



**Contratto Integrativo Aziendale
14 gennaio 2025
Testo Unico**

**Disciplina dei rapporti di lavoro
del Personale dipendente non Dirigente**

2025/2027

Il giorno 11 dicembre 2025 a Milano

tra

Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA, Rappresentanza Generale e Direzione per l'Italia, Helvetia Vita S.p.A. ed Helvetia Italia Assicurazioni S.p.A. rappresentate da Robert Constantin Gauci, Marco Franceschetti, Stefano Colombi e Mauro Scibilia;

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali di:

- FISAC - Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito, aderente alla CGIL, rappresentata da Vincenzo Varano e Mauro Scovenna;
- FNA - Federazione Nazionale Assicuratori, rappresentata da Viviana Oggioni, Roberto Rizzo e Tommaso Caro;
- SNFIA - Sindacato Nazionale Funzionari Imprese Assicuratrici, rappresentato da Riccardo Bossi e Michele Colantonio;
- UILCA – Unione Italiana Lavoratori Credito e Assicurazioni, aderente alla UIL, rappresentata da Marco Soattin, Simona Ripponi e Franco Spellecchia;

in relazione a quanto previsto dagli articoli 81 e seguenti del CCNL 16/11/2022 ed agli accordi del 22/4/2024 e del 8/7/2024 nonché al Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale stipulato il 10/12/2019 e scaduto il 31/12/2022, si conviene il presente

**Testo Unico
Contratto Integrativo Aziendale
14 gennaio 2025**

Sommario

Cap. I	Sfera di applicazione
Cap. II	Diritto all'informazione
Cap. III	Formazione professionale
Cap. IV	Distribuzione dell'orario di lavoro
Cap. IV bis	Disciplina della Reperibilità ex art. 102 Ccnl
Cap. V	Lavoratori studenti
Cap. VI	Trattamento di missione
Cap. VII	Ambiente e salute
Cap. VIII	Tutela delle disabilità
Cap. IX	Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale
Cap. X	Polizze dipendenti
Cap. XI	Assistenza
Cap. XII	Trattamento previdenziale
Cap. XIII	Anticipazione del trattamento di fine rapporto
Cap. XIV	Prestiti
Cap. XV	Trattamento economico
Cap. XVI	Premio Aziendale di Produttività – Premio di Risultato Variabile
Cap. XVII	Validità e inscindibilità delle disposizioni contrattuali
Cap. XVIII	Welfare On Top
Cap. XIX	Commissione Pari Opportunità (CPO)
Cap. XX	Decorrenza e durata
Cap. XXI	Disposizioni transitorie
All. 1	Accordo sulle giornate festive o semifestive coincidenti con la domenica
All. 2	Elenco dei grandi interventi chirurgici
All. 3	Elenco degli accertamenti diagnostici e/o strumentali
All. 4	Assicurazione integrativa per l'assistenza sanitaria
All. 5	Tabelle del Premio Aziendale di Produttività e del Premio di Risultato Variabile
All. 6	Accordo sull'inserimento del contributo a carico azienda al Fondo Pensione nella base di calcolo del TFR
All. 7	Accordi aziendali per il Lavoro Agile ("Smart Working")

Capitolo I

Sfera di applicazione

- A) Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica ai dipendenti - con una delle Imprese di cui alla successiva Lettera B) - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui venga applicata la Disciplina Speciale, Parte Prima, del CCNL 16/11/2022 per la disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il Personale dipendente non Dirigente.
- B) Le Società alle quali si applica il presente CIA sono:
- a) Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA;
 - b) Helvetia Compagnia Italo Svizzera di Assicurazioni sulla Vita S.p.A.;
 - c) Helvetia Italia Assicurazioni S.p.A.

Note a Verbale al Capitolo I

- 1) Qualora in futuro le Società dovessero assumere alle proprie dipendenze Personale cui venga applicata la Disciplina Speciale, Parte Seconda o la Disciplina Speciale, Parte Terza del CCNL 16/11/2022, ne daranno preventiva informazione scritta alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e attiveranno una fase di confronto sindacale. Le Parti si incontreranno al fine di definire quali disposizioni del presente Contratto Integrativo Aziendale siano compatibili con tali rapporti. Il confronto, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, dovrà esaurirsi entro trenta giorni dalla data dell'informazione scritta alle Rappresentanze Sindacali Aziendali. Trascorso tale periodo, senza che si sia pervenuti ad un accordo, le Società saranno libere di assumere le determinazioni del caso.
- 2) Sono compatibili con la ridotta durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato e con i contratti di apprendistato - cui venga applicata la Disciplina Speciale, Parte Prima, del CCNL 16/11/2022 - le sole disposizioni del presente Contratto Integrativo Aziendale previste nei Capitoli:
- I (Sfera di applicazione); II (Diritto all'informazione); III (Formazione professionale); IV (Distribuzione dell'orario di lavoro); VI (Trattamento di missione); VII (Ambiente e salute); VIII (Tutela delle disabilità); IX (Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale), relativamente all'Articolo 3); Cap. XI (Assistenza), relativamente all'Art. 1) - Polizza Infortuni; Cap. XII (Trattamento Previdenziale), con esclusione della Lettera A), della Premessa (contributo per la stipulazione della polizza "temporanea caso morte"); XV (Trattamento economico); Cap. XVI (Premio Aziendale di Produttività - Premio di Risultato Variabile), relativamente al par. 1) - Premio Aziendale di Produttività (Parte fissa); XVII (Validità e inscindibilità delle disposizioni contrattuali); XVIII (Welfare on Top); XIX (Commissione Pari Opportunità); XX (Decorrenza e durata).

Capitolo II

Diritto all'informazione

Le Parti confermano il loro reciproco impegno a sviluppare ulteriormente le relazioni sindacali attraverso il miglioramento dell'informazione.

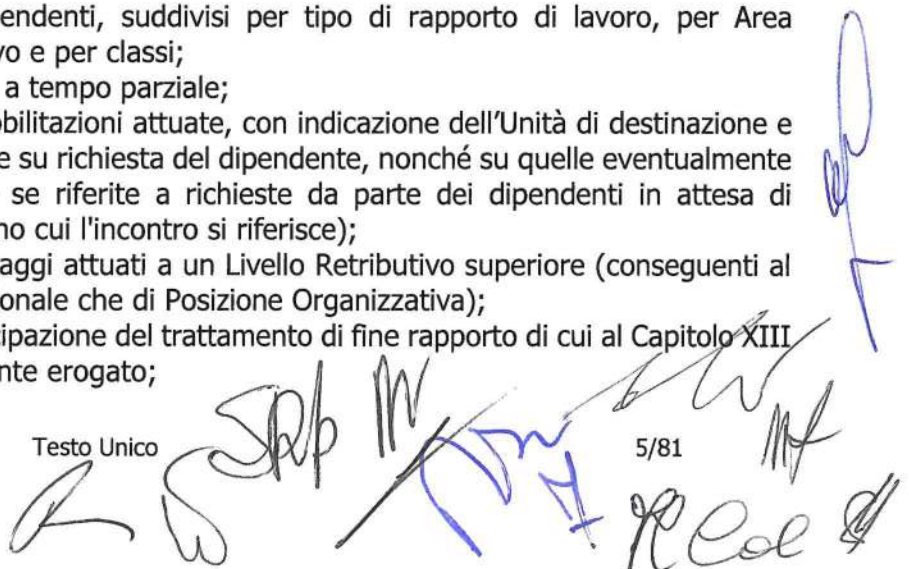
Per raggiungere questo scopo e quello di favorire il confronto tra le Imprese e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, si concorda di regolare secondo le modalità che seguono l'informazione prevista dagli articoli 10 e seguenti del CCNL 16/11/2022.

Le Imprese si impegnano ad incontrare le RSA due volte all'anno, rispettivamente tra il 15 aprile ed il 15 giugno e tra il 1° ottobre e il 30 novembre, per fornire e condividere le opportune informazioni sull'andamento delle Imprese e sulle principali variabili aziendali, commentando adeguatamente:

- previsioni e prospettive circa le attività delle Compagnie;
- processi di ristrutturazione organizzativa;
- processi di innovazione tecnologica;
- riflessi di tali processi sui lavoratori e sulla loro prestazione lavorativa;
- eventuali nuovi prodotti immessi sul mercato;
- previsioni circa le attività formative rivolte al Personale dipendente.

Nel primo dei due incontri, che di norma potrà coincidere con quello annuale di cui all'art. 10 Ccnl, le Imprese consegneranno copia del Bilancio depositato e della relazione della Società di revisione fornendo i chiarimenti richiesti e, con riferimento all'esercizio oggetto del Bilancio, forniranno alle RSA:

- elenco nominativo dei lavoratori che hanno effettuato lavoro straordinario nel quadrimestre, con indicazione del numero delle ore effettuate da ciascuno;
- elenco nominativo dei lavoratori che hanno effettuato lavoro di cui all'art. 109 CCNL nel quadrimestre, con indicazione del numero delle ore maturate da ciascuno;
- elenco nominativo dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale che hanno effettuato lavoro supplementare nel quadrimestre, con indicazione del numero delle ore effettuate da ciascuno;
- informazioni sui dipendenti assunti e cessati e sul lavoro a tempo parziale, a tempo determinato e apprendistato;
- informazioni sull'orario di lavoro e sull'utilizzo dei permessi retribuiti di cui all'Articolo 2), del Capitolo IV;
- informazioni sullo stato di applicazione delle previsioni di cui alla Lettera B), del Capitolo IX;
- previsioni di nuove assunzioni, con indicazione delle Aree Professionali prevedibilmente interessate.
- numero complessivo dei dipendenti, suddivisi per tipo di rapporto di lavoro, per Area Professionale, livello retributivo e per classi;
- numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- numero complessivo delle mobilitazioni attuate, con indicazione dell'Unità di destinazione e specificazione di quelle attuate su richiesta del dipendente, nonché su quelle eventualmente ancora da effettuare (anche se riferite a richieste da parte dei dipendenti in attesa di definizione non limitate all'anno cui l'incontro si riferisce);
- numero complessivo dei passaggi attuati a un Livello Retributivo superiore (conseguenti al passaggio sia di Area Professionale che di Posizione Organizzativa);
- numero delle richieste di anticipazione del trattamento di fine rapporto di cui al Capitolo XIII e dell'importo complessivamente erogato;



- numero delle richieste di prestiti di cui al Capitolo XIV, dell'importo complessivamente erogato e del plafond ancora disponibile;
- informazioni sulle attività formative realizzate nei confronti del Personale dipendente, con evidenza e specificazioni sulle attività dedicate ai dipendenti con contratto part-time;
- l'informativa prevista dall'art. 1 bis del vigente Ccnl;
- la documentazione prevista dall'art. 10 del Ccnl.

Al di fuori di questi incontri, le Imprese comunicheranno in via preventiva alle Rappresentanze Sindacali Aziendali innovazioni ritenute suscettibili di produrre modifiche di rilievo nell'organizzazione delle Compagnie.

Resta ferma e impregiudicata la possibilità di entrambe le Parti di richiedere incontri ulteriori (al di fuori, quindi, dei due incontri di cui al 2° capoverso) con indicazione preventiva delle tematiche da rappresentare e/o discutere.

Capitolo III

Formazione professionale

Le Parti concordano nel ritenere che l'addestramento e la formazione professionale del Personale siano elementi fondamentali per l'attività svolta da ogni dipendente che, pertanto, deve essere finalizzata a realizzare sia le esigenze organizzative e produttive delle Imprese sia lo sviluppo professionale del personale coinvolto nei programmi formativi.

Con questa premessa, le Imprese si impegnano a perseguire gli obiettivi sopra descritti e tale scopo - in applicazione dell'art. 82, lettera q), del CCNL, in relazione agli artt. 64 e seguenti del CCNL - viene stabilita una aliquota minima di dipendenti che parteciperanno ad attività di addestramento e di formazione professionale, non inferiore al 10% dell'organico in forza al 31/12 (Dirigenti esclusi). Anche per estendere tali attività ai cambiamenti di mansione di cui agli artt. 91, 92 e 93 del CCNL, esse saranno particolarmente rivolte ai dipendenti che siano coinvolti in processi di mobilità e riorganizzazione.

Per quanto previsto dall'art. 64 del CCNL, con riferimento agli artt. 91, 92 e 93 del CCNL medesimo, anche su proposta delle RSA e dei dipendenti stessi, si potrà convenire che una quota dell'aliquota minima di personale da destinare alla formazione specificatamente sia finalizzata alla mobilità e ai cambiamenti di mansione di cui ai predetti articoli.

1) Formazione e aggiornamento professionale:

Le Imprese si impegnano a dare la massima diffusione alle attività di addestramento e formazione professionale in programma e, coerentemente ai contenuti dei programmi stessi, si attiveranno presso le Unità Organizzative per individuare le necessità di intervento sul relativo personale. Le attività di addestramento e formazione professionale saranno organizzate dalle Imprese (tramite docenti interni o esterni) o da organismi esterni; particolare attenzione verrà posta alle iniziative di Formazione Continua promosse nel settore assicurativo.

Con particolare riferimento alla Formazione bilaterale finanziata da FBA ed in linea con quanto previsto dall'art. 118 della L. 388/2000 e dall'accordo interconfederale dell'8/1/2008 di costituzione del fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nei settori creditizio e assicurativo, le Parti si danno atto che nel Gruppo Helvetia verrà costituita - entro il 30/6/2021 - una Commissione, composta di tre membri della Direzione Human Resources e tre delle OO.SS. di cui alle sopracitate disposizioni ed allo Statuto del Fondo Banche e Assicurazioni. La Commissione avrà la precipua finalità di concorrere alla definizione, su proposta delle Imprese e delle OO.SS., dei piani formativi annuali co-finanziati da FBA (Fondo Banche Assicurazioni) ed addivenire alla sottoscrizione dei relativi accordi tra le Parti, attraverso l'utilizzo di risorse assegnate per programmare e gestire interventi formativi destinati a tutti i dipendenti. La Commissione si riunirà periodicamente, con cadenza quadrimestrale e/o su richiesta motivata di almeno uno dei suoi componenti, per esaminare nuovi bandi o avvisi emanati da FBA ed anche a fini di aggiornamento sulle attività formative - in corso ed attuate - di approfondimento sulle iniziative adottate per acquisizione/incremento della professionalità e/o delle competenze da parte dei dipendenti e per condividere, qualora vi siano processi di riorganizzazione conseguenti ad operazioni societarie o significative modifiche organizzative volte alla miglior gestione di attività tradizionali o mirate a nuovo business, percorsi o piani formativi incentrati, se necessario, anche ad ipotesi di riconversione o riqualificazione professionale.

2) Formazione e aggiornamento dei Funzionari:

le Imprese riconoscono il ruolo svolto dai propri Funzionari e, come previsto dagli artt. 129 e seguenti del CCNL, intendono valorizzarne e svilupparne ulteriormente la professionalità necessaria ad espletare in autonomia e con responsabilità gli incarichi affidati.

Compatibilmente con le esigenze dell'Impresa e con le diverse responsabilità attribuite ai Funzionari, sarà richiesto agli stessi un maggiore coinvolgimento nei processi organizzativi e produttivi.

Per quanto riguarda la formazione e l'addestramento dei collaboratori dei Funzionari, dovrà esservi un fattivo coinvolgimento degli stessi, necessario per evidenziare le necessità di interventi formativi e per la migliore finalizzazione dei programmi di apprendimento.

La formazione e l'aggiornamento dei Funzionari saranno riferite all'acquisizione e al perfezionamento di competenze collegate alla funzione, sia di natura tecnica che di gestione delle risorse che ne fanno parte.

Con riferimento alla lettera b), dell'art. 129 del CCNL, con il limite di due giornate all'anno, ai Funzionari saranno concessi permessi retribuiti per partecipare a corsi, convegni, congressi su temi di ampio respiro (intendendosi per tali, tematiche non strettamente e necessariamente connesse agli incarichi affidati) che a questi possano interessare. I relativi costi saranno a carico delle Imprese quando le tematiche siano attinenti all'attività assicurativa.

Le parti convengono, per quanto sopra pattuito, di aver dato piena attuazione a quanto previsto dagli artt. 64 e seguenti, 91, 92, 93 e 129 e seguenti, del CCNL.

Capitolo IV

Distribuzione dell'orario di lavoro

Fermo restando il numero di ore settimanali di lavoro e la relativa distribuzione giornaliera prevista dall'art. 95 del CCNL 16/11/2022, ai sensi dell'art. 82 dello stesso CCNL viene praticata la distribuzione che segue dell'orario di lavoro.

Nel caso che il CCNL modifichi in futuro distribuzione e durata dell'orario di lavoro, le Parti si incontreranno per definire gli adattamenti che si dovessero rendere necessari.

(1)

Orario flessibile

L'orario di lavoro flessibile, fatte salve esplicite diverse previsioni, si applica a tutti i dipendenti delle Compagnie del Gruppo.

L'orario flessibile non si applica al personale che osserva turni di lavoro o con una diversa distribuzione di orario di lavoro rispetto a quello normale. L'orario flessibile non si applica ai dipendenti di cui all'Articolo 6) ed, eventualmente, ai dipendenti di cui all'Articolo 4).

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale valgono le previsioni di cui al Capitolo IX.

I dipendenti inquadrati nell'Area Professionale Quadri (6° Livello Retributivo - Quadri) - fermo restando quanto disposto dal predetto art. 95 del CCNL - osserveranno le disposizioni previste nel presente Capitolo tenendo conto delle altre disposizioni in materia attuate dalle Compagnie.

A) In applicazione di quanto stabilito dal Contratto integrativo aziendale del 10/12/2019 in merito alle modalità di attuazione dell'orario flessibile, fermo restando l'orario di lavoro settimanale previsto dall'art. 95, comma 1, lett. a) del vigente CCNL, tutti i dipendenti dovranno obbligatoriamente essere presenti sul posto di lavoro:

- dal lunedì al giovedì: dalle ore 9,30 alle ore 17,00;
- il venerdì: dalle ore 9,30 alle ore 12,30.

L'intervallo sarà totalmente flessibile tra le ore 12,00 e le ore 14,00 e se verrà osservato per meno di 60 minuti il restante periodo, fino a 60 minuti non darà luogo ad alcuna valorizzazione in flessibilità positiva; al contrario i restanti 60 minuti saranno considerati lavoro (flessibilità); in caso di effettuazione di una pausa pranzo, tra le 12,00 e le 14,00 di durata tra 61 e 120 minuti, 60 minuti verranno considerati pausa pranzo e la restante parte flessibilità negativa.

Quanto sopra nel rispetto dei necessari presidi operativi in ciascuna unità d'appartenenza.

A tutti i dipendenti è data la possibilità di scegliere l'inizio e il termine dell'attività lavorativa, entro le seguenti fasce orarie:

- dal lunedì al giovedì: inizio dalle ore 8,00 alle ore 9,30;
termine dalle ore 17,00 alle ore 18,30;
- il venerdì: inizio dalle ore 8,00 alle ore 9,30;
termine dalle ore 12,30 alle ore 14,00.

Nelle giornate semifestive l'attività lavorativa terminerà alle ore 12,00.

I lavoratori si impegnano ad usufruire della flessibilità prevista nella giornata di venerdì (che non cada in giornata semifestiva), garantendo presenze adeguate ad assicurare le esigenze organizzative e produttive delle Imprese dalle ore 12,30 alle ore 13,00.

L'ingresso nei locali dell'Impresa è consentito a partire dalle ore 7,15.

A tutto il Personale è fatto divieto di entrare o trattenersi nei locali dell'Impresa fuori da tali orari, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio, su disposizione o per autorizzazione dell'Impresa.

B) Si rappresenta quindi lo sviluppo dell'orario di lavoro

Sviluppo Orario di Lavoro

da lunedì a giovedì

8.00 - 9.30	12.00 - 14.00	17.00 - 18.30
-------------	---------------	---------------

venerdì

8.00 - 9.30	12.30 - 14.00
-------------	---------------

Semifestivi

da lunedì a giovedì

8.00 - 9.30	12.00
-------------	-------

venerdì

8.00 - 9.30	12.00
-------------	-------

Di fatto, è così possibile svolgere la propria attività lavorativa:

- dal lunedì al giovedì: da un minimo di 5 ore e 30 minuti ad un massimo 9 ore e 30 minuti (nelle semifestività, da un minimo di 2 ore e 30 minuti ad un massimo di 4 ore);
- il venerdì: da un minimo di 3 ore ad un massimo di 6 ore (nelle semifestività, da un minimo di 2 ore e 30 minuti ad un massimo di 4 ore).

C) La compensazione delle ore di lavoro prestate in più o in meno in ogni singola giornata rispetto alla normale distribuzione dell'orario di lavoro prevista dal CCNL (37 ore di lavoro settimanali, distribuite in otto ore al giorno dal lunedì al giovedì e le restanti cinque ore il venerdì, con termine in ogni caso non oltre le 14,00), deve avvenire mensilmente nell'ambito delle fasce flessibili.

Possono essere riportate al mese successivo non più di 12 ore, sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario di lavoro.

Le ore eccedenti il saldo positivo di 12 ore non possono essere riportate al mese successivo e non verranno considerate a nessun effetto contrattuale (ad eccezione di quanto previsto alla successiva Lettera D), non saranno considerate lavoro straordinario e non saranno retribuite). Il superamento del saldo negativo di 12 ore costituisce, a tutti gli effetti, violazione dell'art. 95 del CCNL e verrà trattato di conseguenza. Salvi i provvedimenti del caso, quindi, per essi non verrà corrisposta retribuzione.

Le compensazioni sono possibili esclusivamente tra ore di lavoro che si collochino nelle fasce flessibili e, pertanto, i recuperi in senso negativo o positivo potranno avvenire solo in tali fasce.

- D) L'effettuazione del lavoro straordinario, prestato nell'ambito delle norme di legge e di contratto che lo disciplinano, è possibile di norma solamente a decorrere dalle ore 18,30 dal lunedì al giovedì, dalle ore 14,00 del venerdì o dalle ore 12,00 nelle semifestività, osservando le vigenti procedure aziendali.

L'effettuazione del lavoro straordinario è possibile, inoltre anche a decorrere dalle ore 17,00 dal lunedì al giovedì, sempre che il dipendente abbia in corso, al termine della giornata precedente l'effettuazione del lavoro straordinario, un saldo positivo in flessibilità di almeno 12 ore.

In caso di fruizione di permessi a mezza giornata (4 ore dal lunedì al giovedì) viene abolito il c.d. "orario teorico" (8,30 – 12,30 / 13,30 – 17,30); in queste giornate non sarà consentito l'effettuazione di straordinario o la maturazione di banca-ore.

Ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e dell'eventuale consumazione del pasto, resta ferma l'obbligatorietà di effettuare un'interruzione dal lavoro secondo le disposizioni di legge e di contratto e le procedure aziendali tempo per tempo vigenti.

Lo svolgimento del lavoro straordinario potrà avvenire solo per particolari esigenze aziendali. Lo stesso dovrà essere autorizzato dall'Impresa preventivamente alla sua effettuazione.

Sono esclusi dalla disciplina sul lavoro straordinario i lavoratori appartenenti all'Area Professionale "Quadri", 7° livello - Funzionari e Quadri - 6° livello, di cui all'art. 89 del vigente Ccnl.

Ai sensi della normativa prevista dall'art. 109 del CCNL, le prime 50 ore annue di lavoro straordinario compiuto in un giorno ferialo (escluso, pertanto, il lavoro straordinario notturno e quello compiuto il sabato, in un giorno festivo o la domenica o in un'altra giornata destinata al riposo settimanale) saranno compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso (per gruppi di almeno trenta minuti effettivi) esclusa ogni maggiorazione, non costituendo più lavoro straordinario.

I permessi retribuiti residui al 31/12 di ogni anno nella Banca Ore che non siano stati usufruiti entro il 30/6 dell'anno seguente, saranno retribuiti con la retribuzione corrisposta nel successivo mese di luglio sulla base della paga oraria calcolata come previsto nell'art. 109 del CCNL ed indicato nel secondo comma dell'art. 104 del CCNL.

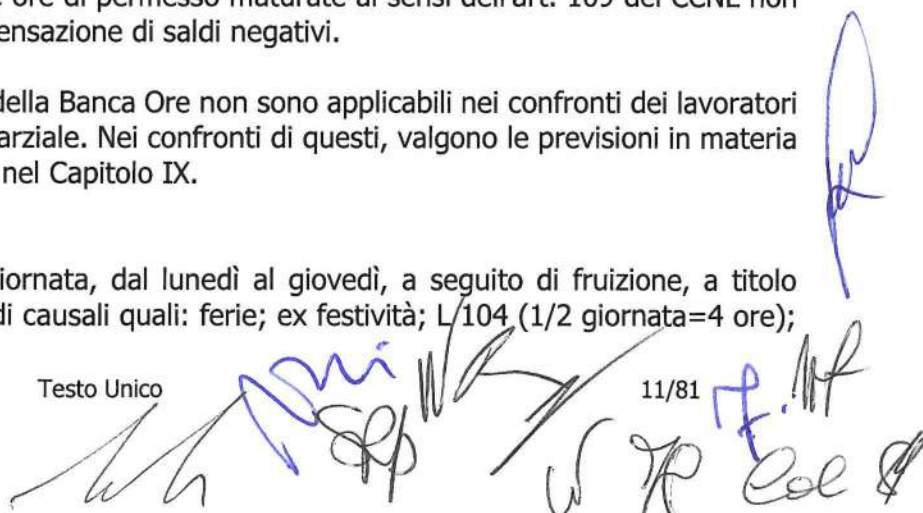
E' data facoltà al lavoratore - liberamente esercitabile di volta in volta in via preventiva all'effettuazione del lavoro straordinario - di scegliere che le prime 50 ore annue di lavoro straordinario non siano compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso ma con la corresponsione del compenso previsto dal primo comma dell'art. 104 del CCNL.

Tale facoltà è esercitabile dal lavoratore entro il limite complessivo di durata massima settimanale dell'orario di lavoro previsto dal D.Lgs. n° 66/2003 e successive modificazioni ed integrazioni. Le ore eccedenti tale limite (attualmente 48 ore settimanali), indipendentemente dalla scelta effettuata dal lavoratore, saranno pertanto compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso.

Le ore di lavoro straordinario e le ore di permesso maturate ai sensi dell'art. 109 del CCNL non possono essere utilizzate a compensazione di saldi negativi.

Il lavoro straordinario e l'istituto della Banca Ore non sono applicabili nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale. Nei confronti di questi, valgono le previsioni in materia di lavoro supplementare previste nel Capitolo IX.

- E) In caso di assenza per mezza giornata, dal lunedì al giovedì, a seguito di fruizione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di causali quali: ferie; ex festività; L/104 (1/2 giornata=4 ore);



permessi per assistenza ospedaliera di familiari (4 ore); servizio esterno; permesso personale (4 ore); visita medica (4 ore); sciopero che cada all'inizio o al termine del turno di lavoro del mattino è abolito l'orario normale di lavoro (c.d. "orario teorico").

In caso di assenze di mezza giornata, dal lunedì al giovedì, verranno computate quattro ore lavorative e dovranno essere giustificate le ulteriori 4 ore residue:

- se richieste per il mattino, l'eventuale fruizione della mensa non è considerata orario di lavoro, pertanto la timbratura di ingresso dovrà avvenire al momento della effettiva ripresa dell'attività lavorativa;
- se richieste per il pomeriggio, l'eventuale fruizione della mensa non è considerata orario di lavoro, pertanto la timbratura di uscita dovrà avvenire contestualmente alla sospensione dell'attività lavorativa.

In queste giornate non è prevista l'effettuazione di straordinario (di cui alla precedente lett. D) o la maturazione di banca ore; analogamente la fruizione della mezza giornata di assenza come sopra specificata non avrà alcun effetto sulla flessibilità.

Ai lavoratori che durante il primo anno di età del bambino godano dei riposi giornalieri previsti dall'art. 39, del D.Lgs. n° 151/2001 e successive modifiche e/o integrazioni (c.d. riposi per allattamento), sarà consentita, a seguito di specifica richiesta scritta in tal senso, la possibilità di effettuare la propria prestazione di lavoro con orario continuato.

In tal caso, non competono i buoni pasto di cui all'art. 96 del CCNL, fatte salve eventuali diverse previsioni di legge.

Con l'adozione dell'orario flessibile è da ritenersi decaduta qualsiasi prassi di tolleranza nei ritardi e nei recuperi delle ore non lavorate che eventualmente sia stata in atto presso le Compagnie.

(2) Permessi

- A) Ad ogni dipendente soggetto all'orario di lavoro flessibile - in relazione a quanto dispone il terzo comma dell'art. 39 del CCNL e in aggiunta alle ore di permesso previste nel primo comma dello stesso articolo - saranno riconosciute sino ad un massimo di 22 ore annue di permessi retribuiti da utilizzarsi nelle fasce orarie rigide.

Ai dipendenti non soggetti all'orario di lavoro flessibile ed al personale inquadrato nell'Area Professionale Quadri - 6° livello - Quadri - con esclusione del personale inquadrato nell'Area Professionale Quadri (7° Livello - Funzionari) - saranno riconosciute sino ad un massimo di 14 ore annue di permessi retribuiti da utilizzarsi normalmente secondo le disposizioni previste nella seguente Lettera a).

Queste ore di permesso retribuito - e quelle eventualmente spettanti di cui alle seguenti lettere B) e C) - potranno essere utilizzate nei modi che seguono:

- a) avendo preventivamente ottenuto una autorizzazione da parte dell'Impresa:

- per potersi assentare nelle fasce rigide per periodi non significativi agli effetti del concreto svolgimento della prestazione lavorativa nel turno interessato dal permesso;
- sino ad un massimo di 22 ore annue (o 14 per quanto concerne i Quadri/6° livello), per potersi assentare a giornate intere dal lunedì al venerdì o a mezze giornate dal lunedì al giovedì (in questo caso verrà ripristinato l'orario di lavoro normale, a seconda dei casi per tutta la giornata o nella mezza giornata interessata dall'assenza, con possibilità

quindi usufruire della flessibilità nella mezza giornata nella quale non cade il permesso); ai precitati plafond si aggiunge le spettanza annua prevista dall'art. 39, 1° comma del vigente Ccnl (8 ore);

b) anche senza avere preventivamente ottenuto una autorizzazione da parte dell'Impresa, ma comunicando però tempestivamente l'assenza stessa:

- per brevi ritardi (al massimo quindici minuti per volta) per motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore o dipesi da cause di forza maggiore e per i quali sia stato oggettivamente impossibile comunicare tempestivamente l'assenza stessa saranno imputati automaticamente a sistema;

Quando questi permessi e quelli di cui alle successive lettere B) e C), vengano richiesti per essere utilizzati con le modalità previste nel secondo Alinea della Lettera a):

- verranno concessi anche per periodi immediatamente precedenti e/o immediatamente successivi a giornate o periodi ferie o di ex festività;

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico o con trattamento economico ridotto e in caso di assunzione o di cessazione nel corso dell'anno, saranno riconosciuti gli stessi monte ore di permessi retribuiti in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato.

I permessi retribuiti - compresi quelli previsti alla successiva Lettera B) eventualmente trasformati con effetto 1°/7 - di cui non sia stato richiesto e/o effettuato il godimento entro il 31/12 dell'anno cui si riferiscono, non saranno considerati a nessun effetto contrattuale e non verranno quindi retribuiti. Si precisa che non si possono usufruire l'anno successivo e nemmeno si sommano al monte ore di permessi previsto per lo stesso anno.

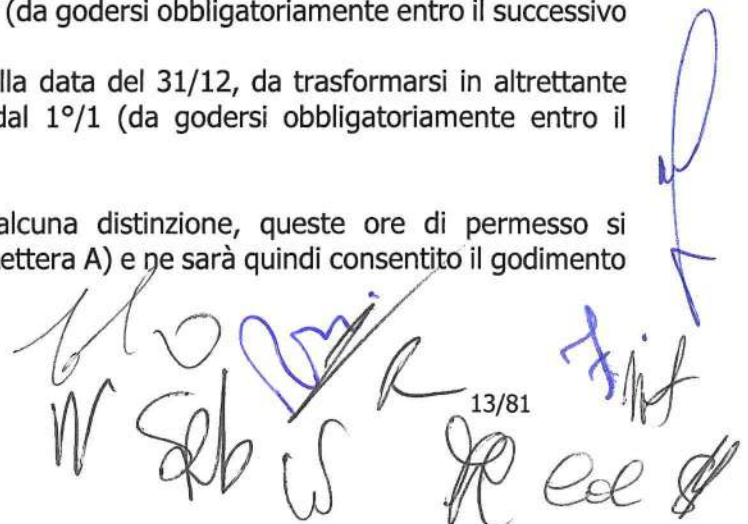
Questi permessi e quelli di cui alla successiva Lettera B), verranno concessi con effetto 1°/1 di ogni anno e ne sarà consentito l'utilizzo una volta che siano stati interamente goduti i permessi retribuiti previsti dal primo comma dell'art. 39 del CCNL e dall'art. 109 del CCNL, come disciplinato alla successiva Lettera C).

B) Ad ogni dipendente soggetto all'orario di lavoro flessibile, verrà data facoltà di optare - in sostituzione del riporto al mese successivo delle ore positive maturate nelle fasce flessibili, di cui alla Lettera C), dell'Articolo 1) - per la trasformazione di tutte le stesse (da un minimo di un'ora ad un massimo di 12 ore) in una corrispondente quantità di ore fruibili a titolo di permesso retribuito.

La trasformazione sarà consentita nelle seguenti due occasioni nell'arco di ogni anno solare:

- per le ore maturate nelle fasce flessibili alla data del 30/6, da trasformarsi in altrettante ore di permesso retribuito a decorrere dal 1°/7 (da godersi obbligatoriamente entro il successivo 31/12);
- per le ore maturate nelle fasce flessibili alla data del 31/12, da trasformarsi in altrettante ore di permesso retribuito a decorrere dal 1°/1 (da godersi obbligatoriamente entro il successivo 30/6).

A seguito della trasformazione, senza più alcuna distinzione, queste ore di permesso si aggiungeranno a quelle di cui alla precedente Lettera A) e ne sarà quindi consentito il godimento alle stesse condizioni di quelle.



- C) Per i permessi annui previsti dal primo comma dell'art. 39 e quelli di cui all'art. 109 del CCNL, valgono regolamentazioni e durate previste dal CCNL e le vigenti disposizioni applicate dalle Compagnie.

Siccome i permessi retribuiti previsti nelle precedenti lettere A) e B) saranno concessi solo dopo che si siano interamente goduti questi, con effetto dal 1°/1 di ogni anno:

- i permessi retribuiti previsti nel primo comma dell'art. 39 del CCNL;
- i permessi retribuiti residui al 31/12 nella Banca Ore prevista dall'art. 109 del CCNL;
- i permessi retribuiti eventualmente acquisiti ogni mese a partire dal 1°/1 nella Banca Ore prevista dall'art. 109 del CCNL;

si potranno indifferentemente usufruire alle medesime condizioni e rispettando i limiti indicati alla precedente Lettera A).

L'utilizzo di questi permessi concorre ad esaurire il plafond di cui al secondo Alinea della Lettera a) (30 ore annue utilizzabili a giornate intere o a mezze giornate).

- D) Saranno inoltre concessi permessi retribuiti - se richiesti preventivamente all'Impresa - per assentarsi durante le fasce orarie rigide per il tempo strettamente necessario a:

- a) con il limite di 70 ore annue, per effettuare visite mediche specialistiche ed altre prestazioni ambulatoriali presso strutture sanitarie pubbliche e private. Nel caso le visite e le altre prestazioni ambulatoriali siano relative a malattie oncologiche, il limite sarà elevato sino ad un massimo di 90 ore annue e potrà essere ulteriormente aumentato in caso di comprovate necessità terapeutiche (e sino a conclusione delle stesse), previa opportuna documentazione sanitaria da presentare ai competenti uffici HR;
- b) entro il limite di 24 ore annue, per prestare assistenza a familiari ricoverati anche in day hospital presso strutture sanitarie ospedaliere pubbliche o private. Ai predetti ricoveri ospedalieri sono equiparati quelli in Pronto Soccorso. Tali permessi saranno concessi esclusivamente per assistere i genitori, i figli e il coniuge o, presupponendo che non esista o non esista più vincolo matrimoniale, il convivente more uxorio risultante da documentazione ufficiale.

In occasione della nascita di figli, fermo restando quanto previsto dalla legge in tema di congedi per maternità e paternità, 2 (due) giornate di permesso retribuito per prestare assistenza durante il parto al coniuge (o alla convivente more uxorio risultante da documentazione ufficiale), da usufruire dal giorno stesso del parto e comunque non oltre i 15 giorni (di calendario) successivi.

I permessi di cui all'articolo 39, 4° comma, del CCNL saranno concessi anche in caso di decesso o di documentata grave infermità come da art. 1 del D.M. n° 278/2000 dei genitori, fratelli e sorelle del coniuge o del convivente more uxorio risultante da documentazione ufficiale.

- c) per assolvere a doveri civici (quali ad esempio, l'adempimento ad ordini di Pubbliche Autorità o il dovere di rendere testimonianza, escluso il caso in cui il dipendente sia attore in giudizio) che non possano essere assolti al di fuori delle fasce orarie rigide;
- d) per partecipare ad assemblee - indette dalle RSA ai sensi dell'art. 20 della L. n° 300/1970 e dell'Accordo ANIA/OO.SS. del 30/1/2002, come modificato in data 22/2/2017 - indette in luoghi non coincidenti con la Sede di lavoro del dipendente per percorrere il tragitto da e per la Sede di lavoro, con un massimo di 20 minuti.

Questi permessi dovranno essere adeguatamente giustificati con idonea documentazione - rilasciata dalla struttura sanitaria o dal medico specialista o dalla Pubblica Autorità di cui alla Lettera c) - che certifichi chiaramente la prestazione effettuata e l'orario iniziale e finale della

visita o della prestazione ambulatoriale o del dovere civico o, per i permessi di cui alla Lettera b), con il certificato di ricovero ospedaliero del familiare o con il certificato di nascita del figlio o con il certificato di morte o con la documentazione attestante la grave infermità rilasciata dalla struttura ospedaliera o dal medico specialista del SSN.

Relativamente ai permessi di cui alle Lettere a) (visite mediche specialistiche ed altre prestazioni ambulatoriali) e c) (assolvimento doveri civici), con un massimo di 90 minuti, sarà compreso nel permesso anche il tempo di percorrenza ragionevolmente necessario a compiere effettivamente il tragitto dalla Sede di lavoro al luogo di effettuazione della visita o della prestazione ambulatoriale o del dovere civico e/o da queste ultime alla Sede di lavoro.

Su richiesta del dipendente preventiva all'effettuazione del permesso, l'Impresa è disponibile a valutare - caso per caso e di volta in volta - se comprendere nel permesso anche tempi di percorrenza superiori.

L'Impresa è disponibile ad effettuare questa valutazione solamente per permessi da effettuarsi nell'ambito del Comune o dei Comuni immediatamente limitrofi alla Sede di lavoro o all'indirizzo di abitazione del dipendente comunicato all'Impresa ai sensi dell'art. 24 del CCNL.

Le Imprese si riservano di valutare di volta in volta, la possibilità di concedere ulteriori brevi permessi retribuiti di cui alla Lettera a) ai lavoratori che - avendo esaurito i relativi plafonds - ne abbiano comprovata necessità ed urgenza.

Le determinazioni delle Compagnie non costituiranno precedenti invocabili ad alcun effetto.

La disciplina prevista nel presente Articolo 2), sarà applicata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al Capitolo IX, in proporzione alla durata del rapporto a tempo parziale e per quanto compatibile con la ridotta prestazione di lavoro giornaliera. Si applicano le disposizioni di cui alla Lettera T), dell'Articolo 1), del Capitolo IX.

Nell'utilizzare i permessi previsti nel presente Articolo - che richiedano o meno preventiva autorizzazione da parte dell'Impresa - tutti i lavoratori si impegnano a garantire una presenza adeguata ad assicurare le esigenze organizzative e produttive delle Compagnie durante le fasce orarie rigide.

(2 bis)

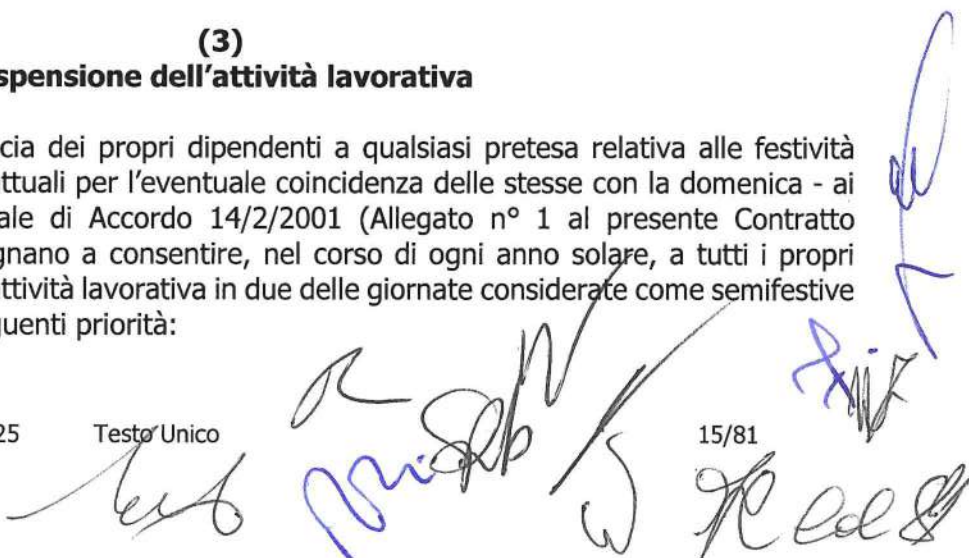
Aspettativa retribuita – Donne vittime di violenza

Le dipendenti che siano state vittime di violenza e che – ricorrendo tutte le condizioni previste dalla legge - abbiano usufruito dell'aspettativa di mesi tre ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. n° 80/2015, hanno diritto, previa richiesta da indirizzare all'Unità CHRO, ad una ulteriore aspettativa della durata di un mese di calendario, durante la quale verrà corrisposta la normale retribuzione e matureranno tutti gli istituti ad essa collegati.

(3)

Sospensione dell'attività lavorativa

Le Imprese, a fronte della rinuncia dei propri dipendenti a qualsiasi pretesa relativa alle festività nazionali, civili, religiose o contrattuali per l'eventuale coincidenza delle stesse con la domenica - ai sensi e per gli effetti del Verbale di Accordo 14/2/2001 (Allegato n° 1 al presente Contratto Integrativo Aziendale) - si impegnano a consentire, nel corso di ogni anno solare, a tutti i propri dipendenti una sospensione dell'attività lavorativa in due delle giornate considerate come semifestive dal vigente CCNL, secondo le seguenti priorità:



- 1) Vigilia della Natività di N.S. (24 dicembre);
- 2) Ultimo giorno dell'anno (31 dicembre);
- 3) Commemorazione dei defunti (2 novembre).

Le sospensioni dell'attività lavorativa dovranno consentire la chiusura dell'Azienda ed alle stesse avranno diritto i dipendenti risultanti in servizio al momento di effettuazione delle sospensioni stesse.

Nel caso in cui due delle tre ovvero tutte e tre le semifestività che precedono dovessero cadere di sabato o di domenica nell'arco dello stesso anno solare, le Imprese si impegnano a concordare con le RSA una sospensione dell'attività lavorativa quantitativamente analoga alla durata della sospensione non goduta. Qualora il calendario non consentisse di effettuare alcuna sospensione, la stessa verrà effettuata l'anno successivo per essere utilizzata con le medesime finalità e modalità.

Considerata la necessità di mantenere eventualmente una sufficiente copertura di alcuni servizi essenziali - d'intesa con le Rappresentanze Sindacali Aziendali - in occasione della sospensione dell'attività lavorativa le Imprese si riservano la facoltà di rendere comunque operative alcune Unità e i relativi dipendenti preposti alla funzionalità i tali servizi.

A questi dipendenti sarà comunque concesso un permesso straordinario - quantitativamente analogo alla durata della sospensione non goduta - da fruirsi in epoca successiva nelle giornate semifestive non interessate dalla sospensione stessa ovvero anche in altra data da programarsi concordemente alle esigenze del servizio di appartenenza.

(4)

Distribuzione dell'orario di lavoro per strutture periferiche.

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di orario di lavoro, per le specificità esistenti nell'ambito degli uffici sul territorio, d'intesa con le RSA potranno eventualmente essere definiti orari giornalieri diversi da quelli previsti per il personale della sede di Milano.

(5)

Ferie ed ex festività.

Per ferie ed ex festività, valgono regolamentazioni e durate previste dalle vigenti norme di legge, dal CCNL e le disposizioni applicate dalle Compagnie.

Il piano annuale delle ferie viene predisposto dall'Impresa, tenendo conto delle esigenze del servizio e delle richieste dei lavoratori, dando la precedenza ai mutilati e agli invalidi e, per il restante personale, gradatamente, a quello con carichi di famiglia.

Nel periodo di ferie non saranno computate le domeniche, le festività infrasettimanali indicate nell'art. 30 del CCNL, i sabati (per il personale che osserva l'orario di lavoro su cinque giorni settimanali), le giornate semifestive da considerarsi interamente non lavorative di cui all'Articolo 3) e la ricorrenza del Patrono della città.

In occasione della predisposizione del piano annuale delle ferie (consuetamente predisposto entro il primo quadrimestre di ogni anno), le Compagnie incontreranno le RSA per informare e, ove possibile, concordare le eventuali chiusure dell'Impresa per ponti nel corso dell'anno.

Tale incontro si terrà possibilmente entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno ed in ogni caso non oltre la fine del mese di marzo.

Il periodo di ferie è di massima continuativo. Può essere frazionato, anche su richiesta del lavoratore, quando le esigenze del servizio lo consentano e secondo le previsioni del CCNL.

Il godimento delle ferie in giornate singole verrà concesso solamente una volta esaurite le giornate di permesso sostitutive delle festività sopresse.

È consentito l'utilizzo a mezze giornate delle giornate di ex festività previste dall'Allegato n° 7 del vigente CCNL. Queste mezze giornate di permesso straordinario si potranno richiedere anche per assentarsi durante le giornate semifestive di cui all'art. 30 del CCNL.

(6) **Funzionari**

L'importanza e l'autonomia delle funzioni e della conseguente responsabilità affidata ai dipendenti inquadrati nell'Area Professionale A) - Sezione A) - (7° Livello Retributivo - Funzionari), non consentono una rigida applicazione degli schemi di orario previsti per il restante Personale.

Ad ogni Funzionario viene data adeguata autonomia per espletare gli incarichi affidati, in ragione del Grado e dell'eventuale Procura assegnati dall'Impresa a seconda della diversa importanza delle funzioni attribuite nell'organizzazione aziendale.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 95 e dagli articoli 122 e seguenti del CCNL, i Funzionari si uniformeranno alle disposizioni previste nel presente Capitolo per quanto a loro applicabili e tenendo conto delle disposizioni in materia attuate dalle Compagnie.

Agli stessi non saranno, pertanto, rigidamente applicati gli schemi di orario come definiti alle Lettere A), B), e C), dell'Articolo 1) e nemmeno sarà applicabile la disciplina sui permessi prevista alle Lettere A), B) e C), dell'Articolo 2).

Il Funzionario che abbia necessità di assentarsi per le ragioni previste alla Lettera D), dell'Articolo 2), si atterrà alle stesse quantità e limiti annui previsti per il restante Personale e si uniformerà alle relative modalità di richiesta dei permessi.

Il Funzionario che abbia esigenza di assentarsi brevemente per ragioni personali o di famiglia, ne farà richiesta curando di rispettare il limite annuo di permessi previsto nel secondo comma della Lettera A), dell'Articolo 2), uniformandosi sostanzialmente alle modalità di cui al primo Alinea, della Lettera a), dello stesso Articolo 2).

(7) **Mensa**

- a) A tutti i dipendenti delle Compagnie è data facoltà di usufruire del Ristorante all'interno della Sede dell'Azienda per consumare un pasto - durante l'intervallo di cui alla Lettera A), dell'Articolo 1) - per ogni giornata intera di effettiva presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì.
- b) Il venerdì, è data facoltà di usufruire del servizio mensa ai lavoratori che - osservando l'orario di lavoro previsto nel precedente Articolo 1) - scelgano di terminare l'attività lavorativa a partire dalle ore 12,30; in caso di successivo rientro per svolgere l'attività lavorativa andrà osservata una sospensione di almeno 30 minuti.
- c) a tutti i dipendenti con sede di lavoro fissata in Milano, viene erogato per ciascuna giornata intera di presenza con rientro pomeridiano, dal lunedì al giovedì, sia in modalità tradizionale che in "smart working", un buono pasto elettronico, caricato su apposita card;
- d) il valore unitario dei ticket elettronici è pari ad € 6,50 dal 1°/2 al 31/12/2025 e passerà ad € 6,75 per tutto l'anno 2026 e ad € 7,00 dal 1/1/2027;
- e) il ticket elettronico non compete, dal lunedì al giovedì, in caso di assenza dal servizio - a qualsiasi titolo - per giornata intera o per mezza giornata, oltre che durante le trasferte o il servizio esterno in città; il conguaglio delle spettanze mensili è riferito alle assenze del secondo mese immediatamente precedente.

- f) Fermo restando quanto previsto alle precedenti lett. c) ed e) ai dipendenti che hanno Sede di lavoro diversa da Milano, vengono erogati ticket elettronici del valore unitario di € 7,50 dal 1°/2 al 31/12/2025 e di € 8,00 dal 1°/1/2026;
- g) Gli importi dei ticket di cui alle lettere d) e g) che precedono debbono intendersi comprensivi dell'importo stabilito nell'art. 96 del vigente Ccnl, attualmente pari ad € 3,80.

Note a Verbale al Capitolo IV

- 1) Le Compagnie si riservano la facoltà di concedere brevi permessi non retribuiti o con recupero al di fuori delle fasce orarie flessibili ai dipendenti che ne facciano preventiva richiesta motivata e documentata per gravi e improrogabili necessità di carattere personale o familiare e che avessero interamente esaurito le ore di permesso retribuito previste nelle Lettere A), B) e C), dell'Articolo 2) e le ex-festività e che abbiano esaurito o quantomeno già programmato tutte le giornate di ferie spettanti nell'anno. Le determinazioni delle Compagnie non costituiranno precedenti invocabili ad alcun effetto.
- 2) Ai Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o part time, che ne facessero richiesta avendo interamente esaurito le ore di permesso retribuito previste nelle Lettere A), B) e C), dell'Articolo 2), sarà consentito - alle medesime condizioni e rispettando i limiti indicati nella Lettera A), dell'Articolo 2) - l'utilizzo ad ore di due delle giornate di ex festività di cui all'Allegato n° 7 del CCNL.
- L'azienda si riserva di valutare caso per caso e di volta in volta eventuali richieste di utilizzo ad ore di una ulteriore delle ex festività annualmente spettanti.

Capitolo IV bis

Disciplina della Reperibilità ex art. 102 Ccnl

Con riferimento all'istituto della reperibilità previsto dall'art. 102 del vigente CCNL, si è convenuto quanto segue.

La reperibilità consiste nella disponibilità del lavoratore ad assicurare la continuità dei servizi e/o il funzionamento degli impianti, al di fuori dell'azienda e dell'orario di lavoro contrattualmente previsto, al fine di sopperire ad esigenze non prevedibili.

A) Reperibilità strutturale

Consiste nell'assicurare in modo permanente il monitoraggio e l'eventuale ripristino dei sistemi informativi in uso e riguarda figure professionali della Direzione Information Technology quali sistemisti, schedatori e proceduristi, appartenenti alle Aree di supporto sistemistico e di schedulazione (attualmente operanti nell'Unità "Information Technology Infrastructure").

Fermi restando i limiti annui di cui all'articolo 102 CCNL delle giornate di reperibilità, l'azienda elaborerà e pubblicherà con cadenza almeno trimestrale un apposito calendario, con preavviso iniziale di 15 giorni. Eventuali modifiche alla programmazione verranno attuate, sentiti i singoli interessati, con preavviso di almeno 15 giorni, salvo causa di forza maggiore.

La reperibilità riguarda interventi effettuati oltre il termine dell'orario di lavoro (dalle 18,30 dal lunedì al giovedì e dalle 14,00 il venerdì) ed entro l'inizio dello stesso (entro le 8,00 dal lunedì al venerdì). Può inoltre riguardare le giornate del sabato, della domenica, le giornate festive e quelle semifestive per la parte dove non è prevista la normale attività lavorativa.

In caso di significative prestazioni nella fascia oraria tra le 24.00 e le 6.00 o di domenica saranno riconosciute adeguate forme di riposo compensativo.

Al personale in reperibilità strutturale verrà riconosciuto un compenso settimanale di € 335,00= lordi, costituito dai seguenti compensi lordi giornalieri: € 40,00= dal lunedì al giovedì, € 45,00= il venerdì, € 60,00= il sabato e € 70,00= la domenica o nelle festività infrasettimanali.

I compensi settimanali sopra specificati comprendono gli interventi informatici effettuati da remoto la cui durata sia inferiore od uguale ad una ora. Eventuali interventi da remoto superiori ad una ora verranno compensati con un gettone pari ad € 25,00= lordi per ogni ora o frazione di ora (almeno pari a 30 minuti) successiva alla prima.

Per gli interventi da effettuarsi direttamente presso la Sede o gli uffici della Società, fermo il riconoscimento delle spese di viaggio con autovettura propria secondo quanto previsto dal Cap. VI, sarà riconosciuto un gettone pari ad € 30,00= lordi per ogni ora o frazione pari almeno a 30 minuti.

In caso di chiamata il personale in reperibilità è tenuto a raggiungere il luogo dell'intervento entro 60 minuti dalla chiamata stessa, salvo giustificato motivo da comunicare tempestivamente al proprio responsabile in linea gerarchica.

Al fine di garantire l'efficacia degli interventi in reperibilità, l'azienda fornirà ai lavoratori chiamati a reperibilità strutturale idonea strumentazione tecnologica (quali ad esempio, telefono mobile, pc portatile, scheda Umts, ecc.).

B) Reperibilità occasionale

Consiste nella disponibilità per specifici interventi di natura tecnico-informatica legati a particolari problematiche contenute nel tempo e riguarda figure professionali dell'Unità Information Technology Application, quali programmatori e analisti/programmatori, appartenenti alle aree applicativa.

Gli interessati alla reperibilità occasionale, la cui durata è di volta in volta variabile con riferimento alla tipologia di intervento da effettuare, saranno chiamati con un preavviso, ove possibile, di almeno 48 ore.

Per quanto riguarda gli orari e il trattamento economico, si fa riferimento ai compensi giornalieri e/o gettoni per intervento stabiliti in tema di reperibilità strutturale.

Le parti convengono, infine, che:

- ❑ i trattamenti economici di cui al presente Articolo sono esclusi dalla base di calcolo per il Trattamento di Fine Rapporto;
- ❑ le prestazioni di reperibilità non sono considerate ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale;
- ❑ non rientrano nella reperibilità gli interventi pianificati su sistemi, procedure o applicativi anche se siano da effettuarsi in giornate contrattualmente non lavorative.

Il presente Accordo integra quanto previsto dall'art. 102 del vigente CCNL e disciplina in sede aziendale l'istituto della reperibilità e le prestazioni derivanti dalla sua applicazione.

Capitolo V

Lavoratori studenti

In aggiunta a quanto stabilito in materia dalla legge n° 300/1970, ai lavoratori studenti verranno concesse le agevolazioni che seguono:

a) per i lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in Istituti di istruzione secondaria abilitati al rilascio di titoli di studio aventi valore legale:

- fino ad un massimo di 10 giornate all'anno di permesso retribuito per preparare e sostenere le prove di esame e/o gli scrutini di scuola media superiore;

i permessi verranno concessi limitatamente alla regolare durata scolastica del ciclo di studi;

b) per i lavoratori iscritti all'Università:

- fermo restando quanto previsto dall'art. 10, comma 2 della L. 300/1970, secondo cui compete il permesso retribuito per il giorno dell'esame, fino ad un massimo di 4 giornate di permesso retribuito, per preparare e sostenere ogni esame universitario previsto nel corso di laurea;
- fino ad un massimo di 18 giornate di permesso retribuito e di ulteriori 12 giorni di aspettativa non retribuita, per preparare la tesi e per sostenere l'esame di laurea;

i permessi verranno concessi limitatamente alla durata accademica del corso di laurea, più due anni.

Saranno, inoltre, concesse fino ad un massimo di 2 giornate di permesso retribuito per preparare esami di stato o di abilitazione professionale (solo se necessari per iscriversi ad Ordini o Collegi Professionali), che abbiano specifica attinenza con le mansioni svolte dall'interessato e con l'attività assicurativa.

A seguito di richiesta formulata dall'interessato, l'Impresa consentirà il godimento di questi permessi anche a mezze giornate.

La concessione di questi permessi resta, in tutti i casi, subordinata alla presentazione di idonea documentazione (che consenta, ad esempio, di verificare l'iscrizione al corso di studio o all'Università, la frequenza delle lezioni, l'avvenuta fissazione dell'esame e l'effettiva partecipazione allo stesso, ecc.).

Qualora il lavoratore studente non superi gli esami o gli scrutini per i quali ha richiesto i relativi permessi, gli stessi saranno recuperati per la metà.

Non sarà consentito usufruire delle agevolazioni qui previste per un altro corso di studi del medesimo grado.

Capitolo VI

Trattamento di missione

Ai sensi degli artt. 59 e 60 e in applicazione dell'art. 82 del CCNL, viene di seguito definito il trattamento di trasferta (diaria e piè di lista) valevole per tutto il personale inviato in missione temporanea in Italia.

A) Rimborsi spese chilometrici:

al personale che sia stato autorizzato ad usare la propria autovettura per la trasferta, verrà riconosciuto - per ogni chilometro effettivamente percorso seguendo la via più breve per raggiungere e tornare dal luogo della missione - un rimborso spese chilometrico determinato utilizzando il costo di esercizio pubblicato dall'Automobile Club d'Italia per percorrenze di km. 20.000 per il veicolo di riferimento Volkswagen Golf Variant VIII 1.5 ETSI -150 Cv (pari a € 0,5839=), ridotto per tenere conto della diversa incidenza delle spese fisse e di quelle variabili e modulato sulla base delle percorrenze chilometriche.

Per quanto sopra, il costo di esercizio sarà ridotto del 10% per i primi 5.000 chilometri percorsi nell'anno solare (intendendosi per tale il periodo dall'1°/1 al 31/12 di ogni anno) e del 15% per gli ulteriori chilometri percorsi.

Il rimborso spese chilometrico sarà, pertanto, il seguente:

- a) € 0,5255=, per i primi 5.000 chilometri percorsi nell'anno solare;
- b) € 0,4963=, per gli ulteriori chilometri percorsi.

Il rimborso spese chilometrico per il personale assegnatario di una autovettura aziendale - per la quale le spese di carburante non vengano sostenute direttamente dall'Impresa stessa - sarà di € 0,1122=.

Questi rimborsi vengono corrisposti a copertura di ogni spesa ricorrente o casuale connessa all'uso dell'autovettura per lavoro, fatta eccezione per il pedaggio autostradale che verrà rimborsato esclusivamente a presentazione dei relativi documenti di spesa.

B) Diarie:

- a) € 36,00=, quale trattamento di diaria per trasferte che comportino il consumo del primo pasto;
- b) € 22,00=, quale trattamento di diaria per trasferte che comportino il consumo del secondo pasto. Questa diaria verrà corrisposta solamente nell'ipotesi che la trasferta comporti un rientro successivo alle 21,30 o il pernottamento (il trattamento di diaria per trasferte che comportino il consumo del secondo pasto sarà di € 40,00= sin dal primo giorno di pernottamento). Il rimborso del pernottamento avverrà esclusivamente a piè di lista, entro il limite indicato alla successiva Lettera D).

C) Piè di lista:

alle medesime condizioni previste nella Lettera B), in alternativa al trattamento di cui alla stessa Lettera, il dipendente ha facoltà di optare entro il 31/12 e per tutto l'anno successivo per il trattamento a piè di lista. Il relativo rimborso avverrà entro i seguenti limiti:

- a) € 39,00=, quale rimborso per il consumo del primo pasto;
- b) € 28,00=, quale rimborso per il consumo del secondo pasto. Questo rimborso verrà corrisposto solamente nell'ipotesi che la trasferta comporti un rientro successivo alle 21,30 o il pernottamento (il rimborso del secondo pasto sarà di € 46,00= sin dal primo giorno di pernottamento);

D) Il limite delle spese di pernottamento, per trasferte che ne comportino la necessità, è fissato in € 150,00 (senza considerare gli eventuali diritti di agenzia);

Il rimborso dei pasti e dell'eventuale pernottamento avverrà a seguito della presentazione di idonea documentazione agli effetti fiscali.

E) Missione o servizio in città o comuni limitrofi:

ai dipendenti che - autorizzati dal Responsabile dell'Unità organizzativa di appartenenza ad effettuare brevi missioni nell'ambito dei Comuni immediatamente limitrofi in cui abbiano la sede di lavoro (intendendosi per tali quelle che si svolgano durante la normale giornata lavorativa) in fasce orarie che comprendano l'intervallo di cui alla Lettera A), dell'Articolo 1), del Capitolo IV) - sarà corrisposta una indennità giornaliera, anche a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili, di € 14,00= lordi.

Nel caso in cui il servizio si svolga nell'ambito dello stesso Comune in cui il dipendente abbia la sede di lavoro sarà invece corrisposto, alle medesime condizioni sopracitate, un ticket elettronico del valore di € 8,00=.

F) Kasko:

verrà assicurata con copertura kasko (con esclusione dall'indennizzo dei danni derivanti da calamità naturali, atti vandalici, eventi speciali, cristalli, ecc.) l'autovettura che il dipendente sia stato debitamente e preventivamente autorizzato ad usare per la trasferta - limitatamente al tempo ed al percorso necessario a seguire la via più breve per raggiungere e tornare dal luogo della missione - sino ad un limite massimo di indennizzo di € 21.000,00=, senza applicazione di scoperti o franchigie.

I lavoratori convocati presso le Sedi dell'Impresa e in qualsiasi altra ubicazione - per il quale le spese di vitto e dell'eventuale pernottamento vengano sostenute direttamente dall'Impresa stessa - non godranno dei relativi trattamenti di diaria o di piè di lista.

I valori di cui alla Lettere A), saranno rivisti ed adeguati, in aumento o in diminuzione - sulla base dei costi di esercizio pubblicati dall'Automobile Club d'Italia - entro la fine di febbraio e agosto di ogni anno e con effetto dal 1° gennaio e dal 1° luglio dello stesso anno.

Il trattamento relativo alle missioni all'estero (esclusivamente a piè di lista) verrà preventivamente e di volta in volta concordato con l'interessato.

Nota a Verbale al Capitolo VI

- 1) Per le prestazioni previste dalla garanzia Kasko di cui alla Lettera F), si fa esplicito rinvio alla polizza tempo per tempo in vigore.

Capitolo VII

Ambiente e salute

Le Imprese e le Rappresentanze Sindacali Aziendali condividono l'esigenza di garantire una adeguata sicurezza per i lavoratori in ambienti sempre più idonei alle evoluzioni in atto in tema di luoghi di lavoro, recependo il prima possibile le direttive comunitarie in materia di sicurezza e salute dei lavoratori introdotte nell'ordinamento nazionale.

Le Parti ritengono, peraltro, che ciò debba essere ricercato in un equilibrato rapporto di necessità e fattibilità e senza che ciò pregiudichi l'efficacia e la produttività dell'organizzazione aziendale.

Tenendo conto di quanto sopra, in adempimento del TU 9 aprile 2008 n° 81 e successive modificazioni ed integrazioni e dell'art. 50 del CCNL, le Imprese riconoscono al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza la possibilità di presentare alle - Imprese stesse e al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione - proposte documentate atte a garantire le migliori condizioni possibili riguardo agli ambienti ed al posto di lavoro.

A) Visite mediche e indagini diagnostiche:

ferme restando le visite mediche previste dal TU 9 aprile 2008 n° 81 e successive modificazioni ed integrazioni e dall'art. 52 del CCNL, su richiesta degli interessati e, in ogni caso, se prescritte dal Medico Competente, potranno prevedersi ulteriori visite e/o esami diagnostici o strumentali che resteranno a carico delle Imprese.

Tutti i referti degli esami e delle visite mediche saranno rimessi esclusivamente agli interessati. Le predette visite mediche saranno, preferibilmente, fissate durante l'orario di lavoro.

B) Videoterminali:

con il limite delle proprie esigenze tecniche ed organizzative, le Imprese assumono l'impegno di evitare che normalmente il personale operi su apparecchiature video terminali per più di cinque ore anche non continuative nell'arco della normale giornata lavorativa. A tale personale, nell'arco della giornata, saranno affidati altri compiti compatibili con l'Area Professionale di appartenenza. Le Imprese adotteranno tutti gli accorgimenti necessari affinché l'installazione dei videoterminali avvenga in modo ergonomicamente corretto.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 51 del CCNL, le Imprese e le Rappresentanze Sindacali Aziendali ritengono che sia necessario e opportuno garantire la qualità della vita nell'ambiente di lavoro attraverso la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psicofisica dei lavoratori.

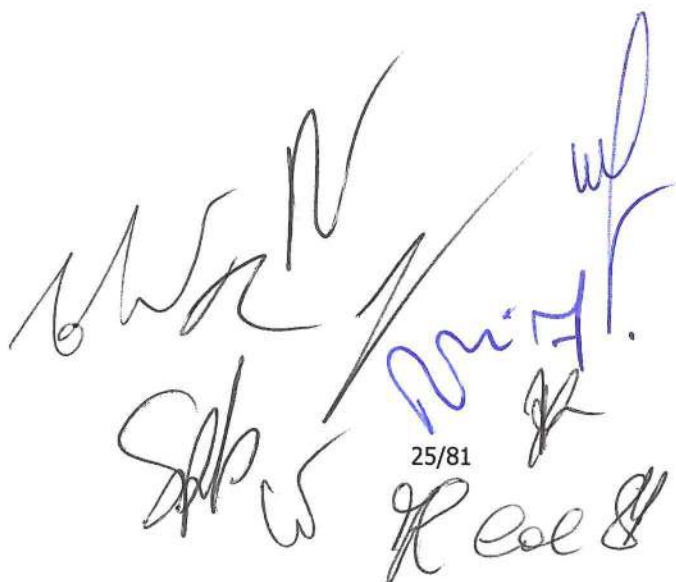
Tenuto conto di tutto quanto sopra, le Parti convengono anche sull'importanza della medicina preventiva quale strumento di tutela della salute di tutti i lavoratori.

In quest'ottica si ritiene di dover ulteriormente favorire la prevenzione rispetto agli accertamenti sino ad oggi previsti, prevedendo il rimborso tramite la Cassa di Assistenza:

- indipendentemente dall'età ma al massimo una volta per ogni anno solare, degli ulteriori accertamenti riportati nell'Allegato n° 3, Articolo 1), seconda parte (il cui rimborso è previsto dal Capitolo XI, Articolo 3), Lettera B), lettera a), secondo alinea);

indipendentemente dall'età ma al massimo una volta ogni due anni solari, di un check-up basato sull'esame clinico corredato da una serie di indagini di laboratorio e strumentali atte a fornire dati sulle eventuali alterazioni strutturali o funzionali dei diversi organi e apparati e consistente nel complesso di indagini che vengono eseguite per valutare le condizioni di salute di un individuo, sia in assenza di evidente malattia e quindi a scopo preventivo, sia in un soggetto malato per avere informazioni sul decorso della malattia (il cui rimborso è previsto dal Capitolo XI, Articolo 3), Lettera B), lettera c).

Le parti convengono che tra gli indicatori del Documento di Valutazione del Rischio "Stress Lavoro Correlato" verrà introdotto il monitoraggio del c.d. "straining".



Capitolo VIII

Tutela delle disabilità

- A) In occasione di ristrutturazioni di Sedi dell'Impresa, le Compagnie attueranno quegli interventi tecnici idonei al superamento delle barriere architettoniche che ostacolano l'accesso ai luoghi di lavoro ai lavoratori con disabilità.

In occasione di ristrutturazioni degli ambienti di lavoro, Le Compagnie si impegnano a tenere conto delle esigenze del personale disabile, al fine di agevolare il raggiungimento e la concreta fruibilità del posto di lavoro e la sua integrazione nell'Unità Organizzativa di appartenenza.

- B) Tenendo conto di permessi e agevolazioni già concessi ai sensi della legge n° 104/1992 e successive modifiche e/o integrazioni, i casi di lavoratori con disabilità in situazione di gravità (determinata ai sensi del successivo comma) che abbiano esaurito i plafond di cui alla Lettera a), della Lettera D), dell'Articolo 2), del Capitolo IV, che abbiano comprovate e documentate necessità terapeutiche o riabilitative che non possano oggettivamente essere soddisfatte al di fuori delle fasce orarie rigide, saranno valutati dall'Impresa caso per caso e tenendo conto delle reciproche esigenze.

L'accertamento della disabilità nonché della situazione di gravità, dovrà essere determinato dalle competenti strutture pubbliche in conformità alla legge n° 104/1992.

Capitolo IX

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

(1)

Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale

- A) La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale potrà essere concessa a dipendenti con anzianità di servizio non inferiore a due anni ed esclusivamente per le seguenti ragioni, elencate in ordine di importanza:
- a) per motivi di salute;
 - b) per la necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio, i figli o altri familiari conviventi, che siano gravemente ammalati o disabili e bisognosi di cure particolari;
 - c) per la necessità di accudire i figli di età inferiore ai 16 anni (dando priorità alla necessità di accudire i figli di età inferiore ai sei anni);
 - d) per conseguire un primo titolo di studio legalmente riconosciuto dall'ordinamento (licenza media inferiore, superiore, laurea breve o laurea);
 - e) per altri motivi di carattere personale o familiare.
- B) Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro - che dovranno essere opportunamente motivate e comprovate - dovranno presentarsi almeno tre mesi prima della data di decorrenza richiesta per la trasformazione del rapporto.

Le possibili date di decorrenza della trasformazione del rapporto sono, di massima, il 1° gennaio, il 1° aprile, il 1° luglio e il 1° ottobre di ogni anno. Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro dovranno essere formulate per una di queste date e venire presentate entro la fine del trimestre immediatamente precedente i tre mesi antecedenti la data di decorrenza della trasformazione del rapporto, secondo lo schema che segue:

Trimestre di presentazione delle richieste	Data di decorrenza della trasformazione del rapporto
1°/1 – 31/3	1° luglio
1°/4 – 30/6	1° ottobre
1°/7 – 30/9	1° gennaio
1°/10 – 31/12	1° aprile

L'Impresa valuterà tutte le richieste di trasformazione del rapporto pervenute nel trimestre, dando precedenza, a parità di condizioni nei criteri di cui alla Lettera A), ai lavoratori con maggiore anzianità aziendale. La data di trasformazione del rapporto dovrà essere quella prevista per il trimestre in esame o, se richiesto dal lavoratore, anteriore al massimo di due mesi, ma solo se ciò sia compatibile con le esigenze organizzative e produttive dell'Impresa.

Le richieste per le quali il lavoratore non abbia proceduto alla trasformazione del rapporto entro la data prevista e quelle che non è stato possibile accogliere nel trimestre precedente, saranno valutate insieme a quelle pervenute nel trimestre successivo.

Non saranno accettate richieste di trasformazione del rapporto con decorrenza posticipata rispetto a quanto previsto nel trimestre di presentazione.

Nel caso la trasformazione del rapporto non sia compatibile con le esigenze organizzative e produttive dell'Impresa - ad esempio, per il ridotto organico dell'Unità di appartenenza del lavoratore o per la presenza nella stessa Unità di un numero significativo di altri lavoratori con rapporto a tempo parziale - l'Azienda ne esporrà le ragioni al lavoratore e, se richiesto dall'interessato con l'assistenza di un componente delle RSA, si recheranno altre soluzioni che tengano conto delle mansioni svolte dal richiedente e della sua disponibilità al cambiamento di mansioni e/o alla sua mobilità verso altra Unità.

- C) La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere definita nel tempo e non potrà essere inferiore ad un anno e neppure superiore a quattro anni.
Nel corso della vigenza del contratto part-time sarà consentita - su domanda del lavoratore - la possibilità di modificare in termini di variazione di distribuzione, aumento o diminuzione di ore settimanali dell'orario individualmente concordato, ferma restando la compatibilità della modifica con le esigenze organizzative e produttive dell'unità d'appartenenza.
Purché continuino a sussistere le ragioni che avevano giustificato la trasformazione del rapporto, alle medesime condizioni sarà possibile chiedere il rapporto di lavoro a tempo parziale per un ulteriore periodo e così via.
La relativa richiesta dovrà essere formulata dall'interessato con un preavviso di almeno tre mesi rispetto alla scadenza del rapporto a tempo parziale.
- D) Il ritorno anticipato a tempo pieno rispetto alla scadenza prevista del rapporto di lavoro a tempo parziale, potrà avvenire a condizione che le esigenze organizzative e produttive dell'Impresa lo consentano; in difetto di ciò, il ritorno anticipato a tempo pieno avverrà, non oltre tre mesi dalla richiesta, purché il dipendente - mancando la possibilità organizzativa di un suo inserimento nella medesima posizione organizzativa - sia disponibile al cambiamento di mansioni e/o alla sua mobilità verso altre Unità Organizzative.
- E) Saranno ammessi rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale per un numero di lavoratori pari a non più del 10% dell'organico totale di Gruppo dei dipendenti in forza a tempo indeterminato (dirigenti esclusi), calcolato sulle teste in forza il 30 giugno e il 31 dicembre immediatamente precedenti la data di trasformazione del rapporto.
- F) Fermo restando quanto previsto dalla L. n° 300/1970, i lavoratori ammessi ad usufruire del rapporto di lavoro a tempo parziale per le ragioni di cui alla precedente Lettera d), della Lettera A), non potranno usufruire dei permessi previsti dal Capitolo V.
- G) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa non comporterà in alcun modo novazione del rapporto di lavoro in essere.
- H) L'accordo per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale potrà essere redatto, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della RSA indicato dal lavoratore medesimo.
- I) Il lavoratore a tempo parziale beneficerà dei medesimi diritti del lavoratore a tempo pieno, in particolare per quanto riguarda la durata delle ferie annuali, delle festività infrasettimanali e di quelle soppresse, del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, del periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia e per infortunio sul lavoro e del periodo di preavviso.
La retribuzione corrisposta al lavoratore a tempo parziale sarà proporzionata alla ridotta durata della prestazione lavorativa, in particolare per quanto riguarda la retribuzione globale e le singole componenti di essa, la retribuzione feriale e per le festività soppresse, i trattamenti economici



per congedo matrimoniale, malattia, infortunio sul lavoro, maternità e l'indennità sostitutiva del preavviso.

- J) Al lavoratore a tempo parziale è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività lavorativa, anche in forma autonoma o associativa.
- K) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non sarà consentita a lavoratori inquadrati in livelli superiori all'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 2) - (5° Livello).
Fermo restando che la trasformazione del rapporto non sarà comunque consentita a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale Quadri - (6° livello e 7° livello-Funzionari) l'Impresa si riserva di valutare caso per caso le richieste formulate da lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 3) - (6° Livello), che non abbiano la responsabilità, anche solo vicaria, di Unità Organizzative o funzioni di coordinamento e/o pianificazione e/o controllo di altri lavoratori.
- L) Sarà peraltro consentita la possibilità, indipendentemente dal livello di inquadramento e con un limite di durata massima di dodici mesi, di accogliere richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, motivate da significative ragioni familiari, inerenti gravi condizioni di salute (opportunamente documentate) di coniuge, figli o genitori (anche non conviventi) o per la necessità di accudire figli minori che non sia obiettivamente possibile affidare ad altri familiari. In tal caso, i rapporti di lavoro trasformati a tempo parziale non concorreranno al raggiungimento del limite di cui alla precedente lettera E);
- M) L'orario di lavoro settimanale del rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere uno dei seguenti:

Orario settimanale	%	Ore giornaliere (da lunedì a giovedì)	Ore giornaliere (il venerdì)
19 ore	51,35%	4 ore	3 ore
20 ore	54,05%	4 ore	4 ore
24 ore	64,86%	5 ore	4 ore
25 ore	67,57%	5 ore	5 ore
28 ore	75,68%	6 ore	4 ore
30 ore	81,08%	6 ½ ore	4 ore
32 ore	86,49%	7 ore	4 ore

- N) Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà applicato un sistema di orario di lavoro flessibile che, nell'ambito delle fasce di part-time settimanali di cui al punto che precede, consentirà di iniziare la prestazione lavorativa tra le ore 8,00 e le ore 9,30 dal lunedì al venerdì.

Diversi orari settimanali e relative distribuzioni giornaliere dell'orario di lavoro (con ingresso comunque non oltre le ore 9,30 dal lunedì al venerdì), potranno essere concordate di volta in volta con gli interessati tenendo conto delle esigenze organizzative e produttive dell'Impresa.

- O) Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà applicabile un sistema di orario che consente una flessibilità in entrata, sino a 30 minuti prima e sino a 30 minuti dopo l'inizio dell'orario part-time individualmente contrattualizzato, con il limite inderogabile delle fasce di flessibilità in ingresso previste per i lavoratori a tempo pieno;
- P) analogamente la flessibilità di orario sarà consentita, in uscita, sino a 30 minuti prima e sino a 30 minuti dopo la fine dell'orario part-time individualmente contrattualizzato, con il limite

inderogabile delle fasce di flessibilità in uscita previste per i lavoratori a tempo pieno e con il limite dell'orario di intervallo previsto per gli stessi lavoratori a tempo pieno;

- Q) la pausa per il pranzo sarà pari a 60 minuti e dovrà effettuarsi tra le ore 12,00 e le ore 14,00, dal lunedì al giovedì con le stesse regole previste per i dipendenti con orario di lavoro a tempo pieno (di cui al precedente Cap. IV, art. 1), lett. A);
- R) potranno essere riportate al mese successivo (c.d. "monte-ore") non più di 4 ore (per i part-time con 19 e 20 ore settimanali), 5 ore (per i part-time con 24, 25 e 28 ore settimanali) o 6 ore (per i part-time con 30 e 32 ore settimanali), sia in difetto che in eccesso rispetto all'orario part-time individualmente contrattualizzato;
- S) ad ogni dipendente part-time soggetto all'orario di lavoro flessibile, verrà data facoltà di optare - in sostituzione del riporto al mese successivo delle ore positive maturate nelle fasce flessibili - per la trasformazione di tutte le stesse (da un minimo di un'ora ad un massimo di 4, 5 o 6 ore) in una corrispondente quantità di ore fruibili a titolo di permesso retribuito; la trasformazione potrà avvenire esclusivamente alla data del 1°/7 per le ore maturate dal 1°/1 al 30/6 ed al 1°/1 per le ore maturate dal 1°/7 al 31/12 ed il godimento ne sarà consentito alle stesse condizioni previste per i lavoratori a tempo pieno;
- T) La disciplina di cui alle Lettere A), C) (relativamente ai permessi retribuiti previsti nel primo comma, dell'art. 39 del CCNL) e D), dell'Articolo 2), del Capitolo IV, sarà applicata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al presente Capitolo, in proporzione e per quanto compatibile con la ridotta prestazione lavorativa.
Fermo restando quanto previsto nell'ultimo comma, della Lettera A), del Articolo 2), del Capitolo IV, è riconosciuta la disponibilità di un monte ore annuo massimo di permessi retribuiti pari a 30 ore, che includono le 8 ore annue di cui all'art. 39 del vigente Ccnl e che sono da proporzionarsi alla durata della prestazione lavorativa, utilizzabili nei modi e con i limiti che seguono:
- a) avendo preventivamente ottenuto una autorizzazione da parte dell'Impresa:
- per potersi assentare nelle fasce rigide;
- b) anche senza avere preventivamente ottenuto una autorizzazione dell'Impresa, ma comunicando però tempestivamente l'assenza stessa:
- per brevi ritardi (al massimo quindici minuti per volta) per motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore o dipesi da cause di forza maggiore e per i quali sia stato oggettivamente impossibile comunicare tempestivamente l'assenza stessa saranno imputati automaticamente a sistema;
- U) Per esigenze aziendali è ammesso il lavoro supplementare (intendendosi per tale quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti ed entro il limite dell'orario di lavoro settimanale del lavoratore a tempo pieno).
Il lavoratore non sarà tenuto alla prestazione di lavoro supplementare quando sussistano obiettive ragioni personali. Il rifiuto da parte del lavoratore non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
Le ore di lavoro supplementare svolte entro i predetti limiti saranno retribuite come lavoro ordinario, senza alcuna maggiorazione della paga oraria di fatto. Le ore di lavoro svolte in misura eccedente saranno retribuite con una maggiorazione del 25% della paga oraria di fatto.

Il lavoro notturno, quello effettuato in un giorno festivo non destinato al riposo settimanale e quello compiuto di domenica o in altra giornata destinata al riposo settimanale, sono ammesse solamente con il consenso dell'interessato e per particolari esigenze aziendali.

Per tali giornate valgono le definizioni e le maggiorazioni della paga oraria di fatto previste dagli artt. 104, secondo comma, 105 e 106 del vigente CCNL.

- V) il lavoro supplementare sarà ammesso, per un minimo di 30 minuti e per successivi multipli di 15 minuti, a partire dal termine della flessibilità in uscita (rispetto all'orario individualmente contrattualizzato), in presenza di autorizzazione preventiva da parte del proprio responsabile;
- W) peraltro, laddove alla giornata precedente, il lavoratore abbia maturato un saldo di flessibilità non negativo (pari almeno a zero) il lavoro supplementare sarà ammesso a partire dal termine dell'orario individualmente contrattualizzato, in presenza di autorizzazione preventiva da parte del proprio responsabile;
- X) L'istituto della Banca Ore, previsto dall'art. 109 del CCNL, non è applicabile nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale.
Nelle giornate semifestive previste dall'art. 30 del vigente Ccnl, i lavoratori a tempo parziale dovranno prestare servizio nella stessa proporzione in cui è ridotta la loro normale prestazione lavorativa.
- Y) Gli altri istituti contrattuali compatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale saranno proporzionati alla durata della prestazione lavorativa.

(2)

Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto

- A) La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto potrà essere concessa qualora le esigenze organizzative e produttive dell'Impresa lo consentano.
- B) La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere definita nel tempo e non potrà essere inferiore ad un anno e superiore a due anni.
- C) I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto concorrono ad esaurire il numero complessivo di rapporti a tempo parziale ammissibili previsto alla Lettera E), del precedente Articolo 1).
- D) Le singole giornate lavorative nel corso della settimana, del mese o dell'anno, saranno concordate di volta in volta con gli interessati e con l'assistenza, su richiesta del lavoratore, di un componente della RSA indicata dal lavoratore medesimo, tenendo conto delle esigenze organizzative e produttive dell'Impresa.
- E) Alle prestazioni lavorative straordinarie eventualmente svolte nelle giornate di attività lavorativa, si applica la disciplina di legge e di contratto vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
- F) L'istituto della Banca Ore, previsto dall'art. 109 del CCNL, non è applicabile nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale.
- G) Per quanto compatibili con la specificità dell'istituto, al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto verranno per il resto applicate le disposizioni previste nel precedente Articolo 1). Per quanto qui non regolamentato si rinvia alla vigente disciplina di legge.

(3)
Assunzioni a tempo parziale

- A) Alle assunzioni di lavoratori effettuate con rapporto di lavoro a tempo parziale verranno applicate le vigenti disposizioni di legge e, per quanto compatibili, le disposizioni previste nel precedente Articolo 1) per i rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e nel precedente Articolo 2) per quelli di tipo verticale o misto.
- B) I lavoratori direttamente assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale (con esclusione dei lavoratori assunti per movimentazione all'interno delle Imprese del Gruppo) non concorrono ad esaurire il numero complessivo di rapporti a tempo parziale ammissibili previsto alla Lettera E), del precedente Articolo 1).

Note a Verbale al Capitolo IX

- 1) Le Parti si incontreranno per esaminare nuovamente la materia ed introdurre gli eventuali correttivi che si rendessero necessari qualora, in futuro, il CCNL o un Accordo ANIA/OO.SS. dovesse regolamentare in maniera sensibilmente diversa la disciplina qui prevista in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale.
- 2) I lavoratori affetti da patologie oncologiche che abbiano richiesto ed ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale prevista dall'art. 12 bis del D.Lgs. n° 61/2000 (nel testo introdotto dal D.Lgs. n° 276/2003) e successive modificazioni ed integrazioni, non concorrono ad esaurire il numero complessivo di rapporti a tempo parziale ammissibili previsto alla Lettera E), del precedente Articolo 1).

Capitolo X

Polizze dipendenti

Ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova, saranno concesse - in qualità di assicurati - le condizioni di miglior favore praticate ai Grandi Clienti su prodotti assicurativi inerenti propri beni e la propria vita privata.

Siccome le coperture e le condizioni in oggetto sono suscettibili di frequenti variazioni, le condizioni da applicarsi ai dipendenti saranno calcolate di volta in volta sul normale Premio di tariffa imponibile attuato dalle Compagnie, in vigore al momento dell'emissione della polizza e/o delle successive quietanze, sostituzioni, appendici, ecc.

Tutte le coperture assicurative devono essere in uso alle Compagnie, di tipo standard senza alcuna deroga relativamente a franchigie, scoperti e parte normativa in genere.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente, per qualsiasi motivo essa sia intervenuta, tutte le coperture cesseranno di avere effetto, senza obbligo di comunicazione alcuna, alle ore 24.00 della prima scadenza successiva alla data risoluzione del rapporto di lavoro.

Nota a verbale

- In caso di acquisto di veicolo di nuova proprietà da parte del dipendente che abbia usufruito per servizio di auto aziendale da almeno 12 mesi, verranno mantenute, all'atto dell'emissione della nuova polizza, la Classe Bonus Malus CU (conversione universale), la classe interna, la tabella della sinistrosità pregressa e il codice I.U.R.

Capitolo XI

Assistenza

Per i dipendenti del Gruppo Helvetia, verranno accese le seguenti coperture assicurative a favore del personale alle dipendenze di una delle Società del Gruppo che abbia superato il periodo di prova:

- 1) polizza infortuni (per dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o con contratto di inserimento o di apprendistato);
- 2) polizza invalidità permanente da malattia (per dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato);
- 3) assistenza sanitaria (per dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato).

Dette coperture sono prestate attraverso Cassa di Assistenza per i dipendenti del Gruppo Helvetia (per quanto attiene l'assistenza sanitaria e gli Infortuni Professionali) o tramite polizze assicurative stipulate con società esercenti l'assicurazione nei rami malattia ed infortuni (per quanto attiene gli "Infortuni Extraprofessionali" e l'Invalidità Permanente da malattia).

Laddove in futuro venissero decise ed attuate nel Gruppo Helvetia in Italia ulteriori operazioni miranti alla semplificazione nell'assetto societario a livello di Gruppo che dovessero dar luogo all'esistenza di una sola società esercente attività assicurativa nei rami Danni, le Compagnie si impegnano a dare alle RSA informazione in via preventiva per valutare congiuntamente e nell'interesse di tutto il personale coinvolto la miglior soluzione da adottare, nel rispetto delle condizioni di contrattazione integrativa aziendale tempo per tempo vigenti ed al fine di garantire continuità e sostanziale equiparazione nella gestione ed applicazione delle suddette coperture.

Le coperture assicurative si intendono decorrenti dal giorno dell'assunzione (una volta superato il periodo di prova) e cesseranno di avere effetto, senza obbligo di comunicazione alcuna, alle ore 24,00 del giorno di risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo essa sia intervenuta.

Le prestazioni, i capitali e i rimborsi previsti, sono da intendersi da riproporzionare alla ridotta durata del rapporto di lavoro nell'anno di assunzione e di cessazione del rapporto (in quest'ultimo caso, facendo comunque salvi i sinistri di cui si sia già effettuata la liquidazione).

I dipendenti da considerare assicurati sono quelli risultanti dall'apposito Libro Unico del Lavoro tenuto aggiornato dal datore di lavoro, che forma parte integrante delle condizioni generali di contratto di ogni singola copertura assicurativa.

La denuncia di sinistro e qualsiasi richiesta di rimborso dovrà inoltrarsi alle funzioni aziendali a ciò preposte (Claims), mediante specifico applicativo in uso.

Per le suddette prestazioni, per quanto qui non riportato, si fa rinvio alle apposite polizze che si intendono fare parte integrante del presente CIA.

(1)

Polizza infortuni

I capitali assicurati dalla polizza infortuni per rischi professionali ed extraprofessionali sono:

- A) per il personale inquadrato sino all'Area Professionale Quadri - (6° Livello – Quadri):
- a) € 240.000,00=, per il caso di morte;
 - b) € 270.000,00=, per il caso di invalidità permanente;

- B) per il personale inquadrato nell'Area Professionale Quadri - (7° Livello – Funzionari):
- a) € 300.000,00=, per il caso di morte;
 - b) € 340.000,00=, per il caso di invalidità permanente.

Le somme assicurate per invalidità permanente da infortunio - solamente nel caso in cui l'infortunio non si verifichi durante il servizio - è soggetta ad una franchigia del 3% (non verrà, pertanto, liquidata alcuna indennità se l'invalidità permanente accertata è di grado non superiore al 3%).

Se invece l'invalidità permanente accertata è di grado superiore al 3%, verrà liquidata una indennità calcolata sulla somma assicurata articolata in base alle seguenti percentuali:

% I.P. accertata	% I.P. da liquidare
4 %	1 %
5 %	2 %
da 6 % a 44 %	percentuale effettiva
da 45 % a 99%	100 %

(2)

Polizza invalidità permanente da malattia

Il capitale assicurato dalla polizza invalidità permanente da malattia è:

- A) € 125.000,00=, per il personale inquadrato sino all'Area Professionale Quadri - (6° Livello – Quadri);
- B) € 155.000,00=, per il personale inquadrato nell'Area Professionale Quadri - (7° Livello – Funzionari).

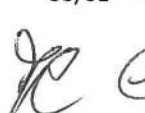
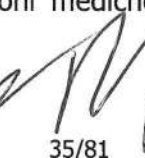
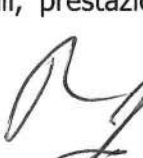
La somma assicurata per invalidità permanente da malattia verrà corrisposta solo quando il grado di invalidità permanente accertata sia tale da rendere oggettivamente impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro e, in ogni caso, non sia inferiore al 50%.

(3)

Assistenza sanitaria

Per il personale inquadrato sino all'Area Professionale Quadri - (6° Livello – Quadri), verrà garantita l'assistenza sanitaria mediante il rimborso delle spese sostenute per le prestazioni che seguono, con le modalità e rispettando i limiti di seguito indicati.

- A) Ricoveri per i "grandi interventi chirurgici" (intendendosi per tali quelli riportati nell'Allegato n° 2 al presente Contratto Integrativo Aziendale):
 - a) rimborso di quanto speso a qualsiasi titolo per il ricovero e/o l'intervento;
 - b) rimborso delle spese sostenute per accertamenti diagnostici, compresi gli onorari ai medici, effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 90 giorni precedenti il ricovero;
 - c) rimborso delle spese rese necessarie dall'intervento chirurgico e di quelle sostenute nei 90 giorni successivi al termine del ricovero per esami, medicinali, prestazioni mediche ed infermieristiche, per trattamenti fisioterapici e rieducativi;



con il limite massimo giornaliero di € 400,00= a persona per retta di degenza e con il limite massimo per anno assicurativo, per il complesso delle prestazioni, per persona di € 70.000,00=.

Questa copertura sarà estesa, per i due anni successivi la data di cessazione, al personale il cui rapporto di lavoro sia cessato con diritto alla pensione "anticipata" o di vecchiaia (o ad altre tipologie di pensione previste dall'ordinamento) a carico del regime obbligatorio e che non abbia in atto alcun rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi.

Analogamente il trattamento decorrerà dal 1° giorno del mese successivo alla data di cessazione laddove il diritto a trattamento pensionistico maturi entro i 12 mesi successivi alla cessazione ed il dipendente ne dia comprovata informazione di carattere documentale.

B) Altre prestazioni:

- a) rimborso delle spese extraospedaliere, compreso il rimborso al 100% del ticket per le prestazioni rese nell'ambito dell'accordo sul SSN, sostenute per effettuare le seguenti prestazioni sanitarie:
- le terapie e/o gli accertamenti diagnostici previsti dall'Allegato n° 3, Articolo 1), prima parte, del presente CIA;
 - le terapie e/o gli accertamenti diagnostici di medicina preventiva previsti dal Capitolo VII, ultimo comma, primo alinea e riportati nell'Allegato n° 3, Articolo 1), seconda parte, del presente CIA (ivi compresi gli esami ematochimici), per più di una volta all'anno, a condizione che siano prescritti da un medico con indicazione del c.d. "quesito diagnostico";
 - le terapie e/o gli accertamenti diagnostici di alta specializzazione previsti dall'Allegato n° 3, Articolo 2), del presente CIA, se sostenute a seguito di malattia o di infortunio;
 - l'onorario del medico specialista per effettuare visite mediche specialistiche a seguito di malattia o di infortunio e a condizione che la visita medica specialistica sia prescritta dal medico curante;
 - tra le visite specialistiche sono comprese le visite psicologiche nonché le eventuali terapie effettuate da specialista iscritto all'albo, se accompagnate da prescrizione attestante la necessità della prestazione e possibilmente la durata della relativa eventuale terapia;
 - le sopraindicate prestazioni competeranno, in ultrattività biennale, al personale che cessi per pensione, come specificato al paragrafo che precede;
- b) rimborso della spesa sostenuta per l'acquisto delle lenti degli occhiali (il documento di acquisto dovrà riportare questa spesa distintamente da quella sostenuta per la montatura) dovuta a seguito di variazione del visus e a condizione che la variazione sia prescritta da un medico specialista oculista ovvero da un esercente arti ausiliarie della professione sanitaria che, in base alla specifica disciplina, sia abilitato ad intrattenere rapporti diretti con il paziente;
- c) il check-up previsto dal Capitolo VII, ultimo comma, secondo alinea, del presente CIA, per una volta ogni due anni solari, senza necessità di alcuna prescrizione medica.

Le spese effettivamente sostenute per le prestazioni previste dalle Lettere a) e b), saranno rimborsate con applicazione di una franchigia assoluta ed entro i limiti massimi che seguono per anno e per persona. Quelle sostenute per le prestazioni previste dalla Lettera c), saranno rimborsate con applicazione di una franchigia assoluta ed entro il limite massimo che segue per ogni due anni e per persona.

Lettera B) - Altre prestazioni	lettera a)	lettera b)	lettera c)
Limite massimo di rimborso	€ 1.100,00=	€ 320,00=	€ 450,00=
Franchigia assoluta	20%	20%	10%

C) Prestazioni odontoiatriche.

Verranno rimborsate le spese sostenute dal dipendente per prestazioni odontoiatriche che lo riguardino e quelle sostenute per i figli a carico entro il 18simo anno di età.

A questi effetti, si considerano a carico i figli che non abbiano un reddito superiore al limite indicato al comma terzo dell'art. 12 del Testo Unico delle imposte sui redditi approvato con D.P.R. n° 917/1986 e successive modificazioni e per i quali il dipendente ha diritto alle deduzioni per figli a carico indicate nello stesso D.P.R.;

Le spese effettivamente sostenute, verranno rimborsate con applicazione di una franchigia assoluta ed entro i seguenti limiti massimi per anno e per il complesso delle prestazioni riferite al dipendente ed agli eventuali figli a carico:

Lettera C) - Prestazioni odontoiatriche	
Limite massimo di rimborso	€ 1.700,00=
Franchigia assoluta	25%

Il rimborso è subordinato alla presentazione di una relazione medica che prescriva la necessità delle prestazioni odontoiatriche e alla produzione di regolare notula agli effetti fiscali intestata al dipendente stesso, con la specifica "prestazione odontoiatrica per il figlio" nel caso si tratti di prestazioni per gli eventuali figli a carico.

- D) Le garanzie prestate dalla specifica Assicurazione Integrativa per l'assistenza sanitaria sono quelle riportate nell'Allegato n° 4 al presente Contratto Integrativo Aziendale.

Note a Verbale al Capitolo XI

- 1) Le Parti convengono sull'esigenza di effettuare una disamina complessiva dell'andamento delle coperture assicurative prestate ai dipendenti dalla Cassa di Assistenza.

Si incontreranno, pertanto, con la richiesta delle Compagnie, per esaminare i dati necessari ai fini della verifica di cui sopra, con particolare riferimento al rapporto tra i sinistri e i premi.

- 2) Le Parti si danno atto che il complesso delle prestazioni di assistenza sanitaria di cui all'Articolo 3), del Capitolo XI, soddisfa ed esaurisce completamente le previsioni di cui all'art. 85 del vigente CCNL, secondo cui "È previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2000, a favore di ciascun lavoratore/trice – esclusi i funzionari, per i quali tale materia è disciplinata dall'apposito accordo nazionale allegato al C.C.N.L. – un contributo a carico dell'Impresa, di importo corrispondente allo 0,50% della retribuzione individuata dal C.C.N.L. quale base ai fini della previdenza complementare, da destinare al trattamento di assistenza sanitaria.

Le modalità di utilizzo di tale contributo saranno definite a livello aziendale, e per i casi in cui risultassero già in essere simili trattamenti il contributo in parola sarà destinato al miglioramento di questi ultimi.

Poiché tale materia è esplicitamente indicata fra quelle di pertinenza della sede aziendale (art. 84 lett. h) in futuro su di essa non verrà più effettuato alcun intervento da parte del C.C.N.L.

Dichiarazione a verbale – Le Parti, condividendo la rilevanza sociale dell'assistenza sanitaria, convengono che in occasione dei prossimi rinnovi dei contratti integrativi aziendali, laddove non siano già previste per i dipendenti forme di assistenza sanitaria anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro per quiescenza, si possano concordare soluzioni, ancorché a carattere temporaneo, con riferimento alle prestazioni relative ai grandi interventi".

Il complesso delle prestazioni di cui all'Articolo 3), del Capitolo XI non è pertanto applicabile al personale inquadrato nell'Area Professionale Quadri – (7° Livello – Funzionari), per il quale la materia è regolata dall'Accordo per l'assistenza sanitaria dei Funzionari delle Imprese assicuratrici (Allegato n° 5 al vigente CCNL) e dall'apposita Assicurazione integrativa prevista per i Funzionari alle dipendenze di Società del Gruppo Helvetia.

Capitolo XII

Trattamento previdenziale

Premessa

In relazione a quanto previsto dall'art. 84 e dal Regolamento contenuto nell'Allegato n° 13 del CCNL, ogni anno le Imprese finanzieranno il trattamento pensionistico complementare dei propri dipendenti precedentemente iscritti al "Fondo Pensione per il personale del gruppo Helvetia" e che, a seguito dell'individuazione, da parte delle Imprese, del nuovo Fondo Pensione "Previp Fondo Pensione" e della successiva operazione di fusione per incorporazione del "Fondo Pensione per il personale del gruppo Helvetia" in "Previp Fondo Pensione" risultino iscritti a quest'ultimo, mediante:

- A) un contributo per ciascun dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato da utilizzarsi per la stipulazione con Helvetia Vita S.p.A. di una polizza assicurativa a premio puro "temporanea per il caso di morte" che preveda assicurato un capitale per ogni dipendente:
- di € 80.000,00=, per il personale inquadrato sino all'Area Professionale Quadri - (6° Livello);
 - di € 90.000,00=, per il personale inquadrato nell'Area Professionale Quadri - (7° Livello – Funzionari).

In aggiunta alla suddetta copertura Tcm è stata introdotta, dal Cia 16/12/2014, una copertura per "Malattie gravi (dread disease)" che prevede - al verificarsi dell'evento assicurato (tumore, infarto, ictus o trapianto d'organo) - la liquidazione di un importo pari al 25% del capitale assicurato dalla copertura Tcm. La liquidazione di detto importo costituisce anticipazione del capitale assicurato per la copertura Tcm che, per effetto dell'anticipazione, si riduce automaticamente dell'importo liquidato.

- B) un contributo per ciascun dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o con contratto di apprendistato, comprensivo del contributo stabilito dal CCNL, che verrà utilizzato come di seguito indicato agli Articoli 1) e 2), in percentuale della retribuzione annua indicata nel citato Regolamento contenuto nell'Allegato n° 13 del CCNL, convenzionalmente determinata dalla somma delle seguenti voci stipendiali:

- Tabella stipendiale omnicomprensiva;
- Indennità di carica (per i Funzionari);

da riferirsi all'importo annuo previsto per la classe di appartenenza alla relativa tabella, al 1° gennaio di ogni anno. La contribuzione a carico delle Imprese e quella a carico del dipendente saranno ripartite nell'anno in dodici rate mensili di uguale importo.

Nell'anno di assunzione, verrà versata una quota pari ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato (computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni). Il relativo versamento avverrà nel corso dello stesso anno di assunzione e sarà computato sugli elementi retributivi in atto il giorno dell'assunzione.

Ogni dipendente potrà accedere ad una anticipazione nella misura e per le causali previste nel Regolamento contenuto nell'Allegato n° 13 del CCNL.

In caso di non adesione del dipendente al nuovo Fondo Pensione "Previp Fondo Pensione", le somme che le Imprese avrebbero destinato al finanziamento del trattamento pensionistico complementare, come previsto alle Lettere A) e B) e di seguito disciplinato agli Articoli 1) e 2), non si convertiranno in un trattamento di altro genere.

In applicazione di quanto previsto nel citato Regolamento contenuto nell'Allegato n° 13 del CCNL, sarà consentita l'estensione della partecipazione al Fondo Pensione dei soggetti fiscalmente a carico dei lavoratori aderenti, con modalità di contribuzione da stabilirsi nel rispetto delle disposizioni statutarie e regolamentari del Fondo Pensione.

In applicazione di quanto previsto nel citato Regolamento contenuto nell'Allegato n° 13 del CCNL, sarà consentito al lavoratore, che già conferisca il proprio TFR maturando al Fondo Pensione, di attingere e trasferire - in aggiunta alla contribuzione prevista dagli Articoli 1) e 2) e in misura equivalente al versamento effettuato anno per anno e sino ad esaurimento del TFR accantonato - il TFR maturato e disponibile al 31/12/2006, con modalità da stabilirsi nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia.

L'iscrizione a Previp Fondo Pensione verrà effettuata mediante l'apposito modulo di adesione predisposto dal Fondo stesso e l'invio al Fondo avverrà a cura del richiedente.

Per quanto riguarda anticipazioni e riscatti le relative richieste saranno gestite direttamente dall'aderente mediante utilizzo delle funzionalità previste nell'area riservata del sito del Fondo Pensione "Previp Fondo Pensione".

(1)

Disposizioni applicabili ai dipendenti che mantengono in azienda il TFR maturando

- A) La Compagnia interessata verserà al Fondo Pensione, per ciascun dipendente iscritto al Fondo stesso un contributo annuo pari al 6,20%, per il periodo dal 1°/2/2025 al 31/12/2025; tale contributo sarà pari al 6,40% per il periodo dal 1°/1/2026 al 31/12/2026 e, dal 1°/1/2027, sarà pari al 6,70%.
- B) Ciascun dipendente iscritto al Fondo Pensione, verserà obbligatoriamente al Fondo stesso un contributo minimo annuo pari al 3,10% (3,20% per il periodo dal 1°/1/2026 al 31/12/2026 e 3,35 % dal 1°/1/2027).
- Il concorso obbligatorio del lavoratore in tale misura minima avverrà automaticamente, indipendentemente da quanto precedentemente comunicato alla Compagnia di appartenenza.
- C) È data facoltà ad ogni dipendente di integrare volontariamente il contributo a proprio carico contribuendo al Fondo con un versamento in una delle misure indicate nella seguente Tabella 1 - tutte le percentuali comprendono già il contributo obbligatorio di cui alla Lettera B) - nonché anche in una misura superiore liberamente determinata dal dipendente con incrementi dello 0,50%.

Tabella 1	
Contributo obbligatorio di cui alla Lettera B)	3,10%
Possibili contributi di cui della Lettera C)	3,10%
	3,60%
	4,10%
	4,60%
	5,10%
	oltre

L'eventuale misura del contributo volontario dovrà tassativamente comunicarsi alla propria Compagnia e resterà tale sino ad eventuale diversa scelta per l'anno successivo da comunicarsi alla propria Compagnia entro il 31/12 di ogni anno.

L'eventuale misura del contributo volontario (se diverso da quanto precedentemente comunicato alla Compagnia di appartenenza), dovrà tassativamente comunicarsi alla Direzione "Human Resources" e resterà tale sino a diversa scelta per gli anni successivi.

(2)

Disposizioni applicabili ai dipendenti che conferiscono, in misura parziale o totale, il TFR maturando

- A) La Compagnia interessata verserà al Fondo Pensione, per ciascun dipendente iscritto al Fondo stesso un contributo annuo pari 6,20%, per il periodo dal 1°/2/2025 al 31/12/2025; tale contributo sarà pari al 6,40% per il periodo dal 1°/1/2026 al 31/12/2026 e, dal 1°/1/2027, sarà pari al 6,70%.
- B) Ciascun dipendente iscritto al Fondo Pensione, verserà obbligatoriamente al Fondo stesso un contributo minimo annuo pari al 3,10% (3,20% per il periodo dal 1°/1/2026 al 31/12/2026 e 3,35 % dal 1°/1/2027).
- Il concorso obbligatorio del lavoratore in tale misura minima avverrà automaticamente, indipendentemente da quanto precedentemente comunicato alla Compagnia di appartenenza. Per i dipendenti che conferiscono l'intero TFR maturando al Fondo Pensione, il contributo obbligatorio a carico del lavoratore si intende assorbito dal conferimento del TFR stesso.
- C) È data facoltà ad ogni dipendente di integrare volontariamente il contributo a proprio carico, anche destinando ulteriori quote del proprio TFR maturando, contribuendo al Fondo con un versamento in una delle misure indicate nella seguente Tabella 2 - tutte le percentuali comprendono già il contributo obbligatorio di cui alla Lettera B) - nonché anche in una misura superiore liberamente determinata dal dipendente con incrementi dello 0,50%.

Tabella 2	
Contributo obbligatorio di cui alla Lettera B)	3,10%
Possibili contributi di cui alla Lettera C)	3,10%
	3,60%
	4,10%
	4,60%
	5,10%
	oltre

Per quanto riguarda l'eventuale misura del contributo volontario si fa riferimento a quanto stabilito negli ultimi due capoversi del precedente paragrafo 1).

Le tabelle 1 e 2 di cui sopra sono riferite all'annualità 2025; per il 2026 e dal 1/1/2027 le percentuali devono considerarsi proporzionalmente incrementate con riferimento ai previsti aumenti del complessivo contributo a carico dell'azienda, come riportati alla lettera A) del 1° e del 2° paragrafo.

Note a Verbale al Capitolo XII

- 1) A partire dall'anno 2010, nei confronti dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del Verbale di Accordo 3/2/2005 (Allegato n° 7 al presente Contratto Integrativo Aziendale) e che abbiano aderito allo stesso ed agli assunti successivamente e che risultino iscritti al "Fondo Pensione per il personale del gruppo Helvetia e del gruppo Nationale Suisse", secondo condizioni e modalità previste nel citato Accordo, le Compagnie si impegnano ad inserire il contributo a carico dell'azienda - pari al 5,00% della retribuzione annua indicata nella Lettera B), della Premessa, del presente Capitolo - nella base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto annuo.

Capitolo XIII

Anticipazione del trattamento di fine rapporto

Coerentemente con quanto previsto dalla L. n° 297/1982 e dall'art. 2120 del Codice Civile, è riconosciuta la possibilità di anticipare agli interessati il trattamento di fine rapporto cui avrebbero diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Fermo tutto quanto previsto nelle citate disposizioni di legge, ad integrazione delle stesse le Imprese consentiranno anticipazioni del trattamento di fine rapporto ai dipendenti con almeno cinque anni di anzianità aziendale in misura non superiore all'85% (ottantacinquepercento).

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

La richiesta deve essere giustificata dalle necessità previste dalla legge; in merito a quelle previste dalle norme citate le Parti concordano quanto segue:

A) spese sanitarie:

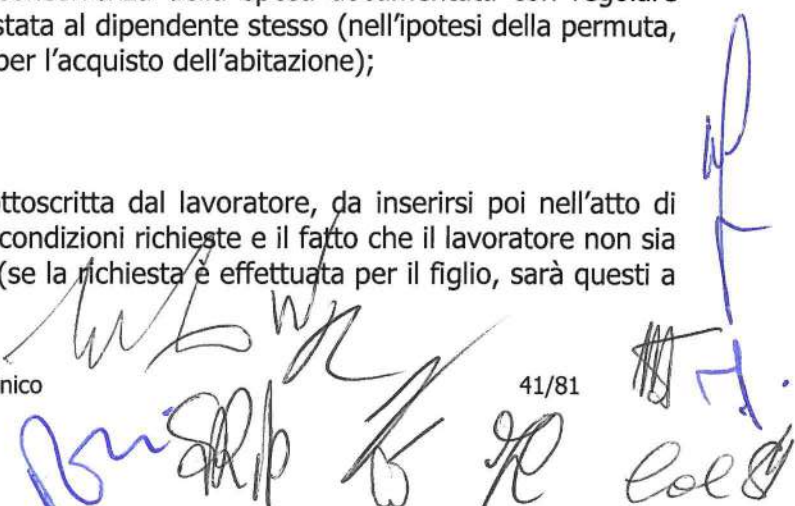
- a) le richieste possono riguardare il dipendente o i familiari che siano a carico del dipendente stesso (limitatamente al coniuge, i figli e i genitori);
- b) le terapie o gli interventi nonché gli ausili sanitari per i portatori di handicap devono essere riconosciuti o prescritti dalle competenti strutture pubbliche;
- c) è necessario produrre in via preventiva idonea documentazione medica rilasciata dalla struttura pubblica e, in via posticipata, la documentazione dell'avvenuta prestazione sanitaria e delle spese sostenute anche presso strutture sanitarie private o convenzionate;

B) acquisto della prima casa di abitazione:

- a) le richieste possono riguardare il dipendente o un figlio convivente maggiorenne. Se il coniuge è dipendente dell'Impresa, l'anticipazione spetta ad entrambi (purché la proprietà della casa appartenga ad entrambi i coniugi);
- b) deve trattarsi dell'acquisto dell'abitazione da destinare a dimora principale e permanente (comprese le ipotesi della permuta della propria abitazione con altra e del riscatto dell'abitazione di proprietà di Enti Pubblici condotta in locazione);
- c) le richieste possono riguardare anche la ristrutturazione significativa (si tratta degli interventi di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'art. 31 della L. n° 457/1978, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'art. 1, comma 3, della L. n° 449/1997) della prima casa già di proprietà del dipendente, anche se acquistata anteriormente all'entrata in vigore della L. n° 297/1982;
- d) l'anticipazione sarà concessa sino a concorrenza della spesa documentata con regolare documentazione agli effetti fiscali intestata al dipendente stesso (nell'ipotesi della permuta, limitatamente alla differenza di spesa per l'acquisto dell'abitazione);

è necessario produrre:

- una dichiarazione di responsabilità sottoscritta dal lavoratore, da inserirsi poi nell'atto di compravendita, circa il possesso delle condizioni richieste e il fatto che il lavoratore non sia proprietario di alcuna altra abitazione (se la richiesta è effettuata per il figlio, sarà questi a



non dovere essere proprietario di altra abitazione e a dovere andare a vivere nella casa che si intende acquistare, come deve risultare nella dichiarazione di responsabilità);

- rogito oppure compromesso notarile, con l'impegno a produrre il rogito entro dodici mesi dall'avvenuta erogazione dell'anticipazione; inoltre:
 - per i soci di cooperativa di abitazione: la partecipazione alla cooperativa in qualità di socio, l'atto di assegnazione in proprietà dell'alloggio attestante anche l'impegno economico assunto (l'atto deve essere autenticato da un Notaio) e il rogito;
 - per la costruzione dell'abitazione su terreno già di proprietà: l'atto di proprietà del terreno, la licenza di costruzione rilasciata dal Comune e intestata al dipendente, il contratto di appalto e le fatture dei lavori commissionati e copia della domanda di accatastamento, da consegnare entro dodici mesi dalla fine dei lavori;

C) sostegno economico:

a) ai fini delle spese da sostenere durante:

- i periodi di fruizione dei congedi parentali di cui all'art. 32 del D.Lgs. n° 151/2001 e successive modifiche e/o integrazioni;
 - i periodi di fruizione dei congedi per la formazione e la formazione continua riconosciuti dal datore di lavoro ai sensi degli artt. 5 e 6 della L. n° 53/2000;
 - l'aspettativa non retribuita riconosciuta dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 38 del CCNL per gravissimi motivi familiari o personali;
- b) l'anticipazione sarà concessa sino a concorrenza della spesa documentata con regolare documentazione.

Capitolo XIV

Prestiti

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova, potranno ottenere i seguenti prestiti da parte delle Imprese:

- a) prestito personale: sino ad un importo massimo di € 16.500,00=, rivolto ai dipendenti che ne facciano richiesta opportunamente giustificata e documentata con apprezzabili motivi di carattere personale o familiari;
- b) prestito auto: sino ad un importo massimo di € 16.500,00=, rivolto ai dipendenti che siano autorizzati ad utilizzare la propria autovettura per ragioni di servizio, con percorrenze annue non inferiori a 7.000 Km (dovranno essere prodotti i documenti di acquisto, di circolazione e di proprietà dell'autovettura intestati al dipendente);

Non saranno concessi prestiti in misura superiore al TFR netto, maturato e disponibile l'ultimo giorno del mese precedente la richiesta.

Dovrà rilasciarsi all'Impresa apposita dichiarazione di ricevuta del prestito, a seguito della quale le Compagnie siano autorizzate a trattenere, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo essa sia intervenuta, l'ammontare delle rate residue e non ancora rimosse, fatta salva ogni diversa più utile azione.

Agli effetti di determinare il capitale richiedibile in prestito si terrà conto anche della posizione maturata nel Fondo Pensione di riferimento, che sia ancora disponibile dopo eventuali anticipazioni, liquidazioni o riscatti nell'ambito del Fondo stesso e al netto del prelievo fiscale cui sarebbe assoggettato se non fosse stato trasferito.

Il prestito sarà concesso solo qualora siano fornite dal lavoratore idonee garanzie sull'intero capitale ottenuto in prestito (vincolo su propria polizza vita di risparmio, vincolo sulla polizza temporanea caso morte e cessione del credito derivante dalla posizione individuale maturata e disponibile nel Fondo Pensione, cambiale ovvero altre garanzie che il datore di lavoro si dichiara disponibile a valutare di volta in volta).

Eventuali oneri o spese sulle garanzie sono a carico dell'interessato e, a seguito di sua richiesta in tal senso, possono essere comprese nel capitale concesso in prestito.

Il prestito dovrà essere rimborsato anticipatamente, parzialmente o totalmente, rispetto alla scadenza prevista qualora - a seguito di utilizzo o di anticipazione per qualsiasi causa del Tfr spettante ovvero di anticipazione, liquidazione o riscatto della posizione individuale maturata e disponibile nel Fondo Pensione - il capitale ancora da restituire secondo il piano di ammortamento risultasse superiore al Tfr netto maturato e disponibile residuo dopo l'anticipazione ovvero alla posizione individuale maturata e disponibile residua nel Fondo dopo di l'anticipazione, liquidazione o riscatto.

In caso di abusi, le Compagnie si riservano di introdurre idonei sistemi che cautelino il proprio diritto di credito dandone preventiva comunicazione alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Per i prestiti di cui alla Lettera a) (Prestito personale) il tasso di interesse è variabile a seconda della data in cui venga concesso il prestito e sarà pari al 50% del Tasso ufficiale di riferimento (tasso

BCE). Il Tur preso a riferimento sarà quello vigente alla data di effettiva erogazione del prestito. Il tasso di interesse così definito sarà poi fisso per tutta la durata del prestito.

Il plafond complessivamente messo a disposizione per i prestiti di cui alla Lettera a) è pari ad € 750.000,00= ed è da intendersi quale esposizione economica massima delle Compagnie calcolata alla fine di ciascun mese solare sulla base della somma dei capitali residui di tutti i prestiti di cui alla Lettera a).

Nel caso al termine di un mese solare il plafond risulti esaurito, l'Impresa valuterà le richieste di prestito pervenute il mese successivo dando priorità nella concessione del prestito rispettando la data di presentazione delle richieste stesse.

L'informativa alle Rsa sui prestiti di cui al Capitolo II sarà appositamente integrata.

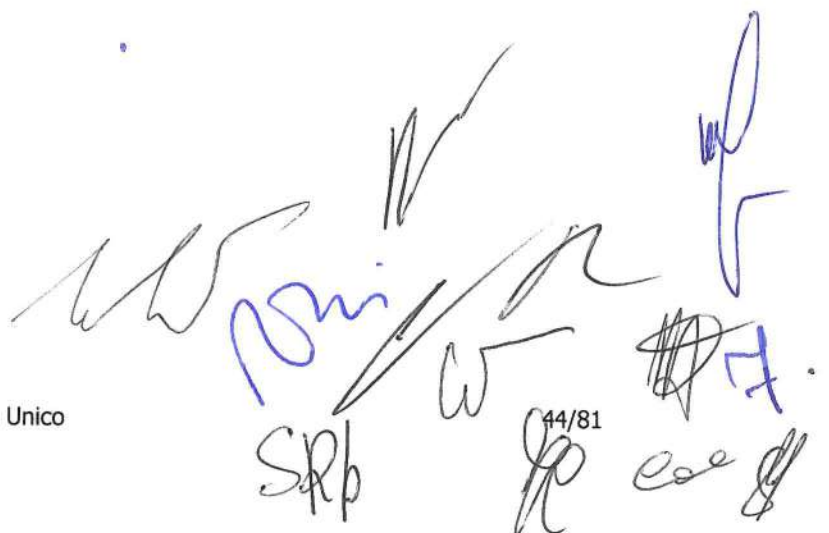
Ai prestiti di cui alla Lettera b) (Prestito auto per servizio) non sarà applicato alcun tasso di interesse.

Il piano di ammortamento potrà prevedere il rimborso in 12, 24, 36, 48 o 60 rate posticipate e di uguale importo, che verranno trattenute sugli emolumenti corrisposti al dipendente ogni mese, con esclusione della tredicesima e della quattordicesima.

I prestiti saranno erogati solamente in una misura per cui la rata da restituire mensilmente - sommata ad altre eventuali trattenute effettuate sullo stipendio, ad esempio per la presenza dell'altro dei prestiti qui previsti, per le polizze personali, per eventuali atti esecutivi del processo civile, ecc. - non superi il 25% di quella che sarebbe la normale retribuzione mensile netta del dipendente senza queste trattenute.

Non saranno concessi nuovi prestiti di qualsiasi importo, se non una volta definitivamente estinto - per completamento del piano di ammortamento o anticipatamente - quello in corso.

Saranno applicate le trattenute fiscali e previdenziali calcolate sul beneficio in natura determinato ai sensi di legge (art. 51, quarto comma, lettera b), del vigente Tuir).



Capitolo XV

Trattamento economico

Il trattamento economico da corrispondersi al personale è definito ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni di legge e di contratto.

Fermo restando tutto quanto previsto in materia dal vigente CCNL e facendo salve esplicitate diverse disposizioni di legge, si conviene di dare formale rilievo alla prassi consolidata nelle Compagnie di assumere quale divisore convenzionale, a seconda delle singole concrete fattispecie, il valore su base mensile di 1/30 o il valore su base annua di 1/360.

Il pagamento delle retribuzioni dovute avverrà, per ragioni di sicurezza, esclusivamente a mezzo di bonifico sulle coordinate bancarie comunicate all'Impresa in forma scritta da ogni dipendente.

Capitolo XVI

Premio Aziendale di Produttività – Premio di Risultato Variabile

Al Dipendenti amministrativi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica il presente Contratto Integrativo Aziendale, viene corrisposto un Premio Aziendale di Produttività determinato secondo i principi indicati nell'art. 83 del CCNL.

Il Premio Aziendale di Produttività è composto da:

- 1) una parte in cifra fissa, convenzionalmente chiamata PAP (F), che viene corrisposta in unica soluzione nel mese di aprile di ogni anno.

Questo importo sarà computabile ai fini del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso, con esclusione di altra incidenza su qualsiasi altro istituto di legge o di contratto (a titolo esemplificativo, lavoro straordinario, ferie, festività sopresse, mensilità supplementari, ecc.).

Al Personale di nuova assunzione o cessato, la corresponsione di questo importo sarà effettuata in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato ed una volta trascorso il periodo di prova. Questo importo sarà corrisposto, in proporzione alla durata del rapporto, anche al personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato o con contratto di apprendistato;

- 2) una parte in cifra variabile a seconda dell'andamento di produttività e redditività delle Imprese nel corso di un esercizio solare, convenzionalmente chiamata Premio di Risultato Variabile (PRV), che viene corrisposta in unica soluzione sotto forma di Una Tantum nel mese di MAGGIO dell'anno successivo l'esercizio.

Questo importo non sarà computabile ai fini del trattamento di fine rapporto e nemmeno dell'indennità sostitutiva del preavviso, con esclusione quindi di ogni altra incidenza su qualsiasi altro istituto di legge o di contratto (a titolo esemplificativo, lavoro straordinario, ferie, festività sopresse, mensilità supplementari, ecc.).

Al Personale di nuova assunzione, la corresponsione di questo importo sarà effettuata in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato nel corso dell'esercizio solare di riferimento. Questo importo non verrà corrisposto al personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato o con contratto di apprendistato;

- 3) una parte dovuta al consolidamento di cui al successivo par. 3) del presente Capitolo.

Il PAP verrà corrisposto al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico nel corso dell'anno cui si riferisce la effettiva corresponsione del PAP - l'anno di percezione per gli importi di cui ai Numeri 1) e 3) e l'anno precedente la sua erogazione per l'importo di cui al Numero 2) - il PAP spetta in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato.

A tal fine l'assenza per maternità (obbligatoria e/o facoltativa) è equiparata al servizio effettivo e pertanto non viene effettuato alcun riproporzionamento.

(1)

Premio Aziendale di Produttività (Parte Fissa)

A decorrere dal 1°/1/2024, il PAP (F) (riferito a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 1), 4° Livello - 7^a Classe di Anzianità, Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999), viene ad essere complessivamente costituito dalla somma dei seguenti importi annui lordi:

- € 3.651,00=, quale PAP in cifra fissa di cui al CIA 10/12/2019;

- € 382,00=, quale consolidamento complessivamente dovuto, secondo le previsioni del CIA 10/12/2019, per il PAP variabile erogato nei mesi di maggio 2021, 2022 e 2023 (con riferimento quindi agli esercizi degli anni 2020, 2021 e 2022);

per complessivi € 4.033,00=.

Dal 2024, con erogazione nel mese di aprile, quindi, il PAP (F) è stato erogato nella misura lorda annua indicata nella Tabella 1 (per il Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999) e nella Tabella 2 (per il Personale assunto a partire dal 18/12/1999).

Le Tabelle richiamate nel presente Articolo sono riportate nell'Allegato n° 5 al presente Contratto Integrativo Aziendale.

(2)

PRV – Premio di Risultato Variabile (Parte Variabile)

Premesso quanto espressamente disciplinato dagli accordi del 22/4/2024 e del 8/7/2024, le parti si impegnano, con riferimento al Premio di Risultato Variabile (PRV) riferito agli esercizi 2025, 2026 e 2027, ad incontrarsi entro e non oltre il 31/5 di ciascuno dei sopracitati anni di esercizio per definire concretamente i valori degli indicatori assunti a KPI e determinare i meccanismi relativi all'applicazione degli eventuali benefici fiscali (detassazione – conversione in servizi di Welfare).

Le parti concordano sin d'ora che i predetti KPI possano sostanzialmente confermarsi rispetto a quelli introdotti dall'esercizio 2020 (e successivamente modificati), ma comunque riferibili alle seguenti voci:

- L'utile netto, che sarà denominato "IFRS Net Income After Taxes/NIAT" (società Danni e Vita) - peso 45%
- La raccolta premi, che sarà denominata "Gross Written Premiums" (società Danni e Vita) – peso 30%
- La combined ratio*, che sarà denominata "Current Year Combined Ratio" (società Danni) – peso 25%
- * tale indicatore sarà valorizzato con esclusione dei fattori relativi ai Nat Cat e al discounting

Tali voci si intendono determinate secondo i principi contabili IFRS utilizzati per i futuri bilanci ed in totale ed imprescindibile coerenza con gli obiettivi di budget assegnati da Casamadre alla Market Unit Italia.

Tutto ciò premesso le parti convengono che per gli esercizi 2025 e 2026 potrà essere corrisposto un Premio di Risultato Variabile lordo di € 1.200,00= (riferito a lavoratori inquadrati nell'Area professionale B), Posizione organizzativa 1), 4° Livello retributivo - 7^ Classe di anzianità - Personale già in forza alla data di stipula del Ccnl 18/12/1999) al raggiungimento del 100% di tre KPI i cui valori saranno definiti di anno in anno come sopra indicato (Tabelle 3 e 4 dell'Allegato 5).

Per l'esercizio 2027 l'importo di riferimento passerà da € 1.200,00 ad € 1.250,00 (Tabelle 5 e 6 dell'Allegato 5).

Una volta definiti, anno per anno ed in via preventiva, i valori, sarà consegnata da parte delle Imprese alle RSA firmatarie del presente accordo apposita rendicontazione a consuntivo.

(3)

Premio Aziendale di Produttività (Parte Consolidata)

Qualora sulla base dei risultati di Bilancio conseguiti dalle Imprese di riferimento negli anni 2024, 2025, 2026 e 2027 (con erogazione rispettivamente, nel 2025, 2026, 2027 e 2028) il PrV venisse effettivamente corrisposto almeno due volte su quattro, verrà consolidato nel PAP (F) in vigore alla data del 1°/1/2029 ed erogato nel mese di aprile 2029 insieme allo stesso PAP (F), il 15% della somma dei PrV effettivamente corrisposti (riferita a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 1), 4° Livello Retributivo - 7^ Classe di Anzianità, Personale già in forza alla data di stipula del CCNL 18/12/1999).

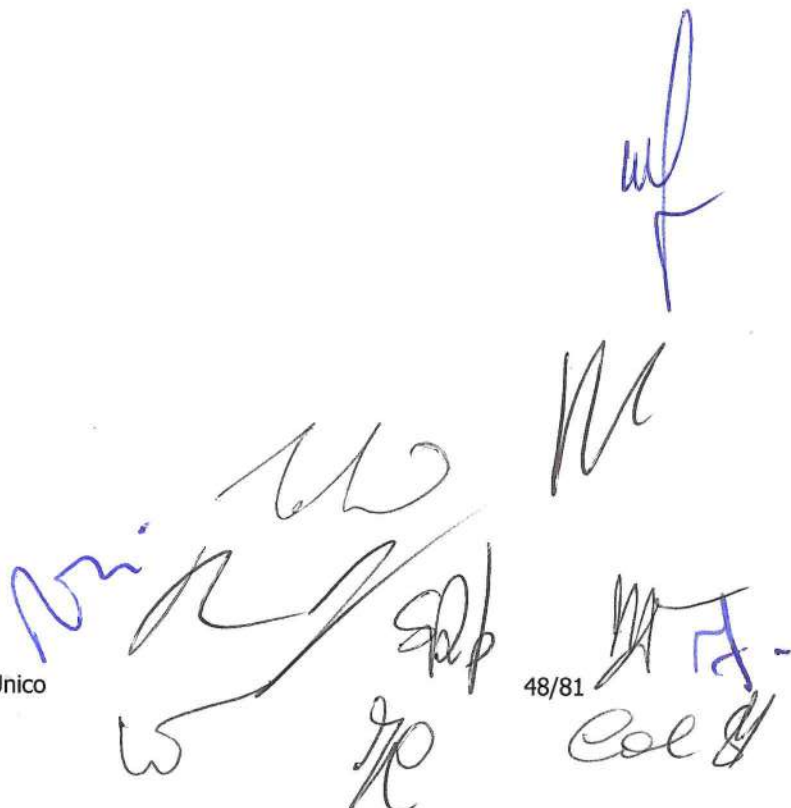
Capitolo XVII

Validità e inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni che costituiscono il presente Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale formano le risultanze complessive di contratti e accordi aziendali sin qui in vigore, che pertanto sostituiscono ad ogni effetto quelle dei precedenti contratti e/o accordi.

Tutte le disposizioni in esso contenute, comprese quelle di cui agli Allegati sono ad ogni effetto correlate ed inscindibili tra di loro e non sono, pertanto, suscettibili di separata considerazione ed applicazione.

Le Parti si danno atto e convengono che gli accordi aziendali in materia di lavoro agile (smart working) del 17/2/2022 e del 19/3/2024 - dei quali si riporta, richiama e conferma integralmente il contenuto - costituiscono nuovo allegato.



Capitolo XVIII

Welfare On Top

Al fine di favorire stabilmente la fruizione di servizi di Welfare, in linea con le disposizioni di legge in materia fiscale recate al riguardo dal Tuir vigente, a partire dal corrente anno 2025 sarà messa a disposizione dei dipendenti una somma complessiva annua pro capite.

Tale somma sarà pari ad € 400,00= per il 2025, ad € 450,00= per il 2026 e ad € 500,00= dal 2027.

Ferma restando la fruibilità delle somme annue per ciascun anno solare di riferimento (dal 1/1 al 30/11), verrà utilizzata la piattaforma per i servizi di Welfare già in uso dall'anno 2020 per i dipendenti del Gruppo Helvetia.

A decorrere dal 2025 tra i servizi fruibili attraverso i crediti Welfare verrà incluso anche il rimborso delle prestazioni sanitarie riguardanti anche il nucleo familiare, secondo le previsioni e alle condizioni stabilite dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente.

L'eventuale residuo (totale o parziale) di Welfare non utilizzato al 30/11 di ciascuno degli anni di cui sopra sarà versato al Fondo pensione di appartenenza di ciascun lavoratore e sarà assoggettato alle trattenute e al prelievo fiscale vigenti a tale data. In caso di non adesione ad un Fondo pensione o in caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente, l'eventuale residuo (totale o parziale) di welfare sarà azzerato e non potrà essere in alcun modo liquidato.

Capitolo XIX

Commissione Pari Opportunità (CPO)

In riferimento all'art 49 del vigente C.C.N.L., alla Legge 125/1991 e al D.Lgs 11/4/2006 n°198 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché alla Convenzione ILO n. 190/2019, le Parti si danno atto dell'avvenuta istituzione della Commissione Aziendale Paritetica, denominata "Commissione Politiche di Genere e Pari Opportunità" e composta da 4 membri, di cui 2 membri effettivi e 1 membro supplente, designati dalle RSA e 2 membri effettivi e 1 membro supplente, designati dalle Imprese.

La Commissione si occupa a titolo esemplificativo e non esaustivo di:

- ricostruire l'evoluzione storica della presenza femminile in azienda;
- rilevare l'eventuale esistenza di ostacoli nel sistema organizzativo e culturale aziendale nei confronti del personale femminile (percorso professionale, orari, formazione, ecc,) ed individuare l'esistenza di eventuali blocchi ed ostacoli alla realizzazione della parità di genere, indagando come questi si presentano, con quale tipologia e consistenza e come si delineano nel sistema organizzativo e culturale aziendale;
- suggerire idonee iniziative a prevenire casi di molestie sessuali, come ad esempio: molestie di genere, molestie verbali, molestie attuate anche con mezzi informatici, sms, invio di foto, messaggi vocali, mobbing, bulling, bossing, laddove vi sia una componente connessa all'esercizio e all'abuso di potere;
- individuare gli spazi professionali ed organizzativi che possono offrire opportunità qualificate al personale femminile rispetto a ciò che viene offerto a quello maschile;
- impostare interventi su questi temi a livello aziendale, ad esempio anche attraverso corsi formativi da svolgere nell'orario di lavoro, con eventuale rilascio di certificazione inerente.

La Commissione definisce annualmente un programma di lavoro, nonché le eventuali risorse economiche ed organizzative necessarie all'attuazione del programma.

In tale ambito potrà essere definito, attraverso iniziative riconducibili alla c.d. "formazione finanziata", un percorso formativo specifico per i componenti della Commissione.

La Commissione si incontrerà almeno due volte l'anno con la Direzione Human Resources (su richiesta di una delle parti), per la condivisione dei progressi avvenuti in materia, nonché per una informativa sul lavoro svolto e da svolgere.

La Commissione Pari Opportunità aziendale (C.P.O.) sarà considerata dalle Parti come lo strumento più idoneo per il raggiungimento, nell'ambito del gruppo Helvetia, delle finalità indicate nel sopracitato art. 49 del CCNL.

Capitolo XX

Decorrenza e durata

Salvo decorrenze e scadenze indicate specificamente, il presente Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale, che sostituisce il precedente Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale 10/12/2019 e recepisce tutte le modifiche intervenute successivamente (compreso, in particolare, l'Accordo del 22/4/2024), ha decorrenza dal 14/1/2025 e si applica al personale in servizio a tale data e a quello assunto successivamente.

Esso scadrà il 31/12/2027 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di tre anni e così successivamente di tre anni in tre anni qualora non venga disdettato per iscritto da una delle Parti almeno 6 (sei) mesi prima della sua scadenza.

Gli adeguamenti economici e per le polizze anche le variazioni di normativa - fatte salve decorrenze indicate specificamente nell'accordo del 14/1/2025 - decorrono dalla data di sottoscrizione.



Capitolo XXI

Disposizioni Transitorie

Si riporta integralmente il testo dell'accordo del 22/4/2024 al quale sono da considerarsi, per l'esercizio 2024, inscindibilmente allegate le tabelle 3 e 4 di cui all'All. 5 (valide anche per gli esercizi di bilancio 2025 e 2026).

Verbale di accordo

In data 22 Aprile 2024 in Milano, si sono incontrate – nell'ambito della trattativa per il rinnovo del CIA 10/12/2019 - le Società del Gruppo Helvetia, Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA - Rappresentanza Generale e Direzione per l'Italia, Helvetia Vita Spa ed Helvetia Italia Assicurazioni Spa (di seguito le "Compagnie") e le Rsa di First/Cisl, Fisac/Cgil, FNA, Snfia e Uilca/Uil, (di seguito "Rsa").

Premesso che

- A) il Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale 10/12/2019 applicato al Personale dipendente non Dirigente delle Compagnie è scaduto il 31/12/2022 ed è stato disdetto in termini dalle Rsa firmatarie dello stesso;
- B) a seguito di presentazione, il 5/7/2023, della piattaforma di rinnovo del predetto CIA da parte delle Rsa sono iniziate le trattative da settembre 2023;
- C) fermo quanto sopra, le Compagnie hanno rappresentato alle Rsa, progressivamente e nel corso dei vari incontri, le difficoltà a livello di sostenibilità economica ed in ragione dei recenti risultati di bilancio, a procedere in tempi rapidi alla definizione di un accordo complessivo che tenesse conto delle numerose partite economiche e normative in piattaforma;
- D) in attesa di esaurire tutte le tematiche oggetto di trattativa, le Rsa, con atteggiamento responsabile ed in consapevolezza dell'andamento delle Compagnie, hanno ritenuto opportuno proporre la sottoscrizione di un accordo transitorio che, per l'anno in corso, possa concorrere, attraverso il riconoscimento di un importo economico che abbia anche la finalità di sanare la "vacanza contrattuale", a promuovere il benessere del personale dipendente;
- E) le parti convengono inoltre che, con riferimento al Premio di Risultato Variabile (PRV) disciplinato al Capitolo XVI del CIA per gli esercizi 2020, 2021 e 2022 e dall'accordo del 27/7/2023 per l'esercizio 2023, considerati i risultati oggettivi realizzati dalle Compagnie nel 2023 e i principi contabili IFRS attualmente adottati, vadano ridefiniti – per l'anno corrente - i criteri ed i parametri (KPI) previsti dal richiamato Cap. XVI del citato Testo Unico.

Tutto ciò premesso le parti convengono e stipulano quanto segue.

Articolo 1

Premio di Risultato Variabile

Con riferimento alla lettera E) delle premesse e al fine di valorizzare la partecipazione del personale dipendente non Dirigente al raggiungimento degli obiettivi delle Compagnie, per i soli risultati di bilancio riferiti all'esercizio 2024 e calcolati secondo i vigenti principi contabili IFRS, nel mese di maggio 2025 potrà essere corrisposto un Premio di Risultato Variabile lordo di € **1.200,00=** (riferito a lavoratori inquadrati nell'Area professionale B), Posizione organizzativa 1), 4° Livello retributivo -

7^ Classe di anzianità, Personale già in forza alla data di stipula del Ccnl 18/12/1999) al raggiungimento del 100% di tre KPI (dati Ifrs "Financial Report" di Helvetia Group).

Nella tabella allegata in calce all'accordo è esemplificata la riparametrazione di un Premio di Risultato variabile lordo di € 1.200,00.

Gli indicatori (o KPI - Key Performance Indicators) di risultato adottati per la misurazione di performance e che si riferiscono alle Società del gruppo Helvetia operanti nel mercato italiano e a cui viene applicato il presente Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale, sono i seguenti:

- Net Income After Tax/NIAT (società Danni e Vita) - Peso 45%
- Insurance Revenues (società Danni e Vita) - Peso 30%
- Combined ratio (società Danni) - Peso 25%

La tabella di seguito riportata rappresenta i valori degli indicatori assunti a KPI e i relativi pesi attribuiti per il calcolo dell'importo erogabile.

€ 1.200,00					
Net Income After Tax - Niat (45%)		Insurance Revenues (30%)		Combined ratio (25%)	
>= 19,6 Milioni	€ 540,00	>= 634,3 Milioni	€ 360,00	<= 96,1%	€ 300,00
>= 14,8 Milioni <19,6 Milioni	€ 405,00	>= 530,0 Milioni <634,3 Milioni	€ 270,00	> 96,1% <=97,5%	€ 225,00
>= 9,8 Milioni <14,8 Milioni	€ 270,00	>= 450,0 Milioni <530,0 Milioni	€ 180,00	>97,5% <=98,5%	€ 150,00
< 9,8 Milioni	€ -	< 450,0 Milioni	€ -	> 98,5%	€ -

In conformità a quanto riconosciuto dalla prassi dell'Agenzia delle Entrate in tema di incrementalità dei livelli di redditività e produttività ed in presenza dei requisiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, sarà data facoltà ai lavoratori di convertire il Premio di Risultato Variabile lordo (per intero o per la metà) in servizi di Welfare usufruibili nell'anno solare di erogazione del PRV stesso (quindi il 2025 per il PRV erogato il 5/2025).

A tal proposito le parti convengono che si cercherà di individuare comunemente, se possibile, una soluzione finalizzata alla definizione di parametri che possano dare luogo all'applicazione di eventuali agevolazioni fiscali, secondo le normative tempo per tempo vigenti.

Ai lavoratori che dovessero esercitare, ricorrendone i soprarichiamati presupposti, la conversione del proprio PRV, le Compagnie incrementeranno la somma convertita del 15%.

L'eventuale residuo (totale o parziale) del Premio di Risultato Variabile lordo convertito in Welfare e non utilizzato al 30/11 dell'anno solare di erogazione del PRV stesso, previo assoggettamento alle trattenute e al prelievo fiscale vigenti a tale data, sarà versato al Fondo Pensione di riferimento per i dipendenti del Gruppo Helvetia (Previp Fondo Pensione) o al diverso Fondo pensione di appartenenza di ciascun lavoratore.

Infine, le parti convengono che il predetto PRV riferito all'esercizio di bilancio 2024 ed eventualmente erogato nell'anno 2025 concorrerà a consolidamento, unitamente ai futuri PRV.

Con riferimento a quanto precede ed in relazione alle modalità di predisposizione e redazione del bilancio, secondo principi contabili IFRS, deve intendersi definitivamente decaduto quanto previsto e pattuito, per il triennio d'esercizio 2020-2021-2022, in tema di c.d. "doppio binario".

Articolo 2 **Una Tantum - Welfare**

Al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente Accordo e che non sia dimissionario o in preavviso di dimissioni alla data di effettiva erogazione – sarà attribuito mediante accredito sul Portale Welfare in uso presso il Gruppo Helvetia - entro l'inizio del mese di giugno 2024 - un importo a titolo di credito Welfare pari ad € 600,00= (seicento//00): questo importo non sarà riproporzionato al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Al medesimo personale di cui al comma precedente, se in servizio e non dimissionario o in preavviso di dimissioni alla data di erogazione, sarà altresì attribuito - entro la metà del mese di febbraio 2025 - un importo a titolo di credito Welfare pari a € 250,00= (duecentocinquanta//00): anche questo importo non sarà riproporzionato al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'eventuale residuo (totale o parziale) del credito Welfare non utilizzato al 30/11 dell'anno solare di erogazione, previo assoggettamento alle trattenute e al prelievo fiscale vigenti a tale data, sarà versato al Fondo Pensione di riferimento per i dipendenti del Gruppo Helvetia (Previp Fondo Pensione) o al diverso Fondo pensione di appartenenza di ciascun lavoratore. In caso di non adesione ad un Fondo pensione l'eventuale residuo (totale o parziale) di Welfare sarà azzerato e non potrà essere in alcun modo liquidato.

Inoltre, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'utilizzo del credito Welfare potrà avvenire entro e non oltre la data di cessazione; l'eventuale rimanenza non potrà essere utilizzata ad alcun fine oltre la data di fine rapporto.

Nel caso di assunzione nel corso del periodo dal 1/1/2023 al 30/4/2024, le somme spettanti saranno corrisposte in proporzione al periodo di effettivo servizio prestato.

Le parti si danno atto che la somma degli importi a titolo di credito Welfare di cui al 1° e al 2° capoverso che precedono, pari quindi a complessivi € 850,00 (ottocentocinquanta//00) devono intendersi a copertura del periodo di vacanza contrattuale (biennio 2023-2024).

Articolo 3 **Orario di lavoro** (Decorrenza modifiche 1/7/2024)

Con riferimento al par. 1) lett. A) del Capitolo IV del CIA, per rendere uniforme l'inizio dell'orario di lavoro in tutti i giorni della settimana, tutto il personale dipendente dovrà obbligatoriamente essere presente sul posto di lavoro, quando effettua la prestazione di lavoro in sede:

- il venerdì: dalle ore 9,30 alle ore 12,30.

A tutto il personale dipendente è data la possibilità di scegliere l'inizio e il termine dell'attività lavorativa, entro le seguenti fasce orarie:

- il venerdì: inizio dalle ore 8,00 alle ore 9,30;
termine dalle ore 12,30 alle ore 14,00

Con riferimento al par. 1) lett. B) del Capitolo IV del CIA

Il nuovo sviluppo dell'orario di lavoro sarà, a decorrere dal 1°/7/2024, il seguente

Sviluppo Orario di Lavoro

da lunedì a giovedì

8.00 - 9.30	12.00 - 14.00	17.00 - 18.30
-------------	---------------	---------------

venerdì

8.00 - 9.30	12.30 - 14.00
-------------	---------------

Semifestivi

da lunedì a giovedì

8.00 - 9.30	12.00
-------------	-------

venerdì

8.00 - 9.30	12.00
-------------	-------

Di fatto, è così possibile svolgere la propria attività lavorativa:

- dal lunedì al giovedì: da un minimo di 5 ore e 30 minuti ad un massimo 9 ore e 30 minuti (nelle semifestività, da un minimo di 2 ore e 30 minuti ad un massimo di 4 ore);
- il venerdì da un minimo di 3 ore ad un massimo di 6 ore (nelle semifestività, da un minimo di 2 ore e 30 minuti ad un massimo di 4 ore).

Per tutto quanto non espressamente modificato dal presente articolo riguardo l'orario di lavoro in sede continua ad applicarsi la disciplina prevista dal precitato Cap. IV del CIA vigente, fino ad eventuali ulteriori modifiche stabilite nel corso della trattativa sul rinnovo dello stesso.

Articolo 4 Disposizioni finali - Durata

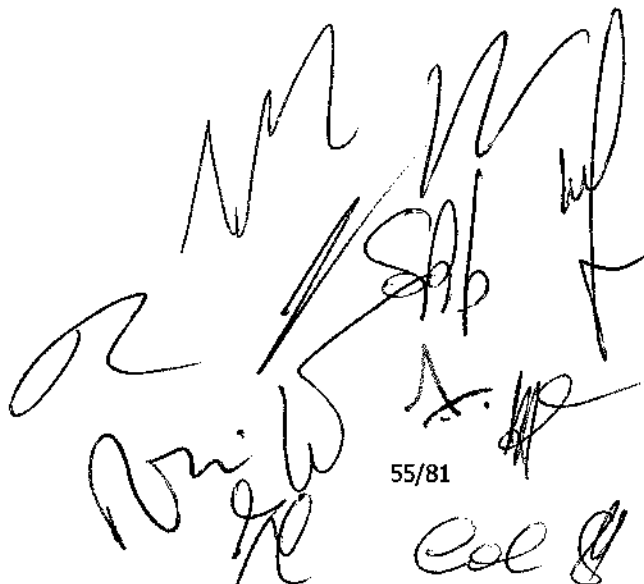
Le parti condividono che le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Si impegnano altresì, nell'ottica della continuità di trattativa, a riprendere gli incontri per l'esame della Piattaforma del 5/7/2023 dal mese di settembre 2024.

Milano, 22 Aprile 2024

Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA – Rappresentanza Generale e Direzione per l'Italia
Helvetia Vita S.p.A.
Helvetia Italia Assicurazioni S.p.A.

RSA First Cisl
RSA Fisac Cgil
RSA F.N.A.
RSA S.N.F.I.A.
RSA Uilca – UIL



Allegato n° 1
Accordo sulle giornate festive o semifestive nazionali, civili e religiose, di legge o di contratto, eventualmente coincidenti con la domenica

Si riporta il Verbale di Accordo 14/2/2001:

Il giorno 14/2/2001 a Milano tra la Società Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni e:

- FISAC – Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito, aderente alla CGIL, rappresentata da Marco Mastrangelo della Segreteria Regionale e da Carlo Gullà della Rappresentanza Sindacale Aziendale;
- FNA – Federazione Nazionale Assicuratori, rappresentata dal Presidente Luigi Perazzi e da Marco Soattin, Matteo Boccardi e Giorgio Gimondi della Rappresentanza Sindacale Aziendale;

si conviene il seguente:

VERBALE di ACCORDO

in favore dei lavoratori ai quali applica il vigente CCNL per la disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il Personale dipendente non dirigente.

Premesso che

- A) su iniziativa delle citate RSA, un significativo numero di dipendenti della Società hanno avanzato formale richiesta di riconoscimento del trattamento retributivo aggiuntivo a quello fisso mensile contrattualmente previsto per ogni giornata di festività o semifestività nazionale, civile e religiosa, di legge e di contratto, che sia venuta a coincidere con la domenica;
- B) secondo la L. n° 54/1977, le festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre previste dall'art. 5 della L. n° 260/1949 avevano cessato di essere considerate festività e che, secondo l'art. 3 della L. n° 90/1954, le previsioni del citato art. 5 sono estese a tutte le ricorrenze previste dall'art. 2 della medesima legge, ma "limitatamente ai lavoratori dipendenti privati datori di lavoro, i quali siano retribuiti non in misura fissa ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute";
- C) in caso di coincidenza della festività con la domenica, a lungo è stata prevalente la giurisprudenza che ha ritenuto fosse presupposto per il pagamento dell'aliquota giornaliera, per i lavoratori retribuiti in misura fissa, una effettiva prestazione lavorativa resa in tale giornata;
- D) alcune più recenti decisioni di merito intervenute in azioni promosse da lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL citato, hanno dichiarato l'obbligo per le Imprese convenute di corrispondere il trattamento retributivo corrispondente all'aliquota giornaliera aggiuntiva relativamente alle giornate in cui le festività nazionali non lavorate siano coincise con la domenica e, in qualche caso, hanno accolto l'analoga domanda relativa alle altre festività civili e religiose, di legge o di contratto, cadute di domenica;
- E) secondo la L. n° 336/2000, la festività nazionale del 2 giugno è stata ripristinata nel nostro ordinamento;
- F) le Parti, in presenza di giurisprudenza non uniforme, hanno considerato positivamente la possibilità di risolvere la controversia in atto tra la Società e i suoi dipendenti attraverso un

accordo sindacale collettivo, transattivo e definitorio di ogni questione relativa al passato e disciplinante novativamente la materia per il futuro.

Considerata tutta la Premessa, che costituisce parte integrante ed inscindibile dell'Accordo, si conviene quanto segue:

(1)
A decorrere dal 1° gennaio 2001

A decorrere dal 1°/1/2001 la Compagnia - a fronte della rinuncia dei propri dipendenti a qualsiasi pretesa relativa alle festività nazionali, civili, religiose o contrattuali per l'eventuale coincidenza delle stesse con la domenica - si impegna a consentire, nel corso di ogni anno solare, a tutti i propri dipendenti una sospensione dell'attività lavorativa in due delle giornate considerate come semifestive dal vigente CCNL, secondo le seguenti priorità:

- 1) Vigilia della assunzione della B.V. (14 agosto);
- 2) Vigilia della Natività di N.S. (24 dicembre);
- 3) Ultimo giorno dell'anno (31 dicembre);
- 4) Commemorazione dei defunti (2 novembre).

Le sospensioni dell'attività lavorativa dovranno consentire la chiusura dell'Azienda ed alle stesse avranno diritto i dipendenti risultanti in servizio al momento di effettuazione delle sospensioni stesse.

Nel caso in cui tre delle quattro ovvero tutte e quattro le semifestività che precedono dovessero cadere di sabato o di domenica nell'arco dello stesso anno solare, la Compagnia si impegna a concordare con le RSA una sospensione dell'attività lavorativa quantitativamente analoga alla durata della sospensione non goduta. Qualora il calendario non consentisse di effettuare alcuna sospensione, la Compagnia consentirà che la stessa venga effettuata l'anno successivo per essere utilizzata con le medesime finalità e modalità.

(2)
Per il passato e fino al 31 dicembre 2000

La Compagnia - a definizione globale ed incondizionata di qualsiasi rivendicazione e pretesa relativa alle festività nazionali, civili, religiose o contrattuali che siano coincise con la domenica - riconoscerà ad ogni dipendente assunto fino al 31/12/2000 ed ancora in servizio e non in preavviso sia alla data di stipula del presente Accordo sia alla data di sottoscrizione della conciliazione in sede sindacale, una tra le seguenti somme lorde Una Tantum (riferite a lavoratori inquadrati nell'Area Professionale B), Posizione Organizzativa 1), 4° Livello Retributivo - 7^a Classe di Anzianità):

- a) L. 1.600.000= (unmilione seicentomila lire), ai dipendenti assunti nel periodo compreso tra il 1°/1/1990 o precedentemente e il 31/12/1994, omissis;
- b) L. 800.000= (ottocentomila lire), ai dipendenti assunti nel periodo compreso tra il 1°/1/1995 e il 31/12/1999, omissis;
- c) L. 400.000= (quattrocentomila lire), ai dipendenti assunti nel periodo compreso tra il 1°/1/2000 e il 31/12/2000, omissis;

Le somme come sopra determinate, saranno riferite alla Classe di Anzianità della Tabella Stipendiale del Livello Retributivo nel quale ogni lavoratore si trovava inserito alla data del 31/12/2000.

Ai lavoratori che - nel periodo compreso tra il 1°/1/1990 e il 31/12/2000 - abbiano svolto prestazione di lavoro a tempo parziale, la Compagnia riconoscerà le somme come sopra determinate ridotte in

proporzione del minore orario di lavoro contrattualmente svolto nello stesso arco temporale di riferimento, rispetto all'orario di lavoro previsto dal CCNL per i lavoratori a tempo pieno.

Ogni lavoratore dovrà destinare parte della somma lorda come sopra determinata - con un minimo del 25% (venticinqueper cento) della stessa - al "Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Helvetia - Nationale Suisse". La Compagnia provvederà ad effettuare il relativo versamento, che verrà evidenziato nella posizione individuale del lavoratore nel Fondo.

(3) **Disposizioni finali**

Considerato che la materia del presente Accordo è oggetto di controversie, la Compagnia e le OO.SS., al fine di risolvere formalmente e sostanzialmente le controversie in atto e di prevenire quelle eventualmente future, ritengono di conferire all'Accordo anche il valore di conciliazione effettuata in sede sindacale ai sensi e per gli effetti degli articoli 410 e seguenti del CPC.

La Compagnia provvederà a raccogliere le singole adesioni dei lavoratori mediante sottoscrizione del presente Accordo. Le OO.SS. si impegnano ad agevolare questa e tutte le altre operazioni necessarie per ottenere gli effetti conciliativi della lite in sede sindacale.

Le somme previste al precedente Punto (2) verranno corrisposte ai lavoratori una volta effettuato il deposito del Verbale completo presso la Direzione Provinciale del Lavoro per il successivo inoltro al Tribunale competente ed ottenuti gli effetti conciliativi della lite in sede sindacale ai sensi e per gli effetti delle citate previsioni di legge.

Il presente Accordo non avrà efficacia alcuna nei confronti dei lavoratori che non riterranno di aderirvi; tali lavoratori, pertanto, non avranno diritto alla sospensione dell'attività lavorativa di cui al precedente Punto (1) e neppure alle somme previste al precedente Punto (2).

Questi ultimi lavoratori, pertanto, considerato che la chiusura dell'Azienda stabilita secondo le modalità di cui al precedente Punto (1) è vincolante per tutti i dipendenti, dovranno utilizzare altrettante giornate di ferie e/o di permesso sostitutivo delle festività soppresse a copertura delle giornate rese interamente non lavorative secondo le previsioni del predetto Punto (1).

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

Il presente Verbale di Accordo viene sottoscritto da Fabio de Puppi e Roberto Brignone in rappresentanza di "Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni" e delle Società "Helvetia Vita Compagnia Italo Svizzera di Assicurazioni sulla Vita S.p.A." e "GE. SI. ass. Società Consortile a.r.l.", ai dipendenti delle quali pure verrà applicato il presente Accordo.

Allegato n° 2

Elenco dei grandi interventi chirurgici

Agli effetti della garanzia prestata nell'Articolo 3), Lettera A), del Capitolo XI, del presente CIA, l'elenco completo dei grandi interventi, per i quali è applicabile detta garanzia, è quello tempo per tempo più recente predisposto dalla Compagnia per le polizze del Ramo Malattia (attualmente riportato nel prodotto Helvetia MyHealth – mod. H1046 – Ed. 07/2020), disponibile sull'Intranet aziendale che di seguito viene riportato.

Cranio e sistema nervoso centrale e periferico:

- Craniotomia per lesioni traumatiche intracraniche
- Cranio plastiche
- Interventi per asportazione di corpi estranei endocranici
- Asportazione di neoplasie endocraniche, di aneurismi o per correzione di altre condizioni patologiche
- Evacuazione di ascesso e/o ematoma intracranici
- Interventi di derivazione liquorale diretta ed indiretta
- Operazione per encefalo-meningocele
- Lobotomia e altri interventi di psicotomia
- Talamotomia – pallidotomia ed altri interventi similari
- Interventi per epilessia focale
- Interventi endorachidei per asportazione di neoplasie, cordotomie, radiocotomie e altre affezioni meningo-midollari
- Intervento per mielo-meningocele
- Neurotomia retrogasseriana- sezione intracranica di altri nervi
- Intervento sul simpatico toracico:
 - Ganglionectomia toracica
 - Interventi associati sul simpatico toracico e sui nervi splanchnici
- Intervento sul simpatico lombare:
 - Gangliectomia lombare
 - Splanchnicectomy
- Surrenectomia e altri interventi sulla capsula surrenale
- Anastomosi spino-facciale e simili

Faccia e bocca:

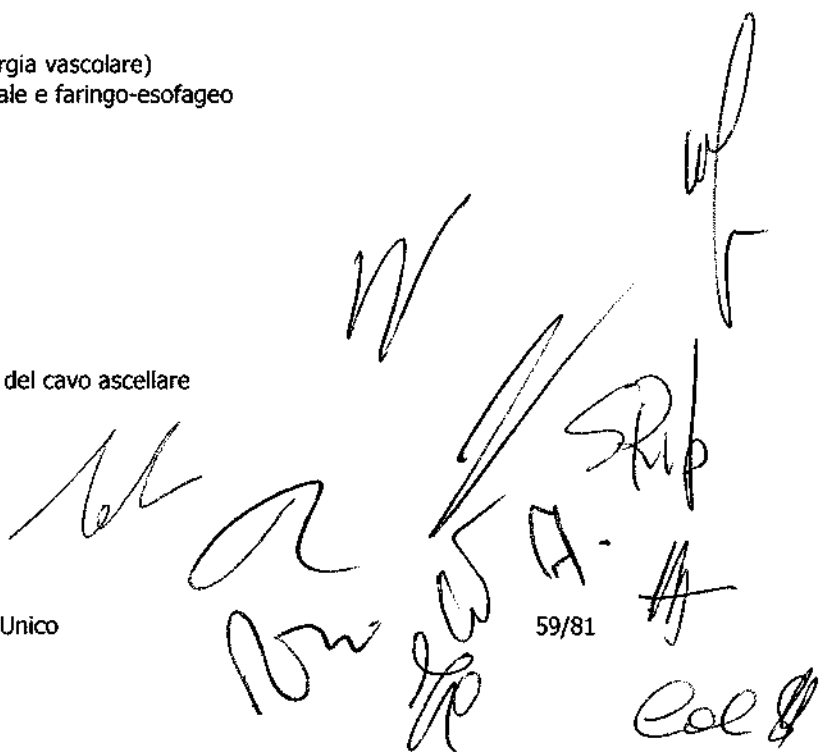
- Resezione del mascellare superiore
- Operazioni demolitrici del massiccio facciale con svuotamento orbitario
- Interventi per tumori maligni della lingua e del pavimento orale con svuotamento della loggia sottomascellare
- Resezione parotidea
- Parotidectomia totale
- Riduzione e sintesi di frattura delle ossa del massiccio facciale

Collo:

- Interventi per ferite di grossi vasi del collo (vedi chirurgia vascolare)
- Interventi per ferite interessanti il tubo laringo-tracheale e faringo-esofago
- Interventi per asportazioni di tumori maligni del collo
- Interventi sulla tiroide:
 - Tiroidectomia totale o subtotale
- Interventi per diverticolo dell'esofago
- Resezione dell'esofago cervicale
- Interventi sulle paratiroidi

Torace:

- Mammella:
 - Mastectomia e quadrantectomia con svuotamento del cavo ascellare
- Interventi correttivi per petto escavato e ad imbuto
- Interventi sul mediastino:
 - per ascessi
 - per tumori
- Interventi per ferite del polmone
- Pneumotomia per ascessi



- Pneumotomia per asportazione di cisti da echinococco
- Resezioni segmentarie e lobectomia
- Pneumonectomia
- Interventi per fistole del moncone bronchiale dopo exeresi
- Interventi per fistole bronco-cutanee
- Ernie e cisti del diaframma
- Ferite toraco-addominali con lesioni viscerali
- Asportazione del timo

Chirurgia della tubercolosi polmonare:

- Toracoplastica totale

Ernie:

- Intervento per ernie diaframmatiche

Chirurgia cardiaca:

- Pericardiectomia:
 - Parziale
 - Totale
- Sutura del cuore per ferite
- Interventi per corpi estranei del cuore
- Commissurotomia (per stenosi mitralica)
- Legatura e resezione del dotto di Botallo
- Interventi sul cuore in circolazione extra corporea e/o ipotermia
- Intervento per embolia della arteria polmonare

Esofago:

- Interventi per ferite e corpi estranei dell'esofago toracico
- Interventi per esofagite, ulcera esofagea e ulcera peptica post-operatoria
- Operazioni sull'esofago:
 - Resezioni esofagee
 - Esofagectomia
- Interventi per diverticoli dell'esofago toracico
- Esofagoplastica

Addome:

- Laparatomia per contusione e/o ferite penetranti dell'addome con lesioni di organi interni parenchimali
- Laparatomia per contusione e/o ferite penetranti dell'addome con lesione dell'intestino
- Occlusione intestinale di varia natura con resezione intestinale

Stomaco duodeno:

- Gastro-enterostomia
- Resezione gastrica
- Gastrectomia totale
- Resezione gastro-digiunale per ulcera peptica post- anastomotica
- Intervento per fistola gastro-digiuno-colica
- Sutura di perforazioni gastriche e intestinali non traumatiche
- Cardiomiectomia extramucosa

Intestino:

- Entero anastomosi
- Resezione del tenue
- Resezione ileo cecale
- Resezione colica
- Emicolectomia totale
- Colectomia totale

Retto - ano:

- Resezione del retto
- Amputazione del retto

Fegato e vie biliari:

- Epatotomia semplice per cisti da echinococco
- Resezione epatica
- Emiepatectomia
- Derivazioni bilio-digestive

- Epatico e coledochotomia
- Papillotomia per via trans-duodenale
- Interventi per la ricostruzione delle vie biliari
- Shunt porto-sistemici

Pancreas e milza:

- Interventi per necrosi acuta del pancreas
- Interventi per cisti e pseudo cisti:
 - Enucleazione delle cisti
 - Marsupializzazione
- Interventi per fistole pancreatiche
- Interventi demolitivi sul pancreas:
 - totale o della testa
 - della coda
- Splenorrafia
- Splenectomia

Chirurgia vascolare:

- Interventi per aneurismi dei vasi arteriosi (temporali, facciali, radiali cubitali, arcate polmonari, pedidia)
- Sutura di grossi vasi degli arti del collo
- Resezione arteriosa con plastica vasale
- Interventi per innesti di vasi
- Operazioni sulla aorta toracica e sulla aorta addominale
- By pass anatomici ed extra anatomici
- Endoarteriectomia

Chirurgia pediatrica:

Interventi per

- Idrocefalo ipersecretivo
- Cisti e tumori tipici del bambino di origine bronchiale enterogena e nervosa (simpatoblastoma)
- Occlusione intestinale del neonato
- Atresia dell'ano semplice:
 - abbassamento addomino perinale
- Atresia dell'ano con fistola retto-uretrale e rettovolvulare:
 - abbassamento addomino perinale
- Teratoma sacro coccigeo
- Megauretere:
 - resezione con reimpianto
 - resezione con sostituzione di ansa intestinale
- Nefrectomia per tumore di Wilms
- Spina bifida:
 - mielomeningocele
- Megacolon:
 - resezione anteriore
 - operazione addomino perinale di Buhamel o Swenson
- Fistole e cisti dell'ombelico:
 - del canale onfalomesenterico con resezione intestinale

Ortopedia e traumatologia:

- Disarticolazione interscapolo toracica
- Emipelvectomia
- Artroplastiche grandi
- Riduzione e sintesi con mezzi metallici di fratture ossee

Urologia:

- Interventi per epispadia e ipospadia peniena
- Interventi complessi per epispadia scrotale e perinale
- Prostatectomia sottocapsulare
- Prostatectomia radicale
- Interventi per fistola vescico rettale
- Intervento per estrofia della vescica
- Cistectomia parziale
- Cistectomia totale ureterosigmoidostomia
- Ureterosigmoidostomia bilaterale
- Resezione renale

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature 'uf' and several other scribbles and initials.

- Nefrectomia
- Nefrectomia allargata per tumore
- Nefro-ureterectomia totale

Apparato genitale maschile:

- Amputazione totale del pene con svuotamento delle regioni inguinali
- Orchiectomia per neoplasie maligne con linfadenectomia

Ginecologia e ostetricia:

- Interventi per fistola vescico-vaginale o retto-vaginale
- Interventi radicali per tumori maligni vulvari e vaginali
- Riduzioni "per vaginam" di spostamenti uterini ed applicazione del pessario vaginale
- Isterectomia totale
- Pannisterectomia radicale per via addominale
- Riduzione manuale per inversione di utero puerperale per via laparotomica
- Laparotomia per ferite e rotture di utero

Oculistica:

- Cornea:
 - trapianto corneale a tutto spessore
- Orbita:
 - operazione di Kronlein od orbitotomia
- Operazione per glaucoma:
 - operazioni fistolizzanti combinate
- Cristallino:
 - lussazione del cristallino-cataratte complicate
- Retina:
 - diatermocoagulazione alla Weve per distacco
 - cerchiaggio o resezione sclerale per distacco

Otorinolaringoiatra:

- Orecchio:
 - antroatticotomia
 - antroatticotomia con trapanazione del labirinto
 - chirurgia della sordità
 - operazione transmastoidica e sul facciale
- Naso:
 - intervento per tumore maligno mascellare superiore
 - intervento sull'ipofisi per via trans sfenoidale
- Laringe:
 - laringectomia parziale
 - laringectomia totale
 - faringolaringectomia

Trapianti:

- Trapianto del cuore e/o arterie
- Trapianto organi degli apparati:
 - digerente
 - respiratorio
 - urinario

Criterio analogico:

sono compresi nell'assicurazione anche se non espressamente riportati nell'elenco, gli interventi chirurgici che richiedono tecnologie uguali o più complesse rispetto a quelle necessarie per gli interventi elencati e che comportino onorari pari o superiori secondo quanto previsto dal D.P.R. n° 1763/1965 e successive modifiche.

[Handwritten signatures and initials: SRb, F., and others]

Allegato n° 3
Elenco degli accertamenti diagnostici e/o strumentali

1) Accertamenti diagnostici e/o strumentali senza ricovero

L'elenco completo degli esami, delle terapie e/o degli accertamenti diagnostici, per i quali è applicabile la garanzia prevista nell'Articolo 3), Lettera B), Lettera a), primo alinea, del Capitolo XI, è il seguente:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Chemioterapia• Cobaltoterapia• Diagnostica radiologica• Dialisi• Doppler• Ecografia• Elettrocardiografia• Elettroencefalografia• Endoscopia• Fisioterapia riabilitativa (non estetica)• Laserterapia• RMN (Risonanza magnetica nucleare)• Scintigrafia | <ul style="list-style-type: none">• TAC (Tomografia assiale computerizzata)• Telecuore• Urografia• Logopedia a seguito di ictus• Agopuntura effettuata da medico specialista• Potenziali evocati• Spirometria• Dacriocistografia• Amniocentesi• Esame liquor cefalorachidiano |
|--|--|

L'elenco completo delle indagini diagnostiche di medicina preventiva, per i quali è applicabile la garanzia prevista nell'Articolo 3), Lettera B), Lettera a), secondo alinea, del Capitolo XI, è il seguente:

Personale di sesso femminile

- Breath test
- Mammografia bilaterale
- PAP test vaginale
- Esame ematochimico
- M.O.C. (mineralogia ossea computerizzata)

Personale di sesso maschile

- Breath test
- P.S.A. + ecografia prostatica T.R.
- Esame ematochimico

2) Terapie e/o accertamenti diagnostici di alta specializzazione senza ricovero

L'elenco completo degli esami, delle terapie e/o degli accertamenti diagnostici di alta specializzazione, per i quali è applicabile la garanzia prevista nell'Articolo 3), Lettera B), Lettera a), terzo alinea, del Capitolo XI, è quello tempo per tempo più recente predisposto dalla Compagnia per le polizze del Ramo Malattia (attualmente riportato nel prodotto Helvetia MyHealth – mod. H1046 – Ed. 07/2020 – ART. 2.12.1 – comma 1 – accertamenti diagnostici di alta specializzazione senza ricovero), disponibile sull'Intranet aziendale. Attualmente è il seguente:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Artroscopia Diagnostiche• Coronografia• ECO – Doppler ed ECO – Color - Doppler• Ecocardiografia• Esami radiografici con mezzo di contrasto• Fluorangiografia oculare | <ul style="list-style-type: none">• Laparoscopia diagnostica• PET e SPET• Ecocontrastografia• Ecografia endo - cavitaria• Ecografia intravascolare• Ecografia trans - esofagea |
|---|---|

- Elettrocardiografia da sforzo, con o senza test ergometrico
- Elettrocardiografia Holter
- Endoscopie dell'apparato respiratorio, digerente, urologico e ginecologico
- Esami istopatologici
- Polichemioterapia antitumorale

- RMN (risonanza magnetica nucleare)
- Scintigrafia
- TAC (tomografia assiale computerizzata)
- Terapie immunostimolanti antitumorali
- Terapie radianti a scopo antitumorale

Criterio analogico:

Sono compresi nell'assicurazione anche se non espressamente riportati nell'elenco, gli esami, le terapie e/o gli accertamenti diagnostici che richiedono tecnologie uguali o più complesse rispetto a quelle necessarie per gli esami e gli accertamenti elencati e che comportano onorari pari o superiori secondo quanto previsto dal D.P.R. del 20/12/65 n° 1763 e successive modifiche.

[Handwritten signatures and initials]

Allegato n° 4
Assicurazione integrativa per l'assistenza sanitaria

L'elenco completo delle prestazioni per i quali è applicabile la garanzia prevista nell'Articolo 3), Lettera D), del Capitolo XI, è il seguente:

Ricoveri per grandi interventi	Somma assicurata	€ 80.000,00=
	Retta degenza	Nessun limite
	Spese extra ricovero	90 gg. precedenti e successivi
Altri ricoveri	Somma assicurata	€ 50.000,00=
	Retta degenza	€ 330,00=
	Spese extra ricovero	90 gg. precedenti e successivi
Parto naturale	Somma assicurata	€ 2.300,00=
Accertamenti diagnostici senza ricovero	Somma assicurata	€ 500,00=
	Scoperto	25% per prestazioni private (rimborso integrale del ticket)
Prestazioni odontoiatriche	Somma assicurata	€ 300,00=, con scoperto del 30%
Termini di aspettativa - carenze	=	Non previsti
Compilazione questionario anamnestico	=	Non prevista
Premio annuo lordo	=	€ 360,00= (€ 30,00 mensili)

L'assicurazione integrativa sarà prestata, dal 1°/4/2015, alla condizione che entro il 28/2/2015 alla stessa aderisca almeno il 50% del personale in forza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato inquadrato sino all'Area professionale A, Sezione B) (6° Livello retributivo – Quadri). Al personale che non abbia aderito entro la predetta data è preclusa l'adesione in data successiva.

Il personale assunto successivamente deve prestare la propria adesione all'assicurazione integrativa entro tre mesi dall'assunzione e gli è preclusa l'adesione in data successiva.

Allegato n° 5
Tabelle del Premio Aziendale di Produttività e del Premio di Risultato Variabile

Tabelle 1 e 2 (Pap fisso)

Tabella 1

PAP (F) 4/2024 (Personale già in forza alla data di stipula del ccl 18/12/1999)	Area professionale E	Area professionale D	Area professionale C	Area professionale B - Posizione organizzativa 1	Area professionale B - Posizione organizzativa 2	Area professionale B - Posizione organizzativa 3	Area professionale Quadri - Quadro	Area professionale Quadri - Funzionario Business	Area professionale Quadri - Funzionario Senior	Una tantum personale per ex Funzionari 2° grado
	1° Livello retributivo	2° Livello retributivo	3° Livello retributivo	4° Livello retributivo	5° Livello retributivo	6° Livello retributivo	6° Livello retributivo	7° Livello retributivo	7° Livello retributivo	
1° Cl. (biennale)	1.714,00	2.286,00	2.579,00	3.083,00	3.403,00	3.791,00	3.822,00	5.473,00	5.645,00	85,00
2° Cl. (biennale)	1.794,00	2.397,00	2.712,00	3.237,00	3.568,00	3.980,00	4.009,00	5.743,00	5.915,00	87,00
3° Cl. (biennale)	1.876,00	2.511,00	2.850,00	3.395,00	3.739,00	4.164,00	4.196,00	6.018,00	6.188,00	85,00
4° Cl. (biennale)	1.987,00	2.629,00	2.985,00	3.555,00	3.914,00	4.354,00	4.384,00	6.288,00	6.461,00	88,00
5° Cl. (biennale)	2.098,00	2.721,00	3.132,00	3.708,00	4.089,00	4.557,00	4.585,00	6.563,00	6.735,00	86,00
6° Cl. (biennale)	2.258,00	2.862,00	3.336,00	3.868,00	4.270,00	4.755,00	4.784,00	6.835,00	7.007,00	86,00
7° Cl. (triennale)	2.420,00	2.984,00	3.418,00	4.033,00	4.433,00	4.967,00	4.999,00	7.113,00	7.285,00	86,00
8° Cl. (triennale)	2.512,00	3.114,00	3.566,00	4.211,00	4.576,00	5.169,00	5.200,00	7.386,00	7.558,00	85,00
9° Cl. (triennale)	2.600,00	3.242,00	3.719,00	4.384,00	4.838,00	5.389,00	5.420,00			
10° Cl. (triennale)	2.703,00	3.377,00	3.878,00	4.566,00	5.042,00	5.615,00	5.646,00			
11° Cl. (triennale)	2.812,00	3.514,00	4.033,00	4.755,00	5.241,00	5.837,00	5.866,00			
12° Cl. (triennale)	2.923,00	3.649,00	4.195,00	4.949,00	5.452,00	6.068,00	6.100,00			
13° Cl.	3.034,00	3.791,00	4.362,00	5.131,00	5.662,00	6.310,00	6.341,00			

Tabella 2

PAP (F) 4/2024 (Personale assunto a partire dal 18/12/1999)	Area professionale E	Area professionale D	Area professionale C	Area professionale B - Posizione organizzativa 1	Area professionale B - Posizione organizzativa 2	Area professionale B - Posizione organizzativa 3	Area professionale Quadri - Quadro	Area professionale Quadri - Funzionario Business	Area professionale Quadri - Funzionario Senior	Una tantum personale per ex Funzionari 2° grado
	1° Livello retributivo	2° Livello retributivo	3° Livello retributivo	4° Livello retributivo	5° Livello retributivo	6° Livello retributivo	6° Livello retributivo	7° Livello retributivo	7° Livello retributivo	
1° Cl. (quadriennale)	1.714,00	2.286,00	2.579,00	3.083,00	3.403,00	3.791,00	3.822,00	5.473,00	5.645,00	85,00
2° Cl. (triennale)	1.801,00	2.407,00	2.718,00	3.244,00	3.573,00	3.982,00	4.011,00	5.746,00	5.919,00	87,00
3° Cl. (triennale)	1.892,00	2.534,00	2.864,00	3.412,00	3.749,00	4.170,00	4.202,00	6.025,00	6.195,00	85,00
4° Cl. (triennale)	2.010,00	2.661,00	3.005,00	3.580,00	3.930,00	4.363,00	4.393,00	6.298,00	6.473,00	88,00
5° Cl. (triennale)	2.130,00	2.764,00	3.158,00	3.744,00	4.112,00	4.570,00	4.598,00	6.577,00	6.750,00	86,00
6° Cl. (triennale)	2.300,00	2.916,00	3.371,00	3.911,00	4.298,00	4.771,00	4.800,00	6.854,00	7.027,00	86,00
7° Cl. (triennale)	2.470,00	3.039,00	3.446,00	4.069,00	4.452,00	4.967,00	4.999,00	7.121,00	7.294,00	86,00
8° Cl. (triennale)	2.572,00	3.173,00	3.589,00	4.242,00	4.583,00	5.154,00	5.185,00	7.386,00	7.558,00	85,00
9° Cl. (triennale)	2.668,00	3.302,00	3.738,00	4.407,00	4.836,00	5.358,00	5.389,00			
10° Cl. (triennale)	2.779,00	3.438,00	3.892,00	4.582,00	5.028,00	5.569,00	5.600,00			
11° Cl. (triennale)	2.896,00	3.577,00	4.040,00	4.764,00	5.218,00	5.776,00	5.805,00			
12° Cl.	3.017,00	3.717,00	4.199,00	4.951,00	5.417,00	5.992,00	6.024,00			

TABELLE 3 E 4 (PRV 2025 e 2026 – erogazione monetaria)

Tabella 3

Premio di Risultato Variabile - PRV Esercizi 2025 e 2026 (Personale già in forza alla data di stipula del ccnl 18/12/1999)	Area Professionale E	Area Professionale D	Area Professionale C	Area Professionale B Posizione Organizzativa 1	Area Professionale B Posizione Organizzativa 2	Area Professionale B Posizione Organizzativa 3	Area professionale Quadri - Quadro	Area professionale Quadri - (Funzionario Business)	Area professionale Quadri - (Funzionario Business) Ex F2	Area professionale Quadri - (Funzionario Senior)
	1° Livello Retributivo	2° Livello Retributivo	3° Livello Retributivo	4° Livello Retributivo	5° Livello Retributivo	6° Livello Retributivo	6° Livello Retributivo	7° Livello Retributivo	7° Livello Retributivo	7° Livello Retributivo
	1° Livello Retributivo	2° Livello Retributivo	3° Livello Retributivo	4° Livello Retributivo	5° Livello Retributivo	6° Livello Retributivo	6° Livello Retributivo	7° Livello Retributivo	7° Livello Retributivo	7° Livello Retributivo
1° Cl. (biennale)	510,00	681,00	768,00	918,00	1.014,00	1.128,00	1.149,00	1.629,00	1.689,00	1.749,00
2° Cl. (biennale)	534,00	714,00	807,00	963,00	1.062,00	1.185,00	1.206,00	1.710,00	1.770,00	1.830,00
3° Cl. (biennale)	558,00	747,00	849,00	1.011,00	1.113,00	1.239,00	1.260,00	1.791,00	1.851,00	1.911,00
4° Cl. (biennale)	591,00	783,00	888,00	1.059,00	1.164,00	1.296,00	1.317,00	1.872,00	1.932,00	1.992,00
5° Cl. (biennale)	624,00	810,00	933,00	1.104,00	1.218,00	1.356,00	1.377,00	1.953,00	2.013,00	2.073,00
6° Cl. (biennale)	672,00	852,00	993,00	1.152,00	1.272,00	1.416,00	1.437,00	2.034,00	2.094,00	2.154,00
7° Cl. (triennale)	720,00	888,00	1.017,00	1.200,00	1.320,00	1.479,00	1.500,00	2.118,00	2.178,00	2.238,00
8° Cl. (triennale)	747,00	927,00	1.062,00	1.254,00	1.362,00	1.539,00	1.560,00	2.199,00	2.259,00	2.319,00
9° Cl. (triennale)	774,00	966,00	1.107,00	1.305,00	1.440,00	1.605,00	1.626,00			
10° Cl. (triennale)	804,00	1.005,00	1.155,00	1.359,00	1.500,00	1.671,00	1.692,00			
11° Cl. (triennale)	837,00	1.047,00	1.200,00	1.416,00	1.560,00	1.737,00	1.758,00			
12° Cl. (triennale)	870,00	1.086,00	1.248,00	1.473,00	1.623,00	1.806,00	1.827,00			
13° Cl.	903,00	1.128,00	1.299,00	1.527,00	1.686,00	1.878,00	1.899,00			

Tabella 4

Premio di Risultato Variabile - PRV Esercizi 2025 e 2026 (Personale assunto a partire dal 18/12/1999)	Area Professionale E	Area Professionale D	Area Professionale C	Area Professionale B Posizione Organizzativa 1	Area Professionale B Posizione Organizzativa 2	Area Professionale B Posizione Organizzativa 3	Area professionale Quadri - Quadro	Area professionale Quadri - (Funzionario Business)	Area professionale Quadri - (Funzionario Business) Ex F2	Area professionale Quadri - (Funzionario Senior)
	1° Livello Retributivo	2° Livello Retributivo	3° Livello Retributivo	4° Livello Retributivo	5° Livello Retributivo	6° Livello Retributivo	6° Livello Retributivo	7° Livello Retributivo	7° Livello Retributivo	7° Livello Retributivo
	1° Livello Retributivo	2° Livello Retributivo	3° Livello Retributivo	4° Livello Retributivo	5° Livello Retributivo	6° Livello Retributivo	6° Livello Retributivo	7° Livello Retributivo	7° Livello Retributivo	7° Livello Retributivo
1° Cl. (quadriennale)	510,00	681,00	768,00	918,00	1.014,00	1.128,00	1.149,00	1.629,00	1.689,00	1.749,00
2° Cl. (triennale)	540,00	721,00	812,00	969,00	1.066,00	1.187,00	1.208,00	1.712,00	1.773,00	1.833,00
3° Cl. (triennale)	569,00	762,00	858,00	1.023,00	1.121,00	1.243,00	1.264,00	1.796,00	1.856,00	1.916,00
4° Cl. (triennale)	608,00	806,00	902,00	1.077,00	1.176,00	1.303,00	1.324,00	1.879,00	1.940,00	2.000,00
5° Cl. (triennale)	647,00	840,00	952,00	1.128,00	1.233,00	1.365,00	1.386,00	1.963,00	2.023,00	2.084,00
6° Cl. (triennale)	701,00	890,00	1.017,00	1.182,00	1.291,00	1.427,00	1.448,00	2.047,00	2.107,00	2.167,00
7° Cl. (triennale)	756,00	927,00	1.037,00	1.226,00	1.332,00	1.479,00	1.500,00	2.124,00	2.184,00	2.245,00
8° Cl. (triennale)	789,00	967,00	1.078,00	1.275,00	1.367,00	1.529,00	1.549,00	2.199,00	2.259,00	2.319,00
9° Cl. (triennale)	821,00	1.008,00	1.120,00	1.321,00	1.438,00	1.584,00	1.605,00			
10° Cl. (triennale)	857,00	1.048,00	1.165,00	1.371,00	1.491,00	1.639,00	1.660,00			
11° Cl. (triennale)	896,00	1.091,00	1.206,00	1.423,00	1.543,00	1.694,00	1.715,00			
12° Cl.	936,00	1.132,00	1.251,00	1.475,00	1.599,00	1.753,00	1.773,00			

TABELLE 5 e 6 (PRV 2027– Erogazione Monetaria)

Tabella 5

Premio di Risultato Variabile - PRV Esercizio 2027 (Personale già in forza alla data di stipula del ccnl 18/12/1999)	Area Professionale E	Area Professionale D	Area Professionale C	Area Professionale B Posizione Organizzativa 1	Area Professionale B Posizione Organizzativa 2	Area Professionale B Posizione Organizzativa 3	Area professionale Quadri - Quadro	Area professionale Quadri - (Funzionario Business)	Area professionale Quadri - (Funzionario Business) Ex F2	Area professionale Quadri - (Funzionario Senior)
	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	6° Livello	7° Livello	7° Livello	7° Livello
	Rettro	Rettro	Rettro	Rettro	Rettro	Rettro	Rettro	Rettro	Rettro	Rettro
1° Cl. (biennale)	531,00	709,00	800,00	956,00	1.056,00	1.175,00	1.197,00	1.697,00	1.759,00	1.822,00
2° Cl. (biennale)	556,00	744,00	841,00	1.003,00	1.106,00	1.234,00	1.256,00	1.781,00	1.844,00	1.906,00
3° Cl. (biennale)	581,00	778,00	884,00	1.053,00	1.159,00	1.291,00	1.313,00	1.866,00	1.928,00	1.991,00
4° Cl. (biennale)	616,00	816,00	925,00	1.103,00	1.213,00	1.350,00	1.372,00	1.950,00	2.013,00	2.075,00
5° Cl. (biennale)	650,00	844,00	972,00	1.150,00	1.269,00	1.413,00	1.434,00	2.034,00	2.097,00	2.159,00
6° Cl. (biennale)	700,00	888,00	1.034,00	1.200,00	1.325,00	1.475,00	1.497,00	2.119,00	2.181,00	2.244,00
7° Cl. (triennale)	750,00	925,00	1.059,00	1.250,00	1.375,00	1.541,00	1.563,00	2.206,00	2.269,00	2.331,00
8° Cl. (triennale)	778,00	966,00	1.106,00	1.306,00	1.419,00	1.603,00	1.625,00	2.291,00	2.353,00	2.416,00
9° Cl. (triennale)	806,00	1.006,00	1.153,00	1.359,00	1.500,00	1.672,00	1.694,00			
10° Cl. (triennale)	838,00	1.047,00	1.203,00	1.416,00	1.563,00	1.741,00	1.763,00			
11° Cl. (triennale)	872,00	1.091,00	1.250,00	1.475,00	1.625,00	1.809,00	1.831,00			
12° Cl. (triennale)	906,00	1.131,00	1.300,00	1.534,00	1.691,00	1.881,00	1.903,00			
13° Cl.	941,00	1.175,00	1.353,00	1.591,00	1.756,00	1.956,00	1.978,00			

Tabella 6

Premio di Risultato Variabile - PRV Esercizio 2027 (Personale assunto a partire dal 18/12/1999)	Area Professionale E	Area Professionale D	Area Professionale C	Area Professionale B Posizione Organizzativa 1	Area Professionale B Posizione Organizzativa 2	Area Professionale B Posizione Organizzativa 3	Area professionale Quadri - Quadro	Area professionale Quadri - (Funzionario Business)	Area professionale Quadri - (Funzionario Business) Ex F2	Area professionale Quadri - (Funzionario Senior)
	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	6° Livello	6° Livello	7° Livello	7° Livello	7° Livello
	Rettro	Rettro	Rettro	Rettro	Rettro	Rettro	Rettro	Rettro	Rettro	Rettro
1° Cl. (quadriennale)	531,00	709,00	800,00	956,00	1.056,00	1.175,00	1.197,00	1.697,00	1.759,00	1.822,00
2° Cl. (triennale)	562,00	752,00	846,00	1.009,00	1.110,00	1.236,00	1.258,00	1.784,00	1.847,00	1.909,00
3° Cl. (triennale)	592,00	794,00	894,00	1.066,00	1.167,00	1.296,00	1.318,00	1.871,00	1.933,00	1.997,00
4° Cl. (triennale)	633,00	840,00	939,00	1.122,00	1.225,00	1.357,00	1.379,00	1.958,00	2.021,00	2.083,00
5° Cl. (triennale)	674,00	875,00	991,00	1.175,00	1.285,00	1.422,00	1.443,00	2.044,00	2.108,00	2.170,00
6° Cl. (triennale)	730,00	928,00	1.059,00	1.232,00	1.345,00	1.487,00	1.509,00	2.132,00	2.194,00	2.258,00
7° Cl. (triennale)	787,00	966,00	1.080,00	1.277,00	1.388,00	1.541,00	1.563,00	2.212,00	2.276,00	2.338,00
8° Cl. (triennale)	821,00	1.008,00	1.123,00	1.328,00	1.424,00	1.592,00	1.614,00	2.291,00	2.353,00	2.416,00
9° Cl. (triennale)	855,00	1.049,00	1.167,00	1.376,00	1.498,00	1.650,00	1.672,00			
10° Cl. (triennale)	894,00	1.092,00	1.213,00	1.428,00	1.553,00	1.708,00	1.729,00			
11° Cl. (triennale)	934,00	1.137,00	1.256,00	1.482,00	1.608,00	1.765,00	1.786,00			
12° Cl.	974,00	1.179,00	1.303,00	1.536,00	1.666,00	1.825,00	1.847,00			

Allegato n° 6
Accordo sull'inserimento del contributo a carico azienda al
Fondo Pensione nella base di calcolo del TFR

Si riporta il Verbale di Accordo 3/2/2005:

Il giorno 3/2/2005 a Milano tra la Società Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni e:

- FISAC - Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni Credito, aderente alla CGIL, rappresentata da Marco Mastrangelo della Segreteria Regionale e da Carlo Gullà e Vincenzo Varano della Rappresentanza Sindacale Aziendale;
- FNA - Federazione Nazionale Assicuratori, rappresentata dal Presidente Luigi Perazzi e da Marco Soattin, Viviana Oggioni e Simona Ripponi della Rappresentanza Sindacale Aziendale;

si conviene il seguente:

VERBALE di ACCORDO

in favore dei lavoratori ai quali applica il vigente CCNL per la disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il Personale dipendente non dirigente.

Premesso che

- A) secondo l'art. 86 del CCNL 18/6/2003, è previsto, a favore di ciascun lavoratore, un trattamento previdenziale finanziato in parte mediante contributo del lavoratore e in parte mediante contributo dell'Impresa. Criteri e modalità di attuazione del trattamento previdenziale sono disciplinati nell'apposito Regolamento contenuto nell'allegato 13 del citato CCNL;
- B) secondo il Capitolo XII, del CIA 11/7/2001, ogni anno le Imprese finanziano il trattamento pensionistico complementare dei propri dipendenti, iscritti al Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Helvetia Nationale Suisse, mediante il contributo al Fondo a carico azienda previsto dalla Lettera A), degli Articoli 1) e 2), del citato Capitolo XII, comprensivo del contributo stabilito dal CCNL, oltre che mediante un ulteriore contributo al Fondo da utilizzarsi per la stipulazione di una polizza assicurativa a premio puro per il caso morte, così come previsto dalla Lettera A), della Premessa, del citato Capitolo XII;
- C) le citate RSA hanno avanzato formale richiesta, a favore dei dipendenti della Società, di inserire nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto il contributo a carico azienda, comprensivo di quello previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Categoria, previsto dalla Lettera A), degli Articoli 1) e 2), del Capitolo XII, del citato CIA 11/7/2001;
- D) in caso di non adesione al Fondo, l'ultimo comma del punto 8 del Regolamento contenuto nell'allegato 13 del citato CCNL e l'ultimo comma della Premessa del Capitolo XII del citato CIA, prevedono la non conversione in un trattamento di altro genere del contributo dell'Impresa;
- E) le Parti hanno considerato positivamente la possibilità di risolvere la controversia attraverso un accordo sindacale collettivo, transattivo e definitorio di ogni questione relativa al passato e disciplinante novativamente la materia per il futuro.

Considerata tutta la Premessa, che costituisce parte integrante ed inscindibile dell'Accordo, si conviene quanto segue:

- 1 -

A decorrere dal 2005

A decorrere dal corrente anno 2005, la Compagnia - a fronte della rinuncia dei propri dipendenti a qualsiasi ulteriore pretesa relativa al finanziamento del proprio trattamento pensionistico complementare mediante la contribuzione versata dall'Impresa al Fondo, così come indicata alla Lettera B), della Premessa, del presente Accordo - nei confronti dei propri dipendenti in servizio alla data di stipula del presente Accordo ed agli assunti successivamente e che risultino iscritti al Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Helvetia Nationale Suisse, si impegna ad inserire nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto annuale il contributo a carico dell'azienda di cui alla Lettera A), degli Articoli 1) e 2), del Capitolo XII, del citato CIA 11/7/2001 (attualmente pari al 4,5% della retribuzione annua prevista sia nel punto 8 del Regolamento contenuto nell'allegato 13 del citato CCNL sia nella Premessa, Lettera B), del Capitolo XII, del citato CIA).

- 2 -

Per il passato e fino a tutto il 2004

La Compagnia - a definizione globale ed incondizionata di qualsiasi rivendicazione e pretesa relativa al non inserimento nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto annuale del trattamento pensionistico complementare dei propri dipendenti, iscritti al Fondo Pensione per il Personale del Gruppo Helvetia Nationale Suisse, composto da un contributo al Fondo, comprensivo del contributo stabilito dal CCNL, oltre che da un ulteriore contributo al Fondo da utilizzarsi per la stipulazione di una polizza assicurativa a premio puro per il caso morte - riconoscerà ad ogni dipendente assunto fino al 31/12/2004 ed ancora in servizio e non in preavviso sia alla data di stipula del presente Accordo sia alla data di sottoscrizione della conciliazione in sede sindacale, in via eccezionale e forfettaria e con esclusione di maggiorazioni per interessi e rivalutazione, un ulteriore importo a titolo di trattamento di fine rapporto pari al 50% (cinquantapercento) del trattamento di fine rapporto riferito alla somma delle quote di contributo a carico dell'azienda di cui al Capitolo XII, Articolo 1), Lettera A) e Articolo 2), Lettera A), del CIA 11/7/2001 e di cui alle Lettere a), b) e c), del Capitolo 12), del CIA 19/7/1996, effettivamente già versate al Fondo per ciascuno dei predetti lavoratori negli anni 2000, 2001, 2002, 2003 e 2004.

- 3 -

Disposizioni finali

La Compagnia e le OO.SS., al fine di risolvere formalmente e sostanzialmente le controversie in atto e di prevenire quelle eventualmente future, ritengono di conferire all'Accordo anche il valore di conciliazione effettuata in sede sindacale ai sensi e per gli effetti degli articoli 410 e seguenti del CPC.

La Compagnia provvederà a raccogliere le singole adesioni dei lavoratori mediante sottoscrizione informale del presente Accordo. Le OO.SS. si impegnano ad agevolare questa e tutte le altre operazioni necessarie per ottenere gli effetti conciliativi della lite in sede sindacale.

I lavoratori che abbiano con tale modalità manifestato l'intenzione di aderire al presente Accordo, dovranno poi sottoscrivere un apposito e specifico Verbale di conciliazione avanti la Commissione di conciliazione prevista dagli articoli 410 e seguenti del CPC ovvero avanti la Commissione Paritetica di Conciliazione costituita ai sensi dell'art. 179 del citato CCNL.

Le somme previste ai precedenti Punti - 1 - e - 2 - verranno corrisposte ai lavoratori una volta effettuato il deposito del Verbale completo presso la Direzione Provinciale del Lavoro per il successivo inoltro al Tribunale competente ed ottenuti gli effetti conciliativi della lite in sede sindacale ai sensi e per gli effetti delle citate previsioni di legge.

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

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

Il presente Verbale di Accordo viene sottoscritto da Fabio de Puppi e Roberto Brignone in rappresentanza di "Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni" e delle Società "Helvetia Vita Compagnia Italo Svizzera di Assicurazioni sulla Vita S.p.A." e "GE. SI. ass. Società Consortile a r.l.", ai dipendenti delle quali pure verrà applicato il presente Accordo.

Allegato n° 7
Accordo sul Lavoro Agile (smart working)

Verbale di accordo

In data 17 Febbraio 2022 in Milano, si sono incontrate le Società del Gruppo Helvetia, Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni Sa - Rappresentanza Generale e Direzione per l'Italia, Helvetia Vita Spa ed Helvetia Italia Assicurazioni Spa (di seguito le "Società") e le Rsa di First/Cisl, Fisac/Cgil, Fna, Snfia e Uilca/Uil, (di seguito "Rsa") per discutere e definire i termini della prosecuzione del "Lavoro agile" (c.d. Smart working), di cui agli artt. da 18 a 24 della legge 22/5/2017 n. 81, al Protocollo Ania/OO.SS. sul lavoro agile del 24/2/2021 ed al "Protocollo nazionale sul lavoro agile" del 7/12/2021 introdotto nel Gruppo Helvetia con l'accordo del 3/7/2018 e aggiornato con accordo del 22/1/2020.

Dichiarazione delle Parti

L'uso, nel presente Verbale di accordo e nei relativi suoi allegati, del genere maschile è da intendersi riferito sia alle lavoratrici che ai lavoratori e risponde esclusivamente ad esigenze di semplificazione linguistica

Premesse

Tra le iniziative improntate ad una gestione più flessibile delle dinamiche operative, le Società hanno deciso di avviare nel 2018 - compatibilmente al crescente sviluppo delle proprie competenze tecnologiche, logistiche e organizzative - un progetto di attuazione, inizialmente in via sperimentale, della nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in "Smart Working" (di seguito "SW") con l'obiettivo di favorire la crescita della produttività ed efficacia lavorativa, contribuire ad una diminuzione dell'impatto ambientale attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa e contestualmente favorire l'equilibrio della conciliazione tra la vita professionale e privata (cd. Work-life balance).

La sperimentazione, che ha preso il via il 4/2/2019 e vedeva coinvolti 80 dipendenti delle Società, ha avuto esito complessivamente positivo, sia dal punto di vista della produttività che sotto il profilo dell'equilibrio della conciliazione tra vita lavorativa e privata da parte di tutti i lavoratori ammessi.

Con accordo sindacale del 22/1/2020 si era convenuto di proseguire nella sperimentazione, estendendola ad ulteriori 50 dipendenti delle Società (per un totale di 130) ed includendovi alcuni responsabili di unità/ufficio, precedentemente non ammessi.

A seguito ed in considerazione del fenomeno epidemiologico del Covid 19, le Società, in ottemperanza alle normative ed ai provvedimenti via via succedutisi, hanno fronteggiato il suddetto fenomeno ricorrendo massivamente al lavoro in modalità SW e disponendo, in alcuni periodi, che la prestazione da remoto potesse aver luogo anche sino a 5 giorni la settimana, fatte salve necessità di presenza fisica negli uffici di una parte residuale del personale per ragioni operative ed attività non eseguibili da remoto e comunque nel più assoluto rispetto delle misure di sicurezza ampiamente comunicate ed attuate.

Nelle date 27/10/2020 e 6/5/2021 sono stati sottoscritti, con le Rsa di First Cisl, Fisac Cgil e Uilca Uil, verbali d'accordo che hanno, in via transitoria e straordinaria, previsto agevolazioni per gli orari di ingresso e uscita presso le sedi delle società, con forme di flessibilità oraria e semplificazione del regime di rilevazione della presenza in ufficio, confermandosi che alla

scadenza degli stessi (protrattasi sino al 30/9/2021) sarebbe entrato in vigore il nuovo orario di lavoro di cui al Cia del 10/12/2019.

In data 24/9/2021, in considerazione della progressiva e positiva evoluzione della situazione pandemica sul territorio nazionale, il Gruppo Helvetia in Italia comunicava la decisione di intensificare i parametri dell'attività lavorativa in presenza a far data dal 4/10/2021, sia nell'ottica di riprendere dimestichezza con le normali modalità di svolgimento della prestazione di lavoro sia di favorire il ritorno alla socialità ed ai contatti diretti, confermando, anche in considerazione della scadenza del c.d. stato d'emergenza al 31/3/2022, il perdurare di un significativo ricorso allo SW gestibile, a sensi di legge, attraverso procedure semplificate.

Le parti, in alcuni incontri tenutisi nel corso del mese di ottobre 2021 ed in continuità rispetto a discussioni avviate anche nel corso del 2020 e ad inizio 2021, condividono l'importanza di proseguire anche dopo la fine del c.d. stato d'emergenza (ad oggi fissata al 31/3/2022) nella valorizzazione dello Smart Working - sulla scorta dell'esperienza maturata sin dal marzo 2020 ed ancora in atto - dandosi reciprocamente atto dei benefici che tale modalità lavorativa ha apportato sia dal punto di vista dell'operatività che del c.d. "work-life balance" di tutti i dipendenti coinvolti nel processo.

In considerazione di tutto quanto in premessa ed in particolare di quanto riportato nel punto che precede, le società confermano l'orientamento alla valorizzazione dello Smart Working al fine di renderlo fruibile ed accessibile a tutti i dipendenti che ne facciano volontariamente richiesta e confermando che continuerà a costituire presupposto fondamentale per l'ammissione alla modalità lavorativa in Smart Working la compatibilità della stessa con le specificità delle mansioni svolte dai singoli lavoratori richiedenti e con le esigenze tecniche, organizzative e produttive delle Società.

PRINCIPI GENERALI

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in SW è prevista esclusivamente per i dipendenti che decideranno di aderire volontariamente stipulando un apposito accordo scritto tra dipendente e Società di appartenenza del quale il presente accordo costituisce parte integrante.

Il dipendente, durante l'attività in SW, mantiene gli stessi diritti ed è soggetto agli stessi doveri inerenti il suo rapporto di lavoro, compreso l'assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Conserva inoltre il medesimo trattamento economico e normativo con le peculiarità definite di seguito.

Rimangono invariate la sede lavorativa (contrattualmente stabilita a tutti gli effetti di legge e di contratto), la posizione del dipendente nell'organizzazione aziendale, le mansioni, l'inquadramento contrattuale e l'appartenenza alla propria unità organizzativa.

Non costituisce SW l'attività svolta da remoto in modo sporadico od occasionale (come ad esempio, il controllo della posta, da casa oppure durante i viaggi casa-lavoro-casa, oppure l'uso del telefono mobile per chiamate lavorative) al di fuori dall'orario contrattuale di lavoro oppure nelle giornate festive o contrattualmente non lavorative.

Non costituisce inoltre SW il lavoro prestato utilizzando il pc o il telefono mobile aziendale ed effettuato dal personale dipendente la cui attività lavorativa si svolga prevalentemente all'esterno degli uffici (ad esempio, sales manager, account, ispettori amministrativi, ecc.).

Non costituisce SW nemmeno l'attività svolta dal personale della Direzione Information Technology (addetti ai sistemi o agli applicativi) durante la c.d. "reperibilità" strutturale o occasionale di cui al vigente Cia.

B) DESTINATARI

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in SW è rivolta a tutti i dipendenti che ne facciano apposita richiesta al proprio responsabile e alla Direzione Human Resources – unità HR Business Partner.

L'accoglimento delle richieste sarà definito, da parte dei responsabili delle singole unità o Direzioni tenendosi conto delle mansioni svolte da ciascun lavoratore e, coerentemente alle specifiche condizioni riguardanti l'organizzazione delle attività inerenti le mansioni affidate, anche in considerazione di elementi quali l'interazione operativa, la relazione ed il frequente contatto con unità e funzioni diverse da quella di appartenenza.

Resta confermato che ulteriore presupposto per l'accoglimento della richiesta di svolgere la propria attività in SW sarà primariamente la stima e la verifica, all'interno delle singole unità organizzative di appartenenza, di obiettiva sussistenza di una equa ripartizione, giornaliera e settimanale, tra dipendenti che svolgano attività in modalità "tradizionale" e in SW.

In ogni caso e fermi i prioritari presupposti di compatibilità del lavoro in modalità SW con l'organizzazione dell'unità/ufficio di appartenenza ed il contenuto delle mansioni, le Società valuteranno con dovuta attenzione le situazioni di particolare impegno o disagio del lavoratore nella propria sfera di vita privata e familiare, quali: motivi di salute, necessità di assistere familiari gravemente ammalati o portatori di disabilità compreso il convivente more uxorio, maternità sia con riferimento al periodo di gestazione sia al rientro in servizio, distanza tra domicilio abitativo e sede di lavoro o tempo di percorrenza, altri apprezzabili motivi riconducibili alla sfera personale o familiare (come ad es. cura di figli minori).

L'attività lavorativa in Smart Working potrà essere svolta sino ad un massimo di tre giorni alla settimana, condividendo preventivamente la pianificazione delle giornate con il responsabile dell'unità di appartenenza.

Per motivate esigenze organizzative che, a richiesta del responsabile, rendano necessaria la presenza in ufficio, il dipendente avrà la facoltà di recuperare il giorno o i giorni precedentemente pianificati preferibilmente nella stessa settimana o, in caso di impossibilità, entro la settimana successiva.

C) ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Fermo restando quanto sopra i dipendenti (compresi quelli con rapporto di lavoro a tempo parziale) potranno svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità SW decidendo, in accordo con il proprio Responsabile, come distribuire le ore di lavoro nell'arco della giornata lavorativa per ottimizzare la propria produttività e conciliare il proprio Work-life balance in allineamento con le esigenze aziendali, per otto ore dal lunedì al giovedì (con un minimo di un'ora di intervallo) e per cinque ore il venerdì, distribuite tra le ore 8.00 e le ore 19.30.

Non è previsto lo svolgimento di attività lavorativa in SW nella fascia oraria compresa tra le ore 19.30 e le ore 08.00, il sabato, la domenica e nelle altre giornate festive.

Al di fuori degli orari del presente Accordo al lavoratore viene riconosciuto il diritto alla disconnessione e di non rispondere alle mail e/o alle telefonate.

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro di ogni richiedente sarà quindi stabilita di comune accordo tra il lavoratore e il proprio Responsabile, in relazione a specifici parametri legati alla tipologia delle attività da svolgersi e ad eventuali necessità di presidio operativo in particolari fasce orarie, fermi comunque restando i limiti giornalieri di cui sopra e tenuto anche conto delle esigenze individuali del lavoratore e della necessità di interazione operativa o relazione con altre persone o strutture aziendali.

Al personale con qualifica di Funzionario quanto sopra sarà osservato in quanto applicabile e compatibilmente al ruolo ricoperto.

Al personale part time le cui richieste di svolgimento del lavoro in SW dovessero trovare accoglimento, la distribuzione dell'orario giornaliero dovrà corrispondere, quantitativamente,

al numero di ore risultanti dal contratto individuale, ferma restando la possibilità - in accordo con il Responsabile - di variazione della collocazione temporale entro i limiti stabiliti sopra.

Il dipendente dovrà imputare in via preventiva le giornate di SW sull'applicativo Time, attraverso l'apposita causale "40 - Smart Working".

Il lavoratore potrà utilizzare ferie, ex festività, permessi disciplinati dalla legge o contrattuali, compreso il diritto a partecipare ad assemblee sindacali, ecc. alle stesse condizioni e con le stesse modalità in vigore per gli altri dipendenti, aventi il medesimo inquadramento, che prestano attività in modo tradizionale. Per la fruizione di quanto sopra descritto è richiesto al lavoratore di effettuare la prevista comunicazione e/o autorizzazione preventiva al proprio Responsabile utilizzando le consuete modalità nell'applicativo "Time".

Nelle giornate in SW non potranno in ogni caso essere maturate ore in conto flessibilità.

Nella modalità SW è espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario o supplementare e non è previsto lo svolgimento di lavoro notturno e festivo.

Lo SW è incompatibile durante le assenze del lavoratore per ferie, ex festività, permessi, malattia o infortunio, maternità, aspettative, assemblee sindacali, ecc. e durante le attività svolte da remoto e riconducibili alla c.d. "reperibilità" di cui al vigente Cia.

Nelle giornate di SW sarà erogato il ticket elettronico secondo quanto previsto dal Ccnl e dagli accordi aziendali vigenti.

D) MODALITA' OPERATIVE – LUOGO DI LAVORO – DISCONNESSIONE

Il dipendente potrà richiedere di effettuare la propria prestazione lavorativa in modalità SW inviando comunicazione al proprio diretto responsabile e allo Human Resources Business Partner di riferimento entro i termini che saranno precisati in apposita comunicazione aziendale successiva alla sottoscrizione del presente accordo affinché la decorrenza diventi operativa dal 1° giorno del mese successivo alla data di cessazione del c.d. "stato d'emergenza".

La richiesta di adesione allo Smart Working dovrà essere effettuata utilizzando l'apposito modulo messo a disposizione dall'azienda ed allegato al presente accordo o mediante semplice e-mail da inviare ai medesimi destinatari di cui sopra.

Entro 7 giorni dalla data della domanda, il diretto responsabile fornirà all'interessato una risposta circa l'eventuale rifiuto o l'accoglimento "parziale" (mettendone a conoscenza l'HRBP di riferimento) e motivandola con i necessari richiami ai contenuti delle mansioni ed agli inerenti elementi di natura tecnica, organizzativa e produttiva riguardanti l'unità d'appartenenza.

In tali casi il dipendente potrà chiedere ulteriori chiarimenti coinvolgendo l'HRBP di riferimento ed avrà facoltà di farsi assistere dal Rsa a cui dia espressamente mandato.

Al di fuori degli orari del presente Accordo al dipendente viene riconosciuto il diritto alla disconnessione e pertanto potrà disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non sarà comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Ciascun dipendente in SW dovrà - nell'ambito dell'orario di lavoro concordato - rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione al fine di garantire una ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il Responsabile. Durante i momenti di pausa, disciplinati anche nell'ambito della regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sarà possibile disconnettersi dai sistemi e dagli applicativi, dandone informazione al proprio diretto Responsabile.

Resta inteso che lo svolgimento della prestazione lavorativa in SW non comporta una variazione della sede di lavoro assegnata. Pur prevedendo lo SW una autonoma organizzazione della prestazione lavorativa, la stessa dovrà avvenire nel rispetto delle attività assegnate dal Responsabile e di massima dell'operatività dell'ufficio.

Conformemente alla previsione di cui all'art. 22, c. 2, della citata L. n. 81/2017, al Protocollo Ania/OO.SS. sul lavoro agile del 24/2/2021 nonché al "Protocollo nazionale sul lavoro agile" del 7/12/2021 il dipendente deve operare in un luogo dove sia attiva o possibile una connessione internet e si impegna a scegliere spazi di lavoro adeguati allo svolgimento di un'attività lavorativa in SW, avendo cura che siano rispettati requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza.

L'eventuale svolgimento della prestazione in SW al di fuori dal territorio nazionale italiano sarà oggetto di preventiva valutazione ed eventuale autorizzazione caso per caso.

L'eventuale collegamento a rete wi-fi, pubblica o dell'abitazione del dipendente, non comporterà, da parte dell'azienda, obbligo di contribuzione alle eventuali spese sostenute.

E) DOTAZIONI TECNOLOGICHE E PROBLEMI DI OPERATIVITA'

L'Azienda fornirà ai dipendenti in SW l'attrezzatura tecnologica necessaria (pc portatile, cellulare, ecc.) e la connessione dati, in base alla specifica mansione da svolgere. Il pc portatile sarà dotato di apposito sistema di telefonia fissa tramite l'applicativo "jabber" già in uso pertanto non vi è obbligo di deviare sul telefono mobile in dotazione fornito, il numero di telefono fisso dell'ufficio.

Il supporto tecnico-informatico eventualmente necessario, laddove non possibile da remoto, potrà essere fornito solo presso la Sede aziendale.

Il dipendente si impegna a custodire con la massima cura e mantenere integra la strumentazione che sarà fornita, in modo tale da evitarne il danneggiamento e lo smarrimento e utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute.

Il dipendente risponderà dei guasti e del malfunzionamento degli strumenti di lavoro, qualora i danneggiamenti derivino da violazione dell'obbligo di diligenza e custodia da parte del dipendente o da un uso improprio degli strumenti stessi.

Ogni eventuale impedimento, di natura tecnico-informatica, allo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà essere tempestivamente comunicato al proprio Responsabile, il quale potrà richiedere al dipendente di rientrare presso la Sede aziendale per svolgere la prestazione lavorativa non appena possibile e comunque entro la giornata successiva.

L'Azienda si riserva comunque di revocare o sospendere temporaneamente l'autorizzazione allo SW in caso di esigenze aziendali sopravvenute o malfunzionamenti prolungati dei sistemi.

F) FORMAZIONE

Le società, considerata la rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici e conformemente alle previsioni dell'art. 6 del Protocollo Ania/OO.SS. del 24/2/2021 sul lavoro agile nonché del "Protocollo nazionale sul lavoro agile" del 7/12/2021, potranno prevedere, di volta in volta, sulla base di effettive esigenze, l'attuazione di percorsi formativi finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti forniti in dotazione e anche al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione dei lavoratori garantendo pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale.

Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati.

G) OBBLIGHI E TUTELA DEI LAVORATORI

Il dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In conformità a quanto previsto dalla L. n. 81/2017, dal Protocollo Ania/OO.SS. sul lavoro agile del 24/2/2021 nonché dal "Protocollo nazionale sul lavoro agile" del 7/12/2021, l'attivazione della modalità di svolgimento della prestazione in SW prevede la preventiva sottoscrizione di un Accordo individuale con i diretti interessati, necessario sia ai fini della regolarità amministrativa sia alla regolazione di aspetti quali le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo/disciplinare del datore di lavoro sia degli strumenti da utilizzarsi da parte del lavoratore.

L'accordo individuale di cui sopra richiamerà anche l'informativa scritta in materia di sicurezza, che sarà inviata a tutti i dipendenti e nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, nell'ottica della salvaguardia e della tutela della salute dei lavoratori, anche in relazione alla scelta del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa, come di volta in volta individuato.

Le Società adotteranno misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in SW. Il dipendente si impegna - conformemente alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti - alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali. È responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite l'utilizzo degli strumenti in dotazione ed è tenuto pertanto a mettere in atto tutte le disposizioni ricevute volte ad evitare perdita e diffusione dei dati stessi, in particolare in considerazione del fatto che detti dati vengono trattati in ambienti esterni alla Società.

Il dipendente ammesso allo SW dovrà gestire dati ed informazioni aziendali osservando regolamenti e direttive vigenti nell'ambito delle Società in materia di protezione e sicurezza dei dati e dovrà adoperarsi al fine di tutelarne la segretezza, assicurandosi che i dati e le informazioni non siano in alcun modo accessibili a terzi.

È severamente vietata l'esportazione o la memorizzazione di dati e informazioni aziendali su supporti informatici quali chiavetta Usb, Cd rom, Dvd, cloud, pc non aziendali, ecc. È altresì vietato svolgere l'attività lavorativa in SW utilizzando pc o telefono personali.

È infine vietato, durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in SW, avvalersi di collaboratori "esterni" o comunque di altri soggetti terzi estranei all'azienda.

H) AGIBILITA' SINDACALI

Al dipendente che si avvale della modalità svolgimento della prestazione lavorativa in SW viene riconosciuto l'esercizio dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali.

In conformità a quanto previsto dall'art. 9 del Protocollo Ania/OO.SS. sul lavoro agile del 24/2/2021 e dall'art. 8 del "Protocollo nazionale sul lavoro agile" del 7/12/2021 a livello aziendale verranno ricercate modalità compatibili e adeguate ai fini della fruizione di tali diritti. Non appena possibile, saranno messi a disposizione, nel rispetto degli artt. 14, 15 e 20 della legge n. 300/70 e considerato quanto disposto dall'allegato 12, sez. terza, lett. D) del vigente Ccnl, idonei ambienti informatici (bacheca elettronica, appositi ambienti virtuali) che consentano al lavoratore in SW di interloquire con i propri rappresentanti sindacali e, da parte sindacale, di mettere a disposizione comunicazioni aziendali per la totalità dei dipendenti.

Quanto inoltre al diritto dei dipendenti di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro attraverso le Società garantiranno la messa a disposizione di un apposito "ambiente virtuale".

I) POTERE DI CONTROLLO E DISCIPLINARE

L'azienda eserciterà il potere di controllo sulle attività lavorative svolte dipendente durante la prestazione resa in modalità SW nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dalle regole aziendali contenute nelle policy aziendali sull'utilizzo dei dispositivi aziendali elettronici, informatici e per la telefonia mobile.

Per quanto concerne le norme in materia di sanzioni disciplinari si conferma il riferimento a quanto previsto in materia dal Ccnl e dal codice disciplinare applicato ai dipendenti del Gruppo Helvetia, tempo per tempo vigenti.

J) RECESSO

L'accordo individuale può essere disdetto da ambo le parti con un preavviso di 30 giorni di calendario. Resta fermo quanto ulteriormente previsto dall'art. 19 della citata L. n. 81/2017 e dal Protocollo Ania/OO.SS. sul lavoro agile del 24/2/2021.

Il recesso può essere esercitato, da parte del dipendente, mediante comunicazione sottoscritta (in forma cartacea o allegata ad e-mail) o direttamente via e-mail da inviarsi al proprio Responsabile e all'HRBP; analoga modalità sarà da utilizzarsi in caso il recesso avvenga su iniziativa della Società.

Fermo quanto sopra, l'eventuale modifica delle mansioni può comportare, su iniziativa dell'azienda che la comunicherà tempestivamente all'interessato, la revoca dell'esecuzione della prestazione in modalità SW.

Anche nel caso in cui il dipendente non dovesse assicurare un adeguato livello di operatività, così come in caso di adozione di provvedimenti disciplinari, lo SW potrà essere revocato con immediatezza, ripristinandosi in tal caso la normale prestazione lavorativa presso la Sede di lavoro.

In ogni caso e secondo le previsioni dell'art. 2. Comma 3 del "Protocollo nazionale sul lavoro agile" del 7/12/2021 in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine, indipendentemente dal termine di preavviso sopra indicato.

È fatta salva la possibilità, in capo al lavoratore, di effettuare una nuova richiesta di svolgimento della propria prestazione in modalità SW.

K) MONITORAGGIO

Per tutta la durata del presente accordo l'Azienda si impegna a informare periodicamente le Rsa circa il numero di accordi individuali di SW sottoscritti e cessati e in generale in merito l'andamento del livello di applicazione della disciplina in oggetto nonché alla luce di eventuali evoluzioni normative.

Le Società e le Rsa si impegnano ad incontrarsi, decorsi 3 mesi dalla effettiva introduzione operativa dello SW, per valutarne congiuntamente l'andamento.

Successivamente al 2022 e a regime, le Società si dichiarano disponibili ad incontrare le RSA, ogni quattro mesi, su richiesta di queste ultime e nel caso vi siano esplicite motivazioni, per considerazioni e valutazioni su tematiche attinenti il presente accordo.

L) DISPOSIZIONI FINALI E DURATA DELL'ACCORDO

Per quanto non regolato dal presente accordo restano pienamente effettive le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti, il CCNL ANIA, il Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo Helvetia, il Protocollo Nazionale sul lavoro agile del 7/12/2021, le Policies delle Società in tema di sicurezza informatica e le norme in materia contenute dalla citata legge n. 81 del 22/5/2017 (artt. da 18 a 24).

In particolare circa l'Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali (art. 23 della L. n. 81/2017 e art. 7 del Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile) resta pienamente confermato che qualora un dipendente in SW subisca un infortunio di qualsiasi genere al di fuori dei locali aziendali, dovrà darne tempestiva comunicazione alla Direzione Human Resources, secondo le normali modalità in uso, al fine di consentire alle Società di effettuare gli adempimenti del caso in termini di legge.

In caso di innovazioni legislative e/o contrattuali che riguardino la materia oggetto del presente accordo le Parti sottoscritte si incontreranno tempestivamente per valutare l'eventuale necessità di rivedere l'accordo stesso.

Il presente accordo, che sarà allegato al Cia vigente, avrà validità a decorrere dal giorno successivo al termine dell'attuale stato di emergenza previsto da normativa Statale e scadrà il 31/12/2022, data di scadenza del precitato vigente Cia.

Il presente Accordo sostituisce integralmente la disciplina in materia di Smart Working prevista nei precedenti Accordi aziendali del 3/7/2018 e 22/1/2020; gli accordi individuali già in essere rimangono validi ed efficaci sino al 31/12/2022 fatta salva la necessità di integrazione degli stessi laddove vi siano disposizioni, riportate nei predetti accordi individuali, in aperto contrasto con il presente accordo aziendale.

Entro il mese di ottobre 2022, laddove se ne ravvisi la necessità, le Parti si incontreranno per una valutazione complessiva dell'andamento dello SW nel Gruppo ed anche al fine di concordare eventuali modifiche che si rendessero necessarie rispetto al presente accordo aziendale, fatta salva la possibilità - in deroga a quanto previsto dal 2° comma del Cap. XVII del vigente Cia 10/12/2019 - di motivata disdetta dello stesso.

I lavoratori già in possesso di accordi individuali sottoscritti a suo tempo avranno facoltà di presentare sia domanda di disdetta, ai sensi del comma 1 lettera J) del presente accordo, sia nuova domanda con le modalità indicate alla lettera D) e ciò al fine di modificare il numero di giorni settimanali in Smart Working.

Con riferimento ai suddetti accordi individuali, le Parti si impegnano a concordare un termine del primo contratto e delle possibili proroghe che potrà non corrispondere alla durata del Cia successivo a quello attualmente in vigore.

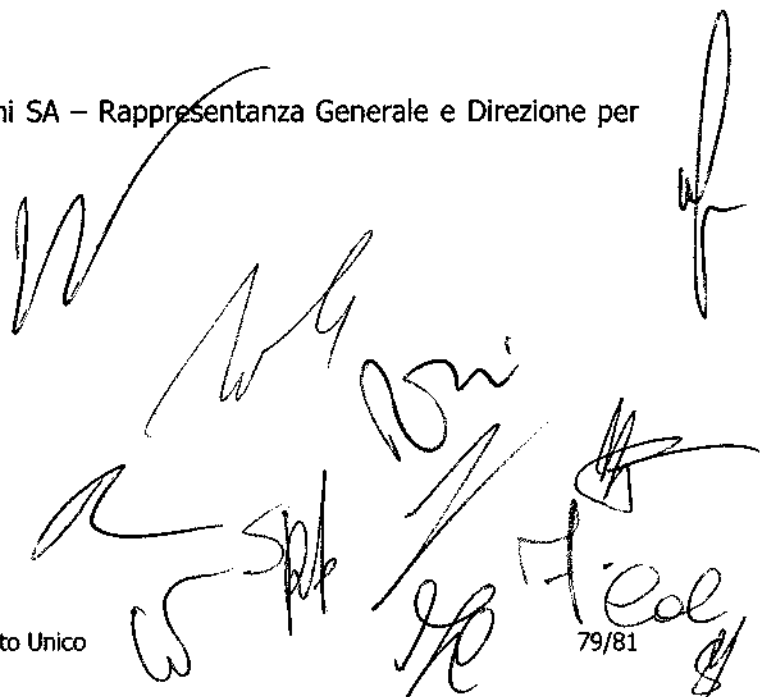
A tal proposito le Società provvederanno tempestivamente alle opportune comunicazioni ai dipendenti.

Quando stabilito dai commi 1 e 2 della lettera D) riguardo a modalità e tempi di presentazione della richiesta di svolgimento della prestazione lavorativa in SW, terrà conto, in fase di prima applicazione del presente accordo e di redazione dei primi contratti individuali, di eventuali disposizioni legislative e/o regolamentari, a livello nazionale, che determinino eventualmente un regime di transitorietà, a fini di adempimenti contrattuali e di comunicazioni obbligatorie, tra l'attuale procedura "semplificata" (valevole ad oggi sino al 31/3/2022) ed il ripristino della previgente legislazione.

I documenti qui allegati e denominati "Accordo individuale", "Informativa sulla sicurezza" e "Modulo di Adesione" costituiscono parte integrante del presente Verbale di Accordo.

Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA – Rappresentanza Generale e Direzione per l'Italia
Helvetia Vita S.p.A.
Helvetia Italia Assicurazioni S.p.A.

RSA First Cisl
RSA Fisac Cgil
RSA F.N.A.
RSA S.N.F.I.A.
RSA Uilca – UIL



Verbale di accordo

In data 19 marzo 2024 in Milano, si sono incontrate le Società del Gruppo Helvetia, Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni Sa - Rappresentanza Generale e Direzione per l'Italia, Helvetia Vita Spa ed Helvetia Italia Assicurazioni Spa (di seguito le "Società") e le Rsa di First/Cisl, Fisac/Cgil, Fna, Snfia e Uilca/Uil, (di seguito "Rsa") per definire i termini della prosecuzione del "Lavoro Agile" (c.d. Smart working), di cui agli artt. da 18 a 24 della legge 22/5/2017 n. 81 ed ai vigenti Protocolli nazionali e di settore in materia.

Premesso che:

- a) il "Lavoro Agile" nel Gruppo Helvetia è stato avviato in via sperimentale il 4/2/2019 ed applicato a circa 80 dipendenti delle Società, proseguendo nel tempo con progressiva estensione a tutta la popolazione aziendale;
- b) attualmente il "Lavoro Agile" è regolamentato dalle vigenti norme di legge ed è applicato, nel Gruppo Helvetia, nel rispetto delle linee guida dell'Accordo sindacale del 17/2/2022;
- c) le Parti hanno definito quale scadenza del predetto accordo, la data di scadenza del Contratto Integrativo Aziendale all'epoca vigente (31/12/2022) e con effetto 1/4/2022 sono stati predisposti sino al 31/3/2024, tutti gli accordi individuali previsti dalla legge;
- d) gli accordi individuali, rivolti al personale assunto dopo il 1°/4/2022, sono stati altresì applicati mantenendosi la scadenza al 31/3/2024;
- e) le Parti si sono date atto che l'applicazione dello smart working per tutta la popolazione aziendale ed alle condizioni di cui all'accordo del 17/2/2022 possa proseguire in forza di proroga dei contratti individuali per un ulteriore biennio e quindi sino al 31/3/2026;

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

- 1) le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;
- 2) il contenuto dell'accordo del 17/2/2022 viene integralmente confermato nel suo contenuto e viene altresì prorogato fino al 31/3/2026, data di scadenza dei contratti individuali di imminente e futura redazione;
- 3) restano confermati sia il "Modulo di Adesione" sia, salvo eventuali future modifiche che si rendessero necessarie a tutela della salute dei lavoratori, l'Informativa sulla sicurezza;
- 4) la "Comunicazione di Proroga del Contratto individuale" - che sarà utilizzata per tutti i lavoratori già firmatari di contratto individuale - ed il documento denominato "Accordo Individuale" - che sarà utilizzato per tutti i contratti di Smart Working stipulati con effetto a data successiva al 1°/4/2024, costituiscono parte integrante del presente accordo;
- 5) le Parti si impegnano ad incontrarsi entro i 6 mesi precedenti alla prossima scadenza del 31/3/2026 per informazioni sull'andamento complessivo dello Smart Working nel Gruppo ed eventuali successive proroghe.

Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA – Rappresentanza Generale e Direzione per l'Italia

Helvetia Vita S.p.A.

Helvetia Italia Assicurazioni S.p.A.

RSA First Cisl

RSA Fisac Cgil

RSA F.N.A.

RSA S.N.F.I.A.

RSA Uilca – UIL

Le Parti si danno atto che il presente Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale del 14/1/2025 recepisce tutte le modifiche intervenute successivamente al Testo Unico del 10/12/2019.

Milano, 11 dicembre 2025

Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA- Rappresentanza Generale e Direzione
per l'Italia
Helvetia Vita S.p.A.
Helvetia Italia Assicurazioni S.p.A.

Roberto Colucci Marco Turchetti Marco Colucci Mauro Scabia

R.S.A.
FISAC/CGIL

R.S.A.
UILCA/UIL

R.S.A.
FNA

R.S.A.
SNFIA

8AP
10m
W
Ed
81/81