

Il giorno 8 Febbraio 2023 in Milano

tra

la Direzione delle Società CNP Vita Assicura S.p.A., CNP Vita Assicurazione S.p.A., CNP Vita S.c.a.r.l., rappresentata da:

Tanguy Carré
Ornella Quintini
Sara Nidasio
Simona Alessandra
Roberta Primavera

e

le Rappresentanze Sindacali

FISAC CGIL, rappresentata da Raffaele Argentiero SNFIA, rappresentata da Emilio Intonazzo UILCA, rappresentata da Sergio Tavian

si conviene e stipula il presente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE



INDICE

	ARTICOLO 1 – Sfera di applicazione	
P	ARTE ! - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	3
	ARTICOLO 2 – Informazione	3
	ARTICOLO 3 - Formazione e sviluppo	4
	ARTICOLO 4 - Valorizzazione delle diversità e inclusione	
	ARTICOLO 5 – Ruolo dei Funzionari	., 6
	ARTICOLO 6 - Orario di lavoro	6
	ARTICOLO 7 – Orario fiessibile	7
	ARTICOLO 8 – Lavoro Straordinario e Banca ore	
	ARTICOLO 9 – Lavoro a tempo parziale	9
Pi	ARTE II – TUTELE – FERIE – AGEVOLAZIONI	
	ARTICOLO 10 - Dipendenti studenti e Iniziative per i figli dei dipendenti	
	ARTICOLO 11 - Permessi	13
	ARTICOLO 12 - Festività abolite e ferie	
	ARTICOLO 13 - Tutela della salute	
	ARTICOLO 14 - Prestiti ai dipendenti	
	ARTICOLO 15 - Anticipazione sui TFR	. 19
	ARTICOLO 16 – Rimborsi spese	
	ARTICOLO 17 - Polizze dipendenti	. 21
P	ARTE III ~ TRATTAMENTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI	
	ARTICOLO 18 - Previdenza integrativa	
	ARTICOLO 19 - Trattamenti assistenziali	. 24
	ARTICOLO 20 – Comporto malattia	
P,	ARTE IV - TRATTAMENTO ECONOMICO	. 26
	ARTICOLO 21 - Premi di produttività	. 26
	ARTICOLO 22 – Indennità maternità facoltativa	, 31
	ARTICOLO 23 - Buono pasto	, 31
	ARTICOLO 24 – Welfare	. 32
	ARTICOLO 25 - Decorrenza e durata	
	ALLEGATO A - Regolamento aziendale reperibilità Area infrastrutture IT	. 33



ARTICOLO 1 - Sfera di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ("CIA") si applica al dipendenti delle Società CNP Vita Assicura S.p.A., CNP Vita Assicurazione S.p.A., CNP Vita S.c.a.r.I., di seguito denominate "Azienda", il cui rapporto di lavoro è regolato dalla Disciplina del Rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il Personale Dipendente non dirigente in vigore, il quali risultino in servizio alla data di stipula del presente contratto o vengano successivamente assunti.

L'Azienda aderisce alla Cassa di Previdenza-Fondo Pensione Interaziendale del dipendenti delle società partecipanti al progetto Sonata ed eventuali successive denominazioni, di seguito: Fondo Pensione.

Il CIA si applica anche al personale addetto al contact center come disciplinato dall'Art. 157 parte terza del CCNL ANIA, ad esclusione degli Artt. 6, 7, 8 e 9 del presente CIA, per i quali si fa riferimento all'accordo individuale siglato con il lavoratore.

Gli artt. 9 e 20 non si applicano al personale durante il periodo di prova.

Il presente CIA applicabile all'Azienda annulla e sostituisce ogni altra pattuizione in materia CIA disciplinata in sede aziendale.

L'Azienda riconosce l'importanza della professionalità acquisita dal lavoratore e ne promuove la continua crescita con tutti gli strumenti a disposizione, anche al fine di permettere il consegulmento di livelli di competenza sempre più elevati.

Tutti I dipendenti dell'Azienda, pur nel rispetto delle singole competenze, sono considerati come inseriti in un'unica realtà operativa.

In conseguenza di ciò, le tutele di cui alla legge 300/70, si intendono estese anche ai dipendenti inseriti nelle singole società (Cnp Vita Assicura S.p.A., Cnp Vita Assicurazione S.p.A., Cnp Vita Scarl) con una forza lavoro inferiore a 15 dipendenti.

PARTE I - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ARTICOLO 2 - Informazione

Fermo quanto previsto dal CCNL in tema di informazione, l'Incontro di cui all'Art. 10 del CCNL, su richiesta delle RSA, può essere effettuato anche quadrimestralmente sebbene la produzione analitica dei dati sia limitata al solo incontro in occasione della consegna del bilancio.



Nel corso degli incontri di cui al comma precedente viene resa alle RSA informazione anche su:

- > numero del dipendenti con contratto di lavoro Part-Time, con evidenza del contratti Part-Time a tempo determinato e indeterminato;
- ammontare residuo non utilizzato del plafond del prestiti;
- numero delle anticipazioni del TFR erogate;
- > iniziative formative intraprese;
- reportistica annuale sulla mobilità interna;
- reportistiche visite mediche come da Art. 52 CCNL.

L'Azienda informa preventivamente le RSA nel caso di impossibilità a mantenere le stesse mansioni a quel lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali.

Le parti concordano sull'opportunità di effettuare, in occasione dell'incontro annuale, un'analisi sulla tematica valorizzazione delle diversità.

Fatto salvo quanto previsto, possono tenersi ulteriori incontri tra Azienda e RSA, anche mensili, su richiesta di quest'ultime.

Le parti concordano sul diritto di ogni lavoratore iscritto ad un sindacato a farsi assistere, sin dalla prima convocazione aziendale per contestazione disciplinare, dalle proprie RSA.

ARTICOLO 3 – Formazione e sviluppo

Le parti concordano sull'importanza di sviluppare la formazione e la riqualificazione del personale, anche nell'ottica e ad integrazione di quanto previsto dall'art.66 del CCNL.

Si concorda, pertanto, l'istituzione di un monte ore da destinare alla formazione e alla riqualificazione del personale e che tali iniziative formative raggiungano ed eventualmente superino le 500 ore annue complessive.

Le parti convengono che almeno un terzo del monte ore dedicato alla formazione sia indirizzato al personale inquadrato nell'Area Professionale C e nell'Area Professionale B, Posizione Organizzativa 1, con particolare attenzione al personale femminile.

L'Azienda si impegna ad attivarsi per promuovere, al proprio interno, corsi base di formazione per lo sviluppo della conoscenza del settore assicurativo, da tenere durante il normale orario di lavoro e per indirizzare i giovani assunti al primo implego. Le ore impegnate vengono conteggiate al fini del monte ore sopra concordato.



L'Azienda, nell'ambito dei progetti formativi, offre l'opportunità di partecipare a corsi per l'apprendimento o l'affinamento della lingua inglese e francese, con oneri a carico dell'Azienda, a quel dipendenti che necessitano di tale conoscenza per l'esecuzione del compiti assegnati.

I corsi sono organizzati nel rispetto dell'orario di lavoro dei lavoratori sia full-time sia part-time. Nel caso in cui il lavoratore part-time partecipi a formazione in orario pomeridiano, le ore eccedenti il suo orario di lavoro verranno riconosciute come riposo compensativo da godere entro la settimana successiva.

Ai dipendenti che chiedono di frequentare corsi di formazione, per propria scelta e a proprie spese, giudicati utili al conseguimento della propria professionalità l'Azienda riconosce permessi retribuiti per un massimo di 20h per ogni anno, a seguito di valida documentazione comprovante.

L'Azienda si dichiara disponibile a valutare proposte di progetti formativi presentate dalle RSA, confermando anche il proprio impegno a perseguire le opportunità offerte dal Fondi dedicati alla formazione continua finanziata.

Con riguardo alla ricerca di un continuo sviluppo delle competenze dei propri dipendenti, l'Azienda promuove, quando possibile, selezioni interne al fine di verificare la possibilità di ricoprire le posizioni aziendali vacanti con personale già in forza.

ARTICOLO 4 - Valorizzazione delle diversità e inclusione

Le Parti convengono sulla fondamentale importanza di creare e garantire nel tempo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità – intesa come diversità di genere, di abilità, di età o legata all'origine etnica, all'orientamento sessuale o all'identità di genere – dando la possibilità a tutte e a tutti di realizzare il proprio potenziale di crescita professionale al di là delle differenze.

L'Azienda si impegna a introdurre azioni mirate a intervenire sull'organizzazione del lavoro e sulla cultura aziendale per:

- affrontare condizioni organizzative e di distribuzione del lavoro che potrebbero creare disparità di qualunque genere nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nella vita lavorativa e nell'avanzamento di carriera;
- promuovere l'Inserimento delle diversità nelle attività, nel settori professionali e nel livelli in cui queste sono sottorappresentate;
- favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata; a titolo esemplificativo e non esaustivo attraverso un utilizzo consapevole delle ferle e dei permessi;
- > valorizzare l'invecchiamento attivo in Azienda, anche attraverso percorsi di tutoraggio da parte dei personale senior con esperienza nei confronti del personale junior.



Tutti i benefit e i permessi concessi ai coniugi e ai conviventi more uxorio sono parimenti estesi al/alle partner dello stesso sesso che hanno contratto unione civile. Rimangono invariati i requisiti dei carichi famigliari ove previsti.

Tutti i benefit e i permessi concessi al genitori naturali o adottivi, sono parimenti estesi al/alla partner dello stesso sesso che sia unito/a civilmente con il genitore legale, quando quest'ultimo sia l'unico titolare della responsabilità genitoriale.

ARTICOLO 5 - Ruolo dei Funzionari

L'Azienda riconosce l'importante ruolo dei Funzionari e del quadri nell'ambito della propria organizzazione, anche sotto il profilo della professionalità connessa alle funzioni, ed intende valorizzarne e svilupparne la crescita professionale, tramite il coinvolgimento nella gestione dei processi aziendali.

Vengono individuati in particolare i seguenti strumenti:

- ➢ la partecipazione a specifici corsi di formazione ed aggiornamento professionale, compresi quelli orientati alla gestione delle risorse;
- la partecipazione anche su iniziativa del Funzionario, compatibilmente con le necessità organizzative ed in coerenza con le strategie delineate dall'Azienda, a corsi considerati opportuni per il conseguimento di una più elevata professionalità specifica e/o generale, purché inerenti al ruolo ed all'area professionale di appartenenza.

Per ricoprire ruoli di responsabilità o posizioni significative, prima di procedere all'inserimento di nuovo personale dall'esterno, l'Azienda valuta le risorse già facenti parte della struttura.

ARTICOLO 6 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è previsto in 37 ore settimanali e viene così distribuito:

, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	Mattina	Pomeriggio
Dal lunedi al giovedi	8.30 12.30	13.30 - 17.30
Venerdì	8.30 - 13.30	
Semifestivo	8.30 - 12.30	

Si allega al presente CIA l'Accordo Reperibilità Area Infrastrutture IT (Allegato A).



ARTICOLO 7 - Orario flessibile

È previsto un orario flessibile avente le seguenti caratteristiche:

	Entrata	Pausa pranzo	Uscita
Dal lunedì al glovedì	8.00 - 9.30	12.30 - 14.30	16.45 - 18.30
Venerdì	8.00 9.30		12.30 - 14.30
Semifestivo	8.00 - 9.30		12.00 - 13.30

La planificazione delle giornate deve essere guidata dal principio del buon senso a beneficio dell'organizzazione interna degli uffici e in relazione alla disponibilità reciproca Azienda-dipendente. Si ricorda l'importanza della pausa pranzo per il recupero psico-fisico del lavoratore.

<u>Venerdl</u> - Al fine di consentire un recupero sul monte ore, il venerdl la fascia di flessibilità viene estesa fino alle ore 14.30, fermo il fatto che, qualora l'attività ordinaria e straordinaria comporti un impegno lavorativo superiore alle 6 ore, deve essere effettuato un intervallo di almeno 30 minuti.

Pausa pranzo – la durata può variare da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 1 ora e 30 minuti, e può essere fruita dalle ore 12.30 alle ore 14.30 nelle giornate dal lunedì al giovedì.

Giornate semifestive - l'attività lavorativa ha inizio e fine nelle fasce di flessibilità sopra definite.

- > Ore teoriche da lunedì a giovedì: 4 in caso di assenza giustificare con ½ giornata di un qualsiasi permesso. Se in tali giornate si determina una prestazione lavorativa inferiore all'orario teorico, la differenza viene trattenuta dal monte ore per gli implegati mentre per i Funzionari tale differenza non è prevista.
- > Ore teoriche il venerdì: 2,5 in caso di assenza giustificare 2,5 ore di un qualsiasi permesso

Monte ore - Possono essere riportate al mese successivo non più di 10 ore in negativo e non più di 10 ore in positivo rispetto al normale orario di lavoro contrattuale mensile.

ARTICOLO 8 - Lavoro Straordinario e Banca ore

8.1) Straordinario

Lo straordinario, autorizzato preventivamente, può essere riconosciuto solo al termine della prestazione lavorativa convenzionale, anche nelle giornate semifestive.



La prestazione di lavoro straordinario può essere riconosciuta purché, all'inizio dell'attività straordinaria, il monte ore flessibilità del dipendente registri un saldo non negativo.

L'attività straordinaria è così conteggiata: i primi 30 minuti oltre l'orario normale giornaliero di lavoro e successivamente di 15 minuti in 15 minuti.

Il venerdì, se l'attività ordinaria e straordinaria comporta un impegno globale superiore a 6 ore, deve essere fruito un intervallo di almeno 30 minuti.

8.2) Banca ore

Le ore di lavoro eccedenti l'orario glornallero utili per l'accantonamento in banca ore devono essere, al pari delle ore di straordinario, richieste ed autorizzate preventivamente dal Responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Le prime 50 ore annue sono compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso, esclusa ogni maggiorazione, e non costituiscono pertanto lavoro straordinario.

L'istituto è confermato dall'art. 109 del vigente CCNL a cui si rimanda per la disciplina generale.

Le ore lavorate nelle giornate di sabato, domenica, festivi e nelle fasce notturne (ossia tra le ore 22:00 e le ore 6:00), vengono direttamente liquidate in cedolino paga e non accantonate in Banca Ore.

I permessi derivanti da accantonamento in banca ore vengono gestiti con le seguenti modalità:

- possono essere utilizzati a 30 minuti e multipli, a mezze giornate o a giornata intera;
- > alla fine di ogni anno, il computo delle ore di permesso residue è riportato all'anno successivo;
- > nell'eventualità che al 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione risultasse a credito dei lavoratori il contatore "banca ore anno precedente", i residui vengono trasformati in festività abolite (festività giorni), a mezze giornate e multipli. Le ore residue inferiori a 4 vanno ad integrare la banca ore dell'anno in corso;
- > in caso di saldo negativo a fine anno, il corrispondente importo viene trattenuto nella mensilità di gennaio;
- > In caso di passaggio alla qualifica di Funzionario i permessi banca ore eventualmente maturati sono liquidati nel cedolino paga.



ARTICOLO 9 - Lavoro a tempo parziale

Per il personale dipendente si applica la seguente regolamentazione, salvo diversa disposizione di Legge:

9.1) Accessibilità

La facoltà di usufruire del part-time viene data al lavoratori che avanzino esplicita richiesta e siano inseriti nelle Aree Professionali D, C e B.

Fermo restando quanto appena definito, l'Azienda si riserva la facoltà di valutare eventuali richieste presentate da personale inquadrato nell'Area Professionale A, qualora non sia preposto ad attività di coordinamento e controllo di lavoratori inseriti nelle Aree Professionali D, C e B di cui sopra.

9.2) Tipologie di orario

Sono ammessi i seguenti part-time orizzontali:

TIPOLOGIA	ORARIO	ORARIO FLESSIBILE		
	Lun-giov 8,30-13,30	Lun-giov 8.00-9.30 e 13.00-14.30		
4 ore settimanali	Ven 8.30-12.30	Ven 8.00-9.30 e 12.00-13.30		
28 ore settimanali	Lun-giov 8.30-14.30	Lun-giov 8.00-9.30 e 13.45-15.30		
senza pausa pranzo	Ven 8.30-12.30	Ven 8.00-9.30 e 12.00-13.30		
28 ore settimanali	Lun-giov 8,30-12,30-13,30-15,30	Lun-giov 8.00-9.30 e 14.45-16.30		
con pausa pranzo	Ven 8.30-12.30	Ven 8.00-9.30 e 12.00-13.30		
2/602-110	Lun-giov 8.30-12.30-13.30-16.30	Lun-giov 8.00-9.30 e 15.45-17.30		
33 ore settimanali	Ven 8.30-13.30	Ven 8.00-9.30 e 12.30-15.30		

L'orario di lavoro per le giornate semifestive, per tutte le tipologie di part-time è parl alla metà delle ore teoriche della giornata.

Per ragioni gestionali e organizzative è necessario che ogni richiesta di modifica della propria tipologia contrattuale sia preceduta da almeno 2 anni di permanenza nella tipologia contrattuale alla data della richiesta.



I dipendenti con orario part-time a 28 ore devono:

- > comunicare l'eventuale variazione di scelta di usufruire o non usufruire del rientro pomeridiano all'Ufficio Risorse Umane, entro il 31 dicembre di ogni anno, con validità annuale.
- > usufruire della pausa pranzo, la cui durata può variare da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 1 ora e 30 minuti, dalle ore 12.30 alle ore 14.30 nelle giornate dai lunedì al glovedì.

Relativamente al monte ore si applica il precedente Art. 7, con la limitazione del riporto al mese successivo, in positivo o in negativo, che non può essere superiore a 6 ore.

9.3) Motivazioni e modalità di richiesta

Viene privilegiato il ricorso alla prestazione part-time per quei lavoratori che abbiano:

- > necessità di assistere i genitori, il coniuge/convivente more uxorio, i figli ed altri familiari e/o conviventi gravemente ammalati, diversamente abili o non autosufficienti;
- > necessità di accudire i figli dalla nascita fino al compimento del 14° anno di età;
- necessità di acquisire il primo titolo di studio nei diversi ordini;
- > altri gravi ed accertati motivi personali.

Le richieste di lavoro a tempo parziale, da presentarsi in forma scritta, devono essere motivate e certificate ed indicano la disponibilità ad essere destinati ad altre mansioni, fatta salva la professionalità, anche in settori aziendali diversi da quello di origine.

Nella valutazione delle domande viene tenuto conto delle mansioni svolte dai richiedenti e, comunque, vengono accolte a seguito di valutazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive da parte dell'Azienda.

Il numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla prestazione a tempo parziale non può essere superiore al 10% dell'organico totale dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio a tempo pieno. I dipendenti in part-time con figli di età inferiore a 6 anni oppure ancora con contratto Part-Time a tempo indeterminato non rientrano nella percentuale di cui sopra.

Nel caso di richieste subordinate alla sussistenza di gravi motivi personali e/o famigliari l'Azienda valuterà la possibilità di estendere il rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato.



9.4) Durata e rinnovi

La durata del rapporto part-time, che deve essere definita all'atto della presentazione della richiesta o rinnovo, non può essere inferiore ai 2 anni. Eventuali successivi rinnovi vengono concessi con durata di 1 anno.

Il lavoratore a tempo parziale, che deve confermare la data di rientro, può richiedere eventuali proroghe, ferma la sussistenza dei presupposti, o può richiedere di anticipare la data di rientro a tempo pieno informando l'Azienda, sempre con un preavviso di 3 mesl. L'Azienda si impegna, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, a dare risposta entro 30 giorni dalla richiesta.

9.5) Retribuzione e lavoro supplementare

La retribuzione viene corrisposta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

I lavoratori ammessi al part-time, in caso di particolari ed inderogabili esigenze di servizio, possono effettuare prestazioni di lavoro supplementare che vengono remunerate come da normativa. Si ricorda che non è previsto il lavoro supplementare, salvo, in via del tutto eccezionale, per inderogabili esigenze di servizio.

Al rapporto di lavoro a tempo parziale sono applicate integralmente le norme di legge e di contratto che regolano la malattia, l'infortunio, la gravidanza ed il puerperlo, il congedo matrimoniale, le ferie e le festività infrasettimanali, il Trattamento Fine Rapporto.

PARTE II - TUTELE - FERIE - AGEVOLAZIONI

ARTICOLO 10 - Dipendenti studenti e iniziative per i figli dei dipendenti

10.1) Accessibilità

Le agevolazioni che seguono sono riconosciute al lavoratori studenti, assunti a tempo indeterminato e determinato, che abbiano superato il periodo di prova e che frequentino corsi di studio per conseguire titoli presso istituti Statali, parificati o legalmente riconosciuti, di tipo universitario o equipollenti.

Per poter usufruire delle agevolazioni i dipendenti devono fornire documentazione attestante l'iscrizione e la frequenza a regolari corsi universitari e la certificazione che comprovi di aver sostenuto l'esame.



10.2) Tipologie di permesso

Ferme restando le disposizioni contenute nell'Art. 10 della legge 20/05/1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), ai lavoratori studenti come sopra definiti vengono concessi i seguenti permessi:

- > 20 giorni per anno accademico universitario, utilizzabili anche a mezze giornate ilmitatamente alle due settimane antecedenti l'esame, per l'intera durata del corso legale di laurea e per un numero successivo di anni fuori corso pari alla metà degli anni del corso stesso; tale numero d'anni sarà arrotondato in eccesso qualora la durata del corso di laurea sia pari ad anni 3 o 5;
- > 10 giorni, anche non consecutivi, per la preparazione della tesi di laurea, da utilizzarsi durante il periodo intercorrente tra la data di assegnazione della tesi e la discussione della stessa;
- > 5 giorni, anche non consecutivi, per la preparazione o la discussione dell'esame di stato per l'accesso agli Albi professionali attinenti all'attività assicurativa.

10.3) Lavoro con mamma e papà

Viene introdotto il lavoro estivo con mamma e papà, che offre annualmente la possibilità ai figli dei dipendenti di svolgere un'esperienza lavorativa retribuita, secondo le seguenti modalità:

- durata: massimo 1 mese;
- periodo: tra giugno e settembre;
- aderenti: massimo 5 per anno;
- ricorrenza: massimo 2 volte per lo/a stesso/a figlio/a, con la precisazione che la seconda volta verrà data precedenza a chi non ha ancora partecipato. Due figli dello stesso dipendente non possono partecipare nello stesso anno;
- età: da 18 a 25 anni;
- > Inquadramento e retribuzione: 900€ come rimborso spese in caso di stage; inquadramento come 3º livello 1ª classe in caso di somministrazione. La tipologia di contratto verrà definita in base alla normativa vigente.

Ogni anno l'Azienda comunica la data di apertura del processo di candidatura e vengono accolte le prime 5 richieste che soddisfano i requisiti sopraindicati.



10.4) Contributo università figli

Viene introdotta una borsa di studio per i/le figli/e dei dipendenti che sono iscritti/e ad un corso universitario, secondo le seguenti modalità:

- media annua minima degli esami 28,5;
- > contributo aziendale annuale con un tetto massimo di € 2.500;
- > contributo di € 500 per studente per anno accademico in corso, riproporzionato nel caso il numero delle richieste annue sia superiore a 5.

ARTICOLO 11 - Permessi

<u>Decorrenza permessi</u> - Nel caso di assenze per mezze giornate o giornate intere, è necessario fare riferimento all'orario di lavoro di cui al precedente Art. 6; nel caso di richieste di permessi a ore, il dipendente, a propria discrezione, può fare riferimento all'orario rigido (Art. 6) o all'orario flessibile (Art. 7) a condizione che il monte ore sia positivo. Tali indicazioni si ritengono valide anche in caso di adesione a sciopero o assemblee.

I dipendenti, a fronte di personali esigenze, possono usufruire del seguenti permessi orari retribulti, a mezz'ore e loro multipli, oppure a giornate intere:

11.1) Festività ore (festività cadenti di domenica)

In luogo della corresponsione economica delle eventuali giornate festive e/o semifestive cadenti di domenica, vengono riconosciute 12 ore annue di permesso retribuito.

Nel caso di assunzione o cessazione in corso d'anno il numero delle ore viene riproporzionato sulla base del numero di mesì prestati nell'anno.

Nel caso di orario ridotto, il numero delle ore viene riproporzionato in base alla percentuale dell'orario part-time.

Nel caso di mancato utilizzo entro il 31 dicembre di ogni anno, nel mese di gennaio successivo viene corrisposto il relativo trattamento economico per le ore non usufruite, prendendo come base 1/12 della retribuzione annua lorda per il divisore di 160.



11.2) Art. 39 (CCNL)

Ai lavoratori, con esclusione dei Funzionari, sono riconosciute 8 ore annue di permesso retribuito, da ridurre in proporzione in caso di prestazione a orario ridotto e in caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno.

Saidi residui al 31 dicembre di ogni anno non vengono riportati all'anno successivo.

11.3) Visite mediche, esami clinici e visite odontolatriche

Su richiesta del dipendente vengono riconosciuti permessi retribuiti per visite mediche, esami clinici e visite odontolatriche presso strutture pubbliche, private e/o convenzionate.

Il permesso comprende la durata della prestazione (itinere compreso), a seguito della presentazione della relativa certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria.

11.4) Cure fisioterapiche e terapie riabilitative

Su richiesta del dipendente vengono riconosciuti permessi retribuiti per cure fisioterapiche e terapie riabilitative, per il 50% del tempo necessario (itinere compreso).

All'atto della richiesta dei permessi per il ciclo di cura deve essere allegata la prescrizione medica ed ogni avvenuta prestazione deve essere certificata.

Qualora la necessità di dette cure sia correlata ad un infortunio certificato da regolare apertura di pratica sinistro, il permesso viene riconosciuto per il 100% del tempo necessario.

11.5) Assistenza familiarl

Vengono riconosciute 24 ore annue per assistenza o accompagnamento in caso di:

- Inserimento dei propri figli presso asili nido e/o scuole materne;
 - > visite mediche specialistiche, terapie, malattia o ricoveri per componenti del nucleo famigliare conviventi, coniugi, conviventi more uxorio, partner civile, figli e genitori anche non conviventi.

Questi permessi vengono riconosciuti rispettivamente a seguito di presentazione di adeguata certificazione rilasciata dall'asilo nido/scuola materna (entro 30 gg) e certificazione medica che enunci la visita medica / ricovero / necessità di assistenza per maiattia o ricovero, senza riferimento qualla diagnosi e solamente in assenza di riconoscimento della Legge 104.



11.6) Nascita figil

In occasione della nascita figlio/a vengono riconosciute al padre (e/o genitore come previsto nell'art. 4) su richiesta 3 giornate di permesso retribuito, in aggiunta a quelli previsti da normativa.

11.7) Volontariato

Al dipendenti che facciano parte di organizzazioni di volontariato regolarmente iscritte nei relativi albi di categoria, sono concesse 8 ore annue di permesso retribuito, a seguito di presentazione di adeguata certificazione delle prestazioni effettuate.

11.8) Scioperi dei mezzi di trasporto ed eventi atmosferici straordinari

Ai dipendenti che raggiungano la sede di lavoro in ritardo per le seguenti motivazioni:

- sciopero dei mezzi di trasporto non preannunciato o effettuato nelle fasce orarie protette;
- > interruzione straordinaria del servizio di trasporto certificata dai rispettivi siti;
- eventi atmosferici a carattere straordinario.

Viene riconosciuto un permesso retribuito fino ad un massimo di 1 ora. L'eventuale restante ritardo viene recuperato nell'ambito del monte ore.

11.9) Assemblee Sindacali

Il monte ore annuo dei permessi individuali per partecipare ad assemblee sindacali è di 16 ore e comprende anche il tempo necessario per raggiungere il luogo dove si tiene l'assemblea. Entro il mese di novembre di ciascun anno viene effettuata una verifica sull'utilizzo dei monte ore ed eventualmente concordata un'estensione dello stesso, in caso di reale necessità. L'Azienda si impegna a comunicare ai Lavoratori, entro i due giorni precedenti a quello previsto per lo svolgimento dell'assemblea, le norme operative per la partecipazione.

11.10) Aspettative

L'aspettativa di cui all'art. 37 del CCNL può, su richiesta del lavoratore, essere frazionata anche in tre periodi da utilizzarsi comunque nell'ambito dei 365 giorni dai primo giorno di aspettativa.



11.11) Lutto

Vengono riconosciuti, con presentazione del certificato di decesso:

- ➤ 4 glorni di permesso retribuito in aggiunta a quanto previsto dal CCNL nel caso di decesso del genitore, figlio, coniuge, partner civile, convivente more uxorio, fratello o sorella, persone conviventi e, in generale, di parenti fino al 2° grado;
- 2 giorni di permesso retribuito nel caso di decesso di parenti di 3° grado e parenti di 1° e 2° grado del coniuge, del partner civile e del convivente more uxorlo.

11.12) Ore Viaggio

Agli impiegati con mansioni interne in trasferta vengono riconosciuti, su richiesta del dipendente, permessi retribulti per le ore di viaggio antecedenti o susseguenti l'orario rigido di lavoro, con le seguenti modalità:

- Il tragitto è considerato "da" e "verso" la propria abitazione;
- > Il tetto massimo è pari a 16 ore annue, usufruibili su richiesta entro fine anno;
- > Saldi residui al 31 dicembre di ogni anno non vengono riportati all'anno successivo.

ARTICOLO 12 - Festività abolite e ferie

Le ferie e le festività abolite (festività glorni) maturate possono essere usufruite a giornata o a mezza giornata.

Tre glornate di ferie annue sono utilizzabili a ore e multipli di ore, per un massimo di 24 ore.

Il venerdì, qualora non sia semifestivo, è possibile giustificare l'assenza secondo le seguenti modalità:

- Impiegati: mezza giornata di ferie ed 1 ora dal monte ore;
- > Funzionari: mezza giornata di ferie.

Su richiesta del dipendente è prevista la liquidazione dei permessi a titolo di festività abolite maturati e non goduti entro il 31 dicembre dell'anno precedente.



ARTICOLO 13 - Tutela della salute

In tema di tutela della salute si rimanda a quanto previsto all'art. 52 del CCNL.

L'Azienda fornisce una sedia ergonomica su richiesta del dipendente e dietro presentazione di certificato medico, senza necessità di indicare una patologia.

ARTICOLO 14 – Prestiti ai dipendenti

Vengono concessi, ai dipendenti a tempo indeterminato che ne facciano richiesta e che abbiano maturato almeno 2 anni di anzianità di servizio, in presenza di valide e giustificate motivazioni, prestiti personali nei limiti e nelle forme di seguito indicate.

14.1) Entità del finanziamento

Fino a € 30.000,00 per le seguenti motivazioni:

- > spese sanitarie, comprese le odontoiatriche, sostenute dal dipendente anche per i famillari conviventi, intendendo per tali il coniuge, convivente more uxorio, partner civile, i figli ed i genitori purché fruitori di pensione minima;
- > spese inerenti all'acquisto di unità immobiliare adibita a civile abitazione per sé o per i figli e/o la ristrutturazione della casa di primaria abitazione; per "casa di primaria abitazione" sono da intendersi gli immobili e le relative pertinenze (cantina, box e soffitta) che possono godere delle agevolazioni "prima casa" previste dalla vigente normativa fiscale;
- > spese inerenti all'acquisto di mobili per la casa di primaria abitazione, da intendersi come sonra:
- spese funerarie sostenute dal dipendente per familiari sino al 1° grado di parentela;
- > riscatto contributivo degli anni di laurea a fini pensionistici;
- nascita e/o adozione di figli;
- > spese di istruzione sostenute per sé o per i figli, da richiedere ogni anno.

Fino a € 15.000,00 per la seguente motivazione:

spese per acquisto autovettura, ciclo, motociclo, ciclomotore del dipendente;

14.2) Interessi

L'interesse applicato ai prestiti erogati dopo la firma dei presente CIA è pari al Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) in essere al momento dell'erogazione maggiorato di 50 bps (0,5%). In caso di variazione del TUR i valori vengono adeguati.



14.3) Modalità di rimborso e rinnovi

Il rimborso avviene con rate costanti e a scalare nelle seguenti modalità:

- > 72 rate mensili:
- > 60 rate mensili;
- > 48 rate mensili;
- 36 rate mensili;
- 24 rate mensili;
- 12 rate mensili.

Non può essere concesso nuovo prestito per la medesima causale, se non successivamente alla totale estinzione di quello in corso, ad esclusione della causale "spese di istruzione sostenute per sé o per i figli", sempre nel limiti previsti.

Le rate mensili dei prestiti non devono determinare il superamento del quinto dello stipendio netto mensile, calcolato sulla base di 1/12 della Retribuzione Annua Lorda comprensiva di PAG e PAC e con esclusione di voci variabili quali, ad esempio, straordinari, note spese e rate di polizza.

14.4) Disponibilità finanziaria

La disponibilità finanziaria per la costituzione del fondo prestiti è di € 400.000,00 per ogni anno civile.

14.5) Forme di garanzia

Nel caso di regime di comunione dei beni, la richiesta di prestito viene sottoscritta da entrambi i conlugi.

L'erogazione del prestito è condizionata alla verifica della garanzia fornita dal TFR maturato e accantonato presso il Fondo di Tesoreria INPS o nell'eventuale Fondo Pensione, al momento della richiesta, che non può essere inferiore ad 1/5 del capitale richiesto in prestito.

L'Azienda, a garanzia della erogazione del prestito, nel caso di mancata capienza del TFR maturato e accantonato in Azienda e/o presso il Fondo di Tesoreria INPS, Fondo Pensione, chiedono agli interessati di sottoscrivere, con oneri a loro carico, una Polizza Vita temporanea "Caso Morte", per un capitale pari alla somma erogata, eleggendo l'Azienda erogante quale beneficiaria sino alla concorrenza del debito residuo, od altre forme di garanzia.

Il dipendente ha l'obbligo di rilasciare all'organo Gestore del Fondo Pensione comunicazione delle garanzie fornite a copertura del prestito.



In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anticipatamente rispetto all'estinzione del debito si può determinare una delle seguenti casistiche:

- > il debito residuo viene trattenuto in un'unica soluzione dalle spettanze di fine rapporto;
- > nel caso in cui le spettanze di fine rapporto non siano sufficienti, il lavoratore deve estinguere il debito attraverso un versamento a favore dell'Azienda, entro 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

14.6) Erogazione

L'erogazione del prestito si Intende subordinata alla presentazione di documentazione probante, valida ai fini fiscali. L'impresa, a richiesta, erogherà il prestito in forma anticipata, anche sulla base di un preventivo di spesa, al quale dovrà seguire il documento che attesti la spesa effettivamente sostenuta.

Resta inteso che, entro un periodo di tempo, anche in relazione alla tipologia della richiesta, deve essere esibita la prevista documentazione fiscalmente valida.

Qualora ciò non avvenga, l'Azienda può richiedere la restituzione della somma erogata e degli interessi maturati sino a quella data.

ARTICOLO 15 - Anticipazione sul TFR

A parziale modifica delle norme di cui all'art. 2120 c.c. ed in applicazione di quanto previsto dalla legge 297/82 l'anticipazione di quota del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) può essere richiesta anche dai dipendenti che abbiano maturato un'anzianità aziendale pari a 6 anni di effettivo servizio.

Annualmente vengono gestite le richieste entro il limite del 12% degli aventi diritto, di cui sopra, e comunque del 10% del numero totale dei dipendenti.

L'anticipazione può essere ottenuta fino ad un massimo di 2 volte nel corso del rapporto di lavoro, fermo restando il limite del 70% della somma a cui avrebbe diritto il richiedente al momento della domanda, dedotto di quanto già corrisposto.

La richiesta deve essere accompagnata da documenti fiscalmente validi.



L'anticipazione del TFR può essere richiesta per le seguenti motivazioni:

- > spese sanitarie per teraple e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche:
- ristrutturazione della prima casa e/o opere di manutenzione straordinaria delle parti comuni dell'immobile in cui è ubicata; la richiesta può essere inizialmente accompagnata dal preventivo di spesa del lavori da eseguire;
- permuta della prima casa, finalizzata all'acquisto di un'altra unità abitativa con identica destinazione, o al fine di estinguere anticipatamente il mutuo acceso per l'acquisto della prima casa;
- > acquisto di prima casa da intestarsi al coniuge purché sia in vigore il regime di comunione dei beni;
- > adozione internazionale:
- > versamento della quota dipendente a Fondo Pensione. Tale tipologia di richiesta esula dal limite massimo di due anticipazioni durante il rapporto di lavoro;
- riscatto anni di laurea.

Per l'acquisto della prima casa sono da intendersi gli immobili e le relative pertinenze, che possono godere delle agevolazioni "prima casa" previste dalla vigente normativa fiscale.

ARTICOLO 16 – Rimborsi spese

Con il presente accordo vengono definite le seguenti forme di rimborso delle spese sostenute dal personale inviato in missione temporanea e per il personale con mansioni esterne.

16.1) Rimborso spese pasti

Il personale con mansioni esterne ha la facoltà di scegliere, dandone comunicazione entro il 31 dicembre dell'anno precedente a Risorse Umane, tra le seguenti forme di rimborso:

- > Forma di rimborso di tipo A "Diaria"
 - o € 30,00 = per trasferte che comportino il consumo di un pasto
 - € 50,00 = per trasferte che comportino il consumo di due pasti, se legati al pernottamento
- Forma di rimborso di tipo B "Piè di lista"
 - o € 39,00 = importo massimo per un pasto
 - € 78,00 = importo massimo per due pasti, se legati al pernottamento



Per ciascuna giornata di trasferta (escluse giornate ferie, maiattia e infortunio) il dipendente esterno che ha optato per la forma di rimborso di tipo B ha facoltà di presentare, la voce di spesa "altre spese non documentate", attestandone analiticamente la natura, con limite massimo pari ad € 5,00.

Al dipendente esterno che abbia optato per la forma di rimborso di tipo B viene riconosciuta un'indennità annua accessoria alle spese pari a € 2.116,00. Detto importo si intende lordo e viene suddiviso nelle dodici mensilità solari.

Il personale Interno inviato in missione temporanea ha diritto alla forma di rimborso di tipo B "piè di lista".

Per clascuna giornata di missione temporanea che comporti uno spostamento dalla sede di lavoro superiore ai 100 km il personale interno ha facoltà di presentare la voce di spesa "altre spese non documentate" attestandone analiticamente la natura, con un limite massimo parl ad € 25,00.

16.2) Rimborso spese pernottamento

Sul tema in oggetto si rimanda alla Policy Viaggi e Trasferte in vigore.

16.3) Rimborso spese chilometriche

Il personale interno inviato in missione deve essere autorizzato di volta in volta all'utilizzo della autovettura personale per motivi di servizio. Il rimborso chilometrico viene riconosciuto, come da tabella ACI, sulla base della reale percorrenza effettuata.

16.4) Certificazione delle spese

Tutte le voci definite a piè di lista possono rientrare nel rimborso solo a fronte di idonea documentazione valida ai fini fiscali.

ARTICOLO 17 – Polizze dipendenti

I dipendenti possono sottoscrivere polizze personali per sé o per i seguenti soggetti:

- Coniuge, convivente more uxorio o partner civile;
- figli, anche maggiorenni, purché conviventl;
- dipendenti In quiescenza a partire dalla data di sottoscrizione dei presente CIA.

I medesimi soggetti, la cui convivenza può essere riconosciuta a fronte di semplice \{\) autocertificazione, possono essere contraenti di polizza.



I prodotti sono rappresentati dalle polizze vita e il costo è a premio puro.

In caso di perdita di qualifica di dipendente, per le polizze a premio unico o a premio annuo che consentono di effettuare versamenti integrativi, non sarà più concessa tale facoltà.

L'Azlenda si impegna ogni anno a stipulare convenzioni di miglior favore relativamente alle polizze danni:

- infortuni;
- malattia;
- > tutela giudiziaria;
- > r.c. capo famiglia;
- globale abitazione;
- r.c. auto (tutti i settori);
- > auto rischi diversi (tutti i settori).

I premi di polizza, in alternativa ad un unico pagamento, possono essere trattenuti in cedolino paga, su richiesta del dipendente, sulle dodici mensilità solari.

PARTE III - TRATTAMENTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI

ARTICOLO 18 - Previdenza integrativa

A tutti i dipendenti iscritti al Fondo Pensione è riconosciuta la seguente contribuzione, a carico dell'Azienda:

- a decorrere dal mese di febbraio 2023: 6,75% della retribuzione tabellare e indennità di carica così come definita al punto 7 dell'allegato 13 del vigente CCNL, maggiorate dell'importo PAG e PAC individuale:
- ➤ a decorrere dal 1° gennaio 2025: 7% retribuzione tabellare e indennità di carica così come definita al punto 7 dell'allegato 13 dei vigente CCNL, maggiorate dell'importo PAG e PAC individuale.



18.1) Destinazione del TFR e contribuzione a carico del lavoratore.

La contribuzione a carico del lavoratore è così definita:

- ➤ Lavoratore che mantiene integralmente il TFR maturando in Azienda (ex "Vecchi iscritti" che non destinano il TFR a previdenza complementare): il contributo obbligatorio a suo carico sarà pari al 50% del contributo a carico Azienda, a cui può aggiungere un'ulterlore contribuzione facoltativa a sua discrezione;
- Lavoratore che destina in misura parziale il TFR maturando a previdenza complementare (ex "Nuovi iscritti non di prima occupazione" che non destinano il TFR a previdenza complementare): il contributo obbligatorio a suo carico sarà pari allo 0,75% della retribuzione annua tabellare (nonché dell'indennità di carica per i funzionari), a cui può aggiungere un'ulteriore contribuzione facoltativa a sua discrezione;
- > Lavoratore che destina integralmente il TFR maturando alla forma di previdenza complementare: il contributo obbligatorio a suo carico si intende assolto, con facoltà di aggiungere un'ulteriore contribuzione facoltativa a sua discrezione.

18.2 Disciplina del versamenti.

Carico Azlenda

L'Azienda, entro il mese di marzo di ciascun anno, anticipa al Fondo, in un'unica soluzione, il contributo a proprio carico, fermo restando la data del 1º gennaio quale riferimento per il calcolo della rivalutazione.

Per gli assunti in corso d'anno il versamento anticipato avverrà con il primo cedolino paga utile in relazione alla dichiarazione di adesione al Fondo stesso, considerandosi data utile per la rivalutazione la data di adesione.

Carico dipendente

- il versamento minimo obbligatorio, se dovuto, è anticipato dall'Azienda entro il mese di marzo di ciascun anno, fermo restando la data del 1° gennaio quale riferimento per il calcolo della rivalutazione, e viene poi recuperato mensilmente sulle 14 mensilità oppure è rinveniente da anticipazione del TFR;
- per gli iscritti in corso d'anno il versamento minimo obbligatorio, se dovuto, è anticipato dall'Azienda con il primo cedolino paga utile in relazione alla dichiarazione di adesione al Fondo stesso, considerandosi data di riferimento per la rivalutazione la data di adesione;
- > viene effettuata una trattenuta diretta sulle 14 mensilità della quota contributo facoltativa eventualmente comunicata dal dipendente.



Versamenti mensili TFR

- ➤ lavoratore che destina in misura parziale il TFR maturando a previdenza complementare (ex "Nuovi Iscritti non di prima occupazione" che non destinano il TFR a previdenza complementare): versamento mensile obbligatorio di una quota di TFR maturato nel mese di riferimento pari al 50% del contributo complessivo versato (carico Azienda + carico dipendente);
- > lavoratore che destina integralmente il TFR maturando alla forma di previdenza complementare: versamento mensile dell'intero TFR maturato nel mese di riferimento.

Ai fini della rivalutazione si conviene che l'efficacia dei versamenti mensili decorra dal primo giorno del mese successivo a quello in cui è stata effettuata la trattenuta.

18.3) Adesione al Fondo Pensione

Avviene su base volontaria e può essere manifestata all'atto dell'assunzione (entro 6 mesi) o in qualsiasi momento successivo. Qualora in tale semestre non ci si esprima opererà il meccanismo del "silenzio-assenso".

l lavoratori, una volta iscritti al Fondo pensione, possono trasferire la propria posizione previdenziale ad altro Fondo nei termini definiti dalla vigente normativa.

L'adesione al Fondo presuppone l'adesione alla disciplina di versamenti come sopra definita.

ARTICOLO 19 – Trattamenti assistenziali

19.1) Polizza Vita temporanea Caso Morte

L'Azienda versa, a favore dei propri dipendenti siano essi iscritti o non iscritti al Fondo Pensione, un importo finalizzato alla sottoscrizione di una copertura in forma di Temporanea per il Caso Morte a capitali decrescenti per un massimale pari ad 1/12 della retribuzione annua globale complessiva, in essere alla data del 1° gennaio di ogni anno, per ogni anno mancante all'età pensionabile, con un minimo di 5/12 della retribuzione annua e rimborso minimo pari ad € 100.000,00.

Per i dipendenti iscritti al Fondo Pensione, l'importo sarà versato a favore del Fondo stesso che assume la contraenza della polizza.

Per i dipendenti non iscritti al Fondo Pensione l'importo sarà versato a favore dell'Azienda, con la quale il Datore di lavoro stipula una polizza di cui assume la contraenza.



19.2) Polizza Infortuni per rischi professionali ed extraprofessionali

L'Azienda stipula, a favore dei propri dipendenti, una polizza infortuni a copertura del rischi professionali ed extraprofessionali con i seguenti massimali:

- Personale con mansioni interne:
 - 5 volte la retribuzione annua lorda per il caso morte.
 - o 6 volte la retribuzione annua lorda per il caso di invalidità permanente
- > Personale con mansioni esterne (rientrano in questa classificazione i dipendenti con dotazione di auto aziendale):
 - o 6 volte la retribuzione annua lorda per il caso morte
 - o 7 volte la retribuzione annua lorda per il caso di invalidità permanente

La polizza, in entrambi i casi, è prevista senza applicazione di franchigia.

19.3.) Contributo Assistenza Sanitaria

L'Azienda versa alla Cassa di Assistenza dei dipendenti un contributo per la stipula di una polizza sanitaria a favore dei propri associati pari al 5,25% della retribuzione tabellare e indennità di carica così come definita al punto 7 dell'allegato 13 del vigente CCNL. L'Azienda si impegna, per il tramite della Cassa Assistenza, a verificare negli anni futuri che questa percentuale riesca a coprire tutte le condizioni di polizza.

La percentuale così definita è applicata sul monte retribuzioni, come sopra specificato, in essere al 1° gennaio di ogni anno e viene versata dall'Azienda alla Cassa di Assistenza.

La polizza sanitarla prevede una copertura assicurativa per Invalidità Permanente da Malattia (IPM).

Per il personale inquadrato come Funzionario, il contributo serve ad Integrare l'assistenza sanitaria già prevista dal CCNL.

19.4) Check Up

L'Azienda stipula una convenzione con un istituto Clínico specializzato presso il quale ogni dipendente di età non inferiore a 43 anni, che ne faccia richiesta, può annualmente sottoporsi ad un check-up con totale costo a carico dell'Azienda.



ARTICOLO 20 - Comporto malattia

L'Azienda si riserva di aumentare di ulteriori 12 mesi I periodi di comporto previsti all'Art. 44 del CCNL, esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali, AIDS conclamato o altre patologie di rilevante gravità.

È fatta comunque salva la naturale scadenza del contratto a tempo determinato.

PARTE IV - TRATTAMENTO ECONOMICO

ARTICOLO 21 – Premi di produttività

21.1) Premio Aziendale Garantito (PAG)

Gli importi del premio di produttività garantito ai dipendenti dell'Azienda sono riportati nella seguente tabella:

	29 - 20				7° liv.	7° llv.	7° liv.
Classe	2° e 3° liv.	4° liv.	5° liv.	6° liv.	Business	Business	Senior
	117.				(ex 1° gr.)	(ex 2° gr.)	(ex 3° gr.)
1°	911€	1.049 €	1.261€	1.482 €	2.149 €	2.202 €	2.254€
2°	958€	1.101€	1.324 €	1.556€	2.258€	2.312€	2.367 €
3°	1.003€	1.154 €	1.388€	1.630€	2.365 €	2.422€	2.480 €
4°	1,048 €	1.206 €	1,450 €	1.704€	2.472 €	2,533 €	2.592 €
5°	1.094 €	1.258€	1.513 €	1.779€	2.580 €	2.643 €	2.705 €
6°	1.140 €	1.310€	1.577€	1.852 €	2.687 €	2.752 €	2.818€
7°	1.185 €	1.363 €	1,640 €	1. 9 27 €	2.795 €	2.862 €	2.931 €
8°	1.231€	1.415 €	1.702 €	2.000 €	2.901€	2.973 €	3.043 €
9°	1,277 €	1.468€	1.766 €	2.075 €			
10°	1.322 €	1.520 €	1.829 €	2.148€			
11°	1.368€	1.573 €	1.892 €	2.223€			
12°	1.413€	1.625 €	1.955 €	2.296 €			
13°	1.458 €	1.678€	2.018 €	2.371 €	-		-

L'erogazione avviene nei mese di marzo di clascun anno.

Al personale in quiescenza viene riconosciuto l'importo pro-rata per i mesi lavorati.



Congedo parentale facoltativo: limitatamente al periodi di assenza dal lavoro per congedo parentale facoltativo, inteso come da normativa vigente, che interessano l'anno di competenza, l'erogazione del PAG è riproporzionata alla percentuale del 70%.

Viene lasciata facoltà al dipendente di destinare una quota del premio in oggetto alla previdenza integrativa; tale volontà deve essere comunicata per iscritto all'Azienda entro il 30 novembre di ciascun anno, per l'anno successivo.

21.2) Premio Aziendale Variabile (PAV)

Il premio di produttività per obiettivi, denominato Premio Aziendale Variabile (PAV), è determinato dal raggiungimento degli obiettivi connessi agli indicatori finanziari di produttività, redditività ed efficienza (KPIs) comunicati annualmente dall'Azienda; gli obiettivi e gli indicatori finanziari (KPIs) possono variare ogni anno esclusivamente in riferimento alle relative comunicazioni aziendali. La documentazione fonte dei dati e della reportistica correlata è il "Group Reporting Package" riferito al mese di dicembre di ciascun anno, il cui processo di validazione aziendale si completa, di norma, entro il 31 marzo di ciascun anno, ed I cui estratti utili per la definizione dei KPIs collegati all'erogazione del PAV saranno a disposizione nei "check points" di volta in volta convocati.

Al fine di garantire un trasparente percorso di verifica progressiva della strutturazione annuale degli obiettivi del PAV, le Parti si incontrano per gli opportuni "check points" di verifica e consultazione della documentazione di cui sopra su richiesta di una della Parti.

La Funzione aziendale di riferimento per la consultazione della stessa è Finance, supportata da Risorse Umane.

21.2.1) Pesatura degli obiettivi

Per ciascun KPI sono stati individuati 3 livelli di raggiungimento dell'obiettivo:

- > soglia d'ingresso: il raggiungimento per tutti I KPIs della soglia d'Ingresso porterà al riconoscimento di un premio minimo pari al 80% dell'entità del premio definita per l'anno di competenza;
- oblettivo centrale: il raggiungimento per tutti i KPIs dell'oblettivo centrale porterà al riconoscimento di un premio minimo pari al 100% dell'entità del premio definita per l'anno di competenza;
- > obiettivo ottimale: il raggiungimento per tutti i KPIs dell'oblettivo ottimale porterà al riconoscimento di un premio pari al 120% dell'entità del premio definita per l'anno di \competenza.



I singoli KPIs possono avere una differente pesatura tra loro in considerazione degli oblettivi strategici comunicati per l'anno di interesse e nei rispetto di un'ampia discussione e condivisione tra le Parti che termina, di norma, entro il 31 maggio di ciascun anno con conseguente verbalizzazione dell'accordo.

Qualora entro tale data le Parti non raggiungano un'intesa, al fine del pagamento del PAV, per l'anno di competenza ai differenti KPIs viene applicata identica pesatura.

È prevista un'erogazione del PAV minima pari al 20% dell'entità del premio definita per l'anno di competenza.

In relazione agli obiettivi e relativa pesatura, al fine di definire il corretto risultato, è applicato il metodo dell'interpolazione lineare, come da seguente esempio:

	Soglia Ingresso	Obiettivo centrale	Obiettivo ottimale	Peso soglia ingresso	Peso oblettivo centrale	Peso obiettivo ottimale
KPI 1	100	150	200	50%	60%	70%
KPI 2	2000	3000	4000	14%	16%	18%
KPI 3	99%	97%	95%	16%	24%	32%
			, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	80%	100%	120%

Risultati ipotetici:

KPI 1 = 125 Peso 55% KPI 2 = 3500 Peso 17% KPI 3 = 98% Peso 20%

Considerando il precedente esempio, il PAV sarebbe erogato per un valore pari al 92% dell'entità del premio definita per l'anno di competenza.

21,2,2) Entità del Premio

L'entità del Premio viene determinata, con riferimento al lavoratori inquadrati al 2°, 3° e 4° livello retributivo, nella misura di un importo pari a € 3.375,00.

L'importo stabilito per l'anno di erogazione si riferisce al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per l'anno precedente e segue un criterio di proporzionalità rispetto al periodi di assenza dal servizio parzialmente o non retribuiti, ad esclusione dell'astensione per maternità obbligatoria (di cui al punto 21.2.5).

In caso di "vacanza contrattuale" l'importo di riferimento definito per l'anno 2023 si considererà ultra-attivo fino a definizione di nuovo CIA.



21.2.3) Riparametrazione del Premio

Si conferma la riparametrazione per livelli, in termini percentuali, assumendo a base gli importi di cui al precedente punto 21.2.2), come dalla seguente tabella:

Area Professionale A	7º livello	Funzionario Senior (Ex 3° grado)	155%
Area Professionale A	7° livello	Funzionario Business (Ex 2° grado)	150%
Area Professionale A	7° livello	Funzionario Business (Ex 1º grado)	145%
Area Professionale B pos. org. 3	6° livello		125%
Area Professionale B pos. org. 2	5° livello		110%
Area Professionale B pos. org. 1	4* livello		100%
Aree Professionali C e D	3°- 2° livelio		100%

21.2.4) Modalità di erogazione

Il PAV, come sopra calcolato, viene erogato il mese di settembre dell'anno successivo a quello per il quale sono stati definiti gli obiettivi.

L'importo erogato, in considerazione della variabilità che lo contraddistingue, non costituisce base imponibile per l'accantonamento del TFR e viene assoggettato a contribuzione, entro i limiti previsti, in conformità alla normativa vigente in materia.

21.2.5) Clausole particolari ed esclusioni

Assunzione: agli assunti in corso d'anno, previo superamento del periodo di prova, vengono riconosciuti, l'anno successivo, tanti dodicesimi del premio quanti sono stati i mesi di lavoro prestato nell'anno.

Cessazione:

- ➤ Nel caso di cessazione dal rapporto di lavoro in data anteriore alla erogazione del PAV relativo all'anno precedente (periodo gennaio settembre), viene comunque garantita al dimissionario l'erogazione dell'intero importo previsto, indipendentemente dalla effettiva percentuale che sarà erogata, e ciò anche a compensazione del ratei dell'esercizio corrente che non verranno considerati;
- Nel caso di cessazione che intervenga dopo l'erogazione dei PAV ma prima della fine dell'anno, (ottobre dicembre) viene riconosciuto un importo pari al 50% dell'entità del premio PAV previsto per l'anno di cessazione.



Nel caso di rapporto di lavoro che nella sua globalità non superi la durata di dodici mesi, nulla sarà corrisposto relativamente al PAV.

Passaggi di livello: nel caso di passaggio di livello in corso d'anno, il premio da corrispondere l'anno successivo viene riconosciuto pro-quota in ragione degli importi stabiliti per i due livelli nel quali si trovava inserito il dipendente ed in relazione ai mesi di permanenza nei livelli stessi.

Congedo parentale facoltativo: Ilmitatamente ai periodi di assenza dal lavoro per congedo parentale facoltativo, inteso come da normativa vigente, che interessano l'anno di competenza, l'erogazione del PAV è riproporzionata alla percentuale del 30%.

21.3) Premio Aziendale Consolidato (PAC)

Le Parti riconoscono che il progressivo raggiungimento degli obiettivi finanziari stabiliti anno con anno continua, per il futuro, a produrre effetti positivi sull'andamento aziendale e, pertanto, viene stabilito che parte del PAV venga consolidato quale parte integrante della componente fissa di retribuzione del dipendente che ha direttamente contribuito al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il PAC funziona come un conto di accumulo personale che continua ad incrementarsi in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi annuali ed al tempo di permanenza in Azienda.

Il PAC non può essere in alcun modo collegato alle tabelle del PAG, di cui al punto 21.1), costituendo un elemento autonomo aggiuntivo personale.

A tutti i neoassunti è riconosciuto un importo lordo iniziale a titolo di PAC pari al 1,5% della retribuzione tabellare annua di competenza.

21,3,1) Modalità di calcolo ed erogazione

Il PAC viene ricalcolato individualmente, ogni 4 anni, nella misura del 15% della media dei PAV effettivamente percepiti dal singolo lavoratore interessato nel corso dei 4 anni precedenti. Il prossimo ricalcolo è previsto a settembre 2024 tenendo in considerazione la media del PAV effettivamente percepiti nel quadriennio 2021 – 2024, tenendo conto delle seguenti variabili:

- Per i lavoratori assunti nel corso del quadriennio di riferimento, il PAC viene ricalcolato dividendo la somma dei PAV effettivamente percepiti dai lavoratori interessati per 4, attribuendo valore d'erogazione del PAV pari a 0 per gli anni del quadriennio non lavorati;
- Per i lavoratori cessati nel corso del quadriennio non è prevista alcuna riliquidazione;
- > Per I dipendenti cessati per pensionamento verrà effettuata la riliquidazione del PAC per le frazioni di quadriennio a partire-dall'ultimo ricalcolo.



Il PAC viene erogato nel mese di settembre di ogni anno per tutta la durata del successivo quadriennio. Ai lavoratori assunti nell'ultimo trimestre dell'anno viene erogato unitamente alle competenze dei primo cedolino paga.

In considerazione della "natura" di elemento fisso della retribuzione il PAC costituisce base imponibile per il calcolo del TFR.

21.3.2) Destinazione al Fondo Pensione

I dipendenti che risultano iscritti al Fondo Pensione di cui all'Art. 18 possono su base individuale e volontaria destinare il PAC al Fondo, comunicandolo entro il 31 dicembre di ogni anno. La scelta è revocabile.

L'erogazione dei PAC al Fondo verrà effettuata congiuntamente a quanto previsto in materia dal CCNL e, pertanto, anticipata al mese di marzo di ogni anno. Nell'anno del ricalcolo il versamento integrativo verrà effettuato nel mese di ottobre.

ARTICOLO 22 – Indennità maternità facoltativa

In corrispondenza del periodo di congedo parentale per astensione facoltativa:

- > se usufruito entro i primi 5 mesi dopo la maternità obbligatoria, l'Azienda riconosce un'indennità complementare giornaliera lorda, in aggiunta a quanto previsto dall'INPS, nella misura del 70%, fino ad un massimo del 100% della retribuzione;
- ➤ dal 6° mese ed entro i primi 3 anni del bambino, l'Azienda riconosce un'indennità complementare giornaliera lorda, in aggiunta a quanto previsto dall'INPS, nella misura del 40%, fino ad un massimo del 100% della retribuzione in caso di future modifiche da parte dell'INPS.

ARTICOLO 23 - Buono pasto

Il buono pasto erogato al dipendenti è pari a € 9,00.

Il buono pasto viene corrisposto a tutti i dipendenti, dal lunedì al venerdì, in relazione all'effettiva presenza; viene accreditato in concomitanza con lo stipendio, in via anticipata, con erogazione del mese successivo sottraendo le assenze del mese precedente.

Il buono pasto non viene corrisposto nelle glornate in cul l'Azienda riconosce il rimborso del pranzo In nota spese o nel caso in cui fornisca il pasto.



Data la natura del buono pasto, non viene considerato ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso, del TFR, delle ferie, delle mensilità aggiuntive, o ai fini di qualsiasi altro effetto retributivo.

ARTICOLO 24 - Welfare

Contributo aziendale mobilità

In un'ottica di sviluppo nell'utilizzo del mezzi pubblici, l'Azienda contribuisce, nel rispetto della normativa fiscale vigente, nella misura del 30% del costo dell'acquisto di un abbonamento ATM e/o Trenord e/o Trenitalia effettuato dal lavoratore tramite il portale in uso.

Contributo aziendale per conversione PAV

Per i lavoratori che destinano il proprio PAV interamente o parzialmente a Welfare aziendale, l'Azienda contribuisce con un importo pari al 10% del PAV versato.

L'Azienda verserà al massimo un totale di € 20.000 annui a titolo di contributo, per il totale dei dipendenti; superato tale importo la percentuale del 10% sarà riproporzionata.

Il credito è da utilizzare entro il mese di giugno dell'anno successivo, eventuali importi residui saranno versati sulla posizione previdenziale complementare del dipendente.

ARTICOLO 25 – Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza dalla data di stipula e scadrà il giorno 31 dicembre 2026.

Nel periodo transitorio intercorrente tra la scadenza del presente contratto e la stipula del nuovo contratto, c.d. "vacanza contrattuale", continueranno a trovare applicazione gli istituti del presente contratto.

Le Parti si danno atto che la presentazione della Piattaforma Sindacale per il rinnovo del presente contratto potrà essere presentata nei 30 giorni precedenti la scadenza dello stesso.

L'Azienda avrà tempo 60 giorni dal ricevimento della piattaforma sindacale per convocare il primo incontro di trattativa.



ALLEGATO A - Regolamento aziendale reperibilità Area Infrastrutture IT

Viene disciplinato e concordato, con il seguente Regolamento, l'istituto della Reperibilità nell'Area Infrastrutture IT, nel rispetto dell'art. 102 del CCNL e secondo le seguenti modalità:

- le strutture coinvoite da questo istituto saranno quelle appartenenti all'Area Infrastrutture IT;
- > le attività batch serali e comunque qualsiasi attività legata all'esecuzione di processi informatici già consolidati in produzione, che rientrano, a seguito della valutazione dell'incident, nella competenza applicativa, saranno esclusi da tale istituto;
- > l'Azienda si impegna a proseguire gli investimenti in tecnologia e formazione professionale al fine di ridurre il numero degli interventi e la necessità di ricorso all'istituto stesso;
- ➢ le Parti riconoscono che gli orari di lavoro debbano essere delimitati in modo da permettere al personale di conciliare la vita lavorativa con quella privata e che i limiti temporali massimi fissati dal presente accordo per la reperibilità strutturale ed occasionale rispondano, tra l'altro, a questa esigenza;
- p qualora intervengano novità sostanziali a livello di contrattazione Nazionale, le Parti si incontreranno per verificarne l'applicazione alla luce dei nuovi termini proposti e delle aree operative aziendali individuate.

Definizione di reperibilità

- 1) La reperibilità è un istituto complementare alla prestazione lavorativa con il quale il lavoratore si pone in condizione di essere prontamente rintracciato, fuori dall'orario di lavoro, in vista di una eventuale prestazione lavorativa da remoto o di raggiungere il luogo di lavoro, se necessario, per eseguire la prestazione richiesta. Tale chiamata deve essere generalmente supportata da ragioni di urgenza e di indifferibilità per garantire la continuità di attività sensibili per il business aziendale.
- 2) Per normale orario di lavoro si intende la distribuzione dell'orario settimanale, così come disciplinato dal CIA vigente.
- 3) Non rientra nell'istituto della reperibilità la prestazione, preventivata e programmata, richiesta al personale ai sensi dell'art. 103 del CCNL e seguenti (lavoro straordinario).
- 4) L'intervento di reperibilità è eseguito dal lavoratore a seguito di segnalazione di criticità il cui livello di gravità pregiudica la continuità del business.
- 5) Si distingue la reperibilità strutturale da quella occasionale:
 - 5.1) Reperibilità strutturale: si riferisce alla disponibilità offerta dal lavoratore, complementare alla normale prestazione lavorativa, per assicurare la continuità di quei servizi e/o la funzionalità di impianti per i quali è richiesta l'attivazione e/o il controllo anche fuori dall'ordinario orario di lavoro, festivi inclusi.



5.2) Reperibilità occasionale e/o programmata: si riferisce alla disponibilità offerta dal lavoratore, complementare alla normale prestazione lavorativa, secondo un programma predisposto dall'Azienda in occasione di specifici interventi legati a particolari esigenze limitate nel tempo.

A ciascun lavoratore può essere richiesta reperibilità occasionale e/o programmata per un numero massimo mensile di 1 richiesta. In occasione di particolari eventi e/o periodi dell'anno, nei rispetto della volontaria disponibilità espressa dagli interessati, tale numero massimo mensile può essere superato.

Modalità di svolgimento della prestazione

- 6) Le prestazioni in reperibilità si riferiscono alle seguenti fasce orarie:
 - a) dal lunedì al giovedì dalle ore 17.30 alle ore 8.30 del giorno successivo;
 - b) il venerdì dalle ore 13.30 alle ore 8.30 del giorno successivo;
 - c) Il sabato dalle ore 8.30 alle ore 8.30 del giorno successivo;
 - d) la domenica o altro giorno festivo dalle ore 8.30 alle ore 8.30 del giorno successivo;
 - e) il giorno semifestivo dalle ore 12.00 alle ore 8.30 del giorno successivo.
- 7) Il personale interessato all'istituto della reperibilità deve garantire la reperibilità stessa e la tempestività degli eventuali interventi ad essa collegati a seguito di alert attivati in automatico dal sistema, telefonicamente (chiamata o SMS) e/o via e-mail per chi dotato di telefono aziendale, a fronte di eventi di malfunzionamento nell'ambito delle attività già espresse.
- 8) In caso di necessità di intervento da remoto, il lavoratore deve porsi nelle condizioni di provvedervi tempestivamente e comunque nel più breve tempo possibile.
- 9) In caso di autorizzazione all'accesso alla sede di lavoro, il lavoratore deve presentarsi entro il tempo massimo dalla chiamata di:
 - > 60 minuti qualora l'intervento sia richiesto al personale con domicilio entro il Comune dove è ubicata la sede di lavoro;
 - > 120 minuti qualora l'intervento sia richiesto a personale con domicillo al di fuori dell'ambito del Comune dove è ubicata la sede di lavoro.

Trattamento economico in regime di reperibilità

- 10) I lavoratori in reperibilità strutturale o occasionale/programmata hanno diritto ad una indennità giornaliera per un importo lordo pari a:
 - a) 2 volte la paga orarla per la giornata di cui al punto 6. lett. a) .
 - b) 2 volte la paga oraria per la glornata di cui al punto 6. lett. b)
 - c) 2,3 volte la paga oraria per la giornata di cui al punto 6. lett. c)
 - d) 2,6 volte la paga oraria per la giornata di cui al punto 6. lett. d)
 - e) 2,6 volte la paga oraria per la giornata di cui al punto 6. lett. e)



- 11) i lavoratori in reperibilità, nel rispetto del calendario comunicato, saranno dotati degli strumenti necessari (cellulare, laptop con predisposizione al collegamento remoto) per essere messi in condizione di operare.
- 12) L'indennità di cui al punto 10 del presente Regolamento è comprensiva degli eventuali interventi da postazione remota, effettuati tramite l'utilizzo della strumentazione di cui al punto precedente.
- 13) Nel caso in cui sia richiesto ai lavoratori in turno di reperibilità di intervenire in sede, compete la valorizzazione della prestazione come definito al successivo punto 16, in aggiunta al rimborso delle spese sostenute e comprovate:
 - > Spese per l'utilizzo di mezzi pubblici, incluso il taxi;
 - > Spese relative a pedaggi, parcheggi e rimborsi chilometrici, come disciplinato dal CIA per dipendenti con mansioni interne, in caso di utilizzo di auto propria.

Reperibilità dei funzionari

14) Le Parti convengono che sia ammesso il ricorso alla reperibilità anche per i dipendenti con qualifica di Funzionario, applicando le medesime condizioni degli implegati.

Turnistica della reperibilità

- 15) Per il personale in reperiblità strutturale e occasionale e/o programmata:
 - > l'Azienda provvederà a predisporre opportuni avvicendamenti comunicando e verificando con gli interessati piani di rotazione mensile con un preavviso minimo di 8 giorni;
 - > eventuali modifiche dovute a causa di forza maggiore devono essere comunicate con un preavviso di 3 giorni lavorativi;
 - > al lavoratore può essere richiesta la partecipazione a turni di reperibilità per la durata di una settimana consecutiva (turni a) e b) punto 6);
 - > salvo consenso del lavoratore interessato, non può essere richiesta reperibilità per uno del turni di cui alle lettere c), d) ed e) punto 6) nella settimana in cui è stata svolta la reperibilità consecutiva di cui al punto sopra;
 - > salvo consenso del lavoratore non può essere richiesta la reperibilità per uno dei turni di cui alle lettere c), d) ed e) punto 6) per più di 2 volte al mese;
 - il numero massimo di giorni di reperibilità per singolo dipendente viene stabilito, per il personale in reperibilità strutturale o programmata, in 80 giorni, mentre per il personale in reperibilità occasionale, in 40 giorni. Entrambi questi limiti sono elevabili fino al massimo della previsione riportata nell'art. 102 del vigente CCNL, su richiesta dell'Azienda e con il necessario consenso del lavoratore.



Maturazione riposo compensativo e trattamento economico per interventi in regime di reperibilità

16) Nel caso in cui il lavoratore in reperibilità effettul interventi:

- In sede dalle ore 22:00 alle ore 2:00 avrà diritto ad un riposo compensativo di 4 ore;
- In sede dalle ore 2:00 alle ore 4:00 avrà diritto ad un riposo compensativo di 8 ore;
- > In sede dalle ore 4:00 alle ore 7:00 avrà diritto ad un riposo compensativo di 4 ore;
- > In sede superiori a 2 ore nella giornata di sabato o semifestivo spetterà un riposo compensativo di 4 ore;
- > In sede superiori a 2 ore nella glornata di domenica o festivo spetterà un riposo compensativo di 8 ore:
- > Da remoto superiori a 60 minuti nella fascia oraria dalle ore 1:00 alle ore 4:00, maturerà un riposo compensativo di 4 ore.

I riposi compensativi maturati andranno usufrulti in corrispondenza della prima giornata lavorativa e comunque entro e non oltre la prima settimana dalla maturazione.

Per i lavoratori inquadrati fino al 6° livello, il trattamento economico, in caso di intervento in sede, ferma restando l'indennità di reperibilità, consisterà in un'indennità oraria pari alla sola maggiorazione prevista dagli artt. 104, 105 e 106 del CCNL per la durata dell'intervento accertata da timbrature.

Per i dipendenti con la qualifica di Funzionario e 6° livello Quadro, in sostituzione della maggiorazione di cui sopra, verrà corrisposta un'indennità oraria pari al 25% della paga oraria, in caso di intervento in giorno feriale, elevato al 35% della paga oraria in caso di intervento di domenica o in giorno festivo.



Letto, confermato e sottoscritto II 08.02.2023:

Per L'Azienda:

Tanguy Carré

AD
CNP Vita Assicura S.p.A.
CNP Vita Assicurazione S.p.A.
CNP Vita S.c.a.r.l.

Ornella Quintini

Direttrice Risorse Umane
CNP Vita Assicura S.p.A.
CNP Vita Assicurazione S.p.A.
CNP Vita S.c.a.r.i.

Sara Nidasio

Responsabile Relazioni Sindacali CNP Vita Assicura S.P.A. CNP Vita Assicurazione S.p.A. CNP Vita S.c.a.r.l.

Per le 00,55.:

Raffaele Argentiero

RSA FISAC CGIL

Emilio Intonazzo

SNFIA

Sergio Tavian

RSA UILCA

