

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2024

In data 15 luglio 2024 in Milano tra **Vittoria Assicurazioni S.p.A.**, rappresentata da Matteo Campaner, Stefano Zanetto e Barbara Caissutti e le **Rappresentanze Sindacali Aziendali** di

- FIRST/CISL, rappresentata da Roberto Daelli e Roberta Leuci;
- FISAC/CGIL, rappresentata da Antonella Parini;
- FNA, rappresentata da Mauro Cislagli;
- SNFIA, rappresentata da Giorgio Catalini e Rosario Bozza;
- UILCA, rappresentata da Grazia Condina e Mario Casotto

è stato sottoscritto un verbale di accordo in merito al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale

INDICE

Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
Art. 2 INFORMAZIONI.....	3
Art. 3 APPARECCHIATURE ELETTRONICHE CON VIDEO	3
Art. 4 CORSI DI FORMAZIONE E MOBILITA' VERTICALE ED ORIZZONTALE.....	3
Art. 5 PERMESSI RETRIBUITI E CALENDARIO DI LAVORO.....	4
Art. 6 ORARIO DI LAVORO	4
Art. 7 ORARIO FLESSIBILE.....	4
Art. 8 LAVORO STRAORDINARIO	6
Art. 9 LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	6
Art. 10 ORARIO DI LAVORO OPERATORI EDP	11
Art. 11 FESTIVITA' ABOLITE	11
Art. 12 LAVORATORI STUDENTI.....	12
Art. 13 MUTUO CASA	12
Art. 14 ANTICIPAZIONI SUL TFR	14
Art. 15 PRESTITI PERSONALI	14
Art. 16 AGEVOLAZIONI NELL'ASSEGNAZIONE IN LOCAZIONE	15
DI ALLOGGI DI PROPRIETA' DELL'IMPRESA.....	15
Art. 17 FORME PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI	15
Art. 18 RIMBORSO SPESE SANITARIE E DIFESA DELLA SALUTE	17
Art. 19 CONGEDI PARENTALI	21
Art. 20 BUONO PASTO.....	22
Art. 21 POLIZZE PERSONALI DEI DIPENDENTI	22
Art. 22 TRATTAMENTO DI TRASFERTA	22
Art. 23 PRESTITI AUTO.....	23
Art. 24 RIMBORSO SPESE AUTORIMESSA.....	24
Art. 25 POLIZZA KASKO E GARANZIE ACCESSORIE.....	24
Art. 26 MANLEVA.....	25
Art. 27 PREMIO DI PRODUTTIVITA' VARIABILE	25
Art. 28 CONSUEUDINI AZIENDALI	27
Art. 29 PARITA' DI GENERE.....	28
Art. 30 OCCUPAZIONE	29
Art. 31 CRAL	29
Art. 32 MOBBING	29
Art. 33 BANCA DEL TEMPO	29
Art. 34 DECORRENZA E DURATA.....	31
Allegato 1 Polizze Vita	33
Allegato 2 Polizza Infortuni	34
Allegato 3 Garanzia "Grande intervento chirurgico e intervento eccezionale"	37
Elenco B - Interventi eccezionali:.....	39
Allegato 4 Polizza invalidità permanente generica da malattia	41
Allegato 5 Polizze Serie "Vittoria Rendimento Mensile".....	42
Allegato 6 Accordo "Cassa di Previdenza e Assistenza"	44
TABELLA PAP FISSO.....	45
PAP VARIABILE.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 1
AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (d'ora innanzi CIA) si applica a tutti i dipendenti di Vittoria Assicurazioni S.p.A. e della Capogruppo Yafa S.p.A. (d'ora innanzi Impresa) in servizio ed il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022 "Disciplina speciale – Parte prima" (d'ora innanzi CCNL).

Art. 2
INFORMAZIONI

Fermo quanto previsto dagli artt. 10 e 11 del CCNL, l'Impresa si dichiara disponibile ad incontrare a richiesta le RSA firmatarie del presente CIA per fornire chiarimenti in via preventiva su processi significativi riguardanti ristrutturazioni organizzative e innovazioni tecnologiche, per illustrarne le finalità anche con riferimento alla struttura aziendale esterna e per consentire un confronto sulle ricadute che tali processi potranno avere per i lavoratori e per la prestazione lavorativa.

Nel caso in cui le ristrutturazioni e le innovazioni pongano problemi di mobilità esterna di gruppi di lavoratori, l'Impresa si dichiara disponibile a tenere in debito conto eventuali impedimenti manifestati dai singoli lavoratori interessati al fine di acquisirne il consenso.

Inoltre, l'Impresa si dichiara disponibile ad incontrare le RSA firmatarie del presente CIA anche con cadenza inferiore all'anno per fornire informazioni in materia di contratti di lavoro a tempo parziale.

Art. 3
APPARECCHIATURE ELETTRONICHE CON VIDEO

In materia di apparecchiature elettroniche con video, vengono recepite ed applicate le norme stabilite dall'art. 25bis del CCNL. L'Impresa dispone attualmente di un sistema di password individuali per l'accesso ai sistemi operativi elettronici e dichiara che tale sistema non ha finalità di controllo a distanza delle attività dei lavoratori né verrà mai utilizzato dall'Impresa a fini valutativi sul numero delle operazioni eseguite e sui tempi di permanenza alle apparecchiature elettroniche con video. Il sistema garantisce soltanto la riservatezza dell'accesso e della sicurezza dei dati contenuti nei sistemi operativi elettronici, assegnando ad ogni singolo operatore la responsabilità della corretta gestione dell'attività affidata.

Le RSA prendono atto delle dichiarazioni aziendali e concordano che il sistema di password individuale debba essere utilizzato solo ed esclusivamente per le finalità dichiarate dall'Impresa.

Art. 4
CORSI DI FORMAZIONE E MOBILITA' VERTICALE ED ORIZZONTALE

L'Impresa conferma, come per il passato, la propria disponibilità a proseguire nell'istituzione di interventi formativi/addestrativi atti a permettere l'acquisizione di sempre maggiore professionalità, specie con riferimento alle innovazioni tecnologiche.

Inoltre, fermo restando quanto in materia disposto dalle norme contrattuali vigenti, l'Impresa si impegna, attraverso un colloquio finalizzato, a valutare le domande dei lavoratori che faranno espressa richiesta alla Direzione risorse umane, in relazione anche a quanto previsto dall'art. 93 del CCNL.

Gli interventi formativi/addestrativi, previsti per non meno di mille ore annue, sono comunque finalizzati ad una migliore rispondenza tra il ruolo e la persona. Inoltre, possono essere effettuati corsi di formazione e riqualificazione professionale finalizzati a far acquisire ai lavoratori interessati a processi di ristrutturazione nuove capacità professionali in relazione alle esigenze delle nuove funzioni a cui saranno destinati.

Viene inoltre riconosciuta alle RSA la facoltà, in apposito incontro annuale, di proporre iniziative formative/addestrative, anche per quanto riguarda i criteri di partecipazione, finalizzate all'acquisizione di maggior professionalità dei dipendenti, anche in attuazione del disposto dell'art. 64 CCNL.

Art. 5
PERMESSI RETRIBUITI E CALENDARIO DI LAVORO

L'Impresa corrisponde ogni anno almeno 4 ore di permesso individuale retribuito, in aggiunta a quanto contrattualmente previsto, da utilizzarsi in via esclusiva per quanto specificato alla successiva lettera a).

Fermo quanto previsto dal CCNL in materia di festività, di ferie e di orario di lavoro, l'Impresa e le RSA si incontrano entro il 31 dicembre di ogni anno per verificare la possibilità di:

- a) fissare, in applicazione dell'art. 34 CCNL, un periodo feriale per l'anno successivo per tutta l'Impresa nella settimana in cui cade il Ferragosto, utilizzando a parziale copertura almeno 4 ore di permesso individuale retribuito;
- b) istituire di anno in anno "ponti" utilizzando:
 - una parte delle ex festività abolite a disposizione di cui all'Allegato 7 CCNL;
 - le 4 ore di cui all'accordo aziendale sulla semifestività del Carnevale del 9 febbraio 1983 che possono altresì essere utilizzate per rendere interamente festive le semifestività di cui all'art. 30 CCNL, in relazione anche alla loro cadenza nella settimana;
 - la giornata di permesso retribuito di cui al punto 3 dell'accordo aziendale del 28 maggio 2001 sulle festività cadenti di domenica. Per i dipendenti assunti e/o cessati durante l'anno la predetta giornata viene riconosciuta in proporzione al periodo di lavoro effettivamente svolto.

Art. 6
ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro vigente presso la Direzione Generale della Vittoria Assicurazioni e presso Yafa conformemente alla distribuzione prevista da CCNL, è il seguente:

- dalle ore 08,15 alle ore 12,15 e dalle 13,15 alle 17,15 nei giorni dal lunedì al giovedì,
- dalle ore 08,00 alle ore 13,00 il venerdì;

nelle giornate semifestive l'orario di lavoro è:

- dalle ore 08,15 alle ore 12,00 nei giorni dal lunedì al giovedì,
- dalle ore 08,00 alle ore 12,00 il venerdì (salvo quanto previsto dall'art. 98 del CCNL).

Art. 7
ORARIO FLESSIBILE

a) Ambito di applicazione

Fatto salvo quanto esplicitato in materia di orario di lavoro al precedente art. 6, ai lavoratori della Direzione Generale della Vittoria Assicurazioni di Milano e di Yafa si applica l'orario flessibile di seguito declinato, con esclusione di coloro per i quali è previsto un orario contrattuale superiore alle 37 ore settimanali e comunque di quei lavoratori che svolgono mansioni specifiche la cui stessa natura è incompatibile con l'orario flessibile e qui sottoelencati a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- commessi, autisti;
- addetti al centralino telefonico ed al ricevimento visitatori;
- personale in genere il cui orario di lavoro risulti - per motivi tecnico / organizzativi - diversamente strutturato rispetto a quello indicato dall'art. 6.

Nei casi di particolare urgenza, gravità ed in via temporanea l'Impresa, previa comunicazione, può disporre che il lavoratore/i riprenda/ho a rispettare la durata normale di orario. Contestualmente all'entrata in vigore dell'orario flessibile vengono a cadere tutte le modificazioni di orario concesse per qualsivoglia motivo a richiesta dei singoli lavoratori.

b) Fascia di elasticità

Per effetto dell'orario flessibile il lavoratore ha la possibilità di scegliere l'inizio ed il termine dell'attività lavorativa all'interno delle fasce di flessibilità come di seguito articolate:

- | | | |
|--------------|------------------------|-----------------------|
| - in entrata | dalle 08,00 alle 09,15 | dal Lunedì al Venerdì |
| - in uscita | dalle 17,00 alle 18,15 | dal Lunedì al Giovedì |
| | dalle 12,00 alle 14,00 | il Venerdì |

nelle giornate semifestive:

- in entrata	dalle ore 08,00 alle ore 09,15	dal Lunedì al Venerdì
- in uscita	alle ore 12,00	dal Lunedì al Venerdì

L'intervallo per la mensa resta fissato in 1 ora, dalle 12,15 alle 13,15 dal lunedì al giovedì.

Le ore di riporto mensili sono otto, sia in positivo che in negativo.

A partire da 1 gennaio 2025 l'orario flessibile verrà così modificato:

- in entrata	dalle 07,45 alle 09,15	dal Lunedì al Venerdì
- in uscita	dalle 17,00 alle 18,15	dal Lunedì al Giovedì
	dalle 12,00 alle 14,00	il Venerdì

nelle giornate semifestive:

- in entrata	dalle ore 07,45 alle ore 09,15	dal Lunedì al Venerdì
- in uscita	alle ore 12,00	dal Lunedì al Venerdì

L'intervallo per la mensa resta fissato in 1 ora, dalle 12,15 alle 14,15 dal lunedì al giovedì.

Le ore di riporto mensili continueranno ad essere otto, sia in positivo che in negativo.

I minuti maturati dalle 07,45 alle 08,00 concorrono alla formazione del monte ore e non saranno riconosciuti come ore di straordinario.

c) Fasce rigide –

Le cosiddette fasce rigide, e cioè i periodi durante i quali tutti i lavoratori devono essere presenti al lavoro, restano identificate come appresso specificato:

- dalle ore 09,15 alle ore 12,15 dal lunedì al giovedì
- dalle ore 14,15 alle ore 17,00 dal lunedì al giovedì
- dalle ore 09,15 alle ore 12,00 il venerdì
- dalle ore 09,15 alle ore 12,00 nelle giornate semifestive

d) Ore lavorative da prestare

In base alla premessa che le ore contrattuali settimanali sono 37, la compensazione al minuto primo delle ore di lavoro viene effettuata mensilmente riportando al mese successivo non più di 8 ore in difetto o in eccesso rispetto al normale orario contrattuale di ciascun lavoratore. Il conguaglio delle ore lavorative sarà effettuato nell'ambito della fascia di flessibilità prevista. Le ore eccedenti al saldo positivo di ore 8 non potranno essere considerate come lavoro straordinario e non saranno in nessun caso retribuite. Tutte le ore di saldo positivo non potranno essere trasformate né in ferie né in permessi retribuiti. Il superamento del saldo negativo di 8 ore costituisce a tutti gli effetti violazione dell'art. 95 del CCNL.

e) Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario può essere effettuato da lunedì a giovedì dopo aver prestato le otto ore giornaliere effettive di lavoro contrattuale oppure dopo le 18,15; il venerdì dopo aver prestato le cinque ore giornaliere effettive di lavoro contrattuale, oppure dopo le 14,00 e dopo le 12,00 nei giorni semifestivi.

Resta comunque inteso che le maggiorazioni relative al lavoro straordinario verranno corrisposte solo dopo l'effettuazione dell'orario contrattuale mensile e ferma la normativa sui saldi.

f) Regime delle assenze

Per tutti i casi che regolano le assenze, ove queste coinvolgano le fasce di flessibilità, si intende convenzionalmente ripristinato il normale orario di ingresso o il normale orario di uscita a seconda che l'assenza abbia interessato l'orario di lavoro antimeridiano o quello pomeridiano:

- dalle ore 08,15 alle ore 12,15 dal lunedì al giovedì
- dalle ore 13,15 alle ore 17,15 dal lunedì al giovedì
- dalle ore 08,00 alle ore 13,00 il venerdì
- dalle ore 08,15 alle ore 12,00 dal lunedì al giovedì nelle giornate semifestive
- dalle ore 08,00 alle ore 12,00 il venerdì nelle giornate semifestive

A tal fine sono considerate assenze:

- Ferie e permessi straordinari retribuiti compensativi di festività sopprese;

- Malattie e missioni di servizio fuori sede;
- Assenze (retribuite e non) previste e regolate da norme di legge, di contratto e da prassi aziendali consolidate;
- Sciopero.

In caso di allattamento, è facoltà del dipendente concordare con l'Impresa un orario di lavoro rigido, ma commisurato alle esigenze del genitore in funzione del periodo di allattamento. Tale agevolazione è concessa unicamente per la durata del periodo di allattamento.

g) Pausa pranzo

dal lunedì al giovedì è prevista un'ora di pausa pranzo. È altresì prevista una fascia di elasticità dalle 12,15 alle 12,30 in uscita e dalle 13,15 alle 13,30 in entrata, con possibilità di fruire di ulteriori 20 minuti in conto recupero.

A partire dal 1 gennaio 2025 la pausa pranzo sarà così modificata:

dal lunedì al giovedì è prevista un'ora di pausa pranzo. È altresì prevista una fascia di elasticità dalle 12,15 alle 14,15, con possibilità di fruire di ulteriori 20 minuti in conto recupero, all'interno della fascia oraria dalle 12,15 alle 14,15

h) Ritardi

Costituisce ritardo l'ingresso in azienda oltre le 9,21 e oltre le 13,15, oppure oltre 1 ora e 20 minuti dopo l'uscita per la pausa pranzo.

A partire dal 1 gennaio 2025 costituirà ritardo l'ingresso in azienda oltre le 9,21 e oltre le 14,15, oppure oltre 1 ora e 20 minuti dopo l'uscita per la pausa pranzo.

Fermo restando quanto in atto in azienda circa la regolamentazione dei permessi, viene convenuto che i medesimi potranno essere recuperati anche durante la fascia di flessibilità oraria. Le Parti concordano di incontrarsi qualora, in conseguenza di rinnovi contrattuali, dovessero emergere aspetti in contrasto con la presente regolamentazione.

Art. 8
LAVORO STRAORDINARIO

Premesso che l'Impresa intende contenere il ricorso al lavoro straordinario e che lo stesso dovrà essere espressamente e preventivamente autorizzato ed effettuato per particolari esigenze aziendali nei limiti previsti per ogni lavoratore, richiamate le relative norme di legge e di contratto, le Parti concordano, con riferimento anche all'art. 103 CCNL che, qualora dovesse verificarsi in particolari aree aziendali la necessità di superare il limite individuale previsto, l'Impresa deve darne tempestiva informazione alle RSA, fermo restando che le eventuali ore eccedenti tale limite devono essere imputate a riposo compensativo.

Il riposo compensativo può essere effettuato, con il consenso del dipendente, anche entro il limite delle 90 ore annuali pro-capite.

Art. 9
LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

La facoltà di usufruire del lavoro a tempo parziale viene data a tutti i lavoratori ad eccezione degli appartenenti all'"AREA PROFESSIONALE QUADRI" così come indicati nella declaratoria dell'art. 89 CCNL; coloro che ne hanno facoltà possono farne richiesta a condizione che:

- abbiano maturato almeno due anni di servizio a tempo pieno;
- siano tenuti all'osservanza dell'orario settimanale di cui alla lettera a) punto 1 dell'art. 95 CCNL con esclusione di coloro che effettuano orario di lavoro a turni settimanali ai sensi dell'art. 100 CCNL.

Il numero dei lavoratori contemporaneamente a tempo parziale non può essere superiore al 6% dell'organico totale dell'Impresa (dirigenti esclusi).

Parte prima
Lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale

In materia di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le disposizioni di cui ai successivi punti:

- a) Il lavoro a tempo parziale è previsto:

- al 50% su 5 giorni la settimana e, in questo ambito, la prestazione deve essere effettuata in modo continuativo o nella sola mattinata o nel pomeriggio dal lunedì al giovedì e nella sola mattinata il venerdì;
- al 62,16% su 5 giorni la settimana e, in questo ambito, la prestazione deve essere effettuata nella mattinata e con ritorno nel pomeriggio a completamento dell'orario giornaliero dal lunedì al giovedì e nella sola mattinata il venerdì;
- al 73,00% su 5 giorni la settimana e, in questo ambito, la prestazione deve essere effettuata nella mattinata e con ritorno nel pomeriggio a completamento dell'orario giornaliero dal lunedì al giovedì e nella sola mattinata il venerdì;
- al 86,49% su 5 giorni la settimana e, in questo ambito, la prestazione deve essere effettuata nella mattinata e con ritorno nel pomeriggio a completamento dell'orario giornaliero dal lunedì al giovedì e nella sola mattinata il venerdì.

Orario Settimanale	%	Ore giornaliere (da lunedì a giovedì)	Ore giornaliere (il venerdì)
18,50 ore	50,00 %	4,00 ore	2,50 ore
23,00 ore	62,16 %	5,00 ore	3,00 ore
27,00 ore	73,00 %	5,45 ore	4,00 ore
32,00 ore	86,49 %	7,00 ore	4,00 ore

In aggiunta alle percentuali di cui alla lettera a) potranno essere definite altre percentuali su richiesta del lavoratore in accordo con l'Impresa.

- b) Le richieste di lavoro a tempo parziale sono ammesse per motivi riconducibili:
- alla necessità di assistere i genitori, il coniuge, i figli ed altri familiari e/o conviventi gravemente ammalati o portatori di disabilità;
 - alla necessità di accudire i figli che frequentano la scuola dell'obbligo;
 - a fondati motivi personali.

- c) Le richieste di lavoro a tempo parziale devono essere motivate e comprovate ed il loro accoglimento è subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

Nella valutazione delle richieste si tiene conto delle mansioni svolte dai richiedenti che possono essere destinati ad altre mansioni anche in settori aziendali diversi da quello di origine, sia al momento dell'accesso a tempo parziale che al momento dell'eventuale rientro a tempo pieno.

Nell'eventualità di cui sopra l'Impresa garantisce comunque al lavoratore il mantenimento di mansioni del livello di appartenenza.

- d) La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale
- deve essere definita nel tempo all'atto della presentazione della richiesta;
 - non può essere inferiore a tre mesi.
- e) Il lavoratore a tempo parziale deve confermare la data di rientro dando un preavviso minimo di un mese.

Qualora la data di rientro originaria resti confermata, l'Impresa si impegna a reinserire il lavoratore ad orario pieno alla data così confermata.

Qualora il lavoratore richieda di anticipare la data di rientro a tempo pieno, fermo restando la necessità di dare il preavviso di un mese, viene reintegrato nel lavoro a tempo pieno entro tre mesi dalla nuova data da lui indicata.

Qualora il lavoratore richieda di posticipare la data del rientro a tempo pieno, il preavviso di un mese deve essere dato con riferimento alla originaria data di rientro.

Il lavoratore viene reintegrato nel lavoro a tempo pieno entro tre mesi dalla nuova data di rientro.

Le richieste di proroga o di anticipazione delle originarie date di rientro a tempo pieno sono comunque valutate in funzione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Impresa.

- f) Ai lavoratori a tempo parziale non si applica la normativa aziendale inerente ai lavoratori studenti.
- g) La flessibilità in ingresso al mattino viene uniformata all'orario del tempo pieno.
- h) Si riporta di seguito il dettaglio della flessibilità in uscita per i lavoratori a tempo parziale:

Sino al 31 dicembre 2024:

personale al 50,00%:

- in entrata: dalle ore 08,00 alle ore 09,15 dal lunedì al giovedì
- in uscita: alle ore 12,15 dal lunedì al giovedì

- in entrata: dalle ore 08,00 alle ore 09,15 il venerdì
- in uscita: dalle ore 10,30 alle ore 14,00 il venerdì

semi festivo:

- in entrata: dalle ore 08,00 alle ore 09,15 dal lunedì al venerdì
- in uscita: alle ore 10,15 dal lunedì al giovedì
- alle ore 10,00 il venerdì

personale al 62,16%:

- in entrata: dalle ore 08,00 alle ore 09,15 dal lunedì al giovedì
- in uscita: dalle ore 14,00 alle ore 14,45 dal lunedì al giovedì

- in entrata: dalle ore 08,00 alle ore 09,15 il venerdì
- in uscita: dalle ore 11,00 alle ore 14,00 il venerdì

semi festivo:

- in entrata: dalle ore 08,00 alle ore 09,15 dal lunedì al venerdì
- in uscita: alle ore 10,45 dal lunedì al giovedì
- alle ore 10,30 il venerdì

personale al 73,00%:

- in entrata: dalle ore 08,00 alle ore 09,15 dal lunedì al giovedì
- in uscita: dalle ore 14,45 alle ore 15,30 dal lunedì al giovedì

- in entrata: dalle ore 08,00 alle ore 09,15 il venerdì
- in uscita: dalle ore 12,00 alle ore 14,00 il venerdì

semi festivo:

- in entrata: dalle ore 08,00 alle ore 09,15 dal lunedì al venerdì
- in uscita: alle ore 11,15 dal lunedì al giovedì
- alle ore 11,00 il venerdì

personale all' 86,49%:

- in entrata: dalle ore 08,00 alle ore 09,15 dal lunedì al giovedì
- in uscita: dalle ore 16,00 alle ore 16,45 dal lunedì al giovedì

- in entrata: dalle ore 08,00 alle ore 09,15 il venerdì
- in uscita: dalle ore 12,00 alle ore 14,00 il venerdì

semi festivo:

- in entrata: dalle ore 08,00 alle ore 09,15 dal lunedì al venerdì
- in uscita: alle ore 11,45 dal lunedì al giovedì
- alle ore 11,30 il venerdì

Dal 1 gennaio 2025:

personale al 50,00%:

- in entrata: dalle ore 07,45 alle ore 09,15 dal lunedì al giovedì
- in uscita: alle ore 12,15 dal lunedì al giovedì

- in entrata: dalle ore 07,45 alle ore 09,15 il venerdì
- in uscita: dalle ore 10,30 alle ore 14,00 il venerdì

semi festivo:

- in entrata: dalle ore 07,45 alle ore 09,15 dal lunedì al venerdì
- in uscita: alle ore 10,15 dal lunedì al giovedì
alle ore 10,00 il venerdì

personale al 62,16%:

- in entrata: dalle ore 07,45 alle ore 09,15 dal lunedì al giovedì
- in uscita: dalle ore 14,00 alle ore 14,45 dal lunedì al giovedì

- in entrata: dalle ore 07,45 alle ore 09,15 il venerdì
- in uscita: dalle ore 11,00 alle ore 14,00 il venerdì

semi festivo:

- in entrata: dalle ore 07,45 alle ore 09,15 dal lunedì al venerdì
- in uscita: alle ore 10,45 dal lunedì al giovedì
alle ore 10,30 il venerdì

personale al 73,00%:

- in entrata: dalle ore 07,45 alle ore 09,15 dal lunedì al giovedì
- in uscita: dalle ore 14,45 alle ore 15,30 dal lunedì al giovedì

- in entrata: dalle ore 07,45 alle ore 09,15 il venerdì
- in uscita: dalle ore 12,00 alle ore 14,00 il venerdì

semi festivo:

- in entrata: dalle ore 07,45 alle ore 09,15 dal lunedì al venerdì
- in uscita: alle ore 11,15 dal lunedì al giovedì
alle ore 11,00 il venerdì

personale all' 86,49%:

- in entrata: dalle ore 07,45 alle ore 09,15 dal lunedì al giovedì
- in uscita: dalle ore 16,00 alle ore 16,45 dal lunedì al giovedì

- in entrata: dalle ore 07,45 alle ore 09,15 il venerdì
- in uscita: dalle ore 12,00 alle ore 14,00 il venerdì

semi festivo:

- in entrata: dalle ore 07,45 alle ore 09,15 dal lunedì al venerdì
- in uscita: alle ore 11,45 dal lunedì al giovedì
alle ore 11,30 il venerdì

i) Viene istituito un monte ore di riporto mensile di:

- 4 ore per il tempo parziale al 50,00 %;
- 5 ore per il tempo parziale al 62,16 %;
- 6 ore per il tempo parziale al 73,00 %;
- 7 ore per il tempo parziale al 86,49 %.

l) La retribuzione è corrisposta in proporzione alla durata della prestazione lavorativa, ad eccezione della indennità di mensa e del buono pasto di cui al successivo art. 20 che non vengono corrisposti nel caso di lavoro a tempo parziale al 50% (salvo nei casi di lavoro aggiuntivo).

m) L'assegno unico è corrisposto secondo quanto previsto dalle vigenti leggi.

- n) Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano integralmente le norme di legge e di contratto che disciplinano
 - malattia e infortunio;
 - congedo matrimoniale;
 - gravidanza e puerperio;
 - ferie e festività infrasettimanali;
 - TFR.

Con riferimento ai predetti istituti la retribuzione, se dovuta, viene corrisposta in proporzione alla prestazione effettuata.

- o) Il preavviso si applica nella misura prevista per il lavoro a tempo pieno. L'indennità sostitutiva è corrisposta in proporzione alla prestazione effettuata.
- p) Il lavoratore a tempo parziale che presta ore di lavoro aggiuntive all'orario ridotto concordato non ha diritto ad una maggiorazione per lo straordinario, ma solo ad una frazione di retribuzione corrispondente alla parte di lavoro prestato oltre all'orario ridotto concordato. Resta salva la non obbligatorietà del lavoro aggiuntivo oltre l'orario ridotto. Il lavoro aggiuntivo richiede il consenso del lavoratore interessato ed è ammesso solo per particolari esigenze aziendali ed entro il limite complessivo mensile indicato nella tabella sotto riportata, da utilizzarsi con un massimo di due ore giornaliere. Con cadenza quadriennale l'Impresa fornisce alle RSA l'elenco nominativo dei lavoratori a tempo parziale che hanno effettuato lavoro aggiuntivo.

Orario Settimanale	Ore di lavoro supplementare mensile
18,50 ore	6,00 ore
23,00 ore	7,00 ore
27,00 ore	9,00 ore
32,00 ore	10,00 ore

- q) L'istituto della Banca Ore, previsto dall'art. 109 del CCNL, non è applicabile nei confronti del lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.
- r) Nelle giornate semifestive di cui all'art. 30 del CCNL, i lavoratori a tempo parziale devono prestare servizio nella stessa proporzione in cui è ridotta la loro normale prestazione lavorativa.
- s) Le disposizioni di cui ai precedenti punti ove compatibili, si applicano anche ai nuovi assunti, ferma restando la non predeterminazione di loro eventuali passaggi ad orario a tempo pieno. In caso di nuove assunzioni a tempo pieno, tuttavia, al personale assunto a tempo parziale viene data prelazione, su richiesta, laddove esigenze tecniche, organizzative e produttive lo consentano e tenuto conto delle capacità e delle attitudini individuali.
- t) La disciplina di cui ai precedenti punti si intende automaticamente modificata da successive disposizioni di legge o di CCNL.
- u) Per quanto qui non previsto, si rinvia alla vigente disciplina contrattuale e di legge.

Parte seconda **Lavoro a tempo parziale di tipo verticale**

In materia di lavoro a tempo parziale di tipo verticale si applicano le disposizioni di cui ai successivi punti:

- a) La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale di tipo verticale può essere concessa qualora le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Impresa lo consentano.
- b) La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere definita nel tempo e non può essere inferiore a tre mesi.

- c) Le singole giornate lavorative nel corso della settimana, del mese o dell'anno, sono concordate di volta in volta con gli interessati e con l'assistenza, qualora richiesta, di un componente della RSA indicata dal lavoratore medesimo, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Impresa.
- d) Alle prestazioni lavorative aggiuntive svolte nelle giornate di attività lavorativa, si applica la disciplina di legge e di contratto in materia di lavoro straordinario nei rapporti di lavoro a tempo pieno.
- e) L'istituto della Banca Ore, previsto dall'art. 109 del CCNL, non è applicabile nei confronti del lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
- f) Al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale si applicano, ove compatibili, le disposizioni previste per il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale. Per quanto qui non previsto, si rinvia alla vigente disciplina contrattuale e di legge.

Parte terza
Assunzioni a tempo parziale di tipo orizzontale e/o verticale

Al personale di nuova assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale, sono applicate le vigenti disposizioni di legge e, per quanto compatibili, le disposizioni previste nei precedenti articoli per i rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e di tipo verticale.

Le Parti si incontreranno per riesaminare la materia sulla base di quanto verrà a suo tempo disciplinato in sede nazionale tra ANIA e OOSS.

Art. 10
ORARIO DI LAVORO OPERATORI EDP

Con riferimento all'accordo aziendale del 3 febbraio 1988, modificato dal successivo accordo del 17 maggio 1989, la distribuzione dell'orario di lavoro per gli operatori Edp è la seguente:

Primo turno

dalle ore 07,30 alle ore 15,00	dal lunedì al giovedì
dalle ore 07,30 alle ore 14,00	il venerdì

semifestivo:

dalle ore 07,30 alle ore 11,15	dal lunedì al venerdì
--------------------------------	-----------------------

Secondo turno

dalle ore 14,30 alle ore 22,00	dal lunedì al giovedì
dalle ore 13,30 alle ore 19,00	il venerdì

semifestivo:

dalle ore 11,15 alle ore 15,00	dal lunedì al venerdì
--------------------------------	-----------------------

L'indennità di turno è di Euro 2.200,00 annui lordi e viene erogata in 12 mensilità.

In caso di uscita dai turni si procederà operando con i relativi ratei di competenza.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 100 CCNL, le Parti possono incontrarsi al fine di istituire, in caso di necessità, un terzo turno di lavoro giornaliero.

Art. 11
FESTIVITA' ABOLITE

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 2 dell'Allegato 7 CCNL relativo alle festività abolite, i permessi straordinari retribuiti sono utilizzabili a mezze giornate (intendendosi per mezza giornata quattro ore lavorative consecutive riferite ad un impiego a tempo pieno) oppure a giornate intere. La fruizione a giornate intere è ammessa solo dopo aver utilizzato il periodo di ferie di cui all'art. 10, comma 2 del D.lgs. 66/2003.

Le ferie ordinarie sono fruibili anche a mezze giornate solo dopo aver utilizzato tutti i permessi straordinari retribuiti spettanti.

Per non più di tre volte all'anno, al venerdì possono essere fruite mezze giornate di permesso, fermo restando che il tempo di lavoro residuo viene recuperato nell'ambito del monte ore di riporto mensile dell'orario flessibile.

Art. 12 LAVORATORI STUDENTI

Ai lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo stesso, sono riconosciuti, nell'anno accademico o scolastico, i seguenti giorni di permesso in occasione degli esami e per la preparazione degli stessi:

Studenti universitari

- a) 15 giorni lavorativi retribuiti a condizione che risultino superati almeno due esami di competenza dell'anno accademico. Qualora venga superato solo un esame di competenza dell'anno accademico sono accordati 8 giorni lavorativi.
- b) 3 giorni lavorativi retribuiti a condizione che, raggiunta o superata la metà del numero degli esami dell'anno accademico, la votazione media risulti pari o superiore a 24/30.
- c) Per gli studenti fuori corso per un periodo non superiore a due anni, in luogo di quanto previsto ai precedenti punti a) e b), vengono riconosciuti 3 giorni di permesso retribuito per ogni esame superato.
- d) 20 giorni lavorativi retribuiti per la laurea magistrale a ciclo unico, 10 per la laurea triennale e 10 per la laurea magistrale biennale. ed eventualmente altri 20 giorni di calendario non retribuiti per la tesi di laurea per la laurea magistrale a ciclo unico, 10 per la laurea triennale e 10 per la laurea magistrale biennale.
- e) I permessi di cui ai precedenti punti sono cumulabili e utilizzabili anche a mezze giornate.

Studenti scuole secondarie di secondo grado

- a) 15 giorni lavorativi retribuiti a condizione che sia stata conseguita la promozione alla classe superiore.
- b) 3 giorni lavorativi retribuiti a condizione che la votazione ottenuta risulti pari o superiore alla media dell'8/10 o a 83/100.
- c) 20 giorni lavorativi retribuiti ed eventualmente altri 20 giorni consecutivi di calendario non retribuiti per gli esami di maturità o di abilitazione o di licenza.
- d) I permessi di cui ai precedenti punti sono cumulabili e utilizzabili anche a mezze giornate.

La trattenuta dello stipendio dei giorni non retribuiti va computata in base alla mensilità pari a 1/14 dello stipendio annuo.

I permessi devono essere richiesti con un preavviso di almeno 24 ore.

Art. 13 MUTUO CASA

L'Impresa promuove interventi finanziari a favore del personale dipendente diretti all'acquisto, all'edificazione e/o alla ristrutturazione della prima casa di abitazione.

Qualora dovessero pervenire contemporaneamente richieste il cui valore comportasse il superamento dell'importo complessivo annuo, le domande verranno esaminate da una apposita Commissione Paritetica Aziendale formata da due rappresentanti dei lavoratori e due rappresentanti dell'Impresa al fine di trovare opportune soluzioni.

Per la concessione del mutuo si adottano i seguenti criteri:

- a) il valore del mutuo non può superare il 50% del valore dell'immobile (documentato da perizia);

- b) il mutuo deve essere garantito da ipoteca di primo grado;
- c) il mutuo viene concesso in via esclusiva per l'acquisto, l'edificazione e/o la ristrutturazione della prima casa adibita ad abitazione per uso proprio del dipendente e della propria famiglia;
- d) il mutuo è concesso per la durata di 10, 15, 20 e 25 anni e il limite massimo individuale è di Euro 150.000,00 a far data dal 1 luglio 2024;
- e) possono accedere al mutuo i lavoratori che abbiano maturato almeno 18 mesi di anzianità di servizio fermo restando il decadimento delle condizioni di miglior favore qualora il dipendente cessi il rapporto di lavoro per qualunque motivo;
- f) viene escluso dai benefici del presente articolo il personale a tempo determinato;
- g) l'Impresa mette a disposizione l'importo complessivo annuo di Euro 800.000,00 a far data dal 1 luglio 2024;
- h) tassi, plafond e regole vengono modificati come sotto riportato:

ACQUISTO CASA - opzione tasso variabile

Si applica Euribor a un anno 365gg al momento dell'erogazione + spread fisso 0,80% (a far data dal 1 luglio 2024)

Se il valore Euribor risulta negativo, viene assunto il valore zero (0,00%).

Il frazionamento è previsto con rate semestrali posticipate: 1 gennaio – 1 luglio.

L'aggiornamento del tasso ha decorrenza dal 1 gennaio e ha effetto con il pagamento delle rate di luglio e di gennaio dell'anno successivo.

Ogni anno si applica il nuovo Euribor al 2 gennaio, che vale per l'intero anno e si ricalcola la rata.

Esempio

TASSO VARIABILE		15 lug 2024
PROPOSTA MUTUO		
EURIBOR 1 ANNO 365 gg		0,000
SPREAD		0,800
TOTALE		0,800

ACQUISTO CASA – opzione tasso fisso

Valore IRS a "x" anni al momento dell'erogazione + spread fisso dell'0,80% (a far data dal 1 luglio 2024)

Se il valore IRS risulta negativo, viene assunto il valore zero (0,00%).

NB: per "valore IRS" si intende la media fra "lettera" e "denaro".

Esempio

TASSO FISSO		15 lug 2024	
		spread	
	IRS	casa	Totale
10	2,74%	0,80%	3,54%
15	2,78%	0,80%	3,58%
20	2,71%	0,80%	3,51%
25	2,60%	0,80%	3,40%

- a) le eventuali spese di perizia per l'accensione di un mutuo sono conteggiate per un massimo di Euro 100,00;
- i) nel caso di quiescenza del dipendente il mutuo rimane acceso;

- m) nel caso di decesso del dipendente l'Impresa si impegna a stipulare soltanto con eventuali legittimari o con il convivente more uxorio un mutuo alle stesse condizioni allora in vigore riservate ai dipendenti;
- n) l'Impresa si riserva la possibilità di richiedere al dipendente la documentazione necessaria a valutarne la solvibilità (ISEE, questionario di autocertificazione, ecc.).

Art. 14 ANTICIPAZIONI SUL TFR

Fermo restando quanto previsto in materia dalla Legge 29 maggio 1982 n. 297, il TFR può essere anticipato in caso di:

- a) spese relative ad interventi chirurgici riferibili anche a:
 - coniuge (o convivente more uxorio), figli e genitori;
 - fratelli e sorelle, cognati, generi, nuore e suoceri, purché fiscalmente a carico.L'anticipazione è erogata su presentazione di preventivo di spesa, da integrare successivamente con documento quietanzato;
- b) acquisto di abitazione già parzialmente posseduta (es.: divisione ereditaria);
- c) ristrutturazione significativa di abitazione già posseduta dal dipendente o dai figli.
L'anticipazione è erogata su presentazione della DIA (dichiarazione di inizio attività) da integrare successivamente con documento quietanzato;
- d) congedi parentali di cui all'art. 32 del D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151, così come previsto dall'art. 5 dello stesso decreto. L'anticipazione è erogata ai fini di garantire il sostegno economico durante i periodi di fruizione.

Può essere richiesta un'anticipazione per ciascuna delle motivazioni di cui alle precedenti lettere. In alternativa possono essere richieste anticipazioni fino a tre volte complessive solo per spese sanitarie.

Le anticipazioni di cui al presente articolo possono essere chieste anche in assenza del requisito degli otto anni di anzianità aziendale e in ogni caso entro i limiti del 70% del TFR maturato e disponibile.

Nota a verbale: su richiesta delle RSA le Parti si danno atto che qualora le anticipazioni sul TFR in materia di spese sanitarie dovessero risultare tali da non poter essere soddisfatte adeguatamente nei limiti di legge previsti, la materia verrà ridiscussa allo scopo di ricercare soluzioni idonee.

Art. 15 PRESTITI PERSONALI

A decorrere dal 1 Luglio 2024, l'Impresa, direttamente o tramite istituti bancari, concede ai dipendenti prestiti per valide e comprovate ragioni nella misura massima di:

- Euro 15.000,00 pro capite per i lavoratori con anzianità aziendale fino a 6 anni;
- Euro 21.000,00 pro capite per i lavoratori con anzianità aziendale fino a 12 anni;
- Euro 24.000,00 pro capite per i lavoratori con anzianità superiore a 12 anni.

I prestiti sono concessi nei limiti del 70% del TFR maturato e disponibile al momento della richiesta, fermo restando la normativa di legge in materia di trattenute sullo stipendio.

In caso di assenza del TFR i prestiti sono concessi nei limiti del 30% della riserva matematica accantonata nel Fondo Pensione Dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente la richiesta e al netto di eventuali anticipi erogati nel corso dell'anno.

In caso di incipienza del TFR, per la parte eccedente, i prestiti sono concessi nei limiti del 30% della riserva matematica accantonata nel Fondo Pensione Dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente la richiesta e al netto di eventuali anticipi erogati nel corso dell'anno.

L'Impresa si riserva la possibilità di richiedere al dipendente la documentazione necessaria a valutarne la solvibilità (ISEE, questionario di autocertificazione, ecc.).

Il tasso di interesse è pari al valore IRS a cinque anni al momento dell'erogazione maggiorato di uno spread fisso dello 0,80%.

Esempio PRESTITI PERSONALI:

	IRS 15 lug 2024	spread prestiti personalì	Totale
5 anni	2,760	0,800	3,560

Il rimborso deve avvenire entro 5 anni dalla concessione e con trattenute mensili da effettuarsi in dodicesimi sulle mensilità solari.

Il prestito è rinnovabile non prima di 2 anni previa estinzione.

La disponibilità finanziaria dell'Impresa è pari a Euro 220.000,00 annui dal 1 luglio 2024, con riporto del residuo dell'anno precedente all'anno successivo.

Il prestito viene concesso ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova.

L'assegnazione del prestito è fatta in base alla data di presentazione della domanda e fino ad esaurimento della disponibilità finanziaria.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il capitale residuo viene trattenuto in soluzione unica dalle ultime competenze e dal TFR; in caso di incipienza il dipendente deve provvedere al saldo prima della risoluzione del rapporto di lavoro.

Con cadenza semestrale l'Impresa fornisce alle RSA l'elenco per matricola dei prestiti concessi e del loro ammontare.

Il dipendente che abbia in corso un prestito ha facoltà di richiederne, solo una volta durante il periodo di validità del prestito, l'estinzione totale o parziale anticipata. In questo caso l'Impresa produrrà un nuovo piano di ammortamento fermo restando il tasso originario e la durata del finanziamento. In occasione della richiesta di estinzione parziale il dipendente potrà richiedere di ridurre la vita residua del finanziamento.

Per favorire l'autonomia dei neoassunti e facilitare il loro ingresso in azienda l'impresa si rende disponibile a erogare un prestito del valore massimo di Euro 3.000,00 a tasso fisso, se richiesto, entro i tre mesi successivi al superamento del periodo di prova, per il pagamento di un affitto o la relativa cauzione dietro presentazione di adeguata documentazione relativa alla locazione dell'immobile e al cambiamento di domicilio/residenza.

Per i neoassunti a tempo indeterminato con meno di 30 anni l'azienda a tal fine mette a disposizione un importo di Euro 40.000,00 annui di cui Euro 20.000,00 per lavoratori residenti a più di 100 km dalla sede di lavoro e Euro 20.000,00 per lavoratori residenti entro i 100 km.

Il rimborso deve avvenire entro 18 mesi dalla concessione con trattenute mensili da effettuarsi in dodicesimi sulle mensilità solari.

**Art. 16
AGEVOLAZIONI NELL'ASSEGNAZIONE IN LOCAZIONE
DI ALLOGGI DI PROPRIETÀ DELL'IMPRESA**

Nell'assegnazione in locazione di alloggi di proprietà dell'Impresa, ai dipendenti sono concesse le seguenti agevolazioni:

- a) precedenza verso terzi a parità di condizioni di locazione (fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia di locazione);
- b) esonero dal versamento del deposito cauzionale;
- c) consegna dei locali tinteggiati.

**Art. 17
FORME PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI**

Fondo Pensione

Con riferimento all'art. 84 CCNL e a parziale deroga del regolamento di cui all'Allegato 13 del CCNL, l'Impresa conferisce al Fondo Pensione, a favore di ciascun dipendente iscritto al Fondo, quote percentuali della retribuzione annua, come convenzionalmente determinata al punto 7 del regolamento medesimo, secondo il piano aziendale di versamento sotto riportato:

- 6,75% dal 1 gennaio 2024;
- 7,20% dal 1 gennaio 2025;

- 7,70% dal 1 gennaio 2026.

In caso di mancata adesione al Fondo Pensione il contributo dell'Impresa non si converte in trattamento di altro genere.

Il dipendente conferisce al Fondo Pensione quote percentuali della retribuzione annua, come convenzionalmente determinata al punto 7 del regolamento medesimo, secondo il piano individuale di versamento sotto riportato:

- 1,25% dal 1 gennaio 2024;
- 1,35% dal 1 gennaio 2025;
- 1,50% dal 1 gennaio 2026.

L'adesione del dipendente al piano di versamento individuale è facoltativa e consente al dipendente di usufruire del contributo previsto dal piano di versamento aziendale.

È altresì facoltà del dipendente rinunciare al piano di versamento individuale dandone comunicazione alla funzione Amministrazione del Personale entro il 31 ottobre di ogni anno a valere per l'anno successivo.

La mancata adesione al piano di versamento individuale comporta la sola corresponsione del contributo aziendale del 4,5%.

Il contributo del dipendente si aggiunge ad altri eventuali contributi preesistenti (TFR).

Con riferimento al personale con qualifica di funzionario, il contributo dell'Impresa si aggiunge a quello preesistente.

Il contributo del dipendente verrà trattenuto in dodici rate in base alla situazione contrattuale del mese di riferimento.

In ottemperanza all'art. 1 del Verbale di accordo "Inserimento del contributo a carico dell'Impresa al Fondo Pensione Vittoria nella base di calcolo del TFR" del 26 gennaio 2009, l'Impresa si impegna ad inserire nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto annuale il contributo a suo carico, versato a favore dei propri dipendenti che risultino iscritti al Fondo Pensione Vittoria.

A maggior chiarimento si allega tabella riepilogativa:

	Dipendente aderente al piano individuale		Dipendente NON aderente al piano individuale	
	Quota Dipendente	Quota Impresa	Quota Dipendente	Quota Impresa
Dal 1/1/2024	1,25%	6,75 %	0 %	4,50 %
Dal 1/1/2025	1,35%	7,20 %	0 %	4,50 %
Dal 1/1/2026	1,50%	7,70 %	0 %	4,50 %

In ottemperanza a quanto stabilito dai verbali di accordo del 22 marzo 2010, del 17 novembre 2011 e del 15 giugno 2016, i dipendenti iscritti al Fondo Pensione possono effettuare su base volontaria un versamento aggiuntivo annuo minimo di Euro 500,00 e massimo di Euro 5.000,00 con adesione entro il 30 novembre di ogni anno e con effetto dal 1° dicembre successivo. L'adesione viene espressa tramite compilazione ed invio alla funzione Amministrazione del Personale dell'apposito modulo reperibile nel portale aziendale. I versamenti aggiuntivi devono essere effettuati solo tramite bonifico.

Decesso

L'Impresa a far data dal 1 luglio 2024, in caso di decesso del dipendente, eroga un importo complessivo forfetario di Euro 70.000,00 al coniuge (o convivente more uxorio purché la convivenza risulti dallo stato di famiglia) e ai figli. In mancanza dei predetti, l'importo viene erogato ai parenti e

agli affini fino al secondo grado compreso, o ad altri eventuali beneficiari da individuarsi di concerto con le RSA. Per questi ultimi l'importo potrà essere erogato in tutto o in parte a discrezione dell'Impresa.

Polizza vita individuale

A partire dal 1 luglio 2024 l'Impresa offre la possibilità di usufruire di particolari condizioni di favore sulla polizza individuale per l'assicurazione temporanea in caso di morte, rispetto alla tariffa pro tempore vigente.

È prevista la possibilità per ogni dipendente di stipulare una polizza Vita individuale nella forma temporanea per il caso di morte (Tariffe di rischio), per un capitale fino a Euro 120.000,00 - con durata superiore ad anni 5 e sino ad un massimo di anni 10; il costo a carico dell'Impresa è pari al 50% del premio puro. Come documentazione sanitaria sarà sufficiente la compilazione e la sottoscrizione della dichiarazione dello stato di salute da parte del dipendente.

Qualora la polizza venga assunta con sovrappremio sanitario o sportivo, quest'ultimo sarà a totale carico del dipendente, rimanendo a carico dell'Impresa soltanto il 50% del premio puro sul capitale assicurato fino ad un massimo di Euro 120.000,00.

Il dipendente che al momento della sottoscrizione della polizza vita ha un'età anagrafica superiore a 60 anni, deve in ogni caso sottoporsi ad accertamenti sanitari, i cui costi saranno a carico dell'Impresa.

Su richiesta del dipendente il suddetto capitale può essere elevato di ulteriori Euro 150.000,00 mediante versamento all'Impresa del premio puro su tale differenza e con visita medica e/o accertamenti sanitari, se richiesti, a carico del dipendente.

Al personale assicurato con polizza temporanea per il caso di morte in essere alla data della quiescenza è concesso di proseguire il contratto fino alla sua scadenza mediante versamento del premio puro totale.

È prevista la possibilità, per il coniuge o per il convivente more uxorio (purché la convivenza risulti dallo stato di famiglia), di stipulare una polizza vita individuale nella forma temporanea per il caso di morte (Tariffe di rischio coniuge), con il limite massimo di Euro 250.000,00, con costo a premio puro.

Condizioni e tariffe sono riportate anche nell'Allegato 1.

Polizza invalidità permanente generica da malattia

Tramite specifica polizza denominata "Invalidità permanente generica da malattia", si garantisce il pagamento al dipendente di una somma pari a sei volte la retribuzione ricorrente linda annua globale di fatto alle condizioni di cui all'Allegato 4, a condizione che l'invalidità permanente risulti superiore al 66% dell'invalidità totale, e che l'invalidità sia tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, con effettiva cessazione del rapporto medesimo.

Art. 18 RIMBORSO SPESE SANITARIE E DIFESA DELLA SALUTE

RIMBORSO SPESE SANITARIE

PERSONALE DIPENDENTE (funzionari esclusi)

Al personale dipendente (funzionari esclusi) sono rimborsate le spese relative a:

1. SPESE ODONTOIATRICHE

A favore dei dipendenti (funzionari esclusi) e dei familiari a carico sono rimborsabili le spese sostenute per prestazioni odontoiatriche nella misura dell'80% dell'importo di fattura al netto dell'imposta di bollo.

Il massimo rimborso annuo per persona e per nucleo familiare sarà pari a:

- € 2.200,00 dal 1 gennaio 2024;
- € 2.350,00 dal 1 gennaio 2025;

- € 2.450,00 dal 1 gennaio 2026.

2. SPESE PER PRESTAZIONI CON O SENZA SSN

Per tutte le spese effettuate per prestazioni con o senza SSN il massimo rimborso annuo per persona e per nucleo familiare (familiari a carico) non può nel complesso eccedere:

- € 2.300,00 dal 1 gennaio 2024;
- € 2.400,00 dal 1 gennaio 2025;
- € 2.500,00 dal 1 gennaio 2026.

di cui:

€ 400,00 riferiti alle eventuali VISITE SPECIALISTICHE (€ 500,00 dal 1 gennaio 2025 - € 600,00 dal 1 gennaio 2026) effettuate tramite strutture private non convenzionate con il SSN

e un ulteriore di cui di:

€ 200,00 riferiti a eventuali TRATTAMENTI FISIOTERAPICI E RIABILITATIVI, LOGOPEDIA, PRESTAZIONI PSICOLOGICHE E PSICOTERAPICHE (€ 300,00 dal 1 gennaio 2025 - € 400,00 dal 1 gennaio 2026) effettuate tramite strutture private non convenzionate con il SSN.

In particolare si specificano di seguito le modalità di rimborso:

- **Esami del sangue, esami delle urine, pet e test allergologici;**
- **Agopuntura prestata da medico specialista, dialisi, laserterapia e ogni accertamento diagnostico effettuato;**
- **Chirurgia ambulatoriale curativa, con annessa rimozione dei punti o rimozione della gessatura purchè strettamente correlati o all'intervento chirurgico o alla precedente inglessatura**

Sono rimborsate:

- ✓ nella misura del 100% del ticket per prestazione effettuata tramite SSN o strutture convenzionate con il SSN;
- ✓ nella misura dell'80% dell'importo di fattura al netto dell'imposta di bollo previa deduzione di una franchigia annua di € 150,00, se la prestazione è effettuata tramite strutture private non convenzionate con il SSN.

Nota: Estensione

A favore dei familiari dei dipendenti (funzionari esclusi) purché conviventi e non fiscalmente a carico (compreso il convivente more uxorio purché la convivenza risulti dallo stato di famiglia, in alternativa al coniuge, che abbia un reddito inferiore al limite di legge previsto per i familiari a carico), sono rimborsabili le seguenti prestazioni sanitarie:

- a) Esami del sangue, esami delle urine, pet e test allergologici;
- b) Agopuntura prestata da medico specialista, dialisi, laserterapia e ogni accertamento diagnostico effettuato;
- c) Chirurgia ambulatoriale curativa, con annessa rimozione dei punti o rimozione della gessatura purchè strettamente correlati o all'intervento chirurgico o alla precedente inglessatura;
- d) Visite specialistiche effettuate tramite SSN o strutture convenzionate con il SSN;

tramite specifica polizza, previo pagamento di un premio di Euro 150,00 per ogni assicurato, alle stesse condizioni previste per il personale in servizio.

- **Visite specialistiche**

Sono rimborsate:

- ✓ nella misura del 100% del ticket per prestazione effettuata tramite SSN o strutture convenzionate con il SSN;
- ✓ nella misura dell'80% dell'importo di fattura al netto dell'imposta di bollo previa deduzione di una franchigia annua di € 150,00, se la prestazione è effettuata tramite strutture private non convenzionate con il SSN e con un massimo rimborso annuo di:
 - € 400,00 dal 1 gennaio 2024;
 - € 500,00 dal 1 gennaio 2025;
 - € 600,00 dal 1 gennaio 2026.

L'eventuale importo non utilizzato del massimo rimborso annuo riferito alle visite specialistiche effettuate attraverso strutture private non convenzionate può essere utilizzato per le seguenti prestazioni:

- a. Esami del sangue, esami delle urine, pet e test allergologici;
- b. Agopuntura prestata da medico specialista, dialisi, laserterapia e ogni accertamento diagnostico effettuato;
- c. Chirurgia ambulatoriale curativa, con annessa rimozione dei punti o rimozione della gessatura purchè strettamente correlati o all'intervento chirurgico o alla precedente ingessatura;
- d. Visite specialistiche effettuate tramite SSN o strutture convenzionate con il SSN.

- **Trattamenti fisioterapici e riabilitativi, logopedia, prestazioni psicologiche e psicoterapiche:**

Sono rimborsati:

- ✓ nella misura del 100% del ticket per prestazione effettuata tramite SSN o strutture convenzionate con il SSN;
- ✓ nella misura dell'80% dell'importo di fattura al netto dell'imposta di bollo previa deduzione di una franchigia annua di € 150,00, se la prestazione è effettuata tramite strutture private non convenzionate con il SSN e con un massimo rimborso annuo di:
 - € 200,00 dal 1 gennaio 2024;
 - € 300,00 dal 1 gennaio 2025;
 - € 400,00 dal 1 gennaio 2026.

L'eventuale importo non utilizzato del massimo rimborso annuo riferito a trattamenti fisioterapici e riabilitativi, logopedia, prestazioni psicologiche e psicoterapiche effettuate attraverso strutture private non convenzionate può essere utilizzato per le seguenti prestazioni:

- a. Esami del sangue, esami delle urine, pet e test allergologici;
- b. Agopuntura prestata da medico specialista, dialisi, laserterapia e ogni accertamento diagnostico effettuato;
- c. Chirurgia ambulatoriale curativa, con annessa rimozione dei punti o rimozione della gessatura purchè strettamente correlati o all'intervento chirurgico o alla precedente ingessatura;
- d. Visite specialistiche effettuate tramite SSN o strutture convenzionate con il SSN;

Note:

- Si ribadisce che le franchigie annue per le prestazioni effettuate attraverso strutture private non convenzionate con SSN si applicano separatamente a ciascuno dei seguenti gruppi :
 - Euro 150,00 per esami del sangue e urine, pet, test allergologici, agopuntura, dialisi, laserterapia, accertamenti diagnostici, chirurgia ambulatoriale curativa, con annessa rimozione dei punti o rimozione della gessatura purchè strettamente correlati o all'intervento chirurgico o alla precedente ingessatura;

- Euro 150,00 per visite specialistiche;
 - Euro 150,00 per trattamenti fisioterapici e riabilitativi, logopedia, prestazioni psicologiche e psicoterapiche;
- La prescrizione medica deve essere allegata alla richiesta di rimborso solo nel caso in cui il documento di spesa (fattura, ricevuta fiscale, quietanza di pagamento) non sia con chiarezza riferibile ad una prestazione erogata in regime di SSN da strutture pubbliche o convenzionate o se non sia chiaramente indicata la prestazione sanitaria eseguita.

3. SPESE PER ACQUISTO LENTI

A favore dei dipendenti e dei familiari a carico sono rimborsabili le spese sostenute per l'acquisto di lenti da vista nella misura dell'80% dell'importo di fattura o ricevuta fiscale al netto dell'imposta di bollo con un massimo rimborso annuo per persona e per nucleo familiare di:

- € 350,00 dal 1 gennaio 2024;
- € 450,00 dal 1 gennaio 2025;
- € 500,00 dal 1 gennaio 2026.

4. SPESE SOSTENUTE PER ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E TERAPIE RELATIVE A MALATTIE ONCOLOGICHE

Le spese relative a malattie oncologiche sostenute per accertamenti diagnostici e terapie, comprese le terapie relative agli interventi di chirurgia ambulatoriale curativa, sono rimborsabili integralmente con un massimo rimborso annuo per persona e per nucleo familiare di Euro 35.000,00.

Il rimborso è inoltre previsto per il personale in quiescenza in data successiva alla sottoscrizione del presente accordo e solo per patologie insorte entro due anni dalla data della quiescenza.

5. GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI ED INTERVENTI ECCEZIONALI

Sono rimborsabili a favore dei dipendenti e dei familiari a carico le spese sostenute come riportato nelle condizioni indicate nell'Allegato 3 del presente CIA.

L'Impresa rimborsa la parte non coperta dalle strutture pubbliche. Dal momento che sono previsti rimborsi da Enti pubblici per interventi effettuati in cliniche private, è richiesto ai dipendenti di esercitare la massima diligenza nell'ottenere i possibili rimborsi da parte di dette strutture.

Il massimo rimborso per i grandi interventi chirurgici è di Euro 120.000,00.

Il massimo rimborso per gli interventi eccezionali è di Euro 230.000,00.

Se le richieste di rimborso per i grandi interventi chirurgici e/o per gli interventi eccezionali dovessero superare i massimi rimborsi previsti, i singoli casi verranno esaminati congiuntamente con le RSA.

FUNZIONARI

Per il personale con qualifica di funzionario valgono le condizioni previste in sede di contrattazione nazionale dell'accordo ANIA-FULA/FNA del 18 ottobre 1999, fatte salve le condizioni di miglior favore di cui all'accordo 20 aprile 1989 con le seguenti precisazioni e variazioni:

- ✓ I ticket sanitari relativi a **visite mediche, esami diagnostici ed analisi di laboratorio** effettuati tramite struttura pubblica sono rimborsati integralmente;
- ✓ Gli **esami diagnostici e le analisi di laboratorio** effettuati presso strutture private sono rimborsati nella misura dell'80% della spesa documentata.

Per i Funzionari si conferma quanto previsto dall'accordo 20 aprile 1989 in materia di assistenza sanitaria, per quanto riguarda le **visite specialistiche** comprensive anche delle prestazioni psicologiche e psicoterapiche: il rimborso, al netto dell'imposta di bollo, è pari all'80% della spesa sostenuta con un massimo rimborso annuo di:

- € 1.050,00 dal 1 gennaio 2024;

- € 1.100,00 dal 1 gennaio 2025;
- € 1.150,00 dal 1 gennaio 2026.

Il massimo rimborso annuo previsto per le **prestazioni odontoiatriche** di cui all'articolo 4, lettera B), dell'Allegato 5 del CCNL, sarà pari a:

- € 2.450,00 dal 1 gennaio 2024;
- € 2.600,00 dal 1 gennaio 2025;
- € 2.700,00 dal 1 gennaio 2026

fermi restando i massimi rimborsi annui previsti in aumento per gli ulteriori carichi familiari.

Si intendono fatte salve le condizioni di maggior favore previste dal CCNL.

Per i funzionari valgono le medesime condizioni del personale dipendente relative ai **punti 3 acquisto lenti e 4 spese sostenute per accertamenti diagnostici e terapie relative a malattie oncologiche**. Per il **punto 5 Grandi interventi chirurgici e interventi eccezionali** valgono le eventuali condizioni di maggior favore previste dal CCNL.

I **Trattamenti fisioterapici e riabilitativi** sono rimborsati:

- ✓ nella misura del 100% del ticket per prestazione effettuata tramite SSN o strutture convenzionate con il SSN;
- ✓ nella misura dell'80% dell'importo di fattura al netto dell'imposta di bollo, se la prestazione è effettuata tramite strutture private non convenzionate con il SSN e con un massimo rimborso annuo di:
 - € 300,00 dal 1 gennaio 2025;
 - € 400,00 dal 1 gennaio 2026

Salvo eventuali condizioni di maggior favore previste da CCNL.

DIFESA DELLA SALUTE

Le Parti, consapevoli che la tutela della salute è un diritto fondamentale dell'individuo e che la salute è il primo requisito essenziale per il benessere e la serenità del lavoratore, istituiscono una commissione di indirizzo e di proposta di programmi di prevenzione periodici dedicati ai collaboratori.

Le disposizioni attuative saranno descritte in un Regolamento operativo che verrà redatto dalla Commissione stessa.

Art. 19 CONGEDI PARENTALI

Si recepisce quanto raccomandato dall'ANIA alle Imprese nell'art. 39 CCNL.

Nota a verbale: con riferimento all'art. 53 del CCNL ai lavoratori che abbiano familiari portatori di gravi disabilità e bisognosi di assistenza, sono concesse, in aggiunta ai permessi previsti dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104, così come integrata dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53, dieci ore annue di permesso retribuito.

Per familiari a carico si intendono quelli per i quali il dipendente ha diritto alle detrazioni fiscali, ancorché non effettivamente percepite ai sensi dell'art. 20 della Legge 27 dicembre 1983, n. 730. Il contributo a carico dell'Impresa, di importo corrispondente allo 0,50% della retribuzione individuata dal CCNL quale base ai fini della previdenza complementare, è stato conglobato nell'assistenza sanitaria (art. 85 del CCNL).

Art. 20
BUONO PASTO

L'attuale valore nominale del buono pasto pari a Euro 9,00 viene elevato a:

- Euro 9,50 dal 1 settembre 2024.

Il buono pasto non viene erogato in caso di assenza per ferie (anche di mezza giornata), malattia, infortunio, permessi a cavallo della pausa pranzo, ecc.

Il personale inviato in missione, al quale venga riconosciuta la corresponsione della diaria o del rimborso pasto a piè di lista, non può fruire del buono pasto.

Il buono pasto inoltre non viene considerato ai fini del calcolo della indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento di fine rapporto, delle ferie, delle mensilità aggiuntive e delle festività nazionali e infrasettimanali.

Art. 21
POLIZZE PERSONALI DEI DIPENDENTI

Sulle garanzie accessorie alla polizza RCA (furto, incendio) è previsto uno sconto del 50% sulla tariffa in vigore.

Sulle polizze Rami Elementari (furto, incendio, RCD, infortuni e RSS) è previsto uno sconto del 50% sulla tariffa in vigore.

Nello spirito di quanto già contenuto nel presente articolo ed in linea con le migliori condizioni praticate ad alcuni nostri clienti, sulla polizza RCA è previsto uno sconto del 30% sulla tariffa in vigore.

Sulla polizza Long Term Care (LTC) è previsto uno sconto del 15% sulla tariffa in vigore.

Sulle polizze Vita a premi annui in gestione separata, a premi unici componente Unit e di accumulo finalizzate al risparmio, si applicano le condizioni e le tariffe di cui all'Allegato 1. Le stesse condizioni e tariffe vengono estese al coniuge o al convivente more uxorio (purché la convivenza risulti dallo stato di famiglia).

Le agevolazioni di cui al presente articolo sono estese anche al personale in quiescenza.

Art. 22
TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Rimborso spese pasti

Sino al 31 agosto 2024 resta in vigore l'attuale valore dei rimborsi:

- Euro 35,00 per la diaria un pasto e Euro 70,00 per la diaria due pasti;
- Euro 42,00 come massimo rimborso a piè di lista un pasto e Euro 66,00 come massimo rimborso piè di lista due pasti.

A decorrere dal 1 settembre 2024:

- la diaria è fissata a Euro 36,00 per un pasto e a Euro 72,00 per due pasti;
- il massimo rimborso a piè di lista è fissato a Euro 43,00 per un pasto e Euro 68,00 per due pasti.

Rimborso spese pernottamento

In caso di pernottamento sono rimborsate a piè di lista le spese per alberghi fino alla terza categoria compresa; sono inoltre rimborsate, purché documentate, le spese sostenute per:

- una telefonata personale di breve durata;
- la prima colazione in albergo o al bar.

Rimborso spese chilometriche

Sino al 31 agosto 2024, l'autovettura di riferimento è la Fiat Tipo 1.4 – 95 CV – 5P Euro 6.

A decorrere dal 1 settembre 2024, l'autovettura di riferimento sarà la Dacia Duster 1.3 TCE 150 CV Euro 6 benzina verde.

Viene rimborsato il costo per chilometro che appare nelle tabelle ACI per una percorrenza annua media di 25.000 Km.

Dal momento che il costo del carburante è soggetto a variazioni, si conviene che detto importo venga rivisto trimestralmente in positivo o negativo secondo la specifica tabella pubblicata dall'ACI.

Art. 23 PRESTITI AUTO

A decorrere dal 1 luglio 2024, su richiesta del dipendente l'Impresa, direttamente o tramite istituti bancari, concede prestiti per l'acquisto di autovetture, della durata massima di 5 anni, con il massimo di:

Personale esterno

- Euro 23.000,00 pro capite per i funzionari esterni, con tasso di interesse pari al valore IRS riferito alla durata del prestito al momento dell'erogazione aumentato di uno spread fisso dello 0,80%.
- Euro 23.000,00 pro capite per gli impiegati esterni, con tasso di interesse pari al valore IRS riferito alla durata del prestito al momento dell'erogazione aumentato di uno spread fisso dello 0,80%.

Per il solo personale esterno ed in ogni caso autorizzato all'uso dell'autovettura per servizio, il prestito può essere concesso non prima di tre anni dalla concessione di analogo prestito ovvero, in alternativa, al raggiungimento dei 60.000 km effettuati per servizio, fatta eccezione per i danni subiti superiori a Euro 2.300,00 e non coperti dalla Kasko e nel limite del 50% della spesa sostenuta per il danno subito. L'importo massimo della richiesta di prestito non potrà essere superiore al 75% della spesa sostenuta per l'acquisto di autovettura nuova, fermo in ogni caso il limite di Euro 23.000,00.

Personale interno

- Euro 21.500,00 pro capite per i funzionari interni con tasso di interesse pari al valore IRS riferito alla durata del prestito al momento dell'erogazione aumentato di uno spread fisso dello 0,80%
- Euro 18.000,00 pro capite per gli impiegati interni, e con tasso di interesse pari al valore IRS riferito alla durata del prestito al momento dell'erogazione aumentato di uno spread fisso dello 0,80% nei limiti di uno stanziamento annuo di Euro 100.000,00

Se il valore IRS riferito alla durata del prestito risulta negativo, viene assunto il valore zero (0,00%).

Esempio PRESTITO AUTO A CINQUE ANNI

	IRS 15 lug 2024	spread auto	Totale
Funzionari	2,760	0,800	3,560
impiegati esterni	2,760	0,800	3,560
impiegati interni	2,760	0,800	3,560

Condizioni generali valide per tutto il personale

Il prestito è concesso ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova.

L'assegnazione del prestito è fatta in base alla data della presentazione della domanda, fino alla disponibilità massima (ove prevista), e comunque non prima che siano trascorsi tre anni dalla data di una eventuale precedente assegnazione.

I prestiti sono concessi nei limiti del 70% del TFR maturato e disponibile al momento della richiesta, fermo restando la normativa in materia di trattenute sullo stipendio.

In caso di assenza di TFR i prestiti sono concessi nei limiti del 30% della riserva matematica accantonata nel Fondo Pensione Dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente la richiesta e al netto di eventuali anticipi erogati nel corso dell'anno.

In caso di incapienza del TFR, per la parte eccedente, i prestiti sono concessi nei limiti del 30% della riserva matematica accantonata nel Fondo Pensione Dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente la richiesta e al netto di eventuali anticipi erogati nel corso dell'anno.

L'Impresa si riserva la possibilità di richiedere al dipendente la documentazione necessaria a valutarne la solvibilità (ISEE, questionario di autocertificazione, ecc.).

Il rimborso deve avvenire entro 5 anni dalla concessione e con trattenute mensili da effettuarsi in dodicesimi sulle mensilità solari.

Il dipendente deve inoltrare richiesta di prestito alla funzione Amministrazione del Personale allegando copia dell'impegno di acquisto. La corresponsione del prestito verrà effettuata in tempo utile per l'immatricolazione e la consegna dell'auto vettura. Il dipendente deve inoltrare copia della carta di circolazione o altro documento equipollente, non appena ne abbia la disponibilità. Qualora entro trenta giorni dall'erogazione del prestito non venga presentato il documento, l'Impresa si riserva di richiedere l'immediata restituzione del prestito.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il debito residuo viene trattenuto in un'unica soluzione dalle ultime competenze e dal TFR; in caso di incapienza, il dipendente deve provvedere al saldo prima della risoluzione del rapporto di lavoro.

Con cadenza semestrale l'Impresa fornisce alle RSA l'elenco per matricola dei prestiti concessi e del loro ammontare.

Il dipendente che abbia in corso un prestito ha facoltà di richiederne, solo una volta durante il periodo di validità del prestito, l'estinzione parziale anticipata. In questo caso l'Impresa produrrà un nuovo piano di ammortamento fermo restando il tasso originario e la durata del finanziamento. In occasione della richiesta di estinzione parziale il dipendente potrà richiedere di ridurre la vita residua del finanziamento.

Art. 24 RIMBORSO SPESE AUTORIMESSA

Il personale autorizzato all'uso dell'auto vettura per servizio fruisce, in caso di esposizione di diaria o di più di lista comportante pernottamento, del rimborso per le eventuali spese sostenute per il ricovero notturno dell'auto vettura medesima.

Viene inoltre riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per i posteggi diurni.

Art. 25 POLIZZA KASKO E GARANZIE ACCESSORIE

Oggetto delle presenti garanzie sono solo gli autoveicoli in precedenza individuati quali mezzi di trasporto utilizzati per servizio.

Condizione essenziale ai fini dell'operatività delle garanzie stesse è che, al momento del sinistro, l'autoveicolo sia in uso al dipendente.

Ai sensi del presente articolo sono indennizzabili i danni materiali e diretti subiti dall'autoveicolo in conseguenza di:

- a) urto, ribaltamento, uscita di strada, collisione;
- b) tumulti popolari, scioperi, sommosse, atti di terrorismo, sabotaggio, vandalismo;
- c) eruzioni vulcaniche, terremoti, trombe d'aria, uragani, alluvioni e inondazioni, frane, smottamenti del terreno, valanghe, grandine, caduta di oggetti di qualsiasi genere.

1. Copertura professionale a favore del personale con funzioni esterne

Per i sinistri occorsi nell'ambito dell'attività lavorativa prestata per l'Impresa dal personale con funzioni esterne (compresi i sinistri avvenuti in itinere e all'estero) e riconducibili agli eventi di cui alle lettere a), b) e c), il danno parziale è determinato senza applicazione del degrado sui ricambi e con un limite di indennizzo pari a Euro **35.000,00** a far data dal 1 luglio 2024; in caso di perdita totale il danno è pari al valore commerciale del veicolo al momento del sinistro (Quattroruote) e fermo il limite di indennizzo di Euro **35.000,00**.

Si considera perdita totale il caso in cui il danno parziale sia uguale o superiore al valore commerciale del veicolo.

2. Copertura extra-professionale a favore del personale con funzioni esterne

Le garanzie di cui al presente articolo valgono anche per gli eventi verificatisi al di fuori dell'attività lavorativa prestata per l'Impresa.

La copertura extra professionale viene estesa automaticamente (salvo che il dipendente non ne faccia espressa rinuncia scritta) a condizione che la garanzia RCA sia stipulata con Vittoria Assicurazioni presso l'Agenzia Aspevi Milano. Il premio forfetario annuo è di Euro 130,00.

2.1 Kasko

Per i sinistri causati dagli eventi di cui alla lettera a) occorsi sul territorio della Repubblica Italiana, della Città del Vaticano e della Repubblica di San Marino, il danno parziale sarà determinato con applicazione del degrado sui ricambi, con un limite di indennizzo pari a Euro **35.000,00** (a far data dal 1 luglio 2024) e sotto deduzione di uno scoperto pari al 2% del valore commerciale del veicolo al momento del sinistro con il minimo di Euro 25,00; in caso di perdita totale, il danno sarà pari al valore commerciale del veicolo al momento del sinistro e fermo il limite di indennizzo di Euro **35.000,00**. Si considera perdita totale il caso in cui il danno parziale sia uguale o superiore al valore commerciale del veicolo.

La presente garanzia è estesa agli stessi Stati convenuti per l'assicurazione di RC con l'intesa che per eventuali danni verrà applicato lo scoperto con il minimo previsto dalle condizioni relative alla garanzia casco di cui alla polizza Vittoria Linea Strada in vigore al momento del sinistro.

2.2 Eventi socio-politici, eventi naturali, caduta oggetti

Per i sinistri causati dagli eventi di cui alle lettere b) e c) si applicheranno le condizioni in vigore al momento del sinistro del prodotto A900 ARD standard. Fermo restando le estensioni di cui al secondo comma del punto 2.1 e del punto 4.

3. Integrazione del valore assicurato

Per entrambe le garanzie (professionale ed extra-professionale) è possibile stipulare con l'Impresa una assicurazione per la parte eccedente Euro **35.000,00** (a far data dal 1 luglio 2024) a condizione che la garanzia RCA sia stipulata con Vittoria Assicurazioni presso l'Agenzia Aspevi Milano. Il premio è di Euro 2,60 per ogni 500,00 Euro di capitale assicurato.

4. Copertura professionale a favore del personale interno

Tale copertura è prestata per il personale interno autorizzato all'utilizzo della propria autovettura per motivi di servizio. Le condizioni di operatività, il criterio di determinazione del danno e il limite di indennizzo sono i medesimi previsti per la garanzia "professionale" a favore del personale avente funzioni esterne.

Art. 26 MANLEVA durante la reggenza provvisoria di Agenzia

Il personale a cui è affidata la reggenza provvisoria di Agenzia non risponde di eventuali banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature delle quali l'interessato non disponga e se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia.

Il personale medesimo non risponde di banconote estere false qualora la contraffazione non sia accettabile con l'uso della normale diligenza.

Art. 27 PREMIO DI PRODUTTIVITA' VARIABILE

Il Premio Aziendale di Produttività Variabile (PAPV) viene erogato in funzione dei risultati raggiunti dall'Impresa in termini di redditività e di incremento di produttività.

Le variabili prese in considerazione, desunte dal bilancio dell'esercizio precedente, sono:

- 1) Combined Ratio Danni;
- 2) Premi emessi del lavoro diretto Rami Danni;
- 3) Media dei dipendenti (con esclusione dei Dirigenti e dei dipendenti di Agenzie temporaneamente in gestione diretta).

Gli indici, desunti dal bilancio dell'esercizio precedente, sono:

- A) indice di redditività = Combined Ratio Danni;

B) indice di produttività = premi emessi del lavoro diretto Rami Danni rapportato alla media dei dipendenti.

Nella tabella A si trovano le matrici relative agli indici di redditività e di produttività.

Il risultato dei due indici è espresso come *negativo, basso, medio, alto*.

L'incrocio tra i due indici, sempre riportato nella tabella A, determina il risultato finale.

Il premio corrispondente è riportato nella tabella B.

Dando continuità a quanto stabilito nei precedenti accordi aziendali, in funzione di parametri di produttività e redditività aziendale dell'esercizio precedente, identificati nel Combined Ratio Danni e nel rapporto tra i premi emessi del lavoro diretto dei soli rami danni sulla media dei Dipendenti Impiegati dal 1° al 6° livello e Funzionari, verrà erogato nei mesi di giugno **2025, 2026 e 2027** il seguente premio di produttività relativo al 4° livello 7^ classe riparametrato secondo le tabelle "PAP VARIABILE – Riparametrazione importi" indicate al presente CIA.

Il dipendente ha facoltà di scegliere tre possibili soluzioni:

- erogazione dell'intero importo in cedolino ("Tradizionale" - Tabella B1);
- erogazione in parte in cedolino e in parte in Welfare Aziendale ("Mista" - Tabella B2);
- erogazione dell'intero importo in Welfare Aziendale ("Welfare" - Tabella B3);

Ogni dipendente deve comunicare la scelta di destinazione del PAPV entro il 31 marzo di ogni anno alla funzione Amministrazione del Personale.

In caso di assenza di comunicazione si applica la soluzione scelta nell'anno precedente.

Il PAPV viene riconosciuto ai soli dipendenti in forza al momento dell'erogazione.

Per il personale andato in quiescenza prima della corresponsione del premio, lo stesso viene erogato – pro quota – all'atto della cessazione sulla base di quanto corrisposto l'anno precedente e nelle modalità "Cedolino" o "Fondo Pensione".

TABELLA A

P (Produttività)	CR>99%	97%<CR≤99%	95%<CR≤97%	93%≤CR≤95%	CR<93%
P<2,20 MEuro	Negativo	Negativo	Negativo	Basso	Medio
2,20 MEuro ≤ P < 2,40 MEuro	Negativo	Negativo	Basso	Medio	Alto
2,40 MEuro ≤ P < 2,60 MEuro	Negativo	Basso	Medio	Alto	Alto
P≥2,60 MEuro	Basso	Basso	Medio	Alto	Alto

TABELLA B per anno di erogazione

B1 - TRADIZIONALE (solo Cedolino)

P	2025	2026	2027	
Negativo	-	-	-	
Basso	1.450	1.550	1.600	
Medio	1.550	1.650	1.750	
Alto	1.650	1.750	1.880	

B2 - MISTO (Cedolino + Welfare)

P	2025	2026	2027	
Negativo	-	-	-	
Basso C	1.155	1.225	1.295	
Basso W	495	525	555	
Basso Totale	1.650	1.750	1.850	
Medio C	1.330	1.435	1.505	
Medio W	570	615	645	
Medio Totale	1.900	2.050	2.150	
Alto C	1.400	1.505	1.610	
Alto W	600	645	690	
Alto Totale	2.000	2.150	2.300	

C = Cedolino; W = Welfare

B3 - WELFARE (tutto in Welfare)

P	2025	2026	2027	
Negativo	-	-	-	
Basso	1.850	2.000	2.100	
Medio	2.050	2.200	2.350	
Alto	2.300	2.500	2.650	

Come stabilito dall’Agenzia delle Entrate con la Risoluzione n.78/E del 19 ottobre 2018, se neppure uno dei due parametri di produttività e redditività individuati nella precedente tabella A risulta incrementale rispetto all’anno precedente:

- non è possibile applicare il regime fiscale agevolato (imposta sostitutiva dell’IRPEF e relative addizionali con aliquota tempo per tempo vigente) previsto ai sensi dell’art. 1, commi da 182 a 189, della Legge 30 dicembre 2015 n. 208;
- il PAP Variabile erogato è soggetto a tassazione e contribuzione ordinarie.

Come stabilito dall’art. 1, commi da 182 a 189, della Legge 30 dicembre 2015 n. 208, così come modificata dal comma 160 dell’art. 1 della Legge 11 dicembre 2016 n. 232:

- l’opzione Welfare può essere richiesta solo laddove il reddito di lavoro dipendente sia di importo non superiore, nell’anno precedente a quello di percezione del premio, a Euro 80.000,00
- fatto salvo quanto previsto al punto precedente, l’importo massimo di erogazione del premio in Welfare è pari a Euro 3.000,00

Le Parti si impegnano a incontrarsi entro il 30 settembre 2025 per valutare l’efficacia dei parametri nel primo anno di applicazione del presente Accordo e le eventuali evoluzioni normative in materia.

L’Impresa si impegna a riconsiderare le prestazioni previste dalla piattaforma welfare.

Art. 28 CONSUETUDINI AZIENDALI

1. Nascita, adozione o affido di un figlio: vengono riconosciuti due giorni di permesso retribuito.

2. Trasloco di abitazione da parte del dipendente: viene riconosciuto un giorno di permesso retribuito.
3. Decesso di un collega o stretto familiare di un collega: viene concesso un permesso per la partecipazione alle esequie da recuperarsi sul "monte ore", mantenendo una copertura adeguata al funzionamento degli uffici.
4. Permesso retribuito per la prima visita dentistica privata come pure tutte quelle effettuate tramite le strutture pubbliche (Servizio Sanitario Nazionale).
5. Vengono riconosciuti permessi retribuiti:
 - a) Per le visite mediche, accertamenti diagnostici ed esami.
 - b) Per la prenotazione di esami e visite mediche, qualora non effettuabili telefonicamente e/o on-line, e per il ritiro di referti relativi al personale Vittoria, fino ad un massimo di tre ore giornaliere.
6. I "Permessi Personalii", per il personale a tempo pieno, non possono superare le tre ore consecutive.

Per il personale avente un rapporto di lavoro a tempo parziale, le ore relative ai "Permessi Personalii" vengono riproporzionate secondo la seguente tabella:

Part – Time al	Dal lunedì al giovedì	Il venerdì
50,00%	1,00 ora e 30 minuti	1,00 ora
62,16%	2,00 ore	1,00 ora e 10 minuti
73,00%	2,00 ore e 15 minuti	1,00 ora e 30 minuti
86,49%	2,00 ore e 30 minuti	1,00 ora e 30 minuti

7. R.O.L. (riduzione orario di lavoro): Le ore di ROL possono essere utilizzate anche a giornate intere, fermi gli obblighi di legge in materia di fruizione delle ferie.
Le ore di ROL non possono essere utilizzate in abbinamento al saldo "monte ore".

Art. 29 **PARITA' DI GENERE**

In riferimento all'art. 49 del vigente C.C.N.L. e alla Legge 125/1991 si conviene quanto segue: è costituita una Commissione Paritetica denominata "Commissione Politiche di Genere e Pari Opportunità" composta da n. 3 componenti designati dalle RSA e da 3 componenti designati dall'Impresa (che potrà anche designarne un numero inferiore).

Le parti concordano nel considerare tale Commissione come lo strumento più idoneo per:

- ricostruire l'evoluzione storica della presenza femminile in azienda;
- rilevare l'esistenza o meno di 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 volte a prevenire i casi di molestie sessuali;
- individuare gli spazi professionali ed organizzativi che possono offrire opportunità qualificate con particolare attenzione alla parità di genere;
- impostare correttamente gli interventi su questi temi a livello aziendale;
- la Commissione potrà formulare proposte di azioni per tutto il personale con diversità di genere o con disabilità anche concordando l'intervento di esperti esterni, analizzando l'attuazione delle suddette proposte, nonché gli sviluppi e gli effetti delle proposte realizzate.

Le relative disposizioni attuative saranno descritte in un Regolamento operativo che verrà redatto dalla Commissione stessa.

La Commissione incontrerà almeno una volta all'anno la Direzione Risorse Umane e le RSA, per la condivisione dei progressi avvenuti in materia nel corso dell'anno precedente, nonché per una informativa sul lavoro svolto e da svolgere.

Su richiesta della Commissione l'Impresa si impegnerà a trovare soluzioni per prevenire, ridurre e ove possibile eliminare le disparità di trattamento eventualmente presenti (genere, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale, religioso e politico)

**Art. 30
OCCUPAZIONE**

In caso di decesso o di grave invalidità di un dipendente che comporti la risoluzione del rapporto di lavoro, l'Impresa si impegna a verificare la possibilità di assunzione di un familiare: coniuge o figlio/a.

**Art. 31
CRAL**

L'Impresa riconoscerà annualmente al "Circolo Vittoria Assicurazioni – Club 99" un contributo di sostegno dell'importo forfettario di Euro 12.000,00.

**Art. 32
MOBBING**

Si conviene di dare riconoscimento e rilevanza alle problematiche inerenti le violenze morali e le persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa e all'opportunità di promuovere azioni preventive a tutela dei lavoratori.

A tale fine e su richiesta di una delle Parti, può essere costituita una Commissione Paritetica Aziendale.

**Art. 33
BANCA DEL TEMPO**

Le Parti, richiamando la costante e condivisa attenzione alle tematiche legate al percorso di sviluppo di misure ed iniziative che coniughino la conciliazione tra tempi di vita e lavoro e solidarietà sociale, in particolare a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che, per motivazioni differenti, necessitano di sostegno e supporto in maniera più intensa in determinati momenti della loro vita e alla luce delle previsioni dell'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015 in materia di "Cessione dei riposi e delle ferie" e dell'art. 33 del CCNL 16.11.22, hanno manifestato l'intenzione di introdurre a partire dal 1 gennaio 2025 l'istituto della "Banca del Tempo" a favore del personale dipendente.

In particolare:

1. L'istituto della "Banca del Tempo" costituisce un monte annuale (anno solare) di permessi retribuiti di natura solidale a favore del personale dipendente che ne abbia necessità per far fronte a gravi ed accertate situazioni familiari e/o personali, avendo esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (ad es. ferie, banca ore, ex festività, ecc.).
2. La "Banca del Tempo" sarà alimentata da parte del personale dipendente che volontariamente aderirà all'iniziativa, attraverso la donazione di:

- giornata/e di ferie dell'anno di competenza o degli anni precedenti eccedente/i la misura di legge;
- giornata/e o mezza di "ex festività";
- ore di ROL maturate al momento della donazione;
- ore di banca ore maturate al momento della donazione;

La donazione delle ore di ROL e delle ex- festività residue al 31/12 dell'anno precedente potranno essere cedute alla "Banca del Tempo" entro il 31/01.

3. La donazione da parte del personale dipendente avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto nei confronti del donante.

4. Le dotazioni versate nella “Banca del Tempo” hanno natura esclusiva di permesso retribuito e non potranno dar luogo in nessun caso ad ipotesi di monetizzazione delle stesse da parte di chi ne beneficerà.
5. Le dotazioni presenti nella “Banca del Tempo” saranno rese disponibili dall’Impresa alle lavoratrici ed ai lavoratori che al momento della richiesta verseranno nella condizione di dover prestare assistenza a familiari (entro il primo grado, coniuge, convivente more uxorio o civilmente unito) che per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. In particolare, presupposto per la valutazione aziendale di ciascuna richiesta sarà la presenza di una o più delle seguenti condizioni:
 - a) siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, Legge n. 104/1992, per sé stessi e/o per figli e/o per coniuge/parte di un’unione civile/convivente di fatto e/o per genitori (a condizione che non sia utilizzabile [ovvero sia già stato integralmente fruito] il Congedo straordinario previsto dalla legislazione vigente);
 - b) necessitino di assentarsi per assistere figli con disabilità certificate ai sensi dell’art. 3, comma 1, Legge n. 104/1992;
 - c) siano coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza per episodi di abuso o violenza subiti, anche a livello familiare;
 - d) necessitino di assentarsi per esigenze legate a disagi comportamentali e/o a disturbi dell’età evolutiva dei figli minorenni, quali ad esempio tossicodipendenza, alcolismo, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell’apprendimento (DSA), purché risultanti da idonea documentazione e certificazione;
 - e) necessitino di assistere familiari entro il primo grado non autosufficienti (non siano in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali ad esempio assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all’igiene personale, deambulare, indossare indumenti nonché le persone che necessitano di assistenza continuativa come definiti dalla normativa fiscale - Circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016 - lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica in corso di validità).

Nelle fattispecie di cui alla lettera d) per figli si intendono anche quelli del coniuge, dell’unito civilmente o del convivente di fatto (anche adottati o in affidamento) purché gli stessi risultino nello stato di famiglia del dipendente.

6. Con apposito “Regolamento”, redatto di concerto con le RSA, saranno rese note sia le disposizioni attuative e le relative tempistiche in merito alle donazioni del personale dipendente atte ad alimentare la “Banca del Tempo” sia le modalità operative e i termini per le richieste di fruizione della “Banca del Tempo” che dovranno essere fatte pervenire all’Impresa.
7. Le richieste dovranno in ogni caso essere adeguatamente documentate, in maniera tale da consentire la verifica, nel rispetto del quadro normativo di riferimento, della sussistenza dei requisiti necessari al relativo accoglimento.
8. La fruizione dei permessi “Banca del Tempo” è consentita a condizione che la lavoratrice e/o il lavoratore che ne faccia richiesta, fermo quanto previsto dal precedente punto 5), abbia esaurito tutte le proprie dotazioni annue personali di assenza a qualsiasi titolo spettanti (compreso il completo smaltimento di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell’anno, ex festività e/o di residui di banca ore/altre permessi contrattuali retribuiti, nonché il ricorso alla dotazione mensile di cui alla Legge n. 104/1992 riferita al mese di richiesta)
9. L’utilizzo dei permessi “Banca del Tempo” verrà concesso previa valutazione aziendale circa la priorità da attribuire alle condizioni di cui al precedente punto 5) e – a seguire – secondo il criterio di priorità determinato dall’ordine temporale di arrivo della specifica richiesta; la relativa fruizione potrà avvenire a giornate intere o a mezze giornate e non potrà eccedere in ogni caso un tetto massimo complessivo pro-capite pari a 15 giornate per ogni assegnazione mensile, salvo diversa valutazione dell’Impresa.
10. Le dotazioni presenti nella “Banca del Tempo” non utilizzate a fine anno si aggiungeranno a quelle dell’anno successivo.
11. Entro il mese di febbraio di ciascun anno di validità del presente accordo successivo al primo, l’Impresa fornirà alle RSA una reportistica sull’utilizzo della “Banca del Tempo” nel

corso dell'anno precedente. Ad esito di detto invio, su proposta anche solo di una delle Parti, le stesse si incontreranno per una valutazione congiunta di dette risultanze.

Art. 34
DECORRENZA E DURATA

Gli effetti del presente CIA hanno decorrenza dal 1 gennaio 2024 salvo per gli articoli in cui viene diversamente indicata. In tal caso rimangono valide la decorrenza indicata nel Contratto Integrativo Aziendale 2019, fino alla nuova data specificata nell'articolo di riferimento, e le relative condizioni. Il presente CIA scade il 31 dicembre 2026 e si intende tacitamente rinnovato di triennio in triennio qualora non venga disdetto per iscritto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza. Per tutta la durata del presente contratto si conviene che tutti i riferimenti alla normativa di legge comprendono ogni sua successiva modifica e integrazione.

ALLEGATI

Polizze Vita

POLIZZE A PREMI ANNUI IN GESTIONE SEPARATA	
Tariffazione	Premio puro (senza costi)
Premio minimo	Standard
Retrocessione	98%
Riscatto totale	Non penalizzato dopo il primo anno (pari alla riserva matematica)
POLIZZE A PREMI UNICI COMPONENTE UNIT	
MULTIRAMO	
Premio minimo	Euro 1.000,00
Tariffazione	Premio puro (senza costi)
Importo minimo versamenti aggiuntivi	Euro 500,00
Retrocessione Gestione Separata	98%
Commissione di Gestione sul Fondo Interno	Standard
Riscatto Totale	Senza applicazione penali
Riscatto Parziale	Secondo quanto previsto dalle condizioni contrattuali con un importo minimo di Euro 500,00
POLIZZE DI ACCUMULO FINALIZZATE AL RISPARMIO	
Tariffazione	Premio puro (senza costi)
Riscatto totale	Senza applicazione penali
Riscatto parziale	Secondo quanto previsto dalle condizioni contrattuali con un importo minimo di Euro 500,00
Retrocessione Gestione Separata	98%
Commissione di Gestione sul Fondo Interno	Standard
TARFFE DI RISCHIO	
<i>temporanea caso morte premio costante capitale decrescente</i>	
<i>temporanea caso morte premio costante capitale costante</i>	
Durata	tra 6 e 10 anni
Tariffazione	Premio puro (senza costi)
Contributo azienda	50% del premio puro
Capitale massimo assicurabile	Euro 120.000,00
TARFFE DI RISCHIO	
<i>temporanea caso morte premio costante capitale decrescente</i>	
<i>temporanea caso morte premio costante capitale costante</i>	
Durata	Libera
Tariffazione	Premio puro (senza costi)
Contributo azienda	Non previsto
Capitale massimo assicurabile	Euro 150.000,00
TARFFE DI RISCHIO CONIUGE/CONVIVENTE MORE UXORIO	
<i>temporanea caso morte premio costante capitale decrescente</i>	
<i>temporanea caso morte premio costante capitale costante</i>	
Durata	Libera
Tariffazione	Premio puro (senza costi)
Contributo azienda	Non previsto
Capitale massimo assicurabile	Euro 250.000,00

Polizza Infortuni

Capitali assicurati:

1) Per tutto il personale:

- 5 volte la retribuzione annua in caso di morte;
- 6 volte la retribuzione annua in caso di invalidità permanente.

2) Per il personale esterno ed il personale interno inviato in missione:

- 6 volte la retribuzione annua in caso di morte;
- 7 volte la retribuzione annua in caso di invalidità permanente.

Le garanzie previste per il personale di cui al punto 2) saranno operanti unicamente per gli infortuni avvenuti durante l'attività lavorativa - anche in itinere.

La garanzia è valida per i rischi professionali ad integrazione della prestazione fornita dall'INAIL ed extraprofessionali per i dipendenti iscritti all'INAIL.

Per gli infortuni professionali dei dipendenti iscritti all'INAIL, valgono le seguenti norme:

1. la valutazione della percentuale di I.P. è fatta a termini della polizza infortuni (esclusa quindi l'indennizzabilità delle lesioni provocate in concorso con preesistenze, concuse come invece consente la copertura INAIL);
2. non è prevista nessuna successiva revisione;
3. la liquidazione dell'eventuale integrazione (capitalizzando ovviamente la rendita INAIL) è fatta solamente dopo che l'INAIL ha emanato giudizio definitivo per la prima volta.

Principali condizioni normative polizze infortuni

a) Definizione di retribuzione

Retribuzione ricorrente linda annua globale di fatto.

b) Estensioni:

- sostituzione della tabella di polizza con tabella INAIL;
- motocicli e motocarri senza limiti di cilindrata;
- malore, incoscienza, imprudenze e negligenze gravi;
- aggressioni o atti violenti, tumulti popolari;
- effetti di influenze termiche od atmosferiche, movimenti tellurici, eruzioni vulcaniche, alluvioni, colpi di sole e di calore;
- ingestione ed assorbimento di sostanze nocive, annegamento;
- sono comprese in garanzia le lesioni muscolari determinate da sforzo, nonché le ernie traumatiche determinate da infortunio.

Per queste ultime la garanzia vale soltanto nel caso che l'ernia risulti non operabile, nel qual caso l'indennità assicurata si intende fissata in un massimo del 10% della somma assicurata anche nel caso di ernia bilaterale.

La garanzia vale inoltre per le ernie addominali non determinate da infortunio.

La copertura assicurativa delle ernie decorre dal 181° giorno successivo a quello di decorrenza della garanzia, sempreché le stesse insorgano dopo la stipulazione del contratto.

Se l'ernia secondo parere medico risulta operabile, verrà corrisposta una somma forfettaria pari all'1% del capitale assicurato per il caso di invalidità permanente.

Se l'ernia secondo parere medico non risulta operabile, verrà corrisposta una somma pari al 50% degli indennizzi di cui sopra.

Qualora insorga contestazione circa la operabilità o meno dell'ernia, la decisione è rimessa al Collegio Arbitrale di cui alle Condizioni Generali di Assicurazione;

- rischi di volo in qualità di passeggeri su velivoli ed elicotteri, in voli turistici o di trasferimento, da chiunque eserciti tranne che da:
 - o società/aziende di lavoro aereo in occasioni di voli diversi dal trasporto pubblico passeggeri;
 - o aeroclubs.

- rischi sportivi: sono comprese tutte le attività effettuate sotto l'egida del CRAL (incluse competizioni, gare e partite).

Al di fuori dell'egida del CRAL sono comprese le attività sportive ad eccezione di: pugilato, atletica pesante, lotta nelle sue varie forme, alpinismo con scalata di rocce od accesso a ghiacciai o nevai permanenti (salvo, in questo ultimo caso, nelle aree appositamente attrezzate per la pratica dello sci estivo), salto dal trampolino con sci o idroscii, guidoslitta, immersioni con autorespiratore, speleologia, paracadutismo e sport aerei in genere, equitazione. È inoltre esclusa la partecipazione a corse o gare e relative prove di allenamento salvo che si tratti di gare automobilistiche di regolarità pura indette dall'ACI o di gare podistiche, gare di bocce, golf, pesca non subacquea, tiro, scherma, tennis, nonché di gare o partite aziendali, interaziendali od aventi carattere ricreativo, i cui partecipanti non siano iscritti alle Federazioni sportive competenti.

Sulla parte di somma assicurata superiore a Euro 103.291,38 e fino a Euro 206.582,76:

- per invalidità permanente parziale pari o inferiore al 5% (dell'I.P. totale) non è dovuta alcuna indennità;
- per invalidità permanente parziale superiore al 5% l'indennità viene liquidata solo per l'aliquota di invalidità eccedente il 5%.

Sulla parte di somma assicurata superiore a Euro 206.582,76:

- per invalidità permanente parziale pari o inferiore al 10% non è dovuta alcuna indennità;
- per invalidità permanente parziale o superiore al 10% l'indennità viene liquidata solo per l'aliquota di invalidità eccedente il 10%.

Clausole aggiuntive

a) Qualora in occasione di un unico sinistro, non escluso ai sensi di polizza, decedano entrambi i coniugi, almeno uno dei quali assicurato con il presente contratto, l'indennizzo dovuto per il caso di morte verrà raddoppiato sempreché i coniugi deceduti lascino: figlio minorenne, o figlio studente fino all'età di 26 anni, o figlio portatore di grave disabilità che non consenta abilitazione al lavoro.

b) Si conviene inoltre che, qualora - a seguito di infortunio a termini di polizza - il corpo dell'Assicurato non venga ritrovato e si presuma sia avvenuto il decesso, l'Impresa liquiderà al beneficiario indicato in polizza il capitale previsto per il caso di morte.

La liquidazione non avverrà prima che siano trascorsi sei mesi dalla presentazione dell'istanza per la dichiarazione di morte presunta a termini degli artt. 60 e 62 del C.C. Nel caso in cui, successivamente al pagamento, risulti che la morte non si è verificata o che comunque non è dipesa da infortunio indennizzabile, l'Impresa avrà diritto al rimborso dell'intera somma liquidata.

A restituzione avvenuta l'Assicurato potrà far valere i propri diritti per l'invalidità permanente eventualmente subita.

c) Limite del risarcimento per sinistri catastrofali (terra e volo)

Nel caso che un sinistro colpisca contemporaneamente più dipendenti assicurati della Vittoria Assicurazioni, l'esborso a carico dell'Impresa non potrà superare complessivamente la somma totale di Euro 5.164.568,99. Qualora le indennità liquidabili ai sensi della polizza eccedessero tale importo le stesse verranno proporzionalmente ridotte.

Ai fini della liquidazione del danno eventualmente subito da lavoratori a tempo parziale, la retribuzione da prendere a base di computo dell'indennizzo sarà quella dei 12 mesi precedenti l'evento.

Poiché la presente assicurazione è stipulata dalla "Cassa Interaziendale di Assistenza dei Dipendenti della Vittoria Assicurazioni S.p.A.", anche nell'interesse della Vittoria Assicurazioni S.p.A. quale possibile responsabile del sinistro, si conviene che qualora l'infortunato o, in caso di morte, i beneficiari come da attuali condizioni di polizza (o soltanto qualcuno di essi) non accettino, a completa tacitazione per l'infortunio, l'indennizzo dovuto ai sensi di polizza ed avanzino verso il Contraente maggiori pretese a titolo di responsabilità civile, detto indennizzo nella sua totalità viene accantonato, per essere computato nel risarcimento che il Contraente fosse tenuto a corrispondere per sentenza o transazione.

Qualora l'infortunato o gli anzidetti beneficiari recedano dall'azione di responsabilità civile, o rimangano in essa soccombenti, l'indennizzo accantonato viene agli stessi pagato sotto deduzione, a favore del Contraente, delle spese di causa da questi sostenute.

Garanzia "Grande intervento chirurgico e intervento eccezionale"**Massimali assicurati:**

- Euro 120.000,00 in caso di "Grande intervento chirurgico" (Elenco A).

Per grandi interventi si intendono quelli per i quali la tariffa minima, approvata dal D.P.R. 28 Dicembre 1965, n. 1763, prevede per il chirurgo operatore un onorario non inferiore a Euro 41,32.

- Euro 230.000,00 in caso di "intervento eccezionale" (Elenco B).

Elenco A - Grandi interventi:

FACCIA E BOCCA	<ul style="list-style-type: none">- Gravi e vaste mutilazioni del viso- Intervento per anclosi temporo mandibolare- Parotidectomia totale con preparazione del nervo facciale- Resezione parotide per tumore benigno o misto della parotide con preparazione del nervo facciale- Tumore della laringe- Asportazione della parotide per neoplasie maligne con svuotamento- Interventi ampiamente demolitivi per neoplasie maligne della lingua, del pavimento orale e della tonsilla con svuotamento ganglionare- Asportazione tumori parafaringei- Resezioni del massiccio facciale per neoformazioni maligne
COLLO/TIROIDE	<ul style="list-style-type: none">- Linfedema arti inferiori iatrogeno (per trattamento patologia tiroidea, mixedema)- Troidectomia totale per neoplasie maligne senza o con svuotamento latero-cervicale mono o bilaterale- Tiroidectomia parziale- Resezione dell'esofago cervicale- Timectomia per via cervicale- Faringo-laringo-esofagectomia totale con faringoplastica per carcinoma dell'ipofaringe e dell'esofago cervicale
TORACE	<ul style="list-style-type: none">- Resezioni segmentarie e lobectomia- Pneumectomia- Interventi per fistole del moncone- Bronchiale dopo exeresi- Interventi per fistole bronchiali-cutanee- Pleuropneumonectomia- Toracectomia ampia- Resezione bronchiale con reimpianto- Timectomia per via toracica- Toracoplastica totale- Asportazione chirurgica di cisti e tumori del mediastino
CHIRURGIA CARDIACA (interventi non effettuati in circolazione extracorporea)	<ul style="list-style-type: none">- Pericardiectomia parziale o totale- Sutura del cuore per ferite- Interventi per corpi estranei o tumori cardiaci- Commissurotomia (per stenosi mitralica)- Operazione per embolia della arteria polmonare
ESOFAGO	<ul style="list-style-type: none">- Interventi nell'esofagite, nell'ulcera esofagea o nell'ulcera peptica post operatoria- Operazioni sull'esofago per stenosi benigne- Idem per tumori: resezioni parziali basse- Idem per tumori: resezioni parziali alte- Esofagoplastica- Reintervento per megaesofago

STOMACO - DUODENO	<ul style="list-style-type: none"> - Resezione gastrica - Gastrectomia totale con linfoadenectomia - Gastrectomia totale con e senza linfoadenectomia - Gastrectomia parziale - Resezione gastro-digiuno per ulcera peptica post-anastomotica - Intervento per fistole gastro-digiuno-colica - Gastrectomia prossimale ed esofagectomia subtotale per carcinoma del cardias - Gastrectomia totale ed esofagectomia distale per carcinoma del cardias
INTESTINO	<ul style="list-style-type: none"> - Colectomia totale - Intervento di proctocolectomia totale non da tumore - Resezione ileo-cecale con linfoadenectomia
RETTO-ANO	<ul style="list-style-type: none"> - Amputazione del retto per via addomino-perineale: in un tempo - Idem per via addomino perineale in più tempi - Neoplasia intestinale con stomia a permanenza - Resezione anteriore rettocolica
FEGATO E VIE BILIARI	<ul style="list-style-type: none"> - Resezione epatica - Epatico e coledocotomia - Papillotomia per via trans-duodenale - Intervento per echinococcosi - Interventi per la ricostruzione delle vie biliari - Deconnectione azygos-portale per via addominali
PANCREAS - MILZA	<ul style="list-style-type: none"> - Interventi di necrosi acuta del pancreas - Interventi per cisti e pseudo cisti: enucleazione delle cisti - Marsupializzazione - Interventi per fistole pancreatiche - Interventi demolitivi sul pancreas: <ul style="list-style-type: none"> a) totale o della testa b) della coda - Splenectomia - Anastomosi porta-cava e spleno renale - Interventi per tumori endocrini funzionali del pancreas
SIMPATICO E VAGO	<ul style="list-style-type: none"> - interventi associati sul simpatico toracico e sui nervi splancnici - Surrenelectomia e altri interventi sulla capsula surrenale
CHIRURGIA VASALE	<ul style="list-style-type: none"> - Interventi per aneurismi vasali effettuati non in circolazione extracorporea
CHIRURGIA PEDIATRICA	<ul style="list-style-type: none"> - Cranio bifido con meningoencefalocele - Idrocefalo ipersecrettivo - Polmone cistico e policistico (lobectomia, pneumonectomia) - Cisti e tumori tipici del bambino di origine bronchiale enterogenea e nervosa (simpatoblastoma) - Atresia congenita dell'esofago - Fistola congenita dell'esofago - Torace ad imbuto e torace carenato - Occlusione intestinale del neonato per ileo meconiale: resezione con anastomosi primitiva - Atresia dell'ano semplice: abbassamento addomino perineale - Atresia dell'ano con fistola retto-uretrale o retto vulvare: abbassamento addomino perineale - Megauretere: <ul style="list-style-type: none"> a) resezione con reimpianto b) resezione con sostituzione di ansa intestinale - Megacolon: operazione addomino perineale di Duhamel o Swenson - Nefrectomia per tumore di Wilms - Spina bifida: meningocele o mielomeligocele
ARTICOLAZIONI	<ul style="list-style-type: none"> - Disarticolazione interscapolo toracica - Emipelvectomia
ERNIE	<ul style="list-style-type: none"> - Ernia del disco dorsale per via transotoracica

UROLOGIA	<ul style="list-style-type: none"> - Interventi per fistola vescico rettale - Intervento per estrofia della vescica - Cistectomia totale uretrosi moidostenia - Pieloureteroplastica – tecnica nuova - Protesi testicolare post traumatica
OTORINOLANGOIA TRIA NASO	<ul style="list-style-type: none"> - Intervento sull'ipofisi per via transfenoidale
OCULISTICA	<ul style="list-style-type: none"> - Iridocicloretrazione da glaucoma - Intervento per neoplasia del globo oculare

Sono inoltre comprese fra le prestazioni di cui sopra anche le seguenti, per le quali l'onorario del chirurgo operatore, previsto dalla tariffa minima approvata con D.P.R. 28 dicembre 1965, n. 1763, è inferiore a Euro 41,32.

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

Elenco B - Interventi eccezionali:

TRAPIANTI D'ORGANO	<ul style="list-style-type: none"> - tutti
INTERVENTI DI NEUROCHIRURGIA	<ul style="list-style-type: none"> - asportazione di neoplasie endocraniche e di aneurismi - asportazione coggice post traumatica - operazioni endocraniche per ascesso ed ematoma intracranico - interventi per derivazione liquorale diretta ed indiretta - operazione per encefalo-meningocele - lobotomia e altri interventi di psicochirurgia - talamotomia - pallidotomia ed altri interventi similari - interventi per epilessia focale - interventi endorachidei per asportazione di neoplasie, cordotomie - radiotomie e altre affezioni meningomidiolari - neurotomia retrogasseriana - sezione intracranica di altri nervi - Craniotomia per neoplasie endocraniche sopra e sotto tentoriali - Craniotomia per neoplasie endoventricolari - Approccio transfenoidale per neoplasie della regione ipofisaria - Biopsia cerebrale per via stereotassica - Asportazione di tumori orbitali per via endocranica - Intervento chirurgico per neoplasie dei nervi periferici

INTERVENTI DI ASPORTAZIONE D'ORGANO PER NEOPLASIA MALIGNA	<ul style="list-style-type: none"> - laringectomia, faringolaringectomia - pneumonectomia, resezioni segmentarie e lobectomia - resezione totale esofago - gastrectomia totale - colectomia totale - amputazione del retto - resezione epatica - panreatotomia totale - nefrectomia - orchiektomia - pannisterectomia - cistectomia - operazioni demolitrici del massiccio facciale con svuotamento orbitario
INTERVENTI DI ALTA CHIRURGIA	- tutti gli interventi eseguiti in circolazione extracorporea

La garanzia viene estesa anche a:

- interventi chirurgici, attualmente non compresi in elenco, che fossero attuati con nuove tecniche purché equiparabili per difficoltà tecnica;
- alle malattie ed alle conseguenze di infortunio che normalmente richiedono un intervento chirurgico rientrante nella presente assicurazione, a condizione che l'assicurato sia ricoverato e venga sottoposto ad intervento o alle fasi preliminari dello stesso.

L'assicurazione sarà operante anche nel caso che l'assicurato deceda prima dell'intervento, in ospedale o durante il trasporto allo stesso, purché si possa dimostrare che l'alterazione dello stato di salute avrebbe determinato un intervento chirurgico compreso in garanzia.

**Principali Condizioni Normative polizza
"Grande Intervento Chirurgico ed intervento eccezionale"**

La garanzia prevede tutto quanto concerne il ricovero ospedaliero: rette di degenza senza limiti, cure e prestazioni mediche infermieristiche e chirurgiche, diritti di sala operatoria, onorari chirurgo ed équipe, medicinali, esami, apparecchi protesici applicati durante l'intervento, trattamenti fisioterapici e rieducativi durante la degenza.

È compresa l'assistenza infermieristica privata e/o la retta di vitto e pernottamento dell'accompagnatore nell'istituto di cura in Italia e all'estero.

È compreso inoltre il viaggio A/R dell'assicurato presso l'istituto di cura, effettuato con qualunque mezzo.

Sono inoltre compresi:

- gli accertamenti diagnostici, le cure e le prestazioni mediche effettuate prima del ricovero comportante l'intervento e ad esso relativi;
- gli esami, cure, prestazioni mediche e medicinali effettuati dopo la cessazione del ricovero comportante l'intervento chirurgico e fino ad un anno dalla data d'intervento;
- il viaggio di A/R dell'accompagnatore.

Sono esclusi dalle prestazioni gli interventi relativi a:

- malattie mentali;
- alcolismo e tossicomanie;
- radiazioni;
- guerra.

Polizza invalidità permanente generica da malattia

Capitale assicurato: 6 volte la retribuzione ricorrente linda annua globale di fatto.

In caso di invalidità permanente generica di grado superiore al 66% della totale a condizione che l'invalidità sia tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, con effettiva cessazione del rapporto l'Impresa corrisponderà l'intero capitale assicurato.

A maggior chiarimento, la garanzia si intende operante a condizione che la mancata prosecuzione del rapporto di lavoro sia conseguenza esclusiva dello stato di malattia che ha comportato una invalidità permanente superiore al 66%.

A mero titolo esemplificativo si precisa che la garanzia non è operante se la cessazione del rapporto di lavoro dipende da dimissioni del dipendente o sia conseguenza di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per licenziamento/dimissioni per giusta causa, non seguiti da successivo provvedimento a favore del dipendente da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Per le malattie professionali che colpiscono i dipendenti iscritti all'INAIL, la garanzia viene prestata in forma integrativa e valgono le seguenti norme:

- la valutazione della percentuale di I.P. è fatta a termini della polizza "I.P. generica da malattia";
- la liquidazione dell'eventuale integrazione (capitalizzando ovviamente la rendita INAIL) è fatta solamente dopo che l'INAIL ha emanato giudizio definitivo per la prima volta.

Principali Condizioni Normative

a) Valutazione dell'invalidità

La valutazione dell'invalidità permanente viene effettuata secondo i criteri stabiliti per le assicurazioni sociali contro gli infortuni e le malattie professionali, con riferimento alla tabella allegato n. 1 prevista nel T.U. disciplinante la materia di cui al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

Nei casi di I.P. non previsti dal T.U. la valutazione è concordata tra il medico dell'assicurato ed il consulente medico della società, che tengono conto, con riguardo ai casi di I.P. previsti, della misura di cui è per sempre diminuita la capacità generica ad un qualsiasi lavoro proficuo, indipendentemente dalla professione dell'assicurato.

b) Criteri di indennizzo

Nel caso di I.P. preesistente all'ingresso in assicurazione del dipendente la garanzia vale per le sole conseguenze dirette ed esclusive cagionate dalla malattia denunciata come se avesse colpito una persona fisicamente integra e sana, senza riguardo al maggior pregiudizio derivante dalle condizioni preesistenti.

Le esclusioni sono regolamentate nelle condizioni generali e particolari di polizza.

Poiché la presente assicurazione è stata stipulata dalla "Cassa Interaziendale di Assistenza dei Dipendenti della Vittoria Assicurazioni S.p.A." anche nell'interesse della Vittoria Assicurazioni S.p.A., quale possibile responsabile del sinistro, si conviene che qualora l'Assicurato non accetti, a completa tacitazione per l'evento, l'indennizzo dovuto ai sensi di polizza ed avanzi verso il Contraente maggiori pretese a titolo di responsabilità civile, detto indennizzo nella sua totalità viene accantonato per essere computato nel risarcimento che il Contraente fosse tenuto a corrispondere per sentenza o transazione.

Qualora l'Assicurato receda dall'azione di responsabilità civile o rimanga in essa soccombente l'indennizzo accantonato viene allo stesso pagato sotto deduzione, a favore del Contraente, delle spese di causa da questi sostenute.

Polizze Serie "Vittoria Rendimento Mensile"

Potranno essere stipulate polizze in quelle forme le cui riserve matematiche confluiscano nel particolare Fondo Vittoria Rendimento Mensile, secondo il regolamento qui di seguito riportato:

1. Viene attuata una speciale forma di gestione degli investimenti, separata da quella delle altre attività della Vittoria Assicurazioni S.p.A., che viene contraddistinta con il nome " Vittoria Rendimento Mensile ". Il valore delle attività gestite non sarà inferiore all'importo delle riserve matematiche costituite per le assicurazioni che prevedono una clausola di rivalutazione legata al rendimento del Fondo Vittoria Rendimento Mensile. La gestione del Fondo Vittoria Rendimento Mensile è conforme alle norme stabilite dall'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni Private e di Interesse Collettivo con le circolari n. 71 del 26/3/1987 e n. 278 del 23/7/1996, e si atterrà ad eventuali successive disposizioni.
2. La gestione del Fondo Vittoria Rendimento Mensile è annualmente sottoposta a certificazione da parte di una Società di revisione iscritta all'Albo di cui al D.P.R. 31/3/1975 n. 136, la quale attesta la rispondenza del Fondo Vittoria Rendimento Mensile al presente regolamento.
In particolare, sono certificati la corretta valutazione delle attività attribuite al Fondo Vittoria Rendimento Mensile, il rendimento annuale del Fondo e l'adeguatezza dell'ammontare delle attività a fronte degli impegni assunti dalla Società sulla base delle riserve matematiche.
Il periodo oggetto di certificazione decorre dal 1° gennaio fino al 31 dicembre del medesimo anno.
3. Il rendimento di periodo del Fondo viene calcolato al termine di ciascun mese di calendario con riferimento ai 12 mesi di calendario trascorsi, rapportando il risultato finanziario del Fondo Vittoria Rendimento Mensile di quel periodo al valore medio del Fondo Vittoria Rendimento Mensile nello stesso periodo. Per risultato finanziario del Fondo Vittoria Rendimento Mensile si devono intendere i proventi finanziari di competenza del periodo considerato, compresi gli utili e le perdite di realizzo, per la quota di competenza del Fondo Vittoria Rendimento Mensile al lordo delle ritenute di conto fiscali ed al netto delle spese specifiche degli investimenti. Gli utili e le perdite di realizzo vengono determinati con riferimento al valore di libro delle corrispondenti attività del Fondo Vittoria Rendimento Mensile; il valore di assegnazione delle attività alla gestione speciale è rappresentato dal prezzo di acquisto per i beni di nuova acquisizione e dal valore di mercato all'atto dell'iscrizione nel Fondo per i beni già di proprietà della Società. Per valore medio del Fondo Vittoria Rendimento Mensile nel periodo considerato, si intende la giacenza media delle attività assegnate alla gestione speciale determinate sulla base della media aritmetica ponderata delle stesse utilizzando quali pesi il numero dei giorni di effettiva assegnazione nel periodo.
4. La Società si riserva di apportare al punto 3. di cui sopra quelle modifiche che si rendessero necessarie a seguito di cambiamenti all'attuale legislazione fiscale. Possono essere assicurati tutti i dipendenti in servizio che attestino per iscritto la loro adesione o che sulla base della documentazione sanitaria prevista, risultino assicurabili direttamente dall'Impresa o dal Consorzio Italiano per l'Assicurazione Vita dei Rischi Tarati. Qualora si stipulassero delle polizze in forma mista, l'assicurazione verrà assunta sulla base di visite mediche redatte da medici di fiducia dell'Impresa. Tuttavia, in caso di capitale non superiore a € 113.620,52 e sempreché l'Assicurato non abbia altre polizze di assicurazione in forme che prevedono il rischio di morte e non intenda sostituirle con le nuove, potrà essere compilata dall'assicurando stesso la dichiarazione di stato di salute sull'apposito modulo. Resta ferma in ogni caso la possibilità per l'Impresa di richiedere ulteriori accertamenti sanitari che fossero ritenuti opportuni per l'assunzione del rischio. I capitali assicurati in forma mista della Serie Vittoria Rendimento Mensile formano cumulo con quelli dell'assicurazione temporanea per il caso di morte, in qualunque epoca vengano stipulate le relative polizze. Il premio delle polizze è ottenuto applicando al capitale assicurato i tassi di premio puro della tariffa corrispondente alla forma assicurativa richiesta. In aggiunta a tale premio saranno dovuti, limitatamente alle forme miste, eventuali sovrappremi sanitari o sportivi.
Il pagamento avverrà mediante ritenuta sullo stipendio ed il premio minimo, unico ed annuo, è previsto in € 619,75. Nella forma a premio annuo il contratto decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della proposta o dell'eventuale completamento della documentazione sanitaria. Il premio potrà essere versato anche in rate semestrali, trimestrali, mensili previa applicazione dei diritti di frazionamento rispettivamente del 2%, 3%, 4%.
Per le forme a premio unico, la decorrenza sarà quella sopra citata. È data facoltà di pagare il premio in rate mensili senza applicazione di interessi. In questo caso la decorrenza delle polizze

verrà fissata al sesto mese successivo a quello di presentazione della proposta, mentre la trattenuta mensile sullo stipendio decorrerà dal mese successivo alla presentazione della proposta. Tutti i costi connessi con l'emissione della polizza sono a totale carico dell'Impresa.

L'Impresa dichiara mensilmente entro il primo giorno del mese che precede l'anniversario della decorrenza della polizza, il rendimento annuo da attribuire agli Assicurati, ottenuto moltiplicando il rendimento, di cui al punto 3 del Regolamento, che fa riferimento ai 12 mesi che precedono il terzo mese antecedente la ricorrenza anniversaria, per l'aliquota di partecipazione fissata al 98%.

La misura annua di rivalutazione si ottiene scontando, per il periodo di un anno al tasso tecnico del 2%, la differenza fra il rendimento attribuito ed il suddetto tasso tecnico già conteggiato nel calcolo del premio. La rivalutazione del capitale assicurato sarà effettuata secondo le modalità previste dalle clausole di rivalutazione. Gli aumenti del capitale assicurato verranno comunicati di volta in volta al Contraente. È data facoltà all'Assicurato di riscattare la polizza secondo le condizioni fissate per ogni singola forma tariffaria, tenendo presente che in nessun caso il valore di riscatto potrà essere superiore alla riserva matematica. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per causa diversa dall'andata in quiescenza, le polizze rimarranno in vigore senza le agevolazioni relative alla tassazione a premio puro ed alla misura della rivalutazione.

Accordo "Cassa di Previdenza e Assistenza"**Verbale di accordo**

In relazione all'art. 68 del CCNL 29/10/1987 e relativo Allegato 13 e ad integrazione dell'art. 15 del CIA 15/11/1988, il giorno 14 febbraio 1989 tra la VITTORIA ASSICURAZIONI S.p.A. e le RSA si è convenuto quanto segue:

- 1) beneficeranno del trattamento previdenziale previsto dall'art. 15 del CIA 15/11/1988 tutti i dipendenti che avranno dato la propria adesione di iscrizione alla Cassa compilando e sottoscrivendo l'apposita scheda.
Non potranno essere iscritti alla Cassa i dipendenti assunti a tempo determinato (esclusi i contratti di formazione lavoro) nonché i neo assunti limitatamente al periodo di prova. Tuttavia, per questi ultimi, qualora sia stato superato il periodo di prova e sempreché abbiano sottoscritto l'adesione alla Cassa, la qualifica di socio sarà riconosciuta con effetto dalla data di assunzione;
- 2) l'adesione alla Cassa è valida per l'intera durata del rapporto di lavoro con la Vittoria Assicurazioni S.p.A. e pertanto il versamento della contribuzione in costanza di rapporto di lavoro sarà sospeso sia dal lavoratore sia dalla Società soltanto in caso di sospensione della retribuzione per qualunque causa e limitatamente alla durata della stessa; il contributo a carico del dipendente, unitamente a quello a carico della Società,
- 3) sarà investito dalla Cassa mediante polizze di assicurazione di rendita vitalizia differita con controassicurazione;
- 4) non è consentita l'erogazione di prestiti né di riscatti in costanza di rapporto di lavoro per le polizze soprarichiamate;
- 5) il termine di differimento delle garanzie assicurative è fissato al primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà compiuto 60 anni, ovvero alla data di effettivo pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità;
- 6) l'opzione in capitale sarà possibile solo al momento della risoluzione del rapporto di lavoro per quiescenza;
- 7) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di passaggio del dipendente ad altra Impresa che non preveda un analogo trattamento previdenziale, la polizza si intenderà automaticamente riscattata ed il valore di riscatto sarà pari alla riserva matematica complessivamente maturata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro con il minimo dei premi netti corrisposti;
- 8) per quanto non disciplinato dal presente accordo si intendono confermate le norme previste dall'Allegato 13 al CCNL 29/10/1987.

In riferimento all'accordo del 14/2/1989 su pari oggetto si precisa che:

- 1) a maggior chiarimento di quanto indicato al punto 3 di detto accordo si è convenuto di non destinare alcun importo delle somme accreditate nei conti individuali alla stipulazione di polizze per il caso morte o invalidità totale e permanente (vedere allegato 13, punto 9, del CCNL 29/10/1987), in funzione della esistenza di altre forme di previdenza (vedere art. 15 del CIA 15/11/1988) che attengono alle stesse finalità e che quindi soddisfano quanto previsto dal già citato allegato 13;
- 2) sulle polizze di assicurazione di rendita vitalizia differita con controassicurazione, il tasso di retrocessione del rendimento sarà pari al 95%.

TABELLA PAP FISSO in vigore dal 1 gennaio 2009

Livello	1	2	3	4	5	6	7/1°gr.	7/2° e 3° gr.
Classe								
1	1.484,25	1.632,43	1.975,45	2.373,77	2.716,52	3.034,59	4.388,23	4.865,27
2	1.495,09	1.643,53	1.989,01	2.388,46	2.732,80	3.052,45	4.411,07	4.888,12
3	1.505,91	1.654,63	2.002,00	2.402,59	2.749,07	3.070,32	4.433,37	4.910,41
4	1.588,46	1.748,37	2.115,74	2.539,89	2.907,66	3.253,52	4.679,55	5.187,80
5	1.599,30	1.759,47	2.129,30	2.554,02	2.923,40	3.271,94	4.701,85	5.210,09
6	1.682,38	1.852,68	2.241,92	2.691,87	3.082,55	3.454,59	4.724,70	5.232,93
7	1.693,28	1.865,64	2.258,31	2.709,85	3.102,73	3.476,73	4.974,64	5.512,45
8	1.776,41	1.960,71	2.373,77	2.850,99	3.265,25	3.663,65	4.999,61	5.537,42
9	1.787,30	1.974,21	2.390,15	2.868,97	3.285,40	3.685,78		
10	1.798,17	1.987,71	2.406,53	2.887,49	3.305,02	3.708,46		
11	1.881,88	2.083,32	2.523,09	3.028,09	3.467,54	3.895,92		
12	1.892,77	2.096,83	2.539,47	3.046,06	3.487,71	3.918,06		
13	1.903,65	2.110,32	2.555,31	3.064,05	3.507,33	3.940,74		

TABELLA PAP VARIABILE in vigore dal 1 gennaio 2025 aggiornamento

€.	1.450,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	767,67	844,02	984,39	1.131,38	1.237,95	1.363,65	1.735,69
2	805,65	883,54	1.031,93	1.182,32	1.295,07	1.426,94	1.815,34
3	843,62	923,06	1.079,48	1.233,26	1.352,19	1.490,23	1.895,00
4	881,60	962,58	1.127,03	1.284,21	1.409,30	1.553,53	1.974,65
5	919,57	1.002,10	1.174,57	1.335,15	1.466,42	1.616,82	2.054,31
6	957,55	1.041,61	1.222,12	1.386,09	1.523,54	1.680,11	2.133,96
7	995,83	1.088,85	1.279,85	1.450,00	1.593,93	1.758,84	2.222,88
8	1.034,12	1.136,09	1.337,59	1.513,91	1.664,32	1.837,57	2.311,80
9	1.072,40	1.183,33	1.395,32	1.577,82	1.734,72	1.916,30	
10	1.110,69	1.230,56	1.453,06	1.641,73	1.805,11	1.995,03	
11	1.148,97	1.277,80	1.510,79	1.705,64	1.875,50	2.073,76	
12	1.187,25	1.325,04	1.568,53	1.769,55	1.945,90	2.152,49	
13	1.225,54	1.372,28	1.626,26	1.833,46	2.016,29	2.231,22	

€.	1.550,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	820,62	902,23	1.052,28	1.209,40	1.323,33	1.457,69	1.855,39
2	861,21	944,47	1.103,10	1.263,86	1.384,38	1.525,35	1.940,54
3	901,80	986,72	1.153,93	1.318,32	1.445,44	1.593,01	2.025,69
4	942,40	1.028,96	1.204,75	1.372,77	1.506,50	1.660,67	2.110,84
5	982,99	1.071,21	1.255,58	1.427,23	1.567,55	1.728,32	2.195,99
6	1.023,59	1.113,45	1.306,40	1.481,68	1.628,61	1.795,98	2.281,13
7	1.064,51	1.163,95	1.368,12	1.550,00	1.703,86	1.880,14	2.376,18
8	1.105,44	1.214,44	1.429,84	1.618,32	1.779,10	1.964,30	2.471,23
9	1.146,36	1.264,94	1.491,55	1.686,63	1.854,35	2.048,46	
10	1.187,28	1.315,43	1.553,27	1.754,95	1.929,60	2.132,62	
11	1.228,21	1.365,93	1.614,99	1.823,27	2.004,85	2.216,77	

12	1.269,13	1.416,42	1.676,70	1.891,59	2.080,10	2.300,93
13	1.310,06	1.466,92	1.738,42	1.959,90	2.155,34	2.385,09

€.	1.600,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	847,09	931,33	1.086,22	1.248,42	1.366,01	1.504,72	1.915,24
2	888,99	974,94	1.138,68	1.304,63	1.429,04	1.574,56	2.003,14
3	930,89	1.018,55	1.191,15	1.360,84	1.492,07	1.644,40	2.091,03
4	972,80	1.062,15	1.243,61	1.417,05	1.555,09	1.714,24	2.178,93
5	1.014,70	1.105,76	1.296,08	1.473,27	1.618,12	1.784,07	2.266,82
6	1.056,61	1.149,37	1.348,54	1.529,48	1.681,14	1.853,91	2.354,72
7	1.098,85	1.201,49	1.412,25	1.600,00	1.758,82	1.940,79	2.452,84
8	1.141,09	1.253,62	1.475,96	1.670,52	1.836,50	2.027,66	2.550,95
9	1.183,34	1.305,74	1.539,67	1.741,04	1.914,17	2.114,54	
10	1.225,58	1.357,86	1.603,37	1.811,56	1.991,85	2.201,41	
11	1.267,83	1.409,99	1.667,08	1.882,08	2.069,52	2.288,28	
12	1.310,07	1.462,11	1.730,79	1.952,61	2.147,20	2.375,16	
13	1.352,32	1.514,24	1.794,50	2.023,13	2.224,87	2.462,03	

€.	1.650,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	873,56	960,44	1.120,16	1.287,43	1.408,70	1.551,74	1.975,09
2	916,77	1.005,41	1.174,27	1.345,40	1.473,70	1.623,76	2.065,73
3	959,98	1.050,38	1.228,37	1.403,37	1.538,69	1.695,78	2.156,38
4	1.003,20	1.095,35	1.282,48	1.461,34	1.603,69	1.767,80	2.247,02
5	1.046,41	1.140,32	1.336,58	1.519,31	1.668,68	1.839,83	2.337,66
6	1.089,62	1.185,29	1.390,69	1.577,28	1.733,68	1.911,85	2.428,30
7	1.133,19	1.239,04	1.456,38	1.650,00	1.813,78	2.001,44	2.529,49
8	1.176,75	1.292,79	1.522,08	1.722,72	1.893,89	2.091,03	2.630,67
9	1.220,32	1.346,54	1.587,78	1.795,45	1.973,99	2.180,61	
10	1.263,88	1.400,30	1.653,48	1.868,17	2.054,09	2.270,20	
11	1.307,45	1.454,05	1.719,18	1.940,90	2.134,19	2.359,79	
12	1.351,01	1.507,80	1.784,88	2.013,62	2.214,30	2.449,38	
13	1.394,58	1.561,56	1.850,57	2.086,35	2.294,40	2.538,97	

€.	1.750,00	1	2	3	4	5	6	7
1	926,50	1.018,64	1.188,05	1.365,46	1.494,08	1.645,78	2.094,79	
2	972,33	1.066,34	1.245,44	1.426,94	1.563,01	1.722,17	2.190,93	
3	1.018,17	1.114,03	1.302,82	1.488,42	1.631,95	1.798,56	2.287,07	
4	1.064,00	1.161,73	1.360,20	1.549,90	1.700,88	1.874,94	2.383,20	
5	1.109,83	1.209,43	1.417,59	1.611,39	1.769,82	1.951,33	2.479,34	
6	1.155,66	1.257,12	1.474,97	1.672,87	1.838,75	2.027,72	2.575,47	
7	1.201,87	1.314,13	1.544,65	1.750,00	1.923,71	2.122,74	2.682,79	
8	1.248,07	1.371,14	1.614,33	1.827,13	2.008,67	2.217,76	2.790,10	
9	1.294,28	1.428,15	1.684,01	1.904,26	2.093,62	2.312,77		
10	1.340,48	1.485,16	1.753,69	1.981,40	2.178,58	2.407,79		
11	1.386,69	1.542,18	1.823,37	2.058,53	2.263,54	2.502,81		
12	1.432,89	1.599,19	1.893,05	2.135,66	2.348,50	2.597,83		
13	1.479,10	1.656,20	1.962,73	2.212,79	2.433,45	2.692,85		

€.	1.850,00	1	2	3	4	5	6	7
1	979,44	1.076,85	1.255,94	1.443,48	1.579,45	1.739,83	2.214,50	
2	1.027,90	1.127,27	1.316,60	1.508,48	1.652,33	1.820,58	2.316,13	
3	1.076,35	1.177,69	1.377,27	1.573,47	1.725,20	1.901,33	2.417,76	
4	1.124,80	1.228,11	1.437,93	1.638,47	1.798,08	1.982,08	2.519,39	
5	1.173,25	1.278,54	1.498,59	1.703,46	1.870,95	2.062,84	2.621,01	
6	1.221,70	1.328,96	1.559,25	1.768,46	1.943,82	2.143,59	2.722,64	
7	1.270,55	1.389,22	1.632,92	1.850,00	2.033,64	2.244,04	2.836,09	
8	1.319,39	1.449,49	1.706,58	1.931,54	2.123,45	2.344,48	2.949,54	
9	1.368,24	1.509,76	1.780,24	2.013,08	2.213,26	2.444,93		
10	1.417,08	1.570,03	1.853,90	2.094,62	2.303,07	2.545,38		
11	1.465,93	1.630,30	1.927,56	2.176,16	2.392,88	2.645,83		
12	1.514,77	1.690,57	2.001,22	2.257,70	2.482,70	2.746,28		
13	1.563,62	1.750,84	2.074,89	2.339,24	2.572,51	2.846,72		

€.	1.880,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	995,33	1.094,31	1.276,31	1.466,89	1.605,07	1.768,04	2.250,41
2	1.044,56	1.145,55	1.337,95	1.532,94	1.679,12	1.850,10	2.353,69
3	1.093,80	1.196,79	1.399,60	1.598,99	1.753,18	1.932,16	2.456,96
4	1.143,04	1.248,03	1.461,25	1.665,04	1.827,23	2.014,23	2.560,24
5	1.192,27	1.299,27	1.522,89	1.731,09	1.901,29	2.096,29	2.663,52
6	1.241,51	1.350,51	1.584,54	1.797,14	1.975,34	2.178,35	2.766,80
7	1.291,15	1.411,75	1.659,40	1.880,00	2.066,61	2.280,43	2.882,08
8	1.340,79	1.473,00	1.734,25	1.962,86	2.157,88	2.382,50	2.997,37
9	1.390,42	1.534,24	1.809,11	2.045,72	2.249,15	2.484,58	
10	1.440,06	1.595,49	1.883,96	2.128,59	2.340,42	2.586,66	
11	1.489,70	1.656,74	1.958,82	2.211,45	2.431,69	2.688,73	
12	1.539,34	1.717,98	2.033,68	2.294,31	2.522,96	2.790,81	
13	1.588,97	1.779,23	2.108,53	2.377,17	2.614,22	2.892,89	

€.	2.000,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	1.058,86	1.164,16	1.357,77	1.560,52	1.707,52	1.880,90	2.394,05
2	1.111,24	1.218,67	1.423,36	1.630,79	1.786,30	1.968,19	2.503,92
3	1.163,62	1.273,18	1.488,94	1.701,05	1.865,08	2.055,49	2.613,79
4	1.216,00	1.327,69	1.554,52	1.771,32	1.943,87	2.142,79	2.723,66
5	1.268,38	1.382,20	1.620,10	1.841,58	2.022,65	2.230,09	2.833,53
6	1.320,76	1.436,71	1.685,68	1.911,85	2.101,43	2.317,39	2.943,40
7	1.373,56	1.501,86	1.765,31	2.000,00	2.198,52	2.425,99	3.066,04
8	1.426,37	1.567,02	1.844,95	2.088,15	2.295,62	2.534,58	3.188,69
9	1.479,17	1.632,18	1.924,58	2.176,30	2.392,71	2.643,17	
10	1.531,98	1.697,33	2.004,22	2.264,45	2.489,81	2.751,76	
11	1.584,79	1.762,49	2.083,85	2.352,61	2.586,90	2.860,35	
12	1.637,59	1.827,64	2.163,49	2.440,76	2.684,00	2.968,95	
13	1.690,40	1.892,80	2.243,12	2.528,91	2.781,09	3.077,54	

€.	2.200,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	1.164,74	1.280,58	1.493,55	1.716,57	1.878,27	2.068,98	2.633,46
2	1.222,36	1.340,54	1.565,69	1.793,87	1.964,93	2.165,01	2.754,31
3	1.279,98	1.400,50	1.637,83	1.871,16	2.051,59	2.261,04	2.875,17
4	1.337,60	1.460,46	1.709,97	1.948,45	2.138,25	2.357,07	2.996,03
5	1.395,22	1.520,42	1.782,11	2.025,74	2.224,91	2.453,10	3.116,88
6	1.452,83	1.580,38	1.854,25	2.103,03	2.311,57	2.549,13	3.237,74
7	1.510,92	1.652,05	1.941,85	2.200,00	2.418,38	2.668,58	3.372,65
8	1.569,01	1.723,72	2.029,44	2.296,97	2.525,18	2.788,04	3.507,56
9	1.627,09	1.795,39	2.117,04	2.393,93	2.631,98	2.907,49	
10	1.685,18	1.867,06	2.204,64	2.490,90	2.738,79	3.026,94	
11	1.743,26	1.938,73	2.292,24	2.587,87	2.845,59	3.146,39	
12	1.801,35	2.010,41	2.379,83	2.684,83	2.952,40	3.265,84	
13	1.859,44	2.082,08	2.467,43	2.781,80	3.059,20	3.385,29	

€.	2.300,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	1.217,69	1.338,79	1.561,44	1.794,60	1.963,65	2.163,03	2.753,16
2	1.277,92	1.401,47	1.636,86	1.875,40	2.054,25	2.263,42	2.879,51
3	1.338,16	1.464,16	1.712,28	1.956,21	2.144,85	2.363,82	3.005,86
4	1.398,40	1.526,84	1.787,70	2.037,02	2.235,45	2.464,21	3.132,21
5	1.458,63	1.589,53	1.863,11	2.117,82	2.326,05	2.564,61	3.258,56
6	1.518,87	1.652,22	1.938,53	2.198,63	2.416,65	2.665,00	3.384,91
7	1.579,60	1.727,14	2.030,11	2.300,00	2.528,30	2.789,88	3.525,95
8	1.640,32	1.802,07	2.121,69	2.401,37	2.639,96	2.914,76	3.666,99
9	1.701,05	1.877,00	2.213,27	2.502,75	2.751,62	3.039,64	
10	1.761,78	1.951,93	2.304,85	2.604,12	2.863,28	3.164,53	
11	1.822,50	2.026,86	2.396,43	2.705,50	2.974,94	3.289,41	
12	1.883,23	2.101,79	2.488,01	2.806,87	3.086,60	3.414,29	
13	1.943,96	2.176,72	2.579,59	2.908,24	3.198,25	3.539,17	

€.	2.350,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	1.244,16	1.367,89	1.595,39	1.833,61	2.006,33	2.210,05	2.813,01
2	1.305,70	1.431,94	1.672,44	1.916,17	2.098,90	2.312,63	2.942,11
3	1.367,25	1.495,99	1.749,50	1.998,74	2.191,47	2.415,21	3.071,20
4	1.428,80	1.560,04	1.826,56	2.081,30	2.284,04	2.517,78	3.200,30
5	1.490,34	1.624,09	1.903,62	2.163,86	2.376,61	2.620,36	3.329,40
6	1.551,89	1.688,13	1.980,67	2.246,42	2.469,18	2.722,94	3.458,49
7	1.613,94	1.764,69	2.074,24	2.350,00	2.583,27	2.850,53	3.602,60
8	1.675,98	1.841,25	2.167,82	2.453,58	2.697,35	2.978,13	3.746,71
9	1.738,03	1.917,81	2.261,39	2.557,16	2.811,44	3.105,72	
10	1.800,08	1.994,36	2.354,96	2.660,73	2.925,52	3.233,32	
11	1.862,12	2.070,92	2.448,53	2.764,31	3.039,61	3.360,92	
12	1.924,17	2.147,48	2.542,10	2.867,89	3.153,70	3.488,51	
13	1.986,22	2.224,04	2.635,67	2.971,47	3.267,78	3.616,11	

€.	2.500,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	1.323,57	1.455,21	1.697,22	1.950,65	2.134,40	2.351,12	2.992,56
2	1.389,05	1.523,34	1.779,20	2.038,48	2.232,88	2.460,24	3.129,90
3	1.454,52	1.591,48	1.861,17	2.126,32	2.331,35	2.569,37	3.267,24
4	1.520,00	1.659,61	1.943,15	2.214,15	2.429,83	2.678,49	3.404,57
5	1.585,47	1.727,75	2.025,12	2.301,98	2.528,31	2.787,62	3.541,91
6	1.650,95	1.795,89	2.107,10	2.389,81	2.626,79	2.896,74	3.679,25
7	1.716,95	1.877,33	2.206,64	2.500,00	2.748,16	3.032,48	3.832,56
8	1.782,96	1.958,77	2.306,19	2.610,19	2.869,52	3.168,22	3.985,86
9	1.848,97	2.040,22	2.405,73	2.720,38	2.990,89	3.303,96	
10	1.914,97	2.121,66	2.505,27	2.830,57	3.112,26	3.439,70	
11	1.980,98	2.203,11	2.604,81	2.940,76	3.233,63	3.575,44	
12	2.046,99	2.284,55	2.704,36	3.050,95	3.354,99	3.711,18	
13	2.113,00	2.366,00	2.803,90	3.161,13	3.476,36	3.846,92	

€.	2.650,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	1.402,99	1.542,52	1.799,05	2.067,69	2.262,46	2.492,19	3.172,12
2	1.472,39	1.614,74	1.885,95	2.160,79	2.366,85	2.607,86	3.317,69
3	1.541,79	1.686,97	1.972,84	2.253,89	2.471,24	2.723,53	3.463,27
4	1.611,20	1.759,19	2.059,74	2.347,00	2.575,62	2.839,20	3.608,85
5	1.680,60	1.831,42	2.146,63	2.440,10	2.680,01	2.954,87	3.754,43
6	1.750,00	1.903,64	2.233,53	2.533,20	2.784,40	3.070,55	3.900,00
7	1.819,97	1.989,97	2.339,04	2.650,00	2.913,05	3.214,43	4.062,51
8	1.889,94	2.076,30	2.444,56	2.766,80	3.041,70	3.358,32	4.225,01
9	1.959,91	2.162,63	2.550,07	2.883,60	3.170,35	3.502,20	
10	2.029,87	2.248,96	2.655,59	3.000,40	3.298,99	3.646,08	
11	2.099,84	2.335,29	2.761,10	3.117,20	3.427,64	3.789,97	
12	2.169,81	2.421,62	2.866,62	3.234,00	3.556,29	3.933,85	
13	2.239,78	2.507,96	2.972,13	3.350,80	3.684,94	4.077,74	

€.	1.155,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	611,49	672,30	784,11	901,20	986,09	1.086,22	1.382,56
2	641,74	703,78	821,99	941,78	1.031,59	1.136,63	1.446,01
3	671,99	735,26	859,86	982,36	1.077,09	1.187,05	1.509,46
4	702,24	766,74	897,73	1.022,94	1.122,58	1.237,46	1.572,91
5	732,49	798,22	935,61	1.063,51	1.168,08	1.287,88	1.636,36
6	762,74	829,70	973,48	1.104,09	1.213,58	1.338,29	1.699,81
7	793,23	867,33	1.019,47	1.155,00	1.269,65	1.401,01	1.770,64
8	823,73	904,95	1.065,46	1.205,91	1.325,72	1.463,72	1.841,47
9	854,22	942,58	1.111,45	1.256,81	1.381,79	1.526,43	
10	884,72	980,21	1.157,44	1.307,72	1.437,86	1.589,14	
11	915,21	1.017,84	1.203,42	1.358,63	1.493,94	1.651,85	
12	945,71	1.055,46	1.249,41	1.409,54	1.550,01	1.714,57	
13	976,20	1.093,09	1.295,40	1.460,44	1.606,08	1.777,28	
€.	495,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	262,07	288,13	336,05	386,23	422,61	465,52	592,53
2	275,03	301,62	352,28	403,62	442,11	487,13	619,72
3	288,00	315,11	368,51	421,01	461,61	508,73	646,91
4	300,96	328,60	384,74	438,40	481,11	530,34	674,11
5	313,92	342,09	400,97	455,79	500,61	551,95	701,30
6	326,89	355,59	417,21	473,18	520,10	573,55	728,49
7	339,96	371,71	436,92	495,00	544,13	600,43	758,85
8	353,03	387,84	456,62	516,82	568,17	627,31	789,20
9	366,10	403,96	476,33	538,63	592,20	654,18	
10	379,16	420,09	496,04	560,45	616,23	681,06	
11	392,23	436,22	515,75	582,27	640,26	707,94	
12	405,30	452,34	535,46	604,09	664,29	734,81	
13	418,37	468,47	555,17	625,90	688,32	761,69	

€.	1.225,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	648,55	713,05	831,64	955,82	1.045,85	1.152,05	1.466,36
2	680,63	746,44	871,81	998,86	1.094,11	1.205,52	1.533,65
3	712,72	779,82	911,97	1.041,89	1.142,36	1.258,99	1.600,95
4	744,80	813,21	952,14	1.084,93	1.190,62	1.312,46	1.668,24
5	776,88	846,60	992,31	1.127,97	1.238,87	1.365,93	1.735,54
6	808,96	879,98	1.032,48	1.171,01	1.287,13	1.419,40	1.802,83
7	841,31	919,89	1.081,26	1.225,00	1.346,60	1.485,92	1.877,95
8	873,65	959,80	1.130,03	1.278,99	1.406,07	1.552,43	1.953,07
9	905,99	999,71	1.178,81	1.332,99	1.465,54	1.618,94	
10	938,34	1.039,61	1.227,58	1.386,98	1.525,01	1.685,45	
11	970,68	1.079,52	1.276,36	1.440,97	1.584,48	1.751,97	
12	1.003,02	1.119,43	1.325,14	1.494,96	1.643,95	1.818,48	
13	1.035,37	1.159,34	1.373,91	1.548,96	1.703,42	1.884,99	
€.	525,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	277,95	305,59	356,42	409,64	448,22	493,73	628,44
2	291,70	319,90	373,63	428,08	468,90	516,65	657,28
3	305,45	334,21	390,85	446,53	489,58	539,57	686,12
4	319,20	348,52	408,06	464,97	510,26	562,48	714,96
5	332,95	362,83	425,28	483,42	530,95	585,40	743,80
6	346,70	377,14	442,49	501,86	551,63	608,32	772,64
7	360,56	394,24	463,40	525,00	577,11	636,82	804,84
8	374,42	411,34	484,30	548,14	602,60	665,33	837,03
9	388,28	428,45	505,20	571,28	628,09	693,83	
10	402,14	445,55	526,11	594,42	653,57	722,34	
11	416,01	462,65	547,01	617,56	679,06	750,84	
12	429,87	479,76	567,92	640,70	704,55	779,35	
13	443,73	496,86	588,82	663,84	730,04	807,85	

€.	1.295,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	685,61	753,80	879,16	1.010,44	1.105,62	1.217,88	1.550,15
2	719,53	789,09	921,62	1.055,93	1.156,63	1.274,41	1.621,29
3	753,44	824,39	964,09	1.101,43	1.207,64	1.330,93	1.692,43
4	787,36	859,68	1.006,55	1.146,93	1.258,65	1.387,46	1.763,57
5	821,27	894,97	1.049,01	1.192,43	1.309,66	1.443,99	1.834,71
6	855,19	930,27	1.091,48	1.237,92	1.360,68	1.500,51	1.905,85
7	889,38	972,46	1.143,04	1.295,00	1.423,54	1.570,83	1.985,26
8	923,57	1.014,65	1.194,60	1.352,08	1.486,41	1.641,14	2.064,68
9	957,77	1.056,83	1.246,17	1.409,16	1.549,28	1.711,45	
10	991,96	1.099,02	1.297,73	1.466,23	1.612,15	1.781,77	
11	1.026,15	1.141,21	1.349,29	1.523,31	1.675,02	1.852,08	
12	1.060,34	1.183,40	1.400,86	1.580,39	1.737,89	1.922,39	
13	1.094,53	1.225,59	1.452,42	1.637,47	1.800,76	1.992,71	
€.	555,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	293,83	323,06	376,78	433,04	473,84	521,95	664,35
2	308,37	338,18	394,98	452,54	495,70	546,17	694,84
3	322,90	353,31	413,18	472,04	517,56	570,40	725,33
4	337,44	368,43	431,38	491,54	539,42	594,63	755,82
5	351,97	383,56	449,58	511,04	561,28	618,85	786,30
6	366,51	398,69	467,78	530,54	583,15	643,08	816,79
7	381,16	416,77	489,87	555,00	610,09	673,21	850,83
8	395,82	434,85	511,97	579,46	637,03	703,35	884,86
9	410,47	452,93	534,07	603,92	663,98	733,48	
10	425,12	471,01	556,17	628,39	690,92	763,61	
11	439,78	489,09	578,27	652,85	717,87	793,75	
12	454,43	507,17	600,37	677,31	744,81	823,88	
13	469,09	525,25	622,47	701,77	771,75	854,02	

€.	1.330,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	704,14	774,17	902,92	1.037,75	1.135,50	1.250,80	1.592,04
2	738,97	810,42	946,53	1.084,47	1.187,89	1.308,85	1.665,11
3	773,81	846,67	990,14	1.131,20	1.240,28	1.366,90	1.738,17
4	808,64	882,91	1.033,75	1.177,93	1.292,67	1.424,96	1.811,23
5	843,47	919,16	1.077,37	1.224,65	1.345,06	1.483,01	1.884,30
6	878,30	955,41	1.120,98	1.271,38	1.397,45	1.541,07	1.957,36
7	913,42	998,74	1.173,93	1.330,00	1.462,02	1.613,28	2.038,92
8	948,53	1.042,07	1.226,89	1.388,62	1.526,59	1.685,49	2.120,48
9	983,65	1.085,40	1.279,85	1.447,24	1.591,15	1.757,71	
10	1.018,77	1.128,72	1.332,80	1.505,86	1.655,72	1.829,92	
11	1.053,88	1.172,05	1.385,76	1.564,48	1.720,29	1.902,14	
12	1.089,00	1.215,38	1.438,72	1.623,10	1.784,86	1.974,35	
13	1.124,11	1.258,71	1.491,68	1.681,72	1.849,42	2.046,56	
€.	570,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	301,77	331,79	386,97	444,75	486,64	536,06	682,30
2	316,70	347,32	405,66	464,77	509,10	560,94	713,62
3	331,63	362,86	424,35	484,80	531,55	585,82	744,93
4	346,56	378,39	443,04	504,83	554,00	610,70	776,24
5	361,49	393,93	461,73	524,85	576,45	635,58	807,56
6	376,42	409,46	480,42	544,88	598,91	660,46	838,87
7	391,47	428,03	503,11	570,00	626,58	691,41	873,82
8	406,51	446,60	525,81	595,12	654,25	722,35	908,78
9	421,56	465,17	548,51	620,25	681,92	753,30	
10	436,61	483,74	571,20	645,37	709,60	784,25	
11	451,66	502,31	593,90	670,49	737,27	815,20	
12	466,71	520,88	616,59	695,62	764,94	846,15	
13	481,76	539,45	639,29	720,74	792,61	877,10	

€.	1.435,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	759,73	835,29	974,20	1.119,67	1.225,14	1.349,54	1.717,73
2	797,31	874,40	1.021,26	1.170,09	1.281,67	1.412,18	1.796,56
3	834,90	913,51	1.068,31	1.220,50	1.338,20	1.474,82	1.875,39
4	872,48	952,62	1.115,37	1.270,92	1.394,72	1.537,45	1.954,23
5	910,06	991,73	1.162,42	1.321,34	1.451,25	1.600,09	2.033,06
6	947,64	1.030,84	1.209,48	1.371,75	1.507,78	1.662,73	2.111,89
7	985,53	1.077,59	1.266,61	1.435,00	1.577,44	1.740,64	2.199,89
8	1.023,42	1.124,34	1.323,75	1.498,25	1.647,11	1.818,56	2.287,89
9	1.061,31	1.171,09	1.380,89	1.561,50	1.716,77	1.896,47	
10	1.099,20	1.217,83	1.438,03	1.624,75	1.786,44	1.974,39	
11	1.137,08	1.264,58	1.495,16	1.687,99	1.856,10	2.052,30	
12	1.174,97	1.311,33	1.552,30	1.751,24	1.925,77	2.130,22	
13	1.212,86	1.358,08	1.609,44	1.814,49	1.995,43	2.208,13	
€.	615,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	325,60	357,98	417,52	479,86	525,06	578,38	736,17
2	341,71	374,74	437,68	501,47	549,29	605,22	769,96
3	357,81	391,50	457,85	523,07	573,51	632,06	803,74
4	373,92	408,27	478,01	544,68	597,74	658,91	837,53
5	390,03	425,03	498,18	566,29	621,96	685,75	871,31
6	406,13	441,79	518,35	587,89	646,19	712,60	905,10
7	422,37	461,82	542,83	615,00	676,05	745,99	942,81
8	438,61	481,86	567,32	642,11	705,90	779,38	980,52
9	454,85	501,89	591,81	669,21	735,76	812,77	
10	471,08	521,93	616,30	696,32	765,62	846,17	
11	487,32	541,96	640,78	723,43	795,47	879,56	
12	503,56	562,00	665,27	750,53	825,33	912,95	
13	519,80	582,03	689,76	777,64	855,19	946,34	

€.	1.505,00	1	2	3	4	5	6	7
1	796,79	876,03	1.021,73	1.174,29	1.284,91	1.415,37	1.801,52	
2	836,21	917,05	1.071,08	1.227,17	1.344,19	1.481,07	1.884,20	
3	875,62	958,07	1.120,43	1.280,04	1.403,48	1.546,76	1.966,88	
4	915,04	999,09	1.169,78	1.332,92	1.462,76	1.612,45	2.049,55	
5	954,45	1.040,11	1.219,12	1.385,79	1.522,04	1.678,15	2.132,23	
6	993,87	1.081,12	1.268,47	1.438,67	1.581,33	1.743,84	2.214,91	
7	1.033,61	1.130,15	1.328,40	1.505,00	1.654,39	1.825,55	2.307,20	
8	1.073,34	1.179,18	1.388,32	1.571,33	1.727,45	1.907,27	2.399,49	
9	1.113,08	1.228,21	1.448,25	1.637,67	1.800,52	1.988,99		
10	1.152,81	1.277,24	1.508,17	1.704,00	1.873,58	2.070,70		
11	1.192,55	1.326,27	1.568,10	1.770,34	1.946,64	2.152,42		
12	1.232,29	1.375,30	1.628,02	1.836,67	2.019,71	2.234,13		
13	1.272,02	1.424,33	1.687,95	1.903,00	2.092,77	2.315,85		
€.	645,00	1	2	3	4	5	6	7
1	341,48	375,44	437,88	503,27	550,67	606,59	772,08	
2	358,37	393,02	459,03	525,93	576,08	634,74	807,51	
3	375,27	410,60	480,18	548,59	601,49	662,90	842,95	
4	392,16	428,18	501,33	571,25	626,90	691,05	878,38	
5	409,05	445,76	522,48	593,91	652,30	719,21	913,81	
6	425,94	463,34	543,63	616,57	677,71	747,36	949,25	
7	442,97	484,35	569,31	645,00	709,02	782,38	988,80	
8	460,00	505,36	595,00	673,43	740,34	817,40	1.028,35	
9	477,03	526,38	620,68	701,86	771,65	852,42		
10	494,06	547,39	646,36	730,29	802,96	887,44		
11	511,09	568,40	672,04	758,72	834,28	922,46		
12	528,12	589,41	697,72	787,14	865,59	957,49		
13	545,15	610,43	723,41	815,57	896,90	992,51		

€.	1.400,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	741,20	814,91	950,44	1.092,36	1.195,26	1.316,63	1.675,84
2	777,87	853,07	996,35	1.141,55	1.250,41	1.377,74	1.752,74
3	814,53	891,23	1.042,26	1.190,74	1.305,56	1.438,85	1.829,65
4	851,20	929,38	1.088,16	1.239,92	1.360,71	1.499,96	1.906,56
5	887,86	967,54	1.134,07	1.289,11	1.415,85	1.561,07	1.983,47
6	924,53	1.005,70	1.179,98	1.338,29	1.471,00	1.622,18	2.060,38
7	961,49	1.051,31	1.235,72	1.400,00	1.538,97	1.698,19	2.146,23
8	998,46	1.096,91	1.291,46	1.461,71	1.606,93	1.774,20	2.232,08
9	1.035,42	1.142,52	1.347,21	1.523,41	1.674,90	1.850,22	
10	1.072,39	1.188,13	1.402,95	1.585,12	1.742,87	1.926,23	
11	1.109,35	1.233,74	1.458,70	1.646,82	1.810,83	2.002,25	
12	1.146,31	1.279,35	1.514,44	1.708,53	1.878,80	2.078,26	
13	1.183,28	1.324,96	1.570,18	1.770,24	1.946,76	2.154,28	
€.	600,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	317,66	349,25	407,33	468,16	512,26	564,27	718,22
2	333,37	365,60	427,01	489,24	535,89	590,46	751,18
3	349,09	381,95	446,68	510,32	559,52	616,65	784,14
4	364,80	398,31	466,36	531,40	583,16	642,84	817,10
5	380,51	414,66	486,03	552,47	606,79	669,03	850,06
6	396,23	431,01	505,70	573,55	630,43	695,22	883,02
7	412,07	450,56	529,59	600,00	659,56	727,80	919,81
8	427,91	470,11	553,48	626,45	688,69	760,37	956,61
9	443,75	489,65	577,38	652,89	717,81	792,95	
10	459,59	509,20	601,27	679,34	746,94	825,53	
11	475,44	528,75	625,16	705,78	776,07	858,11	
12	491,28	548,29	649,05	732,23	805,20	890,68	
13	507,12	567,84	672,94	758,67	834,33	923,26	

€.	1.610,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	852,38	937,15	1.093,01	1.256,22	1.374,55	1.514,12	1.927,21
2	894,55	981,03	1.145,80	1.312,78	1.437,97	1.584,40	2.015,66
3	936,71	1.024,91	1.198,59	1.369,35	1.501,39	1.654,67	2.104,10
4	978,88	1.068,79	1.251,39	1.425,91	1.564,81	1.724,95	2.192,55
5	1.021,04	1.112,67	1.304,18	1.482,47	1.628,23	1.795,23	2.280,99
6	1.063,21	1.156,55	1.356,97	1.539,04	1.691,65	1.865,50	2.369,44
7	1.105,72	1.209,00	1.421,08	1.610,00	1.769,81	1.952,92	2.468,17
8	1.148,23	1.261,45	1.485,18	1.680,96	1.847,97	2.040,33	2.566,90
9	1.190,74	1.313,90	1.549,29	1.751,92	1.926,13	2.127,75	
10	1.233,24	1.366,35	1.613,40	1.822,89	2.004,30	2.215,17	
11	1.275,75	1.418,80	1.677,50	1.893,85	2.082,46	2.302,58	
12	1.318,26	1.471,25	1.741,61	1.964,81	2.160,62	2.390,00	
13	1.360,77	1.523,70	1.805,71	2.035,77	2.238,78	2.477,42	
€.	690,00						
	1	2	3	4	5	6	7
1	365,31	401,64	468,43	538,38	589,09	648,91	825,95
2	383,38	420,44	491,06	562,62	616,27	679,03	863,85
3	401,45	439,25	513,68	586,86	643,45	709,15	901,76
4	419,52	458,05	536,31	611,10	670,63	739,26	939,66
5	437,59	476,86	558,93	635,35	697,81	769,38	977,57
6	455,66	495,66	581,56	659,59	724,99	799,50	1.015,47
7	473,88	518,14	609,03	690,00	758,49	836,96	1.057,79
8	492,10	540,62	636,51	720,41	791,99	874,43	1.100,10
9	510,32	563,10	663,98	750,82	825,49	911,89	
10	528,53	585,58	691,46	781,24	858,98	949,36	
11	546,75	608,06	718,93	811,65	892,48	986,82	
12	564,97	630,54	746,40	842,06	925,98	1.024,29	
13	583,19	653,01	773,88	872,47	959,48	1.061,75	