

Il giorno 5 giugno 2024, in Milano,

tra

le Compagnie del Gruppo Assimoco, come successivamente indicate all'art. 1,
rappresentate dal Direttore Generale e dalla Responsabile dell'Area di Governo Persone, Cultura e
Sostenibilità

e tra

la Rappresentanza Sindacale Aziendale Fiba/Cisl,
la Rappresentanza Sindacale Aziendale Fisac/Cgil,
la Rappresentanza Sindacale Aziendale Fna,
la Rappresentanza Sindacale Aziendale Uilca/Uil

si conviene e si stipula il seguente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Contratto Integrativo Aziendale

Gruppo Assimoco

Stipula: 05/06/2024

Scadenza: 31/12/2026

Sommario

1. Premessa	6
2. Principi e trasparenza	6
2.1. Relazioni sindacali	6
2.2. Informazione, ascolto e comunicazione	7
2.3. Commissione interna per le Pari Opportunità	7
3. Organizzazione del lavoro	8
3.1. Orario di lavoro	8
3.2. Lavoro Agile	9
3.3. Diritto alla disconnessione	9
3.4. Pause	9
3.5. Lavoro su turni – Partner Service	10
3.6. Assenze temporanee	10
3.7. Lavoro straordinario	10
3.8. Lavoro a tempo parziale	11
3.9. Calendario di Lavoro	13
3.10. Ferie, permessi e assenze	13
3.10.1. Modalità per il godimento delle ferie	14
3.11. Permessi	14
3.11.1. Permessi per visite mediche	14
3.11.2. Permesso assistenza familiari	14
3.11.3. Permessi retribuiti (ex art. 12.5)	15
3.11.4. Permesso per accudire l'animale d'affezione	15
4. Pari opportunità	15
4.1. Malattia, responsabilità di cura e genitorialità	16
4.1.1. Vicinanza alla persona	16
4.1.2. Misure di sostegno economico alla genitorialità	16
4.1.3. Flessibilità oraria	17
4.1.4. Congedo mestruale	17
4.2. Volontariato	17
4.2.1. Volontariato personale	17
4.2.2. Volontariato internazionale	17
4.2.3. Volontariato in situazioni di emergenza	18
4.2.4. Volontariato aziendale	18
4.3. Ferie solidali e donazioni in busta paga	18
5. Sviluppo personale e professionale	19

5.1. La selezione e l'ingresso in azienda.....	19
5.2. Durante il percorso.....	19
5.3. La formazione	19
5.3.1. Fonti e norme.....	19
5.3.2. Obiettivi formativi.....	20
5.3.3. Monitoraggio.....	20
5.3.4. Modalità di erogazione	20
5.4. Personale studente	21
6. Parte economica e Contributi	21
6.1. Mutui e prestiti	21
6.1.1. Mutui	22
6.1.2. Prestiti personali e prestiti auto per personale con mansioni esterne.....	23
6.2. Anticipazioni sul T.F.R.	24
6.2.1. Condizioni generali	24
6.2.2. Motivazioni per la richiesta di anticipazione del T.F.R.	24
6.2.3. Documentazione	25
6.3. Destinazione delle quote di T.F.R. ancora in azienda alla Previdenza Integrativa.....	25
6.4. Il trattamento in trasferta	25
6.4.1. Il rimborso spese dei pasti	25
6.4.2. Le spese di pernottamento	26
6.4.3. Il rimborso spese chilometriche	26
6.4.4. La Piccola Diaria.....	26
6.4.5. Il rimborso spese parcheggio	26
6.4.6. Copertura Rischi Professionali.....	27
6.4.7. Polizza Kasko	27
6.5. Previdenza Integrativa.....	27
6.6. Premio Aziendale di Produttività -P.A.P.	27
6.7. Premio di Produttività Variabile -P.A.V.....	28
6.8. Buoni pasto.....	31
7. Welfare e Protezione.....	31
7.1. Welfare aziendale	31
7.1.1. Beni e servizi oggetto del piano	32
7.1.2. Gestione dei residui.....	32
7.2. Polizza Temporanea Caso Morte.....	32
7.3. Polizza Infortuni	33
7.4. Polizza Invalidità Permanente da Malattia	33

7.5. Polizza Sanitaria dipendenti e Polizza sanitaria Funzionari	33
7.6. Polizze Dipendenti.....	33
GLOSSARIO	34
Decorrenza, durata e varie	35
ALLEGATI 36	
Allegato I – Lotta al cambiamento climatico.....	36
Allegato 2 – Verbale accordo destinazione T.F.R. residuo 2006 alle forme previdenziali integrative	38
Allegato 3 – Policy Smart working.....	40

1. Premessa

Il Gruppo Assimoco affonda solide radici all'interno del patrimonio culturale che è proprio del Movimento Cooperativo italiano. Lo spirito associativo, la solidarietà e soprattutto la centralità della persona e la valorizzazione del suo lavoro e dei suoi bisogni sono i valori che guidano tuttora il Movimento Cooperativo e indirizzano l'agire del Gruppo.

Forte delle proprie origini e in coerenza con l'espressione della propria identità, Assimoco ha acquisito la qualifica di Società Benefit ed è parte del movimento B Corp. Assimoco ogni giorno si impegna a mettere in atto comportamenti virtuosi per generare oltre al profitto, un impatto positivo su persone, comunità e territori. Una realtà animata da un obiettivo molto più alto e quindi più duraturo del singolo interesse individuale: il bene comune.

Il presente Contratto Integrativo Aziendale, di seguito CIA, si applica al personale di Assimoco S.p.A., di Assimoco Vita S.p.A. nonché delle eventuali ulteriori società che risultino soggette alla direzione e coordinamento di Assimoco S.p.A. nella data di sottoscrizione del presente accordo o in data successiva (nel suo complesso, definito anche "Gruppo Assimoco" o "il Gruppo").

A maggior precisazione, l'accordo sarà applicabile alle persone, assunte con contratto a tempo indeterminato o a termine, alle quali risulti applicabile il CCNL ANIA personale Dipendente non dirigente, e che siano in servizio alla data di stipula del presente contratto o successivamente assunte.

Ove al personale delle Società di cui sopra, diverse da Assimoco S.p.A. e Assimoco Vita S.p.A., dovesse essere applicabile, in virtù di accordi vigenti, un diverso CIA, lo stesso troverà applicazione a favore del personale interessato sino alla sua scadenza, salvo diverso accordo tra il singolo collaboratore e Assimoco S.p.A.

2. Principi e trasparenza

2.1. Relazioni sindacali

Il Gruppo Assimoco individua nella trasparenza e nel dialogo tra le parti sociali elementi utili a favorire l'evoluzione aziendale in coerenza con il paradigma Benefit e per questo promuove rapporti costanti, trasparenti e aperti con le rappresentanze sindacali.

Le parti confermano il reciproco impegno a rafforzare le relazioni sindacali attraverso gli strumenti di informazione e confronto previsti dalle norme di Legge e dai vigenti Contratti Collettivi.

Vengono forniti, in aggiunta all'informativa ai sensi dell'articolo 10 del CCNL Ania:

- con periodicità almeno trimestrale, è attuato un confronto con le rappresentanze sindacali rispetto alle seguenti diverse tematiche, al fine di offrire un'informativa esaustiva e preventiva in merito a: percorso strategico del Gruppo Assimoco e programmi rilevanti
- declinazione degli obiettivi annuali comuni e corporate e successiva rendicontazione
- andamento delle compagnie
- piano per la formazione e lo sviluppo delle persone
- iniziative e linee evolutive per il welfare dei dipendenti
- linee guida evolutive e andamento rispetto ai "nuovi modi di lavorare"
- piano per la comunicazione interna
- piani e iniziative per la gestione del personale

- informative di sostenibilità, con focus particolare sul beneficio specifico “Valore alle Persone”
- informativa sulla parità di genere
- risultanze aziendali sulle indagini di clima interno e sulla soddisfazione delle persone in tema di ambiente di lavoro

Le parti si impegnano a ricercare una proficua collaborazione per migliorare il benessere delle persone e favorire un ambiente in cui le persone sono orgogliose di lavorare. A questo fine, è attuato un confronto periodico e costante con le rappresentanze sindacali, al fine di sostenere l’ascolto reciproco, condividere risultati e ricercare le possibili aree di miglioramento sulle quali agire.

2.2. Informazione, ascolto e comunicazione

Coerentemente allo scopo aziendale, il Gruppo Assimoco si impegna a favorire la costruzione all’interno dell’organizzazione di *“Relazioni che fanno bene”*, affinché ciascuna persona possa trovare un clima di fiducia in cui esprimersi liberamente e in cui coltivare dialogo e confronto e adotterà tutte le iniziative affinché tale impegno venga attuato.

Il Gruppo si impegna a monitorare il livello di soddisfazione delle persone riguardo all’ambiente di lavoro e a mantenere attivo il processo di ascolto attraverso l’analisi annuale di clima aziendale. A tal fine, sono inoltre individuati periodici momenti informativi e/o di confronto con le persone, quali:

- incontri per attuare un dialogo aperto con la Direzione Generale sui temi di interesse per le persone;
- incontri informali e conoscitivi con le persone neoassunte;
- sessioni informative e di confronto con tutta l’organizzazione riguardo all’andamento delle Compagnie, presentazione degli obiettivi strategici, descrizione dello status dei principali programmi in corso, temi di rilievo per il periodo di riferimento;
- incontri periodici di allineamento e dialogo fra le persone della medesima area di governo;
- condivisione delle risultanze sull’indagine aziendale di clima interno e conseguenti piani di miglioramento;
- monitoraggio della politica di Smart Working;
- incontri informativi sui diritti e doveri previsti dalla normativa di riferimento su tematiche legate al rapporto di lavoro;
- bacheca e spazio di ascolto gestito in azienda dalle rappresentanze sindacali.

È inoltre prevista la diffusione delle seguenti informative alle persone dell’organizzazione, previo confronto preventivo con le rappresentanze sindacali:

- andamento economico e finanziario trimestrale delle Compagnie del Gruppo
- informativa di sostenibilità annuale
- relazione annuale in tema di parità di genere.

2.3. Commissione interna per le Pari Opportunità

La Commissione interna per le Pari Opportunità è un organismo aziendale bilaterale che sostiene principi di equità, pari opportunità e non discriminazione.

In particolare, la commissione si consulterà per valutare:

- le richieste inerenti all’istituto delle ‘ferie solidali’;

- altre necessità di cura documentabili del 'permesso assistenza familiari';
- il diritto al parcheggio riservato alle donne in gravidanza, alle persone con difficoltà motorie e altri problemi di salute;
- le domande di partecipazione a programmi di 'volontariato internazionale';
- le richieste di prestito aziendale per 'altre valide motivazioni' non disciplinate nel presente CIA;
- le domande di rifinanziamento del prestito aziendale.

Il/La responsabile dell'area di governo Persone, Cultura e Sostenibilità riceve la valutazione dal gruppo e la utilizza per prendere una decisione definitiva.

Al fine di garantire che gli interessi della persona siano rispettati, la Commissione interna per le pari opportunità è costituita dalle seguenti figure con ruolo consultivo:

- una rappresentanza sindacale;
- una rappresentanza dell'ufficio "Servizi alle Persone";
- il/la manager per la diversità equità e inclusione.

Le valutazioni possono essere svolte dalla commissione stessa oppure da fiduciarie esterne alle quali viene affidato il mandato di esporre un parere sulla casistica, a favore della valutazione della commissione e/o dell'organo decisionale.

In ogni caso le parti si impegnano a tutelare la privacy dell'interessata/o.

3. Organizzazione del lavoro

3.1. Orario di lavoro

Fermo quanto previsto dagli articoli 101 e seguenti, con esclusione dei dipendenti a cui si applica la disciplina speciale del CCNL Ania vigente, la prestazione lavorativa effettuata presso le sedi aziendali e registrata attraverso l'effettuazione di un'unica timbratura giornaliera, viene effettuata nel rispetto dell'orario settimanale previsto dal CCNL e nelle seguenti fasce orarie:

- dal lunedì al giovedì: 8.30 – 12.30 e 13.30 – 17.30
- il venerdì: 8.00 – 13.00
- semifestivo: 8.30 – 12.00

Le medesime fasce orarie sono applicate in caso di effettuazione della prestazione lavorativa con modalità di Smart Working, in conformità alle policy aziendali tempo per tempo vigenti.

È facoltà della persona definire differenti orari di ingresso e uscita, a condizione che si rispettino:

- la fascia massima di orario di lavoro: 8:00 – 20:00
- la presenza nelle fasce sottoindicate, al fine di favorire la collaborazione con i colleghi:
 - dal lunedì al giovedì: 9:45 – 17:00
 - il venerdì: 9:45 – 12:30

3.2. Lavoro Agile

Il Gruppo Assimoco attua politiche aziendali che favoriscono un migliore bilanciamento fra la vita privata e l'impegno lavorativo. Queste politiche sono attuate attraverso una più flessibile gestione della prestazione lavorativa, la principale di queste è il lavoro agile (anche chiamato Smart Working), disciplinato dagli art. 18 e ss. della Legge 22/05/2017 n° 81 e successive variazioni.

Lo Smart Working è un'opportunità consentita dal Gruppo Assimoco al proprio personale dipendente con adesione su base volontaria e prevede la possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa presso gli uffici aziendali o presso un'altra sede che risponda ai requisiti di sicurezza informatica e di sicurezza in materia di salute sul lavoro. Tale modalità comporta la sottoscrizione di un accordo individuale e la partecipazione obbligatoria alla formazione prevista dalla normativa in materia.

Il modello prescelto ha come elemento fondante il riconoscimento della sede come ambiente fisico di riferimento per la comunità aziendale, luogo nel quale si instaurano e si fanno fiorire relazioni di qualità. Il senso di comunità e la qualità delle relazioni sono fattori critici di successo dell'organizzazione, da preservare per la sua stessa generatività e sostenibilità futura. Il modello, che bilancia benessere per le persone e ricerca dell'efficacia dell'organizzazione, prevede la facoltà ai dipendenti di scegliere il luogo da cui svolgere l'attività lavorativa. La definizione del luogo (fisico/remoto) è basata su un elenco di attività, classificate per intensità di collaborazione e profondità del lavoro, utile a identificare quelle attività a valore aggiunto se realizzate nella medesima unità di spazio e di tempo, presso la sede aziendale.

Al fine di perseguire la centralità della persona e il riconoscimento del work-life balance, il criterio guida nella scelta del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa è identificato sul tipo di prestazione che la persona deve svolgere, coerentemente agli obiettivi individuali e di team assegnati e alle eventuali linee guida aziendali. Per potere mantenere nel tempo la capacità di ricercare e generare relazioni e conversazioni di valore, è stato introdotto per la valutazione del 'modello di lavoro flessibile da remoto' il parametro osservazione collettivo relativo alla 'densità sociale'.

Il regime di Smart Working adottato dal Gruppo Assimoco è attualmente disciplinato da una apposita policy aziendale (Allegato 3 Policy Smart Working), il cui funzionamento è oggetto di monitoraggio nel continuo, al fine di valutarne i risultati in relazione ai rispettivi obiettivi e alle aspettative di Compagnie e collaboratori, e definire le più efficaci linee evolutive.

L'esito del monitoraggio, la valutazione dei risultati e gli sviluppi della politica sono oggetto di confronto trasparente con le/i dipendenti e di dialogo con le parti sociali.

3.3. Diritto alla disconnessione

La persona ha il diritto alla disconnessione, in conformità alle disposizioni normative vigenti, dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto della fascia oraria massima di lavoro che va dalle ore 8:00 alle ore 20:00. Vengono garantiti:

- il diritto a non svolgere attività lavorative al di fuori del normale orario di lavoro e durante la fruizione della pausa pranzo, come stabilito nel CCNL;
- il diritto a non subire alcuna conseguenza negativa per non averlo fatto;
- l'obbligo per tutti di rispettare il diritto alla disconnessione altrui.

3.4. Pause

Sia presso la sede lavorativa, sia presso le sedi di lavoro da remoto sono assicurati i momenti di pausa in materia di salute e sicurezza durante i quali la persona potrà anche disconnettersi dal Sistema.

La fascia oraria da dedicare alla pausa pranzo è quella compresa tra le ore 12:00 e le ore 14:00 con la durata minima prevista dal CCNL vigente.

3.5. Lavoro su turni – Partner Service

La pianificazione dei turni, delle coperture dei giorni di presidio, nonché dei periodi di ferie e festività e di particolari esigenze di servizio, saranno concordate all'interno del team e formalizzate sulla base di un processo decisionale di tipo consultivo, con attenzione alle esigenze personali e professionali.

Il Gruppo riconosce alle persone appartenenti al servizio Partner Service un'indennità del valore di 15 euro lorde per ogni giornata lavorativa effettuata con orario su turni.

3.6. Assenze temporanee

Le persone hanno la possibilità di assentarsi temporaneamente e fino a un massimo di 3 ore, durante la fascia oraria garantita, in accordo con la/il responsabile e dandone preventiva comunicazione all'Azienda attraverso l'apposito applicativo aziendale.

Nella definizione delle modalità di recupero delle assenze temporanee, la persona dovrà tenere conto delle esigenze lavorative proprie e del proprio servizio e in regime di trasparenza con il/la responsabile di riferimento.

3.7. Lavoro straordinario

Di norma, non è prevista l'effettuazione di lavoro straordinario e/o il riconoscimento di alcun trattamento aggiuntivo, se non in casi eccezionali di esigenza aziendale, come stabilito dall'art. 103 del CCNL, che dovranno essere definiti e concordati in via anticipata con il proprio responsabile.

Il Lavoro straordinario viene riconosciuto per le prestazioni espletate dopo aver effettuato le ore lavorative contrattuali previste per la giornata, tenuto conto dell'orario effettivo di accesso, e comunque non prima delle ore 17:00, mentre il venerdì lo straordinario potrà essere riconosciuto dopo le ore 14:00 e comunque dopo aver effettuato un intervallo di minimo 15 minuti nella fascia oraria 12:30 -14:00).

Le parti convengono che il recupero delle ore lavorative eccedenti le ordinarie debbano essere compensate attraverso gli strumenti di flessibilità oraria e il permesso per assenza temporanea. L'azienda incentiva quanto più possibile uno stile di vita sano e la ricerca di equilibrio fra la vita privata e quella lavorativa.

Nel caso in cui il lavoro straordinario effettuato non potrà in alcun modo essere compensato, dovrà essere autocertificato dalla persona utilizzando l'apposito applicativo aziendale.

In relazione alla banca ore prevista dall'articolo 109 del CCNL e in considerazione delle tipicità aziendali, oltre che delle intervenute normative in materia di regolamentazione delle ferie, le parti concordano quanto segue:

- le prime 90 ore annue di straordinario saranno retribuite a norma dall'art. 104 del vigente CCNL. Qualora la/il dipendente ne faccia richiesta saranno imputate a permessi o altre forme di recupero ove previste.
- le successive ore saranno computate come banca ore usufruibile e regolamentate con le modalità previste dall'art.109 del CCNL, tenuto conto che non potranno essere utilizzate più di tre ore consecutive prima del godimento di 20 giorni di ferie nel corso dell'anno. Superato tale

limite le ore potranno essere utilizzate a copertura anche dell'assenza per l'intera giornata lavorativa.

L'ufficio aziendale preposto esamina con periodicità l'utilizzo del lavoro straordinario da parte delle persone per verificare le ragioni sottostanti e mettere in atto azioni migliorative.

3.8. Lavoro a tempo parziale

La prestazione lavorativa a tempo parziale può essere definita nel rispetto dell'orario settimanale previsto dai singoli accordi individuali, delle fasce orarie di flessibilità del presente accordo e nei limiti previsti dal CCNL.

La facoltà di usufruire del part-time viene consentita a tutte le persone assunte a tempo indeterminato dalle compagnie del Gruppo Assimoco, con concessione anche per le persone con inquadramento Funzionario e/o che operano su turni.

Sono ammessi i seguenti orari settimanali ridotti:

Tipo part-time	Distribuzione giornata	Flessibilità in Entrata	Flessibilità in Uscita lunedì/giovedì	Flessibilità in uscita venerdì
20 ore	Cinque giorni la settimana. La prestazione deve essere effettuata continuativamente nella sola mattinata o nel solo pomeriggio dal lunedì al giovedì e nella sola mattinata del venerdì	8:00 - 9:45	12:30	12:30
24 ore	Tre giorni la settimana. La prestazione deve essere effettuata nelle giornate concordate con il Responsabile di servizio e l'ufficio aziendale preposto	8:00 - 9:45	17:00	17:00
25 ore	Cinque giorni la settimana. La prestazione deve essere effettuata optando per l'orario continuato	8:00 - 9:45	13:00	12:30
28 ore	Cinque giorni la settimana. La prestazione deve essere effettuata optando per l'orario continuato o per la gestione con ritorno in 2 o 4 pomeriggi a completamento dell'orario tra il lunedì ed il giovedì, e nella sola mattinata del venerdì.	8:00 - 9:45	<i>Senza rientro 12:30 Con 2 rientri 17:00 Con 4 rientri 15:00</i>	12:30

30 ore	Cinque giorni la settimana. La prestazione deve essere effettuata optando per l'orario continuato o per la gestione con ritorno in 4 pomeriggi a completamento dell'orario tra il lunedì ed il giovedì, e nella sola mattinata del venerdì.	8:00 - 9:45	<i>Continuato 14:00 Con pausa 15:00</i>	<i>Continuato 13:30 Con pausa 14:15</i>
--------	---	-------------	---	---

Per le giornate in cui sono previsti i rientri pomeridiani l'intervallo è effettuato con le medesime modalità del personale dipendente a tempo pieno.

Le richieste di lavoro a tempo parziale dovranno essere debitamente motivate e il loro accoglimento sarà subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

Sarà ammesso il ricorso alla prestazione part-time alle persone che hanno:

- necessità di assistere genitori, coniuge, figli/e e altri familiari e/o conviventi gravemente ammalati bisognosi o non autosufficienti, anche se tale status è temporaneo;
- necessità di accudire figli/e che frequentano la scuola dell'obbligo;
- altri motivi personali.

L'Azienda comunica nel più breve tempo possibile e per iscritto l'esito della valutazione, dando informazione sulle ragioni che, eventualmente, ne hanno impedito l'accoglimento.

Al fine di sostenere la conciliazione tra vita privata e lavorativa il Gruppo si impegna a favorire forme di part time reversibile e per tempo limitato, le cui condizioni saranno definite caso per caso mediante apposito accordo con la persona, in coerenza con il suddetto Contratto e con la disciplina applicabile in forza di provvedimenti normativi o del CCNL.

Il Gruppo si impegna ad accogliere in ogni caso le richieste effettuate per assistere i genitori, il coniuge, i figli ed altri familiari e/o conviventi gravemente ammalati o non autosufficienti, e pertanto il respingimento potrà verificarsi solo in casi particolari e documentabili.

La durata del rapporto part time dovrà essere definita nel tempo all'atto della richiesta, rinnovabile su richiesta della persona compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e del servizio di appartenenza del lavoratore/della lavoratrice.

Per questioni organizzative le scadenze di tutti i part time sono state uniformate al 30 giugno di ogni anno, data alla quale verrà stabilito il rinnovo del tempo parziale o il ritorno all'attività a tempo pieno.

Solo nel caso in cui si dovessero verificare urgenti attività operative o per eccezionali motivi organizzativi, l'Azienda si riserva di valutare con la persona il rientro anticipato a tempo pieno.

Nelle giornate semifestive previste dal vigente CCNL, i lavoratori ammessi al part-time osserveranno l'orario ridotto con le seguenti modalità:

- effettuazione della prestazione piena di lavoro da compensarsi con l'assenza nella giornata semifestiva successiva

- oppure
- utilizzo di giorni di ferie a copertura di due semi festività ciascuno.

Nel caso in cui le giornate semifestive dell'anno cadenti in giorni lavorativi siano in numero dispari, una giornata semifestiva sarà giustificata con la causale "assenza temporanea".

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale non è di norma consentito svolgere lavoro straordinario oltre l'orario di lavoro concordato. Ove ci siano casi di particolari ed inderogabili esigenze di servizio, concordate ai sensi del presente contratto, la prestazione aggiuntiva deve essere recuperata attraverso gli strumenti di flessibilità oraria e il permesso per assenza temporanea.

Nel caso in cui per ragioni di servizio non sia possibile recuperare le ore lavorate oltre l'orario concordato si fa riferimento alla normativa vigente.

Qualora l'orario di lavoro dovesse superare le 6 ore giornaliere è diritto della persona effettuare una pausa pranzo di almeno 15 minuti nella fascia compresa tra le 12:00 e le 14:00.

I buoni pasto sono riconosciuti nelle giornate lavorative per le quali sia prevista, secondo la disciplina contrattuale, una prestazione lavorativa di almeno 5 ore dal lunedì al venerdì e comunque in caso di svolgimento di prestazione lavorativa effettuata superiore alla metà dell'orario teorico previsto. Per i part time a 20 ore è riconoscibile solo il buono pasto del venerdì.

Al rapporto di lavoro a tempo parziale la retribuzione è corrisposta proporzionalmente alla prestazione effettuata e sono applicate integralmente le norme di legge e di contratto che regolano la malattia, l'infortunio, la gravidanza ed il puerperio, il congedo matrimoniale, le ferie e le festività infrasettimanali, il T.F.R..

Per tutto quanto non previsto nella presente normativa valgono le norme del vigente CCNL.

3.9. Calendario di Lavoro

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in tema di festività e ferie, l'Azienda e le R.S.A. si incontreranno ogni anno per accertare la possibilità di istituire "ponti" in relazione alla cadenza delle festività infrasettimanali.

In occasione di detti incontri le Parti valuteranno l'opportunità di stabilire un periodo di chiusura estivo in concomitanza del Ferragosto ovvero in altri periodi dell'anno.

3.10. Ferie, permessi e assenze

Fermo quanto previsto dalla normativa di riferimento e dal CCNL, è garantito al lavoratore/alla lavoratrice il diritto a fruire di ferie e permessi, la cui organizzazione deve essere concordata con la/il responsabile e compatibile con le esigenze di servizio.

Le richieste di ferie e permessi, salvo i casi di comprovata urgenza e necessità, dovranno essere presentate, secondo le modalità in uso presso il Gruppo, in anticipo rispetto alla loro fruizione.

Si sottolinea che in casi di malattia, infortunio o assenze, è fatto divieto alla persona di effettuare l'attività lavorativa nemmeno usufruendo delle tecnologie di collegamento ai sistemi di Compagnia da remoto.

3.10.1. Modalità per il godimento delle ferie

Nel corso dell'anno, le persone si impegnano a godere dell'ammontare complessivo dei giorni di ferie maturate per il periodo di riferimento. Gli eventuali residui riconducibili ad oggettivo impedimento nel godimento delle ferie dovranno essere utilizzati entro il primo semestre dell'anno successivo a quello in cui sono maturate. La distribuzione delle giornate di ferie da godere nell'anno è definita in modo da bilanciare operatività aziendale ed esigenze personali.

La pianificazione e il monitoraggio periodico dell'effettivo utilizzo sono uno strumento a disposizione per un'efficace gestione delle ferie e devono pertanto essere gestiti in maniera coordinata tra persona, team di appartenenza e responsabile.

Si definisce inoltre che:

- permessi (ex art. 12.5) e banca ore per assenze superiori alle tre ore possono essere usufruiti anche per mezza giornata o giornata intera, dopo aver consumato almeno venti giorni di ferie;
- situazioni straordinarie personali (quali ad esempio malattie di familiari, congedi straordinari, di maternità e paternità) o ragioni aziendali (quali emergenze e criticità operative) saranno gestite in modo puntuale e in maniera condivisa tra persona, responsabile e ufficio aziendale preposto.

Le ferie e i permessi straordinari derivanti dalle festività soppresse vengono usufruiti con le medesime modalità di quelli contrattuali ordinari e rientrano pertanto nella medesima disciplina.

Per tutte le sedi territoriali è da considerarsi giorno festivo quale Santo Patrono il 7 dicembre.

3.11. Permessi

Sono previsti i permessi regolamentati da disposizioni di legge, da contratti collettivi e dal presente contratto integrativo.

I permessi devono essere definiti sulla base dell'orario convenzionale standard (8:30 – 12:30, 13:30 – 17:30 e il venerdì 8:00 – 13:00). Nelle giornate semifestive si osserverà il seguente orario 8:30 – 12:00.

3.11.1. Permessi per visite mediche

Vengono riconosciuti permessi retribuiti per visite mediche, prenotazioni e analisi cliniche effettuate presso le strutture sanitarie ASL, convenzionate e private.

I giustificativi per il datore di lavoro dovranno essere richiesti alla struttura e conservati per eventuali verifiche da parte dell'ufficio aziendale preposto.

3.11.2. Permesso assistenza familiari

In aggiunta a quanto disposto dall'art. 53 del vigente CCNL e dalla legge 05/02/1992 n. 104, il Gruppo riconosce ulteriori 48 ore annue di permesso retribuito per le persone:

- che abbiano familiari fino al secondo grado portatori di gravi disabilità e bisognosi di assistenza riabilitativa continua;
- che abbiano familiari fino al primo grado con Bisogni Educativi Speciali - BES (ad esempio: Diversamente Abili - DVA; Disturbi Specifici dell'Apprendimento - DSA; Deficit dell'Attenzione e

dell'Iperattività - ADHD); disturbi di tipo psicologico/psichiatrico; disagi comportamentali (ad esempio: tossicodipendenza, bulimia/anoressia, problemi collegati ad episodi di bullismo);

- caregiver familiari, come definito dalla legge 205/2017, che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 76/2016, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, in presenza di una grave disabilità, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata, o sia titolare di indennità di accompagnamento;
- altre necessità familiari documentabili, che siano considerate idonee per il riconoscimento del permesso ai sensi del precedente articolo 2.3 del presente CIA.

Tali permessi sono richiedibili anche in occasione della nascita, dell'adozione o dell'affidamento di ciascun figlio, e debbono essere fruiti entro e non oltre il primo anno di vita del bambino o della data del suo ingresso in famiglia conseguente al provvedimento che ha disposto l'affidamento o adozione.

3.11.3. Permessi retribuiti (ex art. 12.5)

Su richiesta preventiva, sono riconosciute 16 ore annue di permesso retribuito, per necessità personali, compatibilmente con le esigenze di servizio, da usufruirsi anche a giornate e/o a mezze giornate. Tali ore sono comprensive delle ore di cui all'accordo 8 aprile 2002 relativo alle ex festività cadenti in domenica.

Al personale, con esclusione dei Funzionari, vengono riconosciute, su richiesta preventiva e compatibilmente con le esigenze di servizio, 20 ore annue di permesso retribuito per necessità personali da usufruirsi anche a giornate e/o a mezze giornate. Tali permessi si intendono comprensivi delle ore previste dall'ex art.39 – comma 1 – del CCNL e delle ore di cui all'accordo 8 aprile 2002 relativo alle ex festività cadenti in domenica e sono usufruibili in luogo delle ore di cui al punto precedente.

Non potranno essere utilizzate più di tre ore consecutive di permesso prima del godimento di 20 giorni di ferie nel corso dell'anno.

3.11.4. Permesso per accudire l'animale d'affezione

L'Azienda riconosce un permesso retribuito di 12 ore annue per accudire l'animale d'affezione che ne abbia necessità documentata da un medico veterinario e che attesti la malattia o l'urgenza dell'animale.

4. Pari opportunità

Il Gruppo intende offrire un contributo alla difesa e alla promozione dei diritti umani, accogliendo e valorizzando le persone in considerazione delle proprie caratteristiche specifiche e nella tutela della loro salute e sicurezza economica.

È riconosciuto il valore della figura del caregiver familiare in quanto componente informale della rete di assistenza alla persona e per questo l'Azienda tiene in considerazione, in un dialogo aperto, i genitori naturali, affidatari e adottivi e i diversi tipi di famiglia come le famiglie monogenitoriali, le famiglie composite o ricostruite (per esempio coppia di genitori divorziati, risposati o semplicemente conviventi, con figlio/i di uno o di entrambi i partners) e le famiglie omogenitoriali.

Vengono considerate responsabilità di cura non solo quelle che riguardano i genitori che accudiscono i figli, ma il concetto è esteso a tutti i caregiver a prescindere dal genere e dallo status.

4.1. Malattia, responsabilità di cura e genitorialità

Il Gruppo Assimoco si impegna ad ascoltare le persone nei loro bisogni e accompagnarle nelle fasi delicate legate al proprio stato di salute, di assistenza ad una persona cara non autonoma e alla genitorialità, attraverso strumenti di vicinanza alla persona, supporto economico e flessibilità oraria.

4.1.1. Vicinanza alla persona

Sono predisposte prassi per:

- informare le persone con problemi di salute, chi diventerà genitore e più in generale le/i caregiver sui diritti, doveri e opportunità previsti dalla normativa nazionale e dal CIA, al fine di garantire che le persone siano a conoscenza degli strumenti a loro disposizione;
- incoraggiare l'utilizzo della piattaforma di supporto psicologico anche per contrastare il rischio di isolamento, di stress psico-fisico ed emotivo;
- concordare eventuali livelli e modalità di informazione e mantenimento dei contatti durante i periodi di assenza;
- agevolare la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Vengono garantiti:

- il diritto al parcheggio riservato alle donne per tutto il periodo della gravidanza e alle persone con difficoltà motorie e altri problemi di salute, ove ne sussista la necessità valutata dalla Commissione per le Pari Opportunità;
- la possibilità di lavorare totalmente da remoto per le persone con problemi di salute, durante il periodo della gravidanza e di assistenza diretta di familiare non autosufficiente;
- il rientro al lavoro dopo un periodo di assenza nel medesimo o equivalente ruolo precedentemente ricoperto e alle medesime condizioni economiche.

4.1.2. Misure di sostegno economico alla genitorialità

Il Gruppo Assimoco in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente e successive modifiche/integrazioni, in caso di nascita figlio/a, affidamento o adozione, riconosce al personale dipendente:

- 10 giorni di congedo retribuito, da godere da due mesi prima della data presunta parto attestata nel relativo certificato e fino al compimento del primo anno di vita di ciascun bambino/a;
- un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% della retribuzione teorica per il primo mese di congedo parentale;
- un'integrazione del 20% definita sulla retribuzione utile al calcolo dell'indennità a carico INPS dal secondo al sesto mese di congedo parentale;
- l'intero periodo del c.d. congedo obbligatorio di paternità all'altro genitore della famiglia omogenitoriale;
- una quota Una Tantum in welfare di 1.000 euro in occasione della nascita del figlio/della figlia o del suo inserimento nel nucleo familiare.

4.1.3. Flessibilità oraria

Al fine di promuovere e incentivare una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, il Gruppo Assimoco si impegna a riconoscere una temporanea maggiore flessibilità oraria nel periodo di inserimento al nido, alla scuola dell'infanzia e a inizio anno scolastico della primaria dei figli minori. Previa richiesta motivata, il regime di maggior favore può essere riconosciuto dall'Impresa alla persona, per il tempo che è ritenuto necessario per soddisfare le esigenze rappresentate, a condizione che tale concessione sia ritenuta compatibile con le esigenze organizzative del servizio.

La persona che svolge l'attività lavorativa su turni, qualora ne manifesti la necessità per le ragioni di cui sopra, può essere esonerata dall'effettuazione dei turni compatibilmente con le esigenze del servizio di appartenenza

Nel Gruppo è buona prassi organizzare riunioni con modalità tali da agevolare la partecipazione anche alle persone con contratto di lavoro part time o che usufruiscono dei cosiddetti "riposi per allattamento".

In casi di temporanea necessità relativa a compiti di cura è favorito il dialogo tra le persone nell'ambito del team, per concordare una modulazione dell'orario di lavoro compatibile con le esigenze personali e organizzative.

4.1.4. Congedo mestruale

La donna lavoratrice che soffre di dismenorrea, in forma tale da impedire l'assolvimento delle ordinarie mansioni lavorative giornaliere, anche tenendo in considerazione della possibilità di lavorare da remoto, ha diritto di usufruire fino a tre giorni al mese del Congedo Mestruale.

Durante l'astensione dal lavoro, alla lavoratrice sono dovute una contribuzione piena e un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera. La donna lavoratrice che intenda usufruire del congedo mestruale presenta all'ufficio preposto la certificazione medica specialistica. La certificazione medica deve essere rinnovata entro il 31 dicembre di ogni anno e presentata all'ufficio preposto entro il successivo 30 gennaio.

4.2. Volontariato

Il Gruppo supporta e sostiene la partecipazione al volontariato, con la consapevolezza che è utile a generare un impatto sociale positivo sulle comunità più bisognose e impatta positivamente anche sul benessere del dipendente.

4.2.1. Volontariato personale

Alla/al dipendente che svolge attività di volontariato personale, documentabile sulla base ex art. 41 del CCNL, vengono messe a disposizione 48 ore annue di permesso retribuito, godibili in maniera continuativa o frazionata, da minimo un'ora a massimo 3 giorni lavorativi consecutivi e non riportabili all'anno successivo.

4.2.2. Volontariato internazionale

Per lo svolgimento di attività di volontariato internazionale il Gruppo mette a disposizione 20 giorni di permesso retribuito richiedibili ogni 3 anni.

Possono avanzare la propria candidatura per l'assegnazione dei permessi retribuiti le persone con almeno due anni di servizio intero, che forniscono a supporto della domanda idonea documentazione attestante la finalità dell'iniziativa a cui intendono partecipare.

Per favorire l'organizzazione lavorativa, le richieste devono essere presentate entro il 31/01 dell'anno in cui si desidera partire e comunque con almeno 6 mesi di preavviso.

La richiesta è valutata con le modalità previste dall'articolo 2.3. "Commissione interna per le Pari Opportunità" del presente CIA.

4.2.3. Volontariato in situazioni di emergenza

Il volontariato per situazioni di emergenza si distingue dal volontariato personale e internazionale per il carattere d'urgenza dell'esigenza a cui si intende rispondere.

Alla persona che ne fa richiesta sono riconosciuti 10 giorni di permesso retribuito annui da attivare in caso di situazione imprevista in cui le persone, i beni, le strutture, l'ambiente sono o possono essere esposti agli effetti dannosi generati da un evento avverso (quale terremoto, incendio, alluvione etc.) e che a causa di esso hanno subito (o possono subire) dei danni che necessitano interventi straordinari; tali giornate possono assorbire le ore di permesso annuo per volontariato personale.

La richiesta è valutata con le modalità previste dall'articolo 2.3. "Commissione interna per le Pari Opportunità" del presente CIA.

Il montante ore aziendale del volontariato per situazioni di emergenza è alimentato tramite donazione di Ferie Solidali. La concessione di tale tipologia di permessi è condizionata alla capienza del montante di cui all'art. 4.3 del presente CIA.

4.2.4. Volontariato aziendale

Il Gruppo intende favorire programmi specifici di volontariato aziendale a cui le persone possono aderire.

L'ammontare di tale impegno è da considerarsi aggiuntivo rispetto alle ore di permesso destinate ad altre tipologie di volontariato. I limiti vengono considerati di volta in volta nell'ambito dell'iniziativa.

4.3. Ferie solidali e donazioni in busta paga

Fermo restando quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2015 e dalle previsioni del Contratto Integrativo in oggetto, si propone l'istituzione in via sperimentale della Banca delle Ferie Solidali a favore di tutte le persone che abbiano comprovate necessità di ferie aggiuntive per far fronte a gravi e documentate situazioni personali o familiari, nonché a svolgere attività di rilievo sociale o altre casistiche definite in sede contrattuale.

È prevista inoltre l'attivazione di iniziative definite come "donazioni in busta paga" cioè la donazione facoltativa e libera del corrispettivo maturato dalla persona per l'attività lavorativa svolta per una o più ore o giornate, il cui valore economico viene imputato di volta in volta dal datore di lavoro su richiesta della persona ad incrementare il fondo economico a disposizione di una o più di tali iniziative.

L'istituzione, le modalità di funzionamento, le dotazioni, i ruoli e le responsabilità per entrambe le categorie di iniziative solidali saranno definiti in uno specifico e separato accordo interno tra Assimoco S.p.A., Assimoco Vita S.p.A. e le RSA, in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente.

5. Sviluppo personale e professionale

5.1. La selezione e l'ingresso in azienda

Le fasi di selezione e assunzione sono basate su processi che prescindono dal genere e prevengono ogni forma di discriminazione basata su caratteristiche personali, credo politico, religioso, origine etnica.

I processi di selezione sono rivolti a tutti i generi, con l'attenzione a garantire equità tra i profili contattati.

Non è permesso, già dai colloqui, che temi personali eventualmente emersi quali ad esempio matrimonio, stato di gravidanza o responsabilità di cura, possano rappresentare un ostacolo alla possibilità di ingresso in Azienda. Alla costituzione del rapporto di lavoro le persone sono coinvolte in un processo di affiancamento finalizzato a:

- ricevere gli strumenti aziendali;
- essere informate sulle principali caratteristiche della vita in Azienda;
- ricevere informazioni sul Welfare Aziendale.

5.2. Durante il percorso

Il Gruppo si impegna a supportare lo sviluppo di competenze e a sostenere i percorsi di carriera attraverso rotazioni all'interno delle varie strutture aziendali, cambi di ruolo e mansioni, programmi di scambio fra dipendenti all'interno del Gruppo R+V.

Per consolidare le competenze professionali e sostenere una migliore flessibilità organizzativa possono essere strutturati percorsi ad hoc che prevedono anche la permanenza temporanea presso altre funzioni aziendali rispetto a quella di appartenenza.

In caso di apertura di selezioni per l'individuazione di risorse che occupino nuove posizioni nell'organico dell'Azienda o in caso di selezioni finalizzate alla sostituzione di posizioni già presenti in organico, laddove le caratteristiche del ruolo ricercato lo consentano, l'attività di reclutamento viene primariamente effettuata rivolgendosi al personale in forza all'Azienda alla data di apertura della selezione, secondo le modalità in uso presso l'Impresa.

Il Gruppo si impegna a sviluppare iniziative specifiche per supportare le persone al loro rientro da una lunga assenza.

5.3. La formazione

Le persone rappresentano per il Gruppo Assimoco l'asse fondante della strategia aziendale: in coerenza con il beneficio specifico 'Valore alle Persone' previsto a statuto, viene promossa la costante fioritura del capitale umano, anche grazie ad uno strutturato piano di formazione, rivolto a tutte le persone.

5.3.1. Fonti e norme

In osservanza delle disposizioni del CCNL, il Gruppo pianifica le attività di formazione con attenzione alle esigenze professionali e personali delle/dei dipendenti, garantisce le pari opportunità e condivide modalità e finalità con le rappresentanze sindacali, nell'ambito della Commissione dedicata.

Il Gruppo si avvale anche del Fondo Interprofessionale di categoria per consentire alle persone una maggiore disponibilità per l'erogazione della formazione.

5.3.2. Obiettivi formativi

Gli obiettivi principali, su cui si poggia il piano formativo costruito ogni anno, sono coerenti con i benefici indicati in statuto in qualità di società benefit e si declinano in piani di sviluppo personale strutturati in funzione delle competenze e potenzialità della persona, frutto dell'osservazione del team, del manager e dell'ufficio aziendale preposto attraverso momenti di ascolto e di feedback strutturati.

I principali ambiti di declinazione del piano formativo riguardano:

- aggiornamento e riqualificazione professionale;
- diversità, equità e inclusione;
- valorizzazione dei talenti;
- conciliazione vita-lavoro;
- sostegno al cambio generazionale;
- nuovi modi di lavorare;
- evoluzione delle competenze digitali;
- formazione linguistica;
- formazione obbligatoria ai sensi di legge (quali ad esempio Sicurezza sul lavoro e Codice Etico).

Tutti gli obiettivi dei piani formativi tengono conto della necessità di fornire strumenti per affrontare gli eventuali ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.

5.3.3. Monitoraggio

Nella logica di sviluppo è essenziale la misurazione e la verifica dell'efficacia dei percorsi formativi. In funzione delle diverse tipologie possono essere utilizzati strumenti come assessment iniziali e finali, survey, esercitazioni, test, interviste e osservazione. La fase di monitoraggio è strutturata nell'ambito della Commissione dedicata, luogo dove sono condivise le risultanze del piano formativo e identificate le potenziali azioni di miglioramento.

5.3.4. Modalità di erogazione

Il Gruppo è attento alle modalità di erogazione dei percorsi di formazione e sviluppo e pertanto vi è un costante aggiornamento degli strumenti e dell'evoluzione tecnologica.

Di seguito le modalità consolidate:

- formazione in aula;
- formazione a distanza e ibrida;
- webinar e momenti di approfondimento su tematiche specifiche;
- percorsi individuali e in gruppo;
- affiancamento sul campo;
- seminari e convegni interaziendali;
- docenza interna e centri di competenza/community.

Il sostegno e il riconoscimento delle competenze che portano ad essere docenti interni e la partecipazione alle community costituiscono di per sé una crescita personale e professionale.

Specifici percorsi quali partecipazione ai master e percorsi finalizzati a certificazioni particolari possono essere concordati con l'Azienda coerentemente al ruolo e alle mansioni future.

5.4. Personale studente

Le agevolazioni che seguono sono riconosciute al personale studente, assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, che frequenti corsi di studio per conseguire titoli presso Istituti Statali, Parificati o Legalmente Riconosciuti, di tipo universitario o superiore.

Ferme restando le disposizioni contenute nell'art. 10 della legge 20.05.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), alle persone che intraprendono percorsi di studio universitari o post-universitari vengono riconosciuti:

- a) TRE giorni di permesso per la preparazione di ogni esame nel limite di 16 giorni all'anno. I permessi saranno retribuiti solo se saranno superati, nell'anno accademico (1° novembre / 31 ottobre dell'anno successivo), almeno due degli esami previsti nel piano di studi;
- b) SEDICI ore di permesso non retribuito o con facoltà di recupero, per necessità inerenti all'attività universitaria: il recupero sarà effettuato entro il mese seguente quello di godimento del permesso usufruito;
- c) DIECI giorni lavorativi, anche non consecutivi, per la preparazione della tesi di laurea, retribuiti solo se verrà conseguita la laurea stessa nella sessione prevista.

Le agevolazioni di cui ai punti a) e b) verranno concesse per il numero di anni legali del corso di studi prescelto più due.

È inoltre riconosciuto un contributo di euro 350 netti annui la cui erogazione è subordinata al superamento di almeno 2 esami nell'anno accademico o euro 600 netti annui la cui erogazione è subordinata al superamento di almeno 3 esami nell'anno accademico.

6. Parte economica e Contributi

6.1. Mutui e prestiti

Il Gruppo, nel rispetto delle norme previste dalla vigente legislazione e consapevole dell'importanza di favorire la stabilità finanziaria e il benessere delle persone, agevola l'acquisto e/o la ristrutturazione della casa di primaria abitazione, nonché l'acquisto di altri beni/servizi, attraverso la concessione di mutui ipotecari e di prestiti.

Il Gruppo si impegna a promuovere attivamente l'utilizzo di mutui e prestiti per l'acquisto di beni/servizi a basso impatto climatico, in coerenza con il posizionamento benefit e gli obiettivi di sostenibilità definiti dal Gruppo.

I parametri di incentivazione di soluzioni a minor impatto ambientale trovano riscontro nei parametri di sostenibilità definiti dalla normativa europea e nazionale in vigore.

Le condizioni per l'accesso ai mutui e prestiti agevolati e le modalità della loro erogazione sono descritte nei paragrafi che seguono.

6.1.1. Mutui

I mutui possono essere concessi alle persone assunte con contratto a tempo indeterminato, che abbiano almeno un anno di servizio e che non abbiano superato il 58mo anno di età alla data della richiesta, sotto forma di mutuo ipotecario o altra forma di garanzia che la Società riterrà idonea.

L'ammontare massimo erogabile è subordinato alla presenza della 'clausola climatica', in relazione della classe energetica dell'immobile. Questo consente di favorire comportamenti virtuosi a sostegno della lotta al cambiamento climatico.

Immobili senza clausola climatica - allegato 1

Tasso applicato: al finanziamento viene applicato un interesse pari al tasso di Riferimento (TUR) in vigore al momento dell'erogazione + 0,5%;

Modalità di rimborso: potrà avvenire in massimo 25 anni mediante rate mensili costanti con trattenuta sulla retribuzione;

Entità dell'erogazione: fino al 80% del valore della perizia dell'immobile ovvero, in caso di mutuo richiesto per l'effettuazione di lavori di ristrutturazione, dell'80% del valore dell'intervento risultante dal preventivo elaborato dall'Impresa incaricata dei lavori, e comunque entro l'ammontare massimo di €180.000.

Immobili con clausola climatica - allegato 1

Modalità di rimborso: potrà avvenire in massimo 25 anni mediante rate mensili costanti, con trattenuta sulla retribuzione;

Entità dell'erogazione: fino al 80% del valore della perizia dell'immobile ovvero, in caso di mutuo richiesto per l'effettuazione di lavori di ristrutturazione, dell'80% del valore dell'intervento risultante dal preventivo elaborato dall'Impresa incaricata dei lavori, e comunque entro l'ammontare massimo di €215.000.

I mutui di cui sopra vengono erogati alle seguenti condizioni:

- deve essere iscritta sull'immobile ipoteca di primo grado; solamente nel caso di ristrutturazione può essere iscritta anche ipoteca di secondo grado purché venga accertata la compatibilità tra le due ipoteche ed il valore reale dell'immobile;
- ogni anno è aggiornato il piano di ammortamento in relazione al T.U.R. in vigore al 1° di gennaio dell'anno stesso, potendosi modificare in aumento o in diminuzione l'importo della rata, che resterà così determinata per tutto il periodo di riferimento;
- le spese di perizia, notarili, di registrazione dell'atto, di iscrizione e di cancellazione ipotecaria, oltre eventuali altre spese necessarie a carico del richiedente;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro il dipendente può optare tra l'estinzione del mutuo o la prosecuzione dello stesso, ferma l'applicazione di una maggiorazione di 2 punti sulle condizioni fino a quel momento praticate. Tale clausola non si applica nei confronti dei dipendenti che cessano per quiescenza;
- il mutuo può non essere concesso o può essere erogato in misura inferiore alla richiesta, qualora il dipendente abbia in essere finanziamenti o trattenute, previste da altri istituti contrattuali, che complessivamente lo portino a superare i 4/5 dello stipendio netto.

Il Gruppo si impegna a soddisfare globalmente le richieste pervenute nel corso dell'anno solare sino al raggiungimento di un montante complessivo di finanziamenti pari a 2 milioni di euro.

6.1.2. Prestiti personali e prestiti auto per personale con mansioni esterne

I prestiti sono erogati alle persone assunte con contratto a tempo indeterminato.

Le persone abitualmente inviate in missione temporanea esterna o comunque autorizzate in via permanente all'uso dell'autovettura per motivi di servizio, possono accedere al cosiddetto prestito auto per personale con mansioni esterne disciplinato dal presente articolo.

Prestiti personali e auto

Ammontare massimo prestito personale: 20.000€;

Ammontare massimo prestito auto per acquisto auto per personale con mansioni esterne: 25.000€;

Tasso applicato: al finanziamento viene applicato un interesse pari al tasso di Riferimento (TUR) in vigore al momento dell'erogazione;

Durata finanziamento: massimo 8 anni con rimborso mediante rate mensili uguali e costanti, anche con trattenuta sulla retribuzione.

Prestiti personali e auto con clausola climatica Allegato 1

Ammontare massimo prestito personale: 25.000€;

Ammontare massimo per acquisto auto per personale con mansioni esterne: 30.000€;

Tasso applicato: Al finanziamento viene applicato un interesse pari al tasso di Riferimento (TUR) in vigore al momento dell'erogazione;

Durata finanziamento: massimo 8 anni con rimborso mediante rate mensili uguali e costanti, anche con trattenuta sulla retribuzione.

La richiesta di prestito è subordinata alla presentazione di idonea documentazione a supporto.

Il prestito potrà essere erogato anche a seguito della sola presentazione di preventivo di spesa seguito obbligatoriamente però, nei tempi tecnici necessari, dalla consegna di fattura o altro documento di spesa fiscalmente valido.

I prestiti personali potranno essere erogati per le seguenti motivazioni:

- spese sanitarie comprese quelle odontoiatriche, anche riferite ai familiari di primo grado. L'erogazione viene concessa previo esaurimento del plafond a disposizione del richiedente previsto dalla polizza sanitaria di cui all'art. 7.5 del presente Contratto, relativamente alla prestazione sanitaria per la quale viene richiesto il finanziamento;
- spese inerenti all'acquisto o la ristrutturazione della abitazione primaria;
- spese inerenti all'acquisto di mobili per la casa di proprietà o di residenza;
- spese per acquisto di autovettura;
- spese funerarie per conviventi e/o familiari fino al primo grado di parentela;
- altre valide motivazioni valutate secondo le modalità previste dall'art. 2.3 del presente Contratto.

Il prestito può non essere concesso o può essere erogato in misura inferiore alla richiesta, qualora la persona abbia in essere altri finanziamenti o trattenute in busta paga, derivanti da obblighi di legge o da altre fonti contrattuali, che complessivamente lo portino a superare i 4/5 della retribuzione netta mensile.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il debito residuo è trattenuto in soluzione unica dalle spettanze finali. In caso di incapienza delle stesse il debito deve essere estinto con bonifico da effettuarsi entro un mese dalla data di cessazione.

Un nuovo prestito può essere concesso di norma solo dopo il rimborso totale del prestito precedente.

Rifinanziamenti del prestito possono essere concessi dopo valutazione della richiesta da parte della Commissione interna per le Pari Opportunità e comunque non prima che sia stata rimborsata la metà del prestito in essere.

Nel caso di persona che sia coniugata in regime di comunione dei beni, il contratto di finanziamento deve essere sottoscritto da entrambi i coniugi.

L'impresa si riserva di chiedere al lavoratore/alla lavoratrice idonee garanzie a copertura del prestito.

Nel caso di mancata capienza del T.F.R. o delle competenze di fine rapporto di lavoro, il Gruppo si riserva di richiedere adeguate garanzie ivi compresa l'apposizione di vincolo alla polizza TCM aziendale.

6.2. Anticipazioni sul T.F.R.

6.2.1. Condizioni generali

Le parti, nel comune intento di garantire alle persone un trattamento più favorevole concordano di ridurre a cinque anni di servizio il limite minimo previsto per poter accedere alla richiesta di anticipazione del T.F.R. accumulato, fermo le ulteriori condizioni e limiti in tema stabilite dall'art. 2120 del Codice civile, come modificato dalla legge 297/1982.

La richiesta di anticipazione non potrà superare il limite del 70% del T.F.R. maturato lordo e depositato in azienda ovvero trasferito ai sensi di legge al Fondo di Tesoreria istituito presso INPS.

Nel caso in cui la/il richiedente avesse optato per il trasferimento di tutto di parte del T.F.R. alla previdenza integrativa la richiesta di anticipazione relativamente a tali partite dovrà essere inoltrata all'ente interessato e troverà applicazione la normativa prevista per le anticipazioni da parte di fondi e casse di previdenza.

6.2.2. Motivazioni per la richiesta di anticipazione del T.F.R.

1. Spese sanitarie

Il diritto, previsto dalla normativa vigente, di accedere ad una anticipazione del T.F.R. per spese sanitarie improvvise per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, viene esteso anche per richieste finalizzate alla copertura delle spese di cui sopra inerenti interventi chirurgici per i familiari non a carico fino al secondo grado di parentela o conviventi.

Per i familiari a carico l'anticipazione potrà essere richiesta a condizione che sia stato integralmente usufruito il massimale previsto nell'ambito della Polizza Sanitaria di Gruppo di cui all'articolo 7.5 per le prestazioni sanitarie di cui alla richiesta.

Qualora le richieste siano caratterizzate da particolare gravità, potranno essere concesse anticipazioni anche in deroga del requisito minimo dei cinque anni di anzianità previsto nel presente articolo.

Trascorsi cinque anni dalla precedente erogazione dell'anticipo del T.F.R. per le motivazioni di cui al presente articolo, sarà possibile richiedere una sola ulteriore anticipazione per le medesime motivazioni e sempre nei limiti di quanto stabilito dall'articolo 2120 del Codice civile e dal presente Contratto.

2. Acquisto casa

Il diritto, previsto dalla normativa vigente, di accedere ad una anticipazione del T.F.R. per l'acquisto della abitazione primaria, viene esteso anche all'acquisto o ristrutturazione dell'immobile già parzialmente di proprietà o in caso di manutenzione straordinaria dell'immobile o di parti comuni dello stabile ove è collocata l'abitazione principale.

6.2.3. Documentazione

Le anticipazioni di cui sopra potranno essere erogate anche dietro presentazione di preventivo di spesa o preliminare di vendita purché seguiti nei tempi tecnici da consegna di documento di quietanza o atto notarile.

6.3. Destinazione delle quote di T.F.R. ancora in azienda alla Previdenza Integrativa

Le società del Gruppo, in accordo con le RSA, hanno siglato in data 3 Luglio 2023 un accordo che prevede la possibilità di destinare il T.F.R. maturato alla data del 31/12/2006 e presente ancora in azienda, alla previdenza complementare.

I dipendenti del Gruppo Assimoco potranno fare richiesta di trasferimento delle somme utilizzando apposita modulistica.

L'accordo, il cui testo completo è inserito *all'Allegato 2 – Verbale accordo destinazione T.F.R. residuo 2006 alle forme previdenziali integrative* diviene parte integrante del presente contratto.

Su richiesta delle RSA, le Parti si danno atto che qualora le esigenze di anticipazione sul T.F.R. 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.

Le parti si incontreranno altresì qualora disposizioni di Legge intervengano sulla materia.

6.4. Il trattamento in trasferta

All'atto dell'assunzione la persona, debitamente informata, deve optare per una delle forme di rimborso previste dal presente contratto. Tale scelta può essere modificata con successiva richiesta e la modifica avrà decorrenza a partire dal primo gennaio dell'anno successivo.

La richiesta di rimborso spese è effettuata utilizzando la procedura in uso presso la Società.

6.4.1. Il rimborso spese dei pasti

Rimborso con Diaria forfettaria

Dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo, sono riconosciuti i seguenti importi:

- Euro 25: importo massimo per un pasto
- Euro 39: importo massimo per due pasti in caso di pernottamento o rientro in serata oltre le ore 21:00

Rimborso delle spese a Piè di Lista

Dall'entrata in vigore del presente contratto integrativo, sono riconosciuti i seguenti importi:

- Euro 30: importo massimo per un pasto
- Euro 70: importo massimo per due pasti con rientro in serata oltre le ore 21:00

Le persone che hanno scelto la forma di rimborso a Piè di Lista devono fornire documentazione fiscalmente valida a supporto della richiesta di rimborso.

6.4.2. Le spese di pernottamento

Il pernottamento in trasferta per motivi di servizio deve essere definito, organizzato e gestito attraverso la piattaforma che l'Azienda mette a disposizione del personale dipendente e che si avvale di una capillare rete di convenzionamenti.

Il livello standard previsto è in strutture il cui costo per pernottamento non sia superiore a euro 200 a notte.

6.4.3. Il rimborso spese chilometriche

Al personale inviato in trasferta e/o missione ed autorizzato all'utilizzo della propria autovettura, a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, verrà riconosciuto un rimborso chilometrico calcolato in relazione alla tariffa ACI prevista per l'autovettura Skoda Octavia 110 cv ibrido benzina euro 6.

Il rimborso sarà quello calcolato per una percorrenza annua di:

- 25.000 KM per tutto il personale in forza ed attualmente valorizzato in 0,4633 euro.

Tale valore sarà aggiornato il 1° gennaio ed il 1° Luglio di ogni anno, sempre in relazione alla vettura di riferimento.

Nel caso in cui la vettura di riferimento non sia più prodotta, le parti si incontreranno per definire una nuova vettura di riferimento.

6.4.4. La Piccola Diaria

Alle persone che hanno optato per la forma di rimborso Piè di Lista viene riconosciuta una "Piccola Diaria" di euro 15 a copertura delle piccole spese senza necessità di documentazione. La diaria viene riconosciuta solo in caso di trasferta con pernottamento.

6.4.5. Il rimborso spese parcheggio

In caso di missione che comporti pernottamento, vengono rimborsate le spese sostenute per il ricovero notturno della vettura.

Vengono sempre e comunque rimborsate, presente idonea documentazione, le spese per il parcheggio diurno.

6.4.6. Copertura Rischi Professionali

Per il personale inviato in trasferta e/o missione ed autorizzato all'utilizzo della propria autovettura, la polizza a copertura dei "Rischi Professionali" è implementata per un capitale assicurato pari ad una volta la retribuzione annua lorda, sia per il caso morte che di invalidità permanente.

6.4.7. Polizza Kasko

Al personale inviato in trasferta e/o missione, autorizzato all'utilizzo della propria autovettura, è garantita dall'Azienda una copertura Kasko, senza franchigia e con valore a nuovo, per i sinistri avvenuti nell'espletamento dell'attività lavorativa, il tutto a primo rischio assoluto.

Le persone con mansioni esterne, permanentemente autorizzate all'utilizzo della propria autovettura, possono integrare con oneri a proprio carico la polizza Kasko, relativamente ai rischi extraprofessionali corrispondendo un premio pari al 7 x1000 del valore assicurato.

Annualmente è definito e aggiornato l'elenco del personale con tipologia "mansioni esterne" e permanentemente autorizzato all'utilizzo della propria autovettura.

6.5. Previdenza Integrativa

Le parti concordano che, con decorrenza dalla data di entrata in vigore del presente contratto, la percentuale di contribuzione aziendale venga stabilita al 6.5% della retribuzione annua come determinata dal punto 7) del regolamento contenuto nell'allegato 13 del CCNL.

Resta fermo l'obbligo per il lavoratore/la lavoratrice di versare una quota minima pari al 2.5% incrementabile in modo progressivo del 0,5% fino ad arrivare all'aliquota massima del 8,5% della retribuzione annua. Viene fatta salva la possibilità per la persona di cambiare la quota di contribuzione a proprio carico anche in corso d'anno.

È data facoltà al personale dipendente che ha aderito alla forma di previdenza di effettuare versamenti integrativi come previsto dalla normativa vigente.

Viene confermato che il contributo a carico dell'Azienda, in caso di eventuale non adesione al Fondo Pensione, non si convertirà in un trattamento di altro genere.

6.6. Premio Aziendale di Produttività-P.A.P.

Il Premio di Produttività aziendale è definito negli importi, dalla tabella allegata:

(PAP) PREMIO DI PRODUTTIVITA' CONSOLIDATO

TABELLA A

							livello Grado	livello Grado	livello Grado
	livello	livello	livello	livello	livello	livello	7	7	7
Classe	1	2	3	4	5	6	1	2	3
1	1456,41	1652,15	1841,07	2105,85	2398,84	2661,95	3529,24	3821,26	3919,13
2	1456,41	1652,15	1841,07	2105,85	2398,84	2661,95	3529,24	3821,26	3919,13
3	1456,41	1652,15	1841,07	2105,85	2398,84	2661,95	3529,24	3821,26	3919,13
4	1526,13	1733,75	1931,03	2208,89	2516,18	2796,61	3883,04	4205,04	4315,21
5	1526,13	1733,75	1931,03	2208,89	2516,18	2796,61	3883,04	4205,04	4315,21
6	1598,16	1817,09	2023,53	2315,9	2638,52	2935,79	3883,04	4205,04	4315,21
7	1598,16	1817,09	2023,53	2315,9	2638,52	2935,79	4182,45	4529,04	4649,84
8	1718,71	1958,65	2180,08	2495,7	2844,32	3169,57	4182,45	4529,04	4649,84
9	1718,71	1958,65	2180,08	2495,7	2844,32	3169,57			
10	1718,71	1958,65	2180,08	2495,7	2844,32	3169,57			
11	1905,14	2180,3	2424,1	2773,79	3162,4	3529,24			
12	1905,14	2180,3	2424,1	2773,79	3162,4	3529,24			
13	1905,14	2180,3	2424,1	2773,79	3162,4	3529,24			

È inoltre confermato il P.A.P integrativo così come da Tabella 01.01.2010 che di seguito si allega:

TABELLA PAP INTEGRATIVO

COMPRENSIVA DEGLI IMPORTI DELLA TABELLA C

							livello Grado	livello Grado	livello Grado
	livello	livello	livello	livello	livello	livello	7	7	7
Classe	1	2	3	4	5	6	1	2	3
1	322,06	355,44	416,8	481,05	908,72	1003,34	1283,6	1391,71	1491,75
2	510,7	562,04	659,87	758,98	951,84	1051,12	1343,73	1451,83	1551,23
3	612	671,81	789,61	905,38	994,95	1098,9	1403,86	1512,13	1611,09
4	640,66	701,64	825,5	943,83	1038,07	1146,68	1463,99	1572,56	1671,21
5	669,33	731,47	861,39	982,29	1081,19	1194,46	1524,12	1633,15	1731,67
6	698	761,3	897,29	1020,75	1124,31	1242,24	1584,25	1693,74	1792,24
7	726,9	796,96	940,87	1068,99	1177,44	1301,67	1651,38	1761,79	1861,12
8	755,8	832,62	984,45	1117,23	1230,58	1361,1	1718,5	1829,78	1929,89
9	784,7	868,28	1028,04	1165,48	1283,72	1420,53			
10	813,6	903,94	1071,62	1213,72	1336,86	1479,96			
11	842,5	939,6	1115,2	1261,97	1390	1539,4			
12	871,4	975,26	1158,79	1310,21	1443,14	1598,83			
13	900,3	1010,92	1202,37	1358,46	1496,28	1658,26			

6.7. Premio di Produttività Variabile-P.A.V.

Le parti confermano l'istituto del Premio di Produttività Variabile, strettamente connesso a parametri di produttività e redditività.

L'entità del premio è direttamente collegata al livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L'entità del premio viene determinata, con riferimento all'inquadramento contrattuale 4 liv 7^ classe, nella seguente misura massima:

TABELLA PAV

Classe	LIV. 1	LIV. 2	LIV. 3	LIV. 4	LIV. 5	LIV. 6	LIV. 71	LIV. 72	LIV. 73
1	542,30	598,50	701,83	810,00	1530,13	1689,46	2161,36	2343,41	2511,86
2	859,93	946,39	1111,12	1278,00	1602,73	1769,91	2262,61	2444,63	2612,01
3	1030,50	1131,21	1329,57	1524,50	1675,34	1850,37	2363,86	2546,18	2712,81
4	1078,77	1181,44	1390,01	1589,26	1747,94	1930,82	2465,11	2647,92	2814,03
5	1127,04	1231,68	1450,44	1654,01	1820,54	2011,27	2566,37	2749,96	2915,84
6	1175,31	1281,91	1510,88	1718,76	1893,14	2091,72	2667,62	2851,98	3017,83
7	1223,97	1341,95	1584,27	1800,00	1982,62	2191,79	2780,64	2966,56	3133,81
8	1272,64	1402,00	1657,65	1881,24	2072,10	2291,86	2893,66	3081,04	3249,60
9	1321,30	1462,04	1731,04	1962,47	2161,57	2391,94			
10	1369,96	1522,09	1804,43	2043,71	2251,05	2492,01			
11	1418,63	1582,13	1877,81	2124,94	2340,53	2592,08			
12	1467,29	1642,17	1951,20	2206,18	2430,01	2692,16			
13	1515,95	1702,22	2024,59	2287,42	2519,48	2792,23			

L'entità del premio di cui sopra verrà maggiorato, per il solo anno 2024 di un ulteriore importo determinato e variabile con i medesimi parametri, con riferimento all'inquadramento contrattuale 4 Liv.7^ classe, in euro 100. I dipendenti potranno, in alternativa all'erogazione in busta paga, destinare secondo le procedure in uso la suddetta somma al borsello personale dedicato alla fruizione di prestazioni di welfare aziendale.

TABELLA PAV 2024

Classe	LIV. 1	LIV. 2	LIV. 3	LIV. 4	LIV. 5	LIV. 6	LIV. 71	LIV. 72	LIV. 73
1	572,43	631,75	740,82	855,00	1615,14	1783,32	2281,44	2473,60	2651,41
2	907,71	998,96	1172,85	1349,00	1691,77	1868,24	2388,31	2580,45	2757,12
3	1087,75	1194,06	1403,44	1609,20	1768,41	1953,16	2495,19	2687,63	2863,52
4	1138,70	1247,08	1467,23	1677,55	1845,05	2038,08	2602,07	2795,03	2970,37
5	1189,65	1300,10	1531,02	1745,90	1921,68	2123,00	2708,94	2902,73	3077,84
6	1240,61	1353,13	1594,82	1814,25	1998,32	2207,93	2815,82	3010,42	3185,49
7	1291,97	1416,51	1672,28	1900,00	2092,76	2313,56	2935,12	3131,37	3307,91
8	1343,34	1479,89	1749,75	1985,75	2187,21	2419,19	3054,42	3252,21	3430,14
9	1394,70	1543,27	1827,21	2071,50	2281,66	2524,82			
10	1446,07	1606,65	1904,67	2157,25	2376,11	2630,46			
11	1497,44	1670,03	1982,14	2243,00	2470,56	2736,09			
12	1548,80	1733,40	2059,60	2328,74	2565,01	2841,72			
13	1600,17	1796,78	2137,07	2414,49	2659,45	2947,35			

Dal 2025, l'entità della maggiorazione del P.A.V., sempre parametrato al 4 liv. 7^ classe, sarà pari ad euro 200 annui, che saranno destinati preferibilmente ad alimentare la disponibilità del montante welfare del dipendente. La destinazione a welfare è attuata previa verifica delle parti sulla soddisfazione della piattaforma welfare aziendale.

TABELLA PAV 2025

Classe	LIV. 1	LIV. 2	LIV. 3	LIV. 4	LIV. 5	LIV. 6	LIV. 71	LIV. 72	LIV. 73
1	602,55	665,00	779,81	900,00	1700,15	1877,18	2401,51	2603,79	2790,96
2	955,48	1051,54	1234,57	1420,00	1780,82	1966,57	2514,01	2716,26	2902,23
3	1145,00	1256,90	1477,30	1693,89	1861,48	2055,96	2626,52	2829,08	3014,23
4	1198,63	1312,72	1544,45	1765,84	1942,15	2145,35	2739,02	2942,13	3126,70
5	1252,27	1368,53	1611,60	1837,79	2022,82	2234,74	2851,52	3055,51	3239,83
6	1305,90	1424,34	1678,75	1909,74	2103,49	2324,13	2964,02	3168,87	3353,15
7	1359,97	1491,06	1760,30	2000,00	2202,91	2435,32	3089,60	3296,18	3482,01
8	1414,04	1557,77	1841,84	2090,26	2302,33	2546,52	3215,18	3423,38	3610,67
9	1468,11	1624,49	1923,38	2180,52	2401,75	2657,71			
10	1522,18	1691,21	2004,92	2270,79	2501,17	2768,90			
11	1576,25	1757,92	2086,46	2361,05	2600,59	2880,09			
12	1630,32	1824,64	2168,00	2451,31	2700,01	2991,29			
13	1684,39	1891,35	2249,54	2541,57	2799,43	3102,48			

L'importo, stabilito come competenza dell'anno di erogazione, è riferito tuttavia al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per l'anno precedente.

Gli obiettivi sono definiti annualmente da apposito accordo stipulato con le RSA e depositato secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

Ai P.A.V. saranno applicati benefici fiscali e contributivi nel caso in cui vengano rispettati i parametri previsti dalla normativa vigente nell'anno di erogazione.

Su scelta della persona il valore della P.A.V. potrà essere convertito in "Conto Welfare" secondo le modalità previste nell'Articolo 7.1. Welfare aziendale.

Clausole particolari ed esclusioni

- Alle persone assunte in corso d'anno, previo superamento del periodo di prova, spettano tanti dodicesimi del premio quanti sono stati i mesi interi di lavoro prestato nell'anno;
- Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro in data anteriore alla erogazione del P.A.V. (gennaio-giugno) spetta alla persona dimissionaria, in proporzione ai mesi interi prestati, l'erogazione del 50% dell'importo massimo previsto per l'anno in cui sia intervenuta la cessazione. Nel caso di cessazione contestuale o successiva all'erogazione del P.A.V., vengono trattenuti tanti dodicesimi quanti sono i mesi non lavorati nell'anno.

6.8. Buoni pasto

L'importo giornaliero del buono pasto erogato dalle aziende è pari a 8,00 euro.

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

Il buono pasto è riconosciuto in caso di prestazione lavorativa effettiva superiore alla metà dell'orario giornaliero contrattuale.

Per le persone con orario di lavoro part time si fa riferimento a quanto previsto nell'apposito articolo del presente CIA.

Data la natura del buono pasto, esso non è considerato ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività nazionali e infrasettimanali, ferie, nonché delle mensilità aggiuntive, come pure a qualsiasi altro effetto retributivo.

7. Welfare e Protezione

7.1. Welfare aziendale

Le parti concordano sull'importanza che rivestono la cura delle persone e tutte le iniziative che favoriscono il benessere personale e familiare dei e delle dipendenti; sono congiuntamente orientate alla creazione di un Piano di Welfare Aziendale improntato su strumenti e servizi che facilitino la corretta conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, e più in generale, siano in grado di rispondere concretamente alle sempre più pressanti

necessità assistenziali e sociali delle persone anche attraverso l'attivazione di sinergie con enti locali, imprese e operatori sociali.

Con riferimento alle disposizioni normative vigenti e a integrazione e implementazione di quanto previsto dalla vigente "Disciplina dei rapporti tra le Imprese di Assicurazione e il personale dipendente non dirigente CCNL 22 febbraio 2017" è prevista l'attuazione di un piano welfare aziendale.

Il piano di welfare prevede per ciascuna persona, il diritto a fruire di un "Conto welfare" composto dalla conversione facoltativa del valore del Premio di Produttività Variabile - P.A.V. art. 6.4.11. del presente CIA.

Il valore del P.A.V. da conferire al credito Welfare può essere scelto tra le seguenti opzioni:

- nessuna conversione e conseguente liquidazione in busta paga;
- conversione pari al 50% del P.A.V., a cui è aggiunto un incentivo On Top a carico azienda pari al 7% dello stesso;
- conversione pari al 75% del P.A.V., a cui è aggiunto un incentivo On Top a carico azienda pari al 11% dello stesso;
- conversione del 100% del P.A.V., a cui è aggiunto un incentivo On Top a carico azienda pari al 15% dello stesso.

7.1.1. Beni e servizi oggetto del piano

I beni e i servizi compresi nel piano sono quelli previsti dall'art. 51 commi 2 e 4 del TUIR entro i limiti di deducibilità da esso stabiliti e con le modalità previste. I destinatari del piano compongono il loro paniere di beni e servizi utilizzando l'importo pro capite del piano welfare per le categorie di beni e servizi previsti dalla normativa vigente.

L'offerta viene erogata alle persone del Gruppo Assimoco attraverso un portale welfare dedicato.

7.1.2. Gestione dei residui

L'eventuale conto welfare non ancora utilizzato al 31/12 di ogni anno potrà essere:

- Versato alla previdenza integrativa (obbligatorio per eventuali quote Una Tantum e per la maggiorazione legata al P.A.V. convertito)

Oppure

- Liquidato con il cedolino del mese di dicembre (per i soli residui di P.A.V.) con assoggettamento a ritenute contributive e fiscali.

In caso di modifiche normative significative in materia di welfare e del regime fiscale ad esso connesso, le Parti si incontreranno per valutare l'adozione di eventuali misure correttive rispetto a quanto concordato nel presente documento.

7.2. Polizza Temporanea Caso Morte

Le società del Gruppo mettono annualmente a disposizione alla Cassa di Assistenza personale del Gruppo Assimoco i fondi necessari a stipulare, e per gli esercizi successivi i fondi necessari a rinnovare, una polizza a copertura del rischio di morte della/del dipendente per i seguenti capitali assicurati:

Dalla data di entrata in vigore del presente contratto:

- per ciascun dipendente con familiari a carico: 150.000 euro;

Gruppo Assimoco

- per ciascun dipendente con familiari aventi reddito annuo lordo superiore a 30.000 euro: 50.000 euro;
- per ciascun dipendente con familiari aventi un reddito annuo loro inferiore a 30.000 euro: 70.000 euro.

Sono considerati “a carico” i familiari che siano così definiti dalla normativa vigente.

È data la facoltà di integrare i precedenti importi aumentando la copertura con premio a carico della/del dipendente.

7.3. Polizza Infortuni

Le società del Gruppo versano annualmente alla Cassa di Assistenza Personale del Gruppo Assimoco i fondi necessari a stipulare, e per gli esercizi successivi i fondi necessari per rinnovare, una polizza infortuni a copertura dei rischi Professionali ed extra-professionali del personale per i seguenti capitali assicurati:

- 5 volte la retribuzione annua di ciascun dipendente per il caso morte.
- 6 volte la retribuzione annua di ciascun dipendente per il caso di invalidità permanente. La quota di premio relativa ai rischi extra-professionali verrà assoggettata alla normativa fiscale annualmente vigente.

In caso di coesistenza di indennizzi derivanti dalle coperture Infortuni/IPM/TCM la massima esposizione per assicurato sarà pari a 425 mila euro.

7.4. Polizza Invalidità Permanente da Malattia

Le società del Gruppo versano annualmente alla Cassa di Assistenza del Gruppo Assimoco i fondi necessari a stipulare, e per gli esercizi successivi i fondi necessari per rinnovare, una polizza I.P.M. della/del dipendente per i seguenti capitali assicurati:

- 6 volte la retribuzione annua di ciascun dipendente per il caso di invalidità permanente.

In caso di coesistenza di indennizzi derivanti dalle coperture Infortuni/IPM/TCM la massima esposizione per assicurato sarà pari a 425 mila euro.

7.5. Polizza Sanitaria dipendenti e Polizza sanitaria Funzionari

Le società del Gruppo versano alla Cassa di Assistenza dipendenti del Gruppo Assimoco, iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari, stanziamenti necessari a stipulare una Polizza Sanitarie Dipendenti ed una Polizza Sanitaria Funzionari.

Le condizioni, le garanzie con i relativi massimali e i limiti, sono oggetto di separato accordo tra il Gruppo Assimoco e le RSA.

7.6. Polizze Dipendenti

Al personale dipendente del Gruppo Assimoco viene riservata la facoltà di sottoscrivere polizze personali nei rami esercitati dalle compagnie a condizioni di particolare favore rispetto a quelle di mercato.

Contraente della polizza dovrà risultare la/il dipendente e/o i familiari conviventi risultanti da stato di famiglia, nonché la/il convivente more uxorio.

I premi delle polizze ramo danni saranno definiti da una tariffa ad hoc. Il premio dovrà essere depurato dagli oneri di acquisizione, organizzazione e produzione, di norma individuati come “caricamenti”.

Il costo delle Polizze Vita sarà a premio puro. È riconosciuto un tasso di retrocessione pari al 95%.

Viene data facoltà alla persona di attivare, quale forma di pagamento, la trattenuta sulla retribuzione in un'unica soluzione, ovvero la rateizzazione con trattenuta mensile sulla retribuzione senza applicazione di maggiorazioni o interessi.

La Compagnia ha facoltà di riconoscere al personale in quiescenza condizioni economiche e/o contrattuali di favore sul catalogo prodotti in essere.

GLOSSARIO

Animali d'affezione: Oltre a quanto previsto dalla Legge 281/1991 “Legge quadro in materia di animali di affezione e prevenzione del randagismo”, nel presente CIA con “animali d'affezione” si fa riferimento agli animali domestici che sono tenuti dalla persona per compagnia e senza scopi alimentari, considerandoli come componenti della famiglia.

Fascia oraria garantita: Con l'obiettivo di favorire la collaborazione e dare un baricentro alla vita della nostra comunità, è richiesta la presenza obbligatoria per i dipendenti a tempo pieno nella fascia oraria:

dal lunedì al giovedì: 9.45 – 17.00

il venerdì: 9.45 – 12.30

Per la fascia oraria garantita per i dipendenti con regime orario part time, si faccia riferimento alle tabelle presenti nella sezione 3.8. Lavoro a tempo parziale

In caso di necessità di assentarsi durante tali fasce orarie è necessario avvisare preventivamente il responsabile e inserire il giustificativo nell'apposito applicativo aziendale.

Responsabile: Per Responsabile (precisato all'interno dell'Organigramma aziendale) si intende colei/colui che ricopre posizioni che prevedono il coordinamento di persone. La/Il Responsabile, inoltre, indirizza le attività del team e ne risponde da un punto di vista formale e di processo.

Welfare aziendale: Con l'espressione “welfare aziendale” si identificano somme, beni, prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale e per questo esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente.

Decorrenza, durata e varie

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza dalla data di stipula, salvo diverse decorrenze specificatamente indicate, e scadrà il 31.12.2026.

Si intenderà tacitamente rinnovato qualora non venga data disdetta per iscritto da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

ALLEGATI

Allegato I – Lotta al cambiamento climatico

Scheda I - abitazioni che favoriscono la mitigazione al cambiamento climatico		
Classe energetica	Intervalli in EPgl	Compatibilità con caratteristica climatica positiva
A4	$X \leq 0,40 \text{ EPgl}$	Sì
A3	$0,40 \text{ EPgl} < X \leq 0,60 \text{ EPgl}$	Sì, per edifici già esistenti
A2	$0,60 \text{ EPgl} < X \leq 0,80 \text{ EPgl}$	Sì, per edifici già esistenti
A1	$0,80 \text{ EPgl} < X \leq 1,00 \text{ EPgl}$	Sì, per edifici già esistenti
B	$1,00 \text{ EPgl} < X \leq 1,20 \text{ EPgl}$	Sì, per edifici già esistenti
C	$1,20 \text{ EPgl} < X \leq 1,50 \text{ EPgl}$	No
D	$1,50 \text{ EPgl} < X \leq 2,00 \text{ EPgl}$	No
E	$2,00 \text{ EPgl} < X \leq 2,60 \text{ EPgl}$	No
F	$2,60 \text{ EPgl} < X \leq 3,50 \text{ EPgl}$	No
G	$X > 3,50 \text{ EPgl}$	No

Riferimenti e definizioni	
Definizione della classe energetica e degli intervalli EPgl corrispondenti	Il simbolo utilizzato a livello europeo per la misurazione della prestazione energetica è l'EPgl. La misurazione della prestazione energetica viene calcolata in base al rapporto kWh/m ² anno, ovvero i kWh al metro quadro necessari per riscaldare l'immobile d'inverno, raffrescarlo d'estate, produrre acqua calda, illuminarlo e ventilarlo per un anno.
Definizione della soglia di compatibilità della classe energetica alle caratteristiche climatiche positive	La proposta di revisione della Energy Performance of Building Directive (EPBD, Direttiva 2010/31/UE) prevede che tutti gli edifici esistenti dovranno raggiungere la classe energetica D entro il 2033 e i nuovi edifici dovranno essere nZEB ovvero edifici a energia quasi zero entro lo stesso anno (classe energetica A4). Considerato che gli edifici sono responsabili del 40% del consumo globale di energia nell'Unione Europea, questa misura, unitamente ad un maggiore utilizzo di energia da fonti rinnovabili, consentirebbe alla stessa UE di conformarsi all'impegno degli accordi di Parigi di mantenere la temperatura globale ben al di sotto di 2°C.

Scheda II - autovetture che favoriscono la mitigazione al cambiamento climatico	
Caratteristica ambientale	Compatibilità con caratteristica climatica positiva
Emissioni di CO ₂ pari a zero	Sì
Emissioni di CO ₂ inferiori a 50 g CO ₂ /km	Sì, per autovetture acquistate entro il 31 dicembre 2025
Emissioni di CO ₂ maggiori di 50 g CO ₂ /KM	No

Riferimenti e definizioni	
Definizione Emissioni specifiche di CO₂	Così come definite dall'articolo 3, paragrafo 1, lettera h), del regolamento (UE) 2019/631.

Scheda III - Altri beni mobili che favoriscono la mitigazione al cambiamento climatico		
Mobilità	Ciclomotori e motocicli	
	Caratteristica ambientale	Compatibilità con caratteristica climatica positiva
	Emissioni di CO2 pari a zero	Sì
	Emissioni di CO2 maggiori a 0	No
	Altra mobilità personale	
	Caratteristica ambientale	Compatibilità con caratteristica climatica positiva
	Dispositivi di mobilità personale la cui propulsione deriva dall'attività fisica dell'utilizzatore, da un motore a zero emissioni o da una combinazione di motore a zero emissioni e attività fisica.	Sì
	Altri dispositivi di mobilità personale	No
Elettrodomestici	Lavatrici, lavasciuga, lavastoviglie, frigoriferi, TV, monitor, forni	
	Classe energetica	Intervalli di efficienza energetica
	A	Sì
	B	No
	C	No
	D	No
	E	No
	F	No
	G	No

Allegato 2 – Verbale accordo destinazione T.F.R. residuo 2006 alle forme previdenziali integrative

VERBALE DI ACCORDO

In Milano il giorno 3 luglio 2023 tra

Gruppo Assimoco

e

le RSA FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e FNA

premesso che:

- E' specifico interesse delle parti valorizzare gli aspetti legati al benessere dei dipendenti e sviluppare ed ottimizzare tutti gli istituti identificati con il termine "Welfare aziendale". Visto che la Previdenza integrativa, realizzata in azienda con l'adesione dei dipendenti alla Cassa Previdenza del Gruppo Assimoco, costituisce punto fondamentale di questo sistema, si conviene, in accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali (d'ora in poi definite RSA) quanto segue.
- In seguito alle indicazioni fornite dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (Delibera Covip di Maggio 2009 e Delibera Covip di Maggio 2014, il conferimento a previdenza complementare di quote di TFR maturate prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. 252/2005 (c.d. "TFR pregresso"), è considerato ammissibile trattandosi di fonte di contribuzione eccezionale, che si affianca alle fonti ordinarie di finanziamento, valide per la generalità degli iscritti, il cui versamento è effettuato, di norma, con cadenze periodiche per tutta la fase di accumulazione, e laddove tale possibilità sia prevista da appositi accordi;
- l'art. 23, c.7-bis, del D. Lgs. 252/2005, prevede che il TFR pregresso, maturato entro il 31 dicembre 2006 e conferito dopo il 1° gennaio 2007 alla previdenza complementare è soggetto alle regole di tassazione previste dal regime transitorio di cui all'art. 23, c. 5 del decreto e concorre ad incrementare convenzionalmente la posizione individuale in corrispondenza dei periodi di formazione del TFR conferito;
- anche in considerazione della rilevante finalità sociale della previdenza complementare, oltre che del quadro normativo che regola le prestazioni pensionistiche complementari in caso di accesso al trattamento pensionistico, le Parti convengono di intervenire sulla materia in favore degli iscritti alla Cassa di Previdenza del Gruppo Assimoco,

si conviene quanto segue

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. a far data dal 3 luglio 2023 il personale dipendente iscritto alla Cassa di Previdenza del Gruppo Assimoco potrà chiedere il trasferimento alla propria posizione individuale, in essere presso i Fondi in questione, del TFR pregresso ovvero delle quote di trattamento di fine rapporto già maturate accantonate presso la Assimoco S.p.A e la AssimocoVita S.p.a prima dell'adesione ad una forma di previdenza complementare
La richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con l'apposito modulo
3. si precisa che:
 - per quanto attiene i dipendenti della Assimoco S.p.A, azienda con più di 50 dipendenti e quindi TENUTA al conferimento del TFR al Fondo Tesoreria costituito presso l'INPS, la richiesta di cui al punto che precede potrà riguardare il TFR pregresso maturato fino al 31 dicembre 2006;

- per quanto attiene i dipendenti della Assimoco Vita S.P.A , azienda con meno di 50 dipendenti e quindi NON TENUTA al conferimento del TFR al Fondo Tesoreria costituito presso l'INPS, la richiesta di cui al punto che precede potrà riguardare l'intero ammontare del TFR comunque maturato ed accantonato in Azienda sino al momento della richiesta medesima;
4. l'Azienda darà corso al versamento del TFR pregresso alla Cassa di Previdenza del Gruppo Assimoco o al Fondo aperto "Il Melograno", comunicandolo per iscritto al lavoratore interessato, solo una volta verificata la sussistenza della quota di "TFR pregresso" disponibile per il trasferimento

Gruppo Assimoco

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

FNA

Policy Lavoro Agile (Smart Working)

NUOVI MODI DI LAVORARE

GRUPPO ASSIMOCO

Sommario

- 1 Premessa, nozione e obiettivi**
- 2 Destinatari accordo**
- 3 Accesso e Recesso**
- 4 Luogo di lavoro**
 - 4.1 Politiche di inclusione**
- 5 Disponibilità e trasparenza**
- 6 Salute e Sicurezza sul Lavoro**
- 7 Riservatezza, Privacy e Sicurezza digitale della Rete, degli Asset e delle Informazioni di Assimoco e dei suoi Clienti**
- 8 Connettività**
 - 8.1 Hotspot aziendale**
- 9 Trattamento economico**
- 10 Monitoraggio e valutazione dei risultati**
- 11 Conclusioni**

1 Premessa, nozione e obiettivi

Il Gruppo Assimoco attua politiche aziendali che favoriscono un migliore bilanciamento fra la vita privata e l'impegno lavorativo. Queste politiche sono attuate attraverso una più flessibile gestione della prestazione lavorativa, la principale di queste è la modalità di lavoro "Agile".

Si tratta di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata dagli art. 18 e ss. della Legge 22/05/2017 n° 81 e successive variazioni, che integra la prestazione lavorativa tradizionale nel quadro normativo di riferimento, senza modificare la posizione legale e contrattuale del o della dipendente (di seguito "persona") nell'organizzazione aziendale.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile presso un'altra sede è indicato con il termine "avoro da remoto o Smart Working".

2 Destinatari accordo

Lo Smart Working è un'opportunità concessa dal Gruppo Assimoco al proprio personale dipendente con adesione su base volontaria che prevede la possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa presso gli uffici aziendali o presso un'altra sede che risponda ai requisiti di sicurezza informatica e di sicurezza in materia di salute sul lavoro.

Tale modalità comporta la sottoscrizione di un accordo individuale e la partecipazione obbligatoria alla formazione prevista dalla normativa in materia.

Il Gruppo Assimoco ha inoltre inserito un percorso formativo sullo Smart Working all'interno del proprio processo di induction.

3 Accesso e Recesso

L'accordo di adesione su base volontaria allo Smart Working è da intendersi a tempo indeterminato e ha effetto a partire dalla data di decorrenza dello stesso, compatibilmente con i modi e i tempi di inserimento previsti dai singoli servizi.

Coloro che non avessero ancora aderito all'accordo in fase di assunzione potranno farlo in qualsiasi momento inoltrando la richiesta all'ufficio aziendale preposto.

Qualora la persona voglia recedere dal contratto deve effettuare una comunicazione scritta all'ufficio aziendale preposto, rispettando un termine di preavviso di 30 giorni e avendo cura di informare preventivamente il proprio o la propria responsabile.

Qualora l'azienda intenda recedere dal contratto deve effettuare una comunicazione scritta alla persona e al/alla responsabile rispettando un termine di preavviso di 30 giorni.

Nel caso di persone con disabilità ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura della persona.

In presenza di un giustificato motivo l'azienda ha facoltà di revoca o sospensione temporanea dell'accordo anche con effetto immediato.

4 Luogo di lavoro

L'attività lavorativa può essere effettuata alternativamente nella sede di lavoro o presso qualsiasi altra postazione che risponda ai requisiti di sicurezza informatica e di ergonomia (vedi Par. 6 "Salute e Sicurezza sul Lavoro"), senza che da ciò derivi una qualche modifica della sede di lavoro assegnata, che resta la medesima ad ogni effetto legale e contrattuale.

Il Gruppo Assimoco considera l'attività in presenza un elemento centrale per lo sviluppo e la costruzione di relazioni. L'azienda può sempre indicare quelle attività che per natura e scopo necessitano della presenza nelle sedi aziendali.

È cura di coloro che organizzano momenti di collaborazione specificare il luogo più adatto per lo svolgimento dell'attività.

L'azienda, inoltre, si fa promotrice di attività in presenza con l'obiettivo di:

- favorire la relazione tra le persone;
- prevenire i rischi di isolamento;
- mantenere vivo lo spirito aziendale.

Al fine di mantenere nel tempo la capacità di ricercare e generare relazioni e conversazioni di valore, un parametro per la valutazione del modello di lavoro da remoto è la "densità sociale".

È richiesta una presenza giornaliera presso la sede di Milano di almeno 150 persone, un obiettivo comune che è possibile raggiungere unicamente con il contributo mutualistico di tutti, che consente di consolidare la nostra identità e i benefici concreti portati dalla relazione che si instaura in presenza.

Viene rimarcata la centralità della persona, il riconoscimento del bilanciamento tra vita provata e lavorativa e la flessibilità nella scelta sulla modalità di lavoro: il criterio guida nella scelta del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa è identificato sulla base del tipo di prestazione che la persona deve svolgere, coerentemente agli obiettivi individuali e di team assegnati e alle eventuali linee guida aziendali.

È cura della persona programmare e comunicare le giornate di lavoro da remoto tramite l'apposito applicativo aziendale e gestire il proprio cartellino presenze.

Nell'ambito della stessa giornata lavorativa possono essere previste modalità miste che permettono di svolgere il proprio lavoro in parte in presenza e in parte da remoto, con l'obiettivo di ottimizzare le attività pianificate.

5 Politiche di inclusione

L'accordo di Smart Working, parte integrante di un più ampio sistema di welfare aziendale, si distingue per flessibilità, inclusività e volontarietà.

Per le persone con elementi di fragilità è prevista la possibilità di concordare una modulazione dello Smart Working compatibile con le necessità individuali.

6 Disponibilità e trasparenza

Durante la propria giornata lavorativa la persona deve essere rintracciabile tramite gli strumenti in suo possesso (mail, Microsoft Teams, cellulare aziendale).

La presenza individuale e la scelta del luogo di lavoro sono comunicati dalla persona:

- se in Sede, effettuando un'unica timbratura giornaliera al momento dell'ingresso;
- se in Smart Working, inserendo il relativo giustificativo nell'apposito applicativo aziendale e comunicando il luogo di lavoro prescelto se diverso dal domicilio.

L'azienda dichiara di non aver mai installato e di non voler installare sistemi impianti o programmi finalizzati al controllo a distanza dell'attività svolta dalle singole persone.

7 Salute e Sicurezza sul Lavoro

In linea generale, la persona si impegna ed è parte attiva nella scelta di spazi idonei allo svolgimento di un'attività lavorativa in conformità alle norme di Salute e Sicurezza vigenti che sono comunicate dalla Società attraverso informative e formazione specifica.

Il luogo in cui svolgere la prestazione di lavoro in regime di Smart Working deve essere individuato valutandone l'idoneità, i rischi di connessione e le condizioni che ne consentano la regolare esecuzione, nonché la riservatezza.

Per poter lavorare in modalità Smart Working la persona deve avere completato la formazione obbligatoria sulla sicurezza e aver preso visione della relativa informativa che viene consegnata con cadenza annuale.

L'azienda ha la facoltà di verificare il luogo di lavoro prescelto dalla persona.

8 Riservatezza, Privacy e Sicurezza digitale della Rete, degli Asset e delle Informazioni di Assimoco e dei suoi Clienti

Per un corretto utilizzo dei dispositivi IT e del relativo rispetto delle regole di comportamento in modalità di lavoro da remoto è disponibile nella Intranet aziendale "Security Handbook", nella sezione 'Privacy e Cyber Security' dell'area documentale.

È fondamentale segnalare prontamente qualsiasi evento anomalo dovesse presentarsi, ricordando inoltre che, un effetto indesiderato a seguito di un utilizzo personale dei dispositivi aziendali, può compromettere la sicurezza dei dati e delle reti di Assimoco, se non prontamente mitigato.

È responsabilità della persona formarsi sui temi di cyber risk e sicurezza dei dati fruendo di tutte le iniziative formative organizzate dall'azienda.

9 Connettività

Per svolgere l'attività lavorativa da remoto, è possibile utilizzare 'qualsiasi' connessione ad Internet, sia private (fibra e adsl delle proprie abitazioni) che pubbliche (aeroporti, stazioni, hotel, etc), sia tramite cavo che wi-fi.

È necessario e obbligatorio attivare la VPN in caso di utilizzo di connessioni internet pubbliche.

Il lavoratore/la lavoratrice deve assicurarsi, eventualmente confrontandosi con i colleghi del Service Desk, che la banda sia sufficiente per garantire le attività lavorative. In presenza di problematiche tecniche che impediscano o ritardino significativamente lo svolgimento dell'attività la persona deve darne immediata comunicazione al proprio/ alla propria responsabile e ridefinire la gestione della giornata lavorativa, laddove possibile, recandosi presso la sede di lavoro o fruendo di permessi e giorni di ferie.

9.1 Hotspot aziendale

È prevista la possibilità di utilizzare la connessione hotspot tramite cellulare aziendale solo durante le trasferte o in caso di impossibilità momentanea di collegarsi alla rete fissa.

Per collegarsi ad Internet e/o in VPN non è concesso l'uso della connessione Hotspot aziendale per attività da remoto.

Si ricorda che i dati di utilizzo dell'hotspot sono tracciati dall'azienda e oggetto di rendicontazione periodica.

10 Trattamento economico

La persona che svolge la prestazione da remoto ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.lgs. 15.6.2015, n. 81, nei confronti delle persone che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (art. 20, co. 1, legge 22.5.2017, n. 81).

11 Monitoraggio e valutazione dei risultati

Il monitoraggio sull'andamento del lavoro da remoto, svolto attraverso statistiche mensili e questionari interni rivolti a tutte le persone, esamina gli elementi di Adozione del modello, Soddisfazione delle Persone, Densità Sociale ed Efficacia dell'Organizzazione, per valutare l'impatto a livello di performance individuali e obiettivi di Gruppo e determinare possibili interventi correttivi.

Settimanalmente vengono comunicate, tramite mail indirizzata a tutto il personale, le informazioni sulla frequentazione dipendenti/somministrati al Centro Leoni.

12 Conclusioni

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, il rapporto di lavoro subordinato continuerà ad essere regolato dalla legge, dal contratto nazionale di categoria, dal contratto integrativo e Policy aziendali di gruppo, che qui si intendono integralmente richiamate così come il vigente codice sanzionatorio.