

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 7 novembre 2025, in presenza e in collegamento MS Teams con la sede di Nobis Compagnia di Assicurazioni S.p.A. di Agrate Brianza (MB) Società appartenente al Gruppo Assicurativo AXA ITALIA

si sono incontrati

la funzione Soluzioni Organizzative, in rappresentanza di Nobis Compagnia di Assicurazioni S.p.A. in proprio, nonché in rappresentanza di Nobis Vita S.p.A. (di seguito, per brevità anche "Nobis")

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle società Nobis S.p.A. e Nobis Vita S.p.A. (di seguito "RSA") e, ove indicati congiuntamente con Nobis, per brevità "le Parti"

Premesso che

- a) In data 30 dicembre 2021 le Parti hanno sottoscritto il CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE APPLICABILE AL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DEL GRUPPO NOBIS (Nobis Compagnia di Assicurazioni S.p.A. e Nobis Vita S.p.A.) di seguito anche il "CIA";
- b) Il CIA, con validità triennale a partire dal 1/1/2022, si è automaticamente rinnovato per altri tre anni, con nuova scadenza al 31/12/2027; tuttavia, a seguito delle operazioni di acquisizione di Nobis S.p.A. da parte di AXA Italia S.p.A. le Parti hanno chiesto di avviare un progressivo avvicinamento al CIA di AXA Italia già a partire dal 2025;
- c) A seguito degli incontri avvenuti sul tema, Nobis e le Parti hanno trovato un accordo su come procedere alla prima parte di avvicinamento di cui al punto precedente, attraverso la presente appendice.

Tutto ciò premesso, si concorda quanto segue

1.1 Esclusioni

L'art. "1.1 Esclusioni" del CIA si intende totalmente abrogato e sostituito dalle previsioni di cui a seguire:

Il presente CIA si applica, altresì, al personale (impiegati e funzionari/quadri) con contratto a tempo determinato, dipendente di Nobis, con esclusione delle materie sottoelencate:

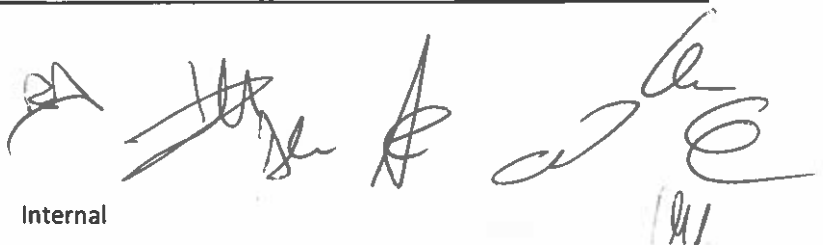
- Aspettativa;
- Mutui e surroghe;
- PAP Variabile;
- Welfare.

La Polizza sanitaria non si applica ai tempi determinati inferiori all'anno e alle sostituzioni di maternità.

8. Lavoratori studenti

L'art. "8. Lavoratori studenti" del CIA si intende totalmente abrogato e sostituito dalle previsioni di cui a seguire:

Internal



Ai lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970 n. 300, che frequentano corsi di studio diurni o serali di scuole statali, comunali e private, parificate e legalmente riconosciute, corsi universitari anche per lauree brevi, per il raggiungimento del relativo titolo di studio, sono concesse le seguenti agevolazioni:

8.1 Permessi

A. Studenti universitari

- 3 giornate intere di permesso retribuito per ogni esame, compreso il giorno stesso dell'esame, anche se distribuito in più prove, sostenuto per la prima volta;
- 15 giornate intere di permesso retribuito per la preparazione della tesi di laurea vecchio ordinamento;
- 7 giornate per laurea breve;
- 8 giornate per laurea specialistica;
- 3 giornate intere di permesso retribuito per il conseguimento di un Master Universitario post-Laurea, riconosciuto dal Ministero.

B. Studenti di scuole medie superiori

- 10 giornate intere di permesso retribuito da fruirsi nei 30 giorni precedenti la data degli esami di maturità.

È richiesto al dipendente di fornire al datore di lavoro congruo preavviso in merito all'intenzione di usufruire dei suddetti permessi.

Tutti i permessi dovranno essere idoneamente documentati dal dipendente mediante la presentazione di documentazione probatoria.

8.2 Premi

A. Premi di laurea

- € 2.500,00 lordi, per laurea magistrale a ciclo unico;
- € 500,00 lordi, per laurea triennale o breve;
- € 2.000,00 lordi, per laurea magistrale.

Nel caso in cui una Laurea sia dichiarata di interesse della Azienda, a cura della Direzione Risorse Umane cui compete la valutazione successiva al riguardo, il premio di laurea è incrementato di € 2.000,00 lordi.

B. Premio di maturità

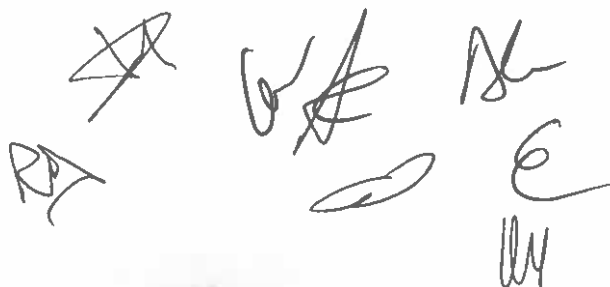
- € 520,00 lordi al conseguimento del diploma.

C. Tempo determinato

Al personale assunto a tempo determinato, che abbia superato il periodo di prova, si applicano le previsioni in materia di permessi di cui al presente articolo, esclusa ogni erogazione economica.

11. Orario di lavoro

L'art. 11 "Orario di lavoro" del CIA si intende totalmente abrogato e sostituito dalle previsioni di cui a seguire.



11.1 Orario di lavoro personale ANIA amministrativi

Il personale dipendente, nelle giornate di lavoro svolte nelle sedi aziendali, non è soggetto alle timbrature in entrata/uscita, salvo una sola timbratura nell'arco dell'intera giornata per registrare la presenza in sede.

La mono-timbratura si applica solo al personale che ha aderito alla modalità di lavoro in Smart Working. Nel caso in cui l'Azienda o il dipendente decidano di recedere dall'accordo individuale di Smart working, si torna alla gestione con 4 timbrature, utilizzando le previsioni di orario in essere nella capogruppo AXA Italia.

La durata settimanale della prestazione lavorativa rimane quella definita dal vigente CCNL.

I dipendenti avranno autonomia nel determinare l'orario individuale di lavoro, in accordo col rispettivo responsabile e nel rispetto delle norme di legge e di contratto, nonché della copertura indicata nel paragrafo 11.1.4.

11.1.1 Orario standard

L'orario di lavoro previsto dall'attuale CCNL è di 37 ore settimanali, distribuite su 5 giorni, dal lunedì al venerdì.

L'orario standard applicato dalla Società è il seguente:

	Orario di entrata	Orario intervallo	Orario di uscita
Lunedì/giovedì	9.00	13.00-14.00	18.00
Venerdì	9.00		14.00
Semifestivi	9.00		12.00

Si rammenta che l'orario di apertura delle Compagnie, riportato nelle aree riservate alla rete intermediari, è dalle 8.30 alle 17.30; pertanto, nello spirito della centralità del cliente, uno dei quattro valori del Gruppo, nonché nell'interesse di tutti alla salvaguardia del servizio, che da sempre contraddistingue Nobis, ogni ufficio deve segnalare a Risorse Umane eventuali problemi legati alla presenza di personale ad apertura e chiusura uffici. In tal caso, le parti si incontreranno per individuare possibili soluzioni ai sensi dell'art. 95 CCNL.

11.1.2 Flessibilità

Sono previste le seguenti flessibilità di orario:

	Orario di entrata	Orario intervallo	Orario di uscita
Lunedì/Giovedì	8.00-9.30	Min 30 e max 90 minuti	17.00-18.30
Venerdì	8.00-9.30		13.00-14.30
Semifestivi	8.00-9.30		

11.1.3 Pausa pranzo

La frazione minima dell'intervallo è di 30 minuti, la massima di 90 minuti, da effettuare all'interno della fascia oraria compresa tra le 12:30 e le 14:30. La frazione minima per il personale part-time è di 10 minuti ad eccezione del part-time di tipo E (orizzontale 75%, vedi tabelle art. 14).

11.1.4 Derghe all'orario di lavoro standard

L'ufficio assunzione Motor e Portafoglio RCA effettuerà la copertura, anche da remoto, del venerdì pomeriggio, sino alle ore 17. Le ore lavorate il venerdì pomeriggio verranno recuperate nella settimana successiva o, a scelta del dipendente, retribuite come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 103 CCNL. Questa previsione decadrà il 31 marzo 2026, a meno di necessità aziendali di proroga, che dovrà essere preventivamente discussa e concordata fra le parti.

11.1.5 Ferie ed ex-festività

Le ferie possono essere usufruite a metà giornata anche in occasione delle semifestività; è possibile utilizzare le ferie a mezzette giornate, comprensive delle ex-festività e del giorno previsto al successivo paragrafo 3.

Il periodo di ferie spettante nel corso dell'anno solare deve essere programmato dai lavoratori ed approvato dalla Direzione entro il mese di aprile di ogni anno, secondo le modalità previste dalla Circolare Ferie annualmente trasmessa a cura dell'Ufficio Amministrazione del Personale, previa informazione alle RSA. Nel caso di esaurimento delle ferie spettanti nell'anno, è possibile anticipare la fruizione di 5 giornate di ferie maturande nell'anno successivo. L'eventuale fruizione di giornate di ferie eccedenti quest'ultimo limite è gestita come permessi non retribuiti.

A fronte della rinuncia a qualsiasi diritto, compenso o pretesa riguardante le festività e semifestività civili e religiosi cadenti in domenica, l'Azienda riconosce annualmente una giornata di permesso retribuito da usufruirsi secondo quanto disposto dall'art. 33 vigente CCNL. Per gli assunti o i cessati in corso d'anno, la giornata di permesso viene riconosciuta pro-quota di mezzette giornata, in funzione di ciascun semestre pieno lavorato. La previsione di cui al presente comma cessa di produrre effetto nel caso in cui la materia sia disciplinata dalla legge o dal CCNL, con decorrenza dalla data di applicazione della disciplina sopravvenuta.

Per il personale mono-timbrante, le ferie godute nella giornata di venerdì, anche per il personale part-time, potranno essere considerate come mezzette giornata.

Il personale che effettua 4 timbrature, in caso di assenza nella giornata di venerdì dovrà giustificare l'assenza con mezzette giornata di ferie o permesso, più un ora di permesso art. 39.

11.1.6 Ex festività

Le ex-festività di ogni anno, incrementate da quanto previsto nell'art. 11.1.5 che precede, possono essere fruite anche a mezzette giornate.

La fruizione deve essere concordata con il responsabile dell'ufficio o servizio di appartenenza e deve avvenire di norma entro l'anno di competenza. Eventuali residui devono essere goduti entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Per il personale mono-timbrante, le ex festività godute nella giornata del venerdì, anche per il personale part-time, potranno essere considerate come mezzette giornata.

11.1.7 Permessi art. 39

È invece escluso l'utilizzo dei permessi fruibili a ore previsti dagli accordi collettivi, salvo specifici accordi. In generale questi permessi vanno a coprire, a forfait, la quinta ora delle giornate di venerdì in cui sono utilizzate mezzette giornate di ferie o ex festività.

Tale previsione si riferisce solo al personale mono-timbrante.

11.1.8 Chiusure aziendali

Potranno essere previste ulteriori chiusure in coincidenza della settimana di Ferragosto, ponti, festività, da coprire con modalità da definire di volta in volta tra le Parti laddove non sia prevista per tali giornate la modalità di lavoro da remoto. Le Parti si incontrano entro il 31 marzo di ogni anno, ed eccezionalmente anche in corso d'anno, per concordare le eventuali chiusure aziendali aggiuntive.

11.1.9 Maggior presenza e straordinari

Il ricorso al lavoro straordinario ha carattere eccezionale, ad esempio per lo svolgimento di attività urgenti non procrastinabili dell'intero ufficio ed è sempre subordinato all'autorizzazione preventiva del proprio responsabile e dell'ufficio HR per la gestione extra-sistema delle ore autorizzate.

11.1.10 Banca ore, permessi art. 39, copertura del venerdì pomeriggio e monte ore residui

Tutte le spettanze maturate e non godute al 30 novembre 2025, relative alla banca ore, permessi art. 39 e coperture del venerdì pomeriggio, saranno liquidate nel cedolino di dicembre 2025. Viceversa, gli eventuali importi negativi saranno trattenuti nello stesso mese.

Il monte ore positivo o negativo sarà invece azzerato.

11.2 Contratto ANIA Assistenza

11.2.1 Orario standard

L'orario di lavoro attuale previsto dal CCNL è di 36,5 ore settimanali, distribuite su tutto l'arco della giornata (24 ore), su tutti i 7 giorni della settimana e su 365 giorni l'anno.

Il personale impiegato effettua 4 timbrature giornaliere.

Il personale della centrale operativa, dovendo garantire una presenza continua, segue uno schema di turni comunicato dai responsabili.

È prevista una tolleranza in eccedenza fino ad un massimo di 5 minuti sull'orario di entrata, da recuperare al termine della giornata lavorativa.

11.2.2 Pausa pranzo

L'arco temporale nel quale effettuare la pausa pasto è fissato sulla base del turno assegnato.

La durata della pausa pranzo è di norma pari a 60 minuti; ad eccezione di alcuni turni che prevedono una durata della pausa pranzo di 30 minuti.

È prevista una tolleranza in eccedenza di 15 minuti da recuperare al termine della giornata lavorativa. La pausa pranzo è obbligatoria trascorse 6 ore di presenza continuative.

11.2.3 Frazionamento dell'orario di lavoro

Ai fini della rilevazione della maggiore o minore presenza, l'orario di lavoro è divisibile in frazioni di 15 minuti. In caso di minor presenza l'arrotondamento è effettuato per eccesso, in caso di maggior presenza l'arrotondamento è effettuato per difetto.



11.2.4 Ferie e permessi

Le ferie sono espresse in giorni e utilizzabili a mezze giornate. I permessi sono espressi e utilizzabili ad ore.

11.2.5 Pianificazione ferie

Il godimento delle ferie è programmato con cadenza annuale o infra-annuale, attraverso la redazione di un "Piano Ferie" individuale, concordato con il proprio responsabile e inserito per approvazione nell'applicativo dedicato.

L'utilizzo di ferie non precedentemente programmate potrà essere richiesto al responsabile diretto con un preavviso di almeno due giorni, salvo cause di forza maggiore, sempre per il tramite dell'applicativo dedicato.

11.2.6 Maggior presenza e straordinari

Il ricorso al lavoro straordinario ha carattere eccezionale, ad esempio per lo svolgimento di attività urgenti non procrastinabili.

Gli straordinari sono corrisposti a partire dai primi 30 minuti consecutivi di lavoro svolto oltre l'orario normale standard di 8 ore e non sono frazionabili al di sotto dei 15 minuti.

L'effettuazione di ore di maggior presenza è sempre subordinata all'autorizzazione preventiva del Responsabile diretto.

Come previsto dall'art. 24.1 del CCNL ANIA Assistenza, il lavoro straordinario nei limiti di 24 ore annue potrà essere recuperato, a facoltà del lavoratore, con un preavviso di almeno 48 ore, con riposi compensativi (esclusa la maggiorazione) entro l'anno solare; eventuali residui potranno essere goduti entro il 31 marzo dell'anno successivo.

L'art. "12. Pagamento festività cadenti in domenica" del CIA si intende totalmente abrogato.

Si precisa che, per quanto riguarda il personale Ania Assistenza, le festività cadenti in domenica continueranno ad essere retribuite, così come previsto dal CCNL applicato.

13. Permessi retribuiti

L'art. "13. Permessi retribuiti" del CIA si intende totalmente abrogato e sostituito dalle previsioni di cui a seguire:

13.1 Permessi visite mediche

Sono riconosciuti permessi per visite mediche, terapie mediche ed analisi di laboratorio effettuate presso strutture pubbliche e/o istituti convenzionati o privati per il tempo necessario.

13.2 Permessi 24 e 31 dicembre

Per il solo personale Ania Amministrativi, nelle giornate del 24 e del 31 dicembre vengono riconosciute 4 ore di permesso retribuito straordinario, per la copertura delle mattine di tali semifestività.

13.3 Permessi dipendenti diversamente abili

Ai lavoratori disabili che abbiano i requisiti per l'iscrizione al c.d. collocamento mirato di cui alla legge n. 68/1999 e successive integrazioni e modifiche vengono riconosciuti permessi retribuiti per un massimo di giorni 10 all'anno oltre quelli di cui alla normativa vigente in materia, usufruibili anche a mezze giornate e ad ore.

Diversamente, ai lavoratori, che fruiscono dei permessi riconosciuti dalla legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche in quanto diversamente abili e/o con familiari fiscalmente a carico diversamente abili e bisognosi di assistenza continua, sono concessi permessi retribuiti per un massimo di giorni 6 all'anno, oltre a quelli di cui alla normativa vigente in materia, usufruibili anche a mezze giornate e ad ore.

13.4 Permessi lutto

Decesso del genitore, figli, fratelli, coniuge o convivente, comprese le unioni civili e le convivenze di fatto previste dalla legge 76/2026: 5 giorni lavorativi. È fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4 della Legge 8.03.2000 n. 53 per gli altri soggetti ivi indicati.

13.5 Permessi visita ospedaliera parenti

Sono previsti permessi per ricoveri ospedalieri e/o assistenza anche in day hospital subiti da parenti di cui al punto che precede, con un tetto massimo di 5 giorni a ricovero, da fruire anche a mezze giornate, entro 30 giorni dalla data delle dimissioni.

13.6 Permessi per accompagnamento a visite familiari

Sono previsti permessi pari a 8 ore anno, per accompagnamento a visita medica di familiare

13.7 Inserimento asilo nido e scuola materna

Sono previsti 10 giorni di permesso non retribuito per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola materna. Se tali permessi saranno fruiti per 5 giorni consecutivi, 2 di tali 5 giorni saranno retribuiti.

13.8 Policy di gruppo Co-parent

Sono previste 5 settimane di congedo retribuito per i neopapà da fruire entro il compimento di 1 anno di età del bambino; la fruizione deve essere a settimane intere, con pianificazione del massimo 5 settimane per l'attivazione.

13.9 Permesso nascita figlio neopapà

Sono previsti 2 giorni di permesso da fruire in occasione della nascita del figlio, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente.

14. Lavoro a tempo parziale

L'art. "14. Part-Time" del CIA si intende totalmente abrogato e sostituito dalle previsioni di cui a seguire:

In riferimento alla normativa in vigore, le parti condividono l'importanza del principio di non discriminazione tra lavoratori ad orario full-time e lavoratori ad orario part-time in relazione a tutti gli aspetti caratterizzanti il rapporto di lavoro. L'Azienda, in presenza di proprie esigenze organizzative e produttive, avuto riguardo anche alle mansioni svolte dai lavoratori, può offrire a tutti i dipendenti la possibilità di aderire a contratti per prestazioni di lavoro a tempo parziale.

Saranno favorite, ai fini della precedenza nell'accoglimento, le domande di passaggio da tempo pieno a tempo parziale avanzate da lavoratori che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità, compresi i nuclei familiari previsti alla L. 76/2016.

L'Azienda, dichiarando la propria disponibilità, si impegna a dare priorità all'accoglimento tempestivo di tutte le richieste di lavoro a tempo parziale inoltrate fra il termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità ed il secondo anno di vita del figlio, nonché quelle relative a

personale in possesso dei requisiti di legge per la fruizione di permessi e congedi per assistenza a familiari afflitti da grave handicap, compresi i nuclei familiari previsti alla L. 76/2016.

Nei casi in cui, circostanze oggettive impedissero l'accoglimento della richiesta, queste saranno illustrate alle RSA nel corso di uno specifico incontro, finalizzato a ricercare soluzioni condivise.

In caso di richiesta di part-time dalla stipula del presente contratto, che impatti su unità organizzative in cui già siano presenti altri lavoratori part-time derivanti dai precedenti accordi, l'azienda si riserva, nella valutazione, di verificare con i singoli individualmente la disponibilità al rientro a tempo pieno.

Per quanto concerne i part-time in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, gli stessi saranno gestiti come segue:

- per i part-time a tempo determinato: alla scadenza, in caso di rinnovo, dovranno scegliere un nuovo orario tra quelli proposti nel presente documento;
- per i part-time a tempo indeterminato: dovranno effettuare una scelta, entro il 30 giugno 2026, tra gli orari proposti nel presente documento.

A. PART-TIME ORIZZONTALE

a) Orario di lavoro per part-time orizzontale su base settimanale

	A	B	C	D	E	F	G
Ore giornaliere	4	5	5,5	6	proporzionato	5,8	6,2
Ore settimanali	20	25	27,5	30	27,75	29	31
Percentuali	54	68	74	81	75	78,37	83,78

A) Part-time 4 ore giornaliere	Orario lavoro		Flessibilità	
	Entrata	Uscita	Entrata	Uscita
1° Tipo	8.30	12.30	8.00-9.30	12.00-13.30
2° Tipo	13.30	17.30	13.00-14.30	17.00-18.30

B) Part-time 5 ore giornaliere	Orario lavoro		Flessibilità	
	Entrata	Uscita	Entrata	Uscita
1° Tipo	8.30	13.30	8.00-9.30	13.00-14.30
2° Tipo	13.30	18.30	13.00-14.30	18.00-19.30

C) Part-time 5,5 ore giornaliere	Orario lavoro		Flessibilità	
	Entrata	Uscita	Entrata	Uscita
1° Tipo	8.30	14.00	8.00-9.30	13.30-15.00
2° Tipo	13.30	19.00	13.00-14.30	18.30-20.00

D) Part-time 6 ore giornaliere	Orario lavoro		Flessibilità	
	Entrata	Uscita	Entrata	Uscita
1° Tipo	8.30	14.30	8.00-9.30	14.00-15.30
2° Tipo	13.30	19.30	13.00-14.30	19.00-20.30

Per i part-time di tipo D, in caso di effettuazione di ore supplementari, la frazione minima di intervallo è pari a 10 minuti.

E) Part-time	Orario lavoro		Flessibilità	
	Entrata	Uscita	Entrata	Uscita
	8.30	15.30	8.00-9.30	15.00-16.30

Per il part-time di tipo E, la frazione minima di intervallo è di 30 minuti, la massima di 90, da effettuare all'interno della fascia oraria compresa tra le 12.30 e le 14.30, mentre l'uscita di venerdì è alle 12.15 e la flessibilità dello stesso giorno è prevista dalle 12.15 alle 13.45.

Per i part-time di tipo B, C, D la fascia di flessibilità per il venerdì ha inizio alle ore 12.30.

F) Part-time 5,8 ore con pausa pranzo	Orario lavoro		Flessibilità	
	Entrata	Uscita	Entrata	Uscita
	8.30	15.30	8.00-9.30	15.00-16.30

Per il part-time di tipo F, la frazione minima di intervallo è di 30 minuti, la massima di 90, da effettuare all'interno della fascia oraria compresa tra le 12.30 e le 14.30, l'uscita di venerdì è alle 13.30 e la flessibilità dello stesso giorno è prevista dalle 13.00 alle 14.30.

G) Part-time	Orario lavoro		Flessibilità	
	Entrata	Uscita	Entrata	Uscita
lun – merc – ven	8.30	13.30	8.00-9.30	13.00-14.30
mart - giov	8.30	17.30	8.00-9.30	17.00-18.30

Per i part-time di tipo G, la frazione minima di intervallo, nei giorni in cui è previsto il rientro, è di 30 minuti, la massima di 90, da effettuare all'interno della fascia oraria compresa tra le 12.30 e le 14.30.

In occasione delle semifestività, gli orari sono calcolati applicando la proporzione del part-time.

- b) I part-time pomeridiani (2° tipo), per quanto riguarda la prestazione lavorativa del venerdì, allineano il proprio orario a quello previsto per il part-time antimeridiano del proprio schema orario.
- c) Il numero di part-time antimeridiano non può superare l'8,5% dei dipendenti cui si applica il CIA, fatta salva la percentuale massima di utilizzo del part-time di cui alla successiva sezione C; un ulteriore 5% di dipendenti può optare per il part-time pomeridiano, fatta salva la percentuale massima di utilizzo del part-time di cui alla successiva sezione C. Eventuali successive assunzioni con contratto part-time non rientrano in tali percentuali.
- d) La durata del rapporto a tempo parziale sarà biennale, salvo quanto previsto alla successiva lettera e) ed è rinnovabile. Successivamente al superamento del periodo di prova, per i lavoratori assunti a tempo determinato e per i contratti di durata pari o superiore all'anno, è possibile richiedere il part-time.
- e) Nel caso di documentata necessità di assistenza, per grave malattia o infermità, a genitori, figli, fratelli, coniuge o convivente, compresi i nuclei familiari previsti alla L. 76/2026, l'Azienda, in relazione alle esigenze tecnico – organizzative, potrà concedere il part-time orizzontale per periodi inferiori al biennio. Tale possibilità è esclusa per coloro che beneficiano dei permessi di cui alla Legge 104 per i soggetti di cui sopra.
- f) Il passaggio a part-time avviene non oltre un mese dopo la presentazione della richiesta. Le eventuali richieste di ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno sono accolte, compatibilmente con le esigenze organizzative, entro tre mesi dalla richiesta.
- g) La trasformazione del rapporto a tempo parziale e il ritorno a full-time, con le modalità di cui sopra, non determina novazione dell'originario rapporto di lavoro.
- h) Al rapporto di lavoro part-time si applica la disciplina prevista per il personale a tempo pieno dal CCNL, in quanto compatibile.
- i) La retribuzione corrisposta in proporzione alla durata della prestazione lavorativa comprende tutti gli elementi retributivi.

- j) È dovuto dalla parte recedente il regolare preavviso. In caso di pagamento di indennità sostitutiva del preavviso, se al momento della risoluzione il rapporto è a tempo parziale, la stessa è corrisposta proporzionalmente.
- k) L'orario part-time è effettuato considerando una flessibilità secondo lo schema sopra indicato con riporto mensile di 9 ore.
- l) Lo svolgimento di prestazioni supplementari, fatte salve le norme di legge e di CCNL, è consentito unicamente previa richiesta effettuata per la singola giornata, dal responsabile competente attraverso il portale HR, secondo le indicazioni operative fornite dall'amministrazione del personale, in presenza di esigenze organizzative straordinarie e/o picchi di lavoro ed in assenza di debiti di flessibilità.

B. PART-TIME VERTICALE

- a) Orario di lavoro per part-time orizzontale su base settimanale

Settimana tipo	P.T.V. F	P.T.V. G	P.T.V. H	P.T.V. I
Lunedì			8	8
Martedì	8	8	8	8
Mercoledì	8	8	8	8
Giovedì	8	8		8
Venerdì	5			
Totale ore settimanali	29	24	24	32
% P.T.	78,38	64,86	64,86	86,49

- b) Per il part-time di tipo verticale le ex festività sono riconosciute in aggiunta alle ferie, se cadenti in giornate prescelte come lavorative.
- c) Nel part-time verticale i buoni pasto sono riconosciuti, secondo l'attuale regolamentazione, nelle giornate lavorate.
- d) La banca ore di cui all'art. 115 del CCNL ed il limite massimo annuale previsto nel successivo paragrafo 4.14 riproporzionati in base alla percentuale della prestazione lavorativa part-time ed in base al mese di inizio o fine del part-time.
- e) I dipendenti in part-time verticale, nelle giornate della settimana in cui prestano l'attività lavorativa, rispettano lo stesso orario di lavoro ed usufruiscono delle stesse flessibilità previste per i lavoratori a tempo pieno.
- f) Ai lavoratori in part-time verticale si applicano le lettere dalla c) alla i) della sezione A che precede.

C. PERCENTUALE MASSIMA DI UTILIZZO DEL PART-TIME:

Si precisa che il limite percentuale massimo complessivo di utilizzo di tutte le tipologie di part-time, fatti salvi i limiti previsti per ogni tipologia:

- part-time antimeridiano 8,5%, part-time pomeridiano 5%, part-time verticale 5%
- non può in ogni caso eccedere il 14% del totale dei dipendenti.

Dal conteggio dei limiti massimi sono esclusi i part-time derivanti da agevolazioni di legge.

Le Parti si impegnano ad adeguare la normativa aziendale agli eventuali accordi in sede ANIA e alle norme di legge in materia.

15. Buoni pasto

L'art. "15. Buoni pasto" del CIA si intende totalmente abrogato e sostituito dalle previsioni di cui a seguire:

Indipendentemente dalla tipologia contrattuale individuale (Full-Time/Part-Time) il buono pasto spetterà per tutti i giorni di effettiva presenza lavorativa, dal lunedì al venerdì, con un numero di almeno quattro ore lavorate.

La corresponsione del buono pasto è espressamente esclusa in trasferta, così come nelle giornate non lavorative e nelle festività, ancorché vi sia stata una prestazione lavorativa.

A partire dal 1/12/2025 è prevista la corresponsione di un buono pasto del valore nominale di € 8,00 in formato elettronico per ogni giornata di presenza effettiva dal lunedì al venerdì, con un numero di almeno quattro ore lavorate, indipendentemente dalla tipologia contrattuale individuale (Full-time/Part-time).

Con decorrenza 01/01/27, il valore nominale del buono pasto sarà incrementato a € 9,00.

I buoni pasto non saranno erogati in caso di assenza dal lavoro per qualsiasi motivo: ferie, aspettativa, astensioni per maternità, malattia, infortunio, festività, ecc.

Per quanto concerne le missioni all'interno del comune di lavoro e le trasferte vale il principio dell'alternatività tra la ricezione del buono pasto e la richiesta di rimborso del pranzo. Il rimborso del pranzo durante la presenza in sede è concesso solo in caso di pranzo con ospiti esterni e su approvazione del responsabile.

Il calcolo della spettanza dei buoni pasto è effettuato a consuntivo, sulla base delle spettanze effettive desunte dal cartellino presenza; pertanto, la corresponsione degli stessi avverrà al termine del mese seguente rispetto al mese di riferimento.

16. Trattamento di missione

Fermo quanto previsto all'art. 16 del CIA, per il rimborso del costo chilometrico dell'auto personale per trasferta di lavoro, l'Azienda si impegna a rimborsare l'importo unitario (forfettario) pari ad 0,71 euro/km in sostituzione all'utilizzo delle tabelle ACI.

Inoltre, viene abrogato il rimborso per le spese di colazione, mentre il rimborso per il pranzo è elevato a 40 € (80 € per due pasti); nel caso in cui la Capogruppo AXA Italia riveda in aumento tali valori, gli stessi si intenderanno immediatamente adeguati anche per il Nobis.

17. Previdenza integrativa

Fermo quanto previsto all'art. 17 del CIA, per il 2026 il contributo a carico dell'Azienda per gli aderenti al Fondo di Previdenza integrativa aziendale sarà incrementato dell'1,25%, determinando, pertanto, una percentuale complessiva pari al 5,25%.

18. Mutui e surroghe

L'art. 18 del CIA "Rimborso spese notarili per acquisto prima casa" è abrogato e sostituito dalle seguenti previsioni:

1. Sono rimborsate da parte dell'Azienda:
 - le spese istruttorie e perizia sino ad un importo massimo di € 600,00;
 - le spese di accensione dell'ipoteca.
2. Le richieste di rimborso devono essere corredate dalla copia autentica del relativo rogito notarile, dalla fattura relativa alle spese di perizia, nonché dalla fattura notarile relativa all'accensione dell'ipoteca (con evidenza delle spese di accensione ipoteca).
3. In caso di problemi di applicazione delle previsioni sub 1. E 2., le Parti si impegnano ad incontrarsi per trovare le soluzioni opportune.

19. Anticipazioni T.F.R.

L'art. 19 del CIA "Anticipazione TFR" è abrogato e sostituito dalle seguenti previsioni:

I dipendenti in servizio ininterrotto da almeno cinque anni possono richiedere anticipazioni del TFR. Tale richiesta deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Ufficio Amministrazione del Personale, allegando la documentazione comprovante le motivazioni e alle seguenti condizioni:

a) Percentuale massima per dipendente: 80% del TFR maturato

b) Motivazioni:

- Spese sanitarie estese ad interventi chirurgici per dipendenti, senza limiti di anzianità e familiari (coniuge o convivente, figli e genitori). Tale estensione si applica anche per spese sostenute relative agli ausili sanitari destinati ai familiari portatori di handicap.
- Casa:
 - l'anticipazione sarà erogata al dipendente per l'acquisto di un alloggio da parte dello stesso, ovvero da parte di un figlio;
 - acquisto immobile parzialmente posseduto e/o gravato da usufrutto a favore di terzi;
 - estinzione o rinegoziazione del mutuo preesistente su prima casa di abitazione;
 - ristrutturazione e migliorie prima casa;
 - partecipazione a cooperative;
 - costruzione in proprio;
 - il riscatto ai sensi di legge dell'inquilino nei confronti di Enti od Istituti pubblici locatori.
- Aspettativa:
 - In caso di aspettativa non retribuita superiore al mese è possibile richiedere una anticipazione per rimpatrio non superiore alla retribuzione non percepita.

c) Vincoli:

Priorità di accoglimento delle domande.

- a) Il criterio è quello cronologico, riferito alla data di presentazione delle domande complete di tutti gli elementi necessari (ancorché non definitivi, come previsto dal paragrafo "Documentazione"). Le domande che non rispondono a detti requisiti non saranno considerate valide ai fini dell'iscrizione a cronologico.
- b) Le eventuali richieste di anticipazione non accolte, per esaurimento del numero massimo degli aventi diritto, saranno riportate all'anno successivo, nello stesso ordine di presentazione, a condizione che permanga lo stato di necessità che ha motivato la domanda e saranno soddisfatte con precedenza su quelle dell'anno medesimo nei limiti del plafond numerico previsto annualmente.
- c) Annualmente potranno percepire l'Anticipazione del TFR il 12% degli aventi diritto o il 20% del numero totale dei lavoratori; qualora il plafond annuale risulti esaurito verranno comunque soddisfatte le anticipazioni giustificate dalla necessità di soddisfare spese per cure mediche, nonché quelle per l'acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, solo nel caso in cui la necessità sia determinata e comprovata da una sentenza di convalida di sfratto esecutivo, non per morosità del dipendente (o del figlio).
- d) Possibilità di reiterare la richiesta di anticipazione del TFR, nei limiti dell'80% complessivo maturato, non prima di tre anni dall'ultimo anticipo ottenuto per una delle ragioni sub B);
- e) Per le spese sanitarie di cui al punto 1) delle "Motivazioni", sarà data possibilità di reiterare la richiesta sino all'80% senza vincoli temporali.

In caso di richiesta di anticipazione da parte di lavoratori precedentemente assunti con contratto a tempo determinato, successivamente trasformato a tempo indeterminato, l'anzianità aziendale di riferimento è considerata comprensiva del periodo a termine.

21. Polizza impiegati

Per il punto 21.2 del CIA, relativo alla polizza sanitaria impiegati, si intendono variati i seguenti importi:

- per le spese Extra-ricovero il limite di € 1.500 per anno e per nucleo familiare è innalzato a € 2.000;
- le seguenti franchigie/minimi relative alla Diagnostica di Alta Specializzazione e Interventi Chirurgici Ambulatoriali sono variate come di seguito riportate:
 - i. Poliambulatori convenzionati: applicazione di franchigia € 35 per intervento/accertamento o serie di accertamenti previsti da unica prescrizione medica;
 - ii. Poliambulatori non convenzionati: applicazione di scoperto 20% con il minimo di € 45 per intervento/accertamento o serie di accertamenti previsti da unica prescrizione medica;
- le seguenti franchigie/minimi relative agli Accertamenti diagnostici (diversi da alta specializzazione) e visite specialistiche sono variate come di seguito riportate:
 - iii. Poliambulatori non convenzionati: applicazione di scoperto 20% con il minimo di € 30 per visita/accertamento o serie di accertamenti previsti da unica prescrizione medica;
- per il Rimborso spese odontoiatriche: il sotto-limite di € 750 per anno e per nucleo familiare è innalzato a € 1.000.

Il nomenclatore precedentemente in uso per le spese odontoiatriche è abolito, viene rimborsato quanto effettivamente speso, sempre applicando lo scoperto del 20% come fatto sinora e sempre nel rispetto del massimale di cui sopra.

È inoltre introdotto, per gli impiegati con età uguale o maggiore di 50 anni, un check-up di base con frequenza biennale.

22. Polizza Temporanea Caso Morte e Invalidità Totale e Permanente

L'Art. 22 "Polizza Temporanea caso morte e invalidità totale e permanente" è abrogato e sostituito dalle seguenti previsioni:

La Società si impegna a mantenere una polizza TCM (Temporanea Caso Morte) che copra il dipendente, in costanza di rapporto di lavoro, in caso di morte e invalidità totale e permanente da qualsiasi causa (infortunio o malattia) salvo quanto escluso dalle condizioni di assicurazione.

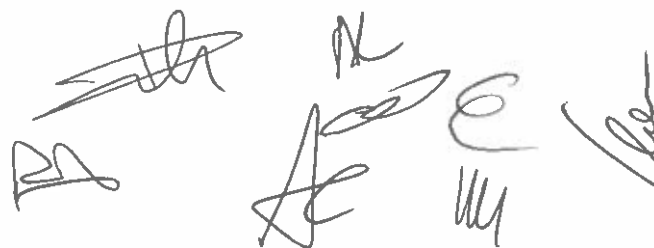
L'invalidità totale e permanente da qualsiasi causa è accertata dall'INPS e dovrà essere di grado pari o superiore al 67%.

Il capitale assicurato è pari a € 200.000 per singolo dipendente.

I dettagli riguardanti le caratteristiche della copertura e i casi di esclusione saranno resi disponibili a tutti i dipendenti aventi diritto.

23. Polizza Infortuni Professionali ed Extra-Professionali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 23 del CIA, la copertura di cui all'art. in questione è estesa a tutti i dipendenti di categoria impiegato.



24. Sconti Polizze Nobis

Fermo restando quanto previsto dall'art. 24 del CIA, lo sconto per i prodotti danni è innalzato dal 50% al 60%.

Per quanto riguarda le polizze vita, L'Azienda esplorerà la possibilità di introdurre uno sconto basato sulla retrocessione delle provvigioni.

26. Banca delle Ferie

L'art. 26 "Ferie e riposo solidali" è abrogato e sostituito dalle seguenti previsioni:

Viene istituita una banca delle ferie, in virtù della quale ciascun dipendente potrà cedere a titolo gratuito i giorni di ferie eccedenti il periodo annuale minimo di 4 settimane ad altro lavoratore che abbia esaurito tutte le ferie, al fine di consentire a quest'ultimo di assistere il coniuge, il convivente o altri familiari entro il primo grado che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti appositamente documentate.

27. Welfare

L'art. 27 "Patto generazionale" è abrogato e sostituito dalle seguenti previsioni:

Ai dipendenti a tempo indeterminato a cui si applica il presente CIA, vengono riconosciuti ogni anno importi in forma di welfare da spendere in beni e servizi scelti dal dipendente attraverso un portale dedicato.

Tale disponibilità di usufruire dei servizi in forma di Welfare aziendale, riconosciuta individualmente a ciascun dipendente, avrà come riferimento economico il seguente valori annuo per tutti gli inquadramenti:

- per il personale amministrativo: € 200,00.

Per il personale che, nel rispetto delle disposizioni di legge, opti per la trasformazione del PAP Variabile o parte di esso in beni e/o servizi di Welfare, l'Azienda integrerà di un ulteriore 20% l'importo di Premio Aziendale Variabile destinato a beni e/o servizi di Welfare.

Nel caso in cui entro il 31 dicembre di ciascun anno dovesse risultare l'intera quota dei suddetti valori, o una parte di essa, non utilizzata in beni o servizi del paniere sopra indicato, il dipendente potrà optare per il versamento della stessa, al lordo delle imposte e dei contributi, al rispettivo Fondo di previdenza aziendale.

In alternativa la suddetta quota residua potrà essere riportata all'anno successivo e qualora non utilizzata neanche al termine di tale anno, verrà automaticamente versata nel rispettivo Fondo di Previdenza Aziendale.

L'Azienda riconoscerà inoltre, ad ogni dipendente con contratto tempo indeterminato, un contributo annuale di € 800,00 in conto welfare per ciascun figlio di età compresa 0 e 5 anni.

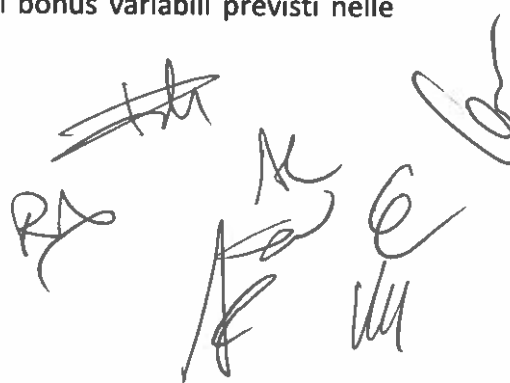
Le modalità e tempistiche di presentazione della richiesta verranno indicati annualmente dall'azienda. Per il riconoscimento del bonus potrà essere richiesta idonea documentazione attestante la presenza di figli rientranti nelle fasce di età di cui sopra.

28. Premio Produttività Aziendale Variabile (PAV)

È abrogata la previsione contenuta in tale articolo del CIA, per la quale il PAV assorbe in tutto o in parte il sistema di MBO individuale; pertanto, gli importi relativi ai bonus variabili previsti nelle lettere di assunzione torneranno al loro valore originario.

29. Disposizioni Finali

L'art. 29 "Disposizioni finali" è integrato dalle seguenti previsioni.



Le variazioni degli articoli 8.1, 11, 12, 13, 15, 19, 26 avranno efficacia anticipata a partire dall'1° dicembre 2025. Tutte le variazioni riguardanti gli altri articoli avranno efficacia a partire dall'1° gennaio 2026.

Le Parti convengono che:

- dal 1° gennaio 2027 il CIA di Nobis sarà equiparato al CIA di AXA Italia nei seguenti punti:
 - PAP variabile;
 - Welfare;
 - Polizza vita;
 - Polizza IPM;
 - Prestiti personali;
 - Prestiti aggiuntivi a causali;
 - Trattamento di trasferta (con abrogazione delle attuali previsioni del CIA Nobis).

Sempre da tale data, decadranno tutte le previsioni di miglior favore contenute nel CIA di Nobis e sue appendici rispetto al CIA di AXA.

- dal 1° luglio 2027 il CIA di Nobis sarà equiparato al CIA di AXA Italia nei seguenti punti:
 - percentuale di contribuzione conto azienda e imponibile di calcolo della previdenza complementare;

Per quanto concerne gli istituti del PAP garantito e della polizza sanitaria, le Parti convengono di incontrarsi entro il 30 giugno 2026 per stabilire gli ulteriori avvicinamenti al CIA AXA

Letto, confermato e sottoscritto.

Nobis Compagnia di Assicurazioni S.p.A.



R.S.A. della FISAC-CGIL



Nobis Vita S.p.A.



R.S.A. della FIRST-CISL



R.S.A. della UILCA



F.N.A.

