinnovo.

O) Le Parti si incontreranno entro il 30/9/2022 per una verifica congiunta del presente accordo e successivamente, su richiesta di una delle Parti, per una valutazione complessiva sull'andamento della sperimentazione.

P) Le Parti potranno incontrarsi già nei primi mesi del 2022 per valutare congiuntamente eventuali sperimentazioni più ampie di quelle previste dal presente accordo.

Il presente accordo si intende sottoscritto essendo tutte le persone indicate presenti in collegamento video e reciprocamente riconoscibili.

Società Reale Mutua di Assicurazioni RSA

Allegato A)

Modello di accordo individuale

Il giorno ../../…. tra la Società …… e il/la Sig./ra ……

premesso che

- la Società …… e le Rappresentanze Sindacali Aziendali in data ../../…. hanno sottoscritto l'Accordo sul lavoro agile;
- Il/la Sig./ra ……. ha presentato in data ../../…. formale richiesta di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile in applicazione del sopra citato Accordo,

si conviene che

1. le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo individuale;
2. a decorrere dal ../../…., nell'ambito del rapporto di lavoro tra le Parti, il/la Sig./ra …….svolgerà la propria prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, senza l'utilizzo di una postazione fissa, utilizzando la strumentazione mobile assegnata dall'Azienda;
3. gli aspetti normativi ed economici del lavoro agile sono disciplinati dall'Accordo indicato in premessa; resta inteso che per tutti gli aspetti non espressamente declinati trovano applicazione le norme di contratto collettivo e individuali tempo per tempo vigenti;
4. la durata della prestazione lavorativa è concordata in …….. mesi, a decorrere dal …….. e fino al ……

Dipendente Società

---------- ----------

Allegato R

MODELLO REGOLAMENTO CARTA CARBURANTE

(in vigore alla data di firma del presente CIA)

1) Operatività della carta:

- La carta ha funzione di una carta di credito ricaricabile ~~ed opera esclusivamente sui circuiti Mastercard;~~
- La carta, gestita dall'operatore …., è nominativa e opera attraverso un codice pin singolarmente fornito al Dipendente;
- Per interagire con i movimenti della carta, il gestore ……. mette a disposizione del Dipendente un portale https://....., sul quale il Dipendente dovrà registrarsi, e/o una app, che dovrà essere scaricata e installata sui dispositivi elettronici (smartphone, tablet, pc etc.) messi a disposizione dell'azienda;
- La carta permette l'accesso a tutte le pompe di benzina distribuite sul territorio nazionale;
- La carta è costituta da un plafond determinato all'inizio di ogni anno da un importo corrispondente ai Km effettuati per lavoro nell'anno precedente maggiorati del 5% secondo la seguente formula:

  plafond espresso in €= (Km effettuati l'anno precedente + 5%) * costo carburante da tabelle ACI per l'autovettura di riferimento

  Il Dipendente potrà prendere visione dei Km annui totali percorsi per ragioni di servizio sull'ambiente nota spese di Personale on-line.

2) Adempimenti del Dipendente:

- Il Dipendente deve utilizzare la carta per il rifornimento dell'auto aziendale ad uso promiscuo entro il limite del plafond annuo. Resta inteso che al superamento del plafond annuo, la carta si bloccherà automaticamente;
- Qualora, per ragioni di servizio, si rendesse necessario nel corso dell'anno ampliare il plafond annuale, il Dipendente dovrà darne comunicazione alla Direzione Risorse Umane, previa autorizzazione della propria Direzione, che avrà cura di specificare le motivazioni che rendono necessario l'innalzamento del citato plafond; resta inteso che il numero dei Km indicato in nota spese per le trasferte è comunque sempre garantito, se concordato con la propria Direzione, salvo quanto previsto nel successivo punto 3 "Rendicontazione dati caricati e verifiche di utilizzo della carta";
- Ad ogni rifornimento il Dipendente deve inserire i Km dell'auto e i litri di carburante accedendo al portale https://.....o alternativamente utilizzando la app;
- I dati relativi ai Km effettuati per trasferte, per mera finalità segnaletica, dovranno essere altresì sempre evidenziati in nota spese secondo le modalità in uso.

3) Rendicontazione dati caricati e verifiche di utilizzo della carta:

- Il Dipendente può consultare in tempo reale sul portale o sulla app i movimenti della carta nonché prendere visione mensilmente dell'estratto conto;
- Nell'estratto conto il Dipendente potrà prendere visione dei dati precedentemente inseriti e consultare la stima del consumo medio dell'auto assegnatagli, nonché la stima dei Km percorsi con i litri di carburante di cui si è usufruito;
- La Direzione Risorse Umane verificherà trimestralmente, per fini di economicità, la congruenza tra i km effettuati per trasferte come dichiarati in nota spese e la stima dei Km riportati nell'estratto conto della carta.
  Qualora si dovessero verificare scostamenti superiori al 20% rispetto ai due valori sopra indicati, la Direzione Risorse Umane potrà valutare l'opportunità, in accordo con la Direzione di appartenenza, che permangano a carico del dipendente i costi del carburante, dal momento del blocco della carta per esaurimento del plafond, salvo quanto indicato nella norma transitoria che segue.
- A fronte di un non corretto utilizzo della carta, come indicato al punto precedente, la Direzione Risorse Umane valuterà l'opportunità di revocare l'utilizzo della stessa;
- Resta inteso che alla fine di ogni anno, in caso di saldo positivo della carta, l'importo residuo verrà azzerato e non verrà riportato all'anno successivo.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti convengono sull'importanza che le auto "*plug in"* siano utilizzate anche mediante l'alimentazione elettrica, compatibilmente con la reale possibilità di effettuare le relative ricariche.

Fermo il principio secondo il quale i km effettuati per servizio sono rimborsati al dipendente dalla Società, fino al rinnovo del presente CIA eventuali sforamenti della tolleranza che comportassero il blocco della carta per esaurimento del plafond dovranno essere valutati con le OO.SS. prima di procedere come indicato al terzo alinea del presente punto 3).

4) Smarrimento della carta:

- In caso di smarrimento della carta sarà cura del Dipendente bloccare la stessa tramite il portale, la app o il numero verde …….. e avvisare con tempestività Direzione Risorse Umane, Ufficio Rapporto di Lavoro, dell'avvenuto smarrimento.

Allegato S

PIANO DI WELFARE AZIENDALE

TABELLA DEI SERVIZI OFFERTI

CATEGORIA SERVIZI	ELENCO SERVIZI	BENEFICIARIO	LIMITE ALL'AGEVOLAZIONE FISCALE	MODALITA' DI FRUIZIONE DEL SERVIZIO
ISTRUZIONE SCOLASTICA	Sono comprese le spese relative alla formazione dei familiari del dipendente, dalle rette per l'asilo nido al master di specializzazione universitaria. A titolo esemplificativo e non esaustivo: Asilo Nido, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi Scuole Materne, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi scuole Elementari, Medie, Superiori, Università e Master riconosciuti (pubbliche o private) testi scolastici inclusi nel piano di studi dell'istituto frequentato corsi di lingue presso istituti accreditati frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali servizi di baby sitting	Familiari	Nel limite dell'importo del premio convertito	Servizio a rimborso: Il dipendente chiede a rimborso, in tutto o in parte, le spese sostenute, che gli verranno erogate in busta paga
ASSISTENZA FAMILIARI ANZIANI >75 ANNI E/O FAMILIARI NON AUTOSUFFICIENTI	sono compresi tutti i servizi di assistenza sia diurni che notturni, domiciliari e non. A titolo esemplificativo e non esaustivo: residenze sanitarie assistenziali centri diurni badanti ed infermiere professionali	Familiari	Nel limite dell'importo del premio convertito	Servizio a rimborso: Il dipendente chiede a rimborso, in tutto o in parte, le spese sostenute, che gli verranno erogate in busta paga
CULTURA E TEMPO LIBERO	Ricreazione e Sport: sono compresi tutti i servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria. A titolo esemplificativo e non esaustivo: abbonamenti/ingressi a teatri, cinema, musei, parchi divertimento abbonamenti/ingressi a palestre, piscine, corsi di tipo sportivo e/o ricreativo di vario genere ingressi alle terme, sedute fisioterapiche, trattamenti riabilitativi	Familiari e Dipendente	Nel limite dell'importo del premio convertito	Fruizione diretta: Il dipendente dovrà acquistare il servizio che verrà messo a disposizione. Non potrà chiedere a rimborso il costo dei servizi direttamente sostenuto

	attività educative quali corsi di musica, cucina, informatica e lingua prenotazione di pacchetti viaggio in agenzia convenzionata			
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	Previdenza Complementare	Dipendente	Nel limite dell'importo del premio convertito	Versamento aggiuntivo sul fondo pensione a cui il dipendente risulta iscritto
BUONI ACQUISTO	Buoni acquisto (voucher): sono compresi buoni acquisto di valore non superiore ai 258,23 Euro annui. A titolo esemplificativo e non esaustivo: buoni benzina e buoni spesa buoni acquisto da utilizzarsi presso catene della grande distribuzione (Amazon, Euronics, Decathlon, etc)	Dipendente	Euro 258,23* annui	Fruizione diretta: Il dipendente dovrà richiedere il buono/voucher che verrà messo a disposizione. Non potrà chiedere a rimborso spese sostenute

Legenda:

-

Colonna "BENEFICIARIO":

Familiari	=	I beneficiari sono i familiari del dipendente così come definiti dall'art. 12 TUIR (**il dipendente non è incluso**) In particolare per familiari si intendono: - coniuge non legalmente ed effettivamente separato (anche da unioni civili); - figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati; - ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile - genitori; - fratelli/sorelle, anche unilaterali - suoceri/suocere Non rientrano tra i familiari beneficiari i conviventi *more uxorio*
-		
Dipendente	=	Il beneficiario è solo il dipendente.

-

Colonna "LIMITE ALL'AGEVOLAZIONE FISCALE":

*	=	Tale limite è da intendersi annuo e terrà conto degli altri *fringe benefit* di cui ciascun dipendente ha già fruito nell'anno di percezione del premio

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 sui 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.

Allegato S

SOSPENSIONE VOLONTARIA DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA PER NECESSITA' DI ASSISTENZA A FIGLI CON DISABILITA'

Il Dipendente che ne farà richiesta potrà avvalersi della "sospensione volontaria per assistenza a figli con disabilità" – quest'ultima come definita all'art. 3, c. 1 e c. 3 della L. 104/92 - per un periodo massimo di 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso di ciascun anno solare. La richiesta non potrà essere avanzata in caso di presenza di arretrati di ferie relative agli anni precedenti.

E' necessario presentare la documentazione attestante la disabilità qualora l'Azienda non ne sia già in possesso.

Fermo quanto sopra, le giornate di "sospensione volontaria per assistenza" – fruibili solo a giornata intera - dovranno essere autorizzate dal responsabile, nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

I giorni di "sospensione volontaria per assistenza" si intendono aggiuntivi rispetto alle assenze per ferie dell'anno di competenza; pertanto, il Dipendente dovrà fruire di almeno 10 giorni di ferie entro l'anno. Qualora ciò non avvenisse, Risorse Umane sostituirà automaticamente nel mese di dicembre le causali di assenza a titolo di "sospensione volontaria" attingendo alle ferie di competenza dell'anno, fino al raggiungimento dei 10 giorni.

A fronte dell'assenza per "sospensione volontaria per assistenza", l'Azienda concederà un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 100% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annua Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

Il presente accordo si intende sottoscritto essendo tutte le persone indicate presenti in collegamento video e reciprocamente riconoscibili.