

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2022

Il giorno 15/7/2022,

tra

Banca Reale S.p.A., nella persona del Direttore Generale Massimo Luvìè, con l'assistenza di Giuseppe Pollio e della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, nelle persone di Mauro Paccione e Nicoletta Maria Ruggieri,

e

la RSA FISAC/CGIL nelle persone di Roberto Pozzati e Manuela Monaco e Massimo Scocca in rappresentanza della FISAC/CGIL Piemonte

si è convenuto quanto segue:

PREMESSA – RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

Le Parti concordano sull'importanza di conciliare gli obiettivi economici aziendali con quelli sociali ed ambientali. Ritengono che le scelte industriali debbano tenere prioritariamente in considerazione le ricadute sui lavoratori, sull'ambiente, sulla comunità, sulle istituzioni locali, sui soci/assicurati, sui collaboratori e sui fornitori.

Le Parti riaffermano il ruolo centrale delle lavoratrici e dei lavoratori di Banca Reale e del Gruppo, l'obiettivo della loro valorizzazione quale elemento indispensabile, oltre che strategico, per lo sviluppo dell'impresa e delle qualità dei singoli. Le Parti condividono l'opportunità di individuare forme di dialogo, coinvolgimento specifico e percorsi condivisi sui temi di Responsabilità Sociale nei riguardi delle Organizzazioni Sindacali, in quanto rappresentanti delle persone che lavorano in Azienda.

In coerenza con tali presupposti le Parti ritengono fondamentale il dialogo con

i portatori di interesse, il rispetto degli accordi e l'implementazione delle manifestazioni già sperimentate di responsabilità sociale, quali ad esempio la flessibilità oraria per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (orario flessibile, tempo parziale, lavoro agile), l'abitazione (alloggi in locazione/mutuo casa), l'attenzione alle questioni di genere (commissione pari opportunità), la tutela della salute (polizza infortuni e malattie), le soluzioni specifiche per il personale portatore di handicap, le politiche a favore dei lavoratori studenti, il trasporto eco-sostenibile (uso della bicicletta e del trasporto pubblico) e la formazione continuativa per tutti i dipendenti.

SFERA DI APPLICAZIONE

Art.1

Il presente contratto integrativo aziendale si applica al personale delle aree professionali **dalla 1° alla 3°** e ai quadri direttivi in servizio presso Banca Reale S.p.A., il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente CCNL bancario.

SALVAGUARDIA DELL' OCCUPAZIONE

Art.1 bis

Banca Reale S.p.A. e la RSA concordano sull'importanza decisiva di salvaguardare l'occupazione come valore umano e professionale e come patrimonio fondamentale per l'affermazione e lo sviluppo dell'Azienda.

La Banca riafferma la scelta del massimo sviluppo e valorizzazione delle capacità professionali interne e del loro prioritario utilizzo per le nuove e diverse esperienze aziendali.

La Banca, una volta all'anno entro il 30 giugno, fornirà alla RSA informazioni sulle esternalizzazioni in atto al 31 dicembre dell'anno precedente.

La Banca si adopererà a contenere il ricorso al lavoro straordinario e a monitorare con la RSA gli andamenti del fenomeno. In coerenza con quanto previsto dal CCNL, la Banca fornirà, di norma, con cadenza mensile alla RSA un prospetto riassuntivo delle ore di straordinario e di banca ore effettuate dai dipendenti.

Le Parti convengono di recepire l'accordo del 22/2/2016 su "anzianità a livello di Gruppo – D. Lgs. 23/2015" nell'Allegato B del presente CIA.

OSSERVATORIO PER GLI INQUADRAMENTI

Art. 2

Le parti, ferme restando le rispettive autonomie e le distinte responsabilità, convengono che l'istituzione di un Osservatorio costituisca uno strumento idoneo per l'acquisizione e lo scambio di elementi conoscitivi circa l'inquadramento dei dipendenti.

A tale scopo concordano che lo stesso sia a composizione paritetica, formato da quattro componenti, due di nomina aziendale e due designati dalla RSA e che

abbia le seguenti finalità:

- condurre studi circa i rapporti tra le mansioni svolte e l'inquadramento minimo previsto dal contratto;
- esaminare l'evoluzione dei profili professionali anche in relazione a mutamenti del contesto organizzativo e/o all'introduzione di nuove tecnologie;
- verificare la coerenza fra gli inquadramenti minimi applicati e quelli previsti dal CCNL per le singole figure professionali.

PREMIO AZIENDALE

Art. 3

In considerazione delle previsioni di cui all'art. 51 48 del vigente CCNL, nonché delle valutazioni effettuate dalle parti, viene erogato al personale che abbia superato il periodo di prova ed in servizio alla data di corresponsione un premio aziendale determinato sulla base del risultato lordo per dipendente conseguito nell'esercizio di riferimento, secondo quanto di seguito indicato.

1) Premio aziendale e Piano di Welfare aziendale

Dall'anno 2018, nel caso in cui dall'applicazione della seguente formula:

$$\frac{\text{utile operatività lordo anno N} / \text{n}^\circ \text{ dipendenti anno N}}{\text{utile operatività lordo anno N-1} / \text{n}^\circ \text{ dipendenti anno N-1}} > 1$$

risulti un incremento di produttività, ai dipendenti come definiti al primo comma del presente articolo spetta un premio di produttività variabile determinato dalla formula sotto riportata:

$$\frac{\text{utile operatività lordo anno N}}{\text{numero dipendenti}}$$

- Per "utile operatività lordo anno N si intende l'utile di operatività corrente al lordo delle imposte risultante a bilancio;
- per numero di Dipendenti si intende il numero di Dipendenti in servizio al 31/12 dell'anno precedente a quello di corresponsione del premio

Il premio aziendale sarà pari agli importi risultanti dalle seguenti tabelle, a condizione che l'utile sopra definito, dell'anno di riferimento, sia maggiore di zero, e sarà determinato sulla base delle 3 seguenti fasce:

- Fascia 1: Risultato lordo per dipendente fino a 15.000 euro;
- Fascia 2: Risultato lordo per dipendente compreso fra 15.001 e 35.000 euro;

- Fascia 3: Risultato lordo per dipendente maggiore di 35.000 euro.

dall'anno 2022			
liv.	fascia 1	fascia 2	fascia 3
4.4			
4.3			
4.2			
4.1			
3.4	1.150 + € 140	1.780 + € 200	2.080 + € 170
3.3			
3.2			
3.1			
2.3			
2.2			
2.1			

Qualora sussistano le condizioni previste dalla vigente normativa, il dipendente potrà richiedere la corresponsione in denaro, fruendo dei benefici fiscali tempo per tempo vigenti, ovvero, in sostituzione del denaro, l'accesso ai servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR previsti nel piano di welfare aziendale riportato nell'Allegato C.

Ciascun anno, **entro il 15/5**, il dipendente dovrà comunicare a Risorse Umane la propria opzione per i servizi di welfare relativi agli importi dell'anno precedente; contestualmente dovrà altresì comunicare la destinazione di eventuali importi residui non utilizzati entro il 30/11 (contributo al Fondo Pensione, ovvero corresponsione con la mensilità di dicembre).

2) Premio aziendale

~~A decorrere dall'anno 2018,~~ nel caso in cui ~~dall'applicazione della~~ **dalla** formula di cui al punto 1) non risulti un incremento di produttività, troverà applicazione la seguente disciplina in sostituzione di quanto previsto dal citato punto 1):

utile operatività lordo anno N

numero dipendenti

- Per "utile operatività lordo anno N" si intende l'utile di operatività corrente al lordo delle imposte risultante a bilancio;
- per numero di Dipendenti si intende il numero di Dipendenti in servizio al

31/12 dell'anno precedente a quello di corresponsione del premio

Il premio aziendale sarà pari agli importi risultanti dalla seguente tabella, a condizione che l'utile sopra definito, dell'anno di riferimento, sia maggiore di zero, e sarà determinato sulla base delle 3 seguenti fasce:

- Fascia 1: Risultato lordo per dipendente fino a 15.000 euro;
- Fascia 2: Risultato lordo per dipendente compreso fra 15.001 e 35.000 euro;
- Fascia 3: Risultato lordo per dipendente maggiore di 35.000 euro.

Dall'anno 2022			
liv.	fascia 1	fascia 2	fascia 3
4.4			
4.3			
4.2			
4.1			
3.4	1.150 + € 140	1.780 + € 200	2.080 + € 170
3.3			
3.2			
3.1			
2.3			
2.2			
2.1			

Il premio aziendale viene corrisposto nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento. **Per l'anno in corso, il conguaglio con quanto già erogato nel mese di maggio verrà effettuato entro il mese di dicembre 2022.**

Ai Dipendenti assunti in corso d'anno il premio compete in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento.

Le parti convengono che tale premio sarà computabile nel TFR.

In ogni caso restano ferme le disposizioni contenute nell'art. 51 **48**, c. 9, 10 e 11 del vigente CCNL.

Erogazione straordinaria

Ai Dipendenti che abbiano superato il periodo di prova, in servizio alla data di firma del presente CIA e alla data di erogazione, sarà corrisposta una somma *una tantum* onnicomprensiva, anche della pregressa vacanza contrattuale, **che sarà erogata nel mese di settembre 2022.**

Tale erogazione spetta in proporzione al periodo di servizio prestato nel 2021; si fa riferimento alla mensilità di dicembre 2021 per stabilire il livello valido per la determinazione dell'importo spettante.

Inoltre, tenuto conto dell'eccezionalità del contesto socio-economico, le Parti convengono di riconoscere l'importo di € 1.360,00 stabilito per il livello 3.4 anche ai livelli sottostanti.

livelli	Importi
3.1 →3.4	1360
4.1 - 4.2	1550
4.3 - 4.4	1900

DIFESA DELLA SALUTE

Art. 4

Ferma l'applicazione integrale del Decreto Legislativo 9/4/2008 n. 81 la Banca, convenendo sull'importanza primaria della tutela della salute psicofisica dei lavoratori, conferma il proprio costante impegno a migliorare le condizioni ambientali, ergonomiche e di lavoro dei propri Dipendenti.

In particolare, ferme le disposizioni di cui all'articolo 173 e seguenti del Decreto legislativo n. 81/2008 in tema di visite mediche per i lavoratori ivi indicati, per il Personale operante presso il Call Center è prevista, una volta all'anno, una visita audiometrica ed una visita otorinolaringoiatrica. Le suddette visite saranno a cura e a carico dell'Impresa nell'ambito delle procedure del sopracitato D.Lgs. n. 81/2008.

Le parti si impegnano ad effettuare la valutazione dello stress lavoro correlato, così come previsto ex Decreto Lgs. 81/2008, estendendola alla valutazione approfondita, di secondo livello, e comprensiva dei rischi psicosociali, in base agli strumenti tempo per tempo validati scientificamente come più idonei alla realtà organizzativa aziendale, coinvolgendo gli R.L.S. nell'individuazione del percorso metodologico da adottare.

Per la condivisione dei temi sopra esposti sarà previsto un incontro annuale fra Direzione Generale e RSA, con la partecipazione del Datore di Lavoro per la Sicurezza e degli RLS. Tale incontro potrà essere organizzato anche a livello di Gruppo.

Le Parti riconoscono l'opportunità di azioni volte all'informazione e alla prevenzione del fenomeno delle violenze morali e delle persecuzioni psicologiche nell'ambiente di lavoro - rilevanti per le lavoratrici e per i lavoratori, nonché per le ricadute negativa sulle Aziende – e alla tutela della lavoratrice e/o del lavoratore rispetto ad esso.

La prevenzione consisterà anche in:

- Monitoraggio ed analisi della conoscenza del fenomeno anche attraverso la diffusione di questionari.
- Promozione della cultura e della sensibilità sul tema anche attraverso l'elaborazione di proposte formative.

Le Parti convengono di recepire il protocollo sanitario "Sostegno post-evento traumatico (rapina/aggressione)" nell'Allegato D del presente CIA.

SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 5

In materia di garanzie volte alla sicurezza sul lavoro ex D.Lgs. 81/2008 le parti convengono che il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) previsto dall'art. 47, D.Lgs. 81/2008, sia eletto fra i lavoratori secondo la procedura stabilita nell'Allegato "A" al presente CIA.

Il rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha le attribuzioni indicate nell'art. 50, D.Lgs. 81/2008, e durerà in carica 4 anni. Scaduto tale periodo manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, sino all'entrata in carica del nuovo rappresentante.

L'accesso ai luoghi di lavoro da parte del Rappresentante avverrà dando preventiva comunicazione al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi delegato.

Per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria il R.L.S. avrà a disposizione 15 ore annue, con esclusione delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'art. 50 del D. Lgs. 81/2008, punti b), c), d), ed l). In tutti i casi in cui il R.L.S., per svolgere le sue specifiche funzioni, debba assentarsi dal proprio posto di lavoro, dovrà darne preventivo avviso all'Impresa, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate. Infine, dovrà rispettare rigorosamente il segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle funzioni espletate, imposto dall'art. 50, c. 6, D.Lgs. 81/2008.

PARI OPPORTUNITÀ

Art. 6

In riferimento all'art. 16 ~~15~~ del vigente CCNL e alla legge 125/91 si conviene di costituire una Commissione Paritetica composta da 3 membri designati dalle RSA e da 3 membri designati dalla Società.

La Commissione si riunirà per tenere sotto osservazione gli aspetti della vita lavorativa relativi all'utilizzo professionale ed al coinvolgimento nei processi formativi e potrà formulare progetti di azioni positive per il personale femminile e verificherà gli sviluppi e gli effetti degli eventuali progetti realizzati.

Nell'espletamento dei suddetti compiti consultivi, la Commissione terrà conto del lavoro della Commissione istituita a livello nazionale.

La Commissione si riunirà almeno una volta l'anno con la Direzione Generale e le RSA per informare del proprio lavoro e per discutere dei problemi emersi nel corso delle proprie attività.

La Società fornirà dati conoscitivi sulla situazione aziendale concernenti il personale femminile.

Ogni componente della Commissione può usufruire di un monte ore annuo retribuito di 20 ore.

Le Parti si impegnano, in collaborazione con la CPO aziendale, a trovare soluzioni per prevenire, ridurre e ove possibile eliminare le disparità di trattamento eventualmente presenti in azienda (genere, disabilità, orientamento sessuale, età, ecc.). A tal fine sarà previsto tra Direzione Generale, OO.SS. e CPO un incontro annuale per la condivisione dei progressi avvenuti in materia nel corso dell'anno. Tale incontro potrà essere organizzato anche a livello di Gruppo; in tal caso la partecipazione, anziché della CPO, sarà di GEA.

Verrà prestata particolare attenzione al gender pay gap e alla prevenzione

delle molestie di genere, anche in collaborazione con gli RLS.

Le Parti convengono di recepire la “Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro” sottoscritta da ABI e OO.SS. in data 12/2/2019 nell'Allegato E del presente accordo.

DECORRENZA E DURATA

Art. 7

Il presente contratto avrà effetto dalla data di firma, salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, e scadrà **il 30/6/2024**.

Si intenderà tacitamente rinnovato per un uguale periodo qualora non venga data disdetta scritta da una delle parti entro tre mesi dalla scadenza.

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA - PROCEDURA ELETTORALE
--

Una Commissione Elettorale verrà costituita presso la sede di Banca Reale almeno trenta giorni prima della data fissata per lo spoglio e scrutinio delle schede. Detta commissione formata da tre membri designati dalle OO.SS. costituite presso la Società, provvederà alle operazioni di voto ed al relativo scrutinio.

Le RSA, inoltre, comunicheranno alla Commissione Elettorale i nominativi dei candidati.

E' riconosciuto il diritto di voto a tutti i Dipendenti di Banca Reale in servizio con contratto a tempo indeterminato alla data di distribuzione/spedizione della scheda elettorale.

Il voto viene espresso mediante scheda di votazione che dovrà pervenire alla Commissione Elettorale secondo tempi e modalità che la Commissione stessa indicherà.

Le votazioni avvengono a scrutinio segreto e devono essere effettuate nel seguente modo:

- a) ogni Dipendente può esprimere un solo voto; sulla scheda deve essere indicato il cognome ed il nome del candidato, prescelto esclusivamente tra quelli della lista elettorale;
- b) dopo aver compilato la scheda, il votante ha cura di piegarla e depositarla personalmente nell'apposita urna alla presenza degli scrutatori, i quali devono prendere nota dell'avvenuta votazione;
- c) il personale non operante presso la sede vota per corrispondenza; riceverà – unitamente alla lista dei candidati- una busta bianca contenente la scheda per la votazione ed una seconda busta preintestata.

Esercitato il diritto di voto secondo quanto indicato al precedente punto a), dovrà inserire e sigillare la scheda di votazione nella busta bianca, e introdurla a sua volta nella busta preintestata, che andrà completata con nome e cognome e sede di lavoro del votante:

Mittente: Sig./Sig.ra.....

Sede di lavoro in

Tale busta dovrà essere inoltrata alla Commissione Elettorale; la busta verrà aperta a cura della Commissione Elettorale, che provvederà ad inserirla nell'urna, prendendo nota dell'avvenuta votazione.

Le buste preintestate dovranno pervenire, a cura del votante (usufruendo dei normali circuiti della posta diretta alla Direzione dalle sedi ed uffici periferici), alla Commissione che le custodirà fino alla data stabilita per lo spoglio.

Saranno ritenute valide le schede le cui buste, completate con i dati del mittente, risultino consegnate alla Commissione entro il giorno e l'ora stabiliti dalla Commissione elettorale stessa.

In ogni caso, non vengono prese in considerazione le buste pervenute alla Commissione dopo la chiusura dei seggi.

Le buste preintestate e l'originale del verbale, di cui al successivo alinea, verranno raccolti in un plico che, controfirmato dai Commissari componenti la Commissione, verrà conservato a cura della Società almeno fino all'avvenuta futura nomina di rappresentanti per il quadriennio successivo.

Dell'operazione di spoglio e scrutinio delle schede elettorali verrà redatto apposito verbale, nel quale verrà registrata, tra l'altro, la integrità e regolarità delle schede pervenute, il numero dei votanti e quello degli aventi diritto in base all'elenco, l'esito dello scrutinio e la lista degli eletti con l'indicazione delle preferenze ottenute da ciascun candidato e quant'altro i membri della Commissione riterranno opportuno verbalizzare.

Sulla validità della votazione non influisce il numero degli esercitanti di fatto il diritto di voto.

Non è ammesso il voto per delega.

Risulterà eletto il candidato che avrà raccolto il maggior numero di voti; in caso di cessazione dal servizio o dimissioni subentrerà il primo non eletto e così via. La Commissione redigerà una nota di proclamazione del rappresentante eletto, sottoscritta da tutti i componenti della Commissione, che verrà portata a conoscenza dei lavoratori a cura delle OO.SS., così come ne verrà data copia alla Direzione Generale ed agli altri organi previsti dal D.lgs. 81/2008.

ACCORDO SU ANZIANITA' A LIVELLO DI GRUPPO - D.Lgs. 23/2015

Il giorno 22/2/2016,

tra

la Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, in persona del Direttore Generale Luca Filippone, con l'assistenza della Direzione Risorse nelle persone di Marco Barioni, Renzo Liaj e Nicoletta Maria Ruggieri,

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali della Società Reale Mutua di Assicurazioni, Reale Immobili S.p.A., Reale ITES GEIE, Italiana Assicurazioni S.p.A., Blue Assistance S.p.A. e Banca Reale S.p.A. (di seguito Società del Gruppo), nelle persone di:

- Massimo Scocca, Stefano Barbero, Roberto Rostagno, Roberto Padello, Roberto Pozzati, Rossano Massetti, Maurizio Napoli, Riccardo Pes, Maria Rita Angelico e Andrea Utensili per la FISAC/CGIL;
- Antonella Macciò, Guido Barco, Walter Abbate e Giovanni Amatulli per la FIRST/CISL;
- Andrea Chiesura, Riccardo Pautasso, Giorgio Ghibellini, Susanna Radeglia, Ester Vignoli e Patrizia Bergami per la UILCA;
- Roberto Perozeni, Maurizio Bostiga e Ottaviano d'Albertas per la FNA;
- Fabrizio Storti, Pietro Romano, Arnaldo De Marco e Riccardo Gatti per lo SNFIA;

premesso che

-alcuni istituti previsti dal CCNL ANIA e dai contratti integrativi aziendali delle Società del Gruppo includono, nel computo degli anni di effettivo servizio, anche i periodi prestati presso altre Società dello stesso Gruppo assicurativo;

-il D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, ha introdotto disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti per le assunzioni effettuate dalla sua entrata in vigore (7/3/2015);

si conviene quanto segue:

in caso di passaggio del dipendente da una Società ad un'altra del Gruppo, l'anzianità effettiva di servizio già maturata senza soluzione di continuità viene mantenuta anche ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 23/2015.

la Capogruppo
Società Reale Mutua di Assicurazioni

RSA

PIANO DI WELFARE AZIENDALE

TABELLA DEI SERVIZI OFFERTI

CATEGORIA SERVIZI	ELENCO SERVIZI	BENEFICIARIO	LIMITE ALL'AGEVOLAZIONE FISCALE	MODALITA' DI FRUIZIONE DEL SERVIZIO
ISTRUZIONE SCOLASTICA	Sono comprese le spese relative alla formazione dei familiari del dipendente, dalle rette per l'asilo nido al master di specializzazione universitaria. A titolo esemplificativo e non esaustivo: Asilo Nido, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi Scuole Materne, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi scuole Elementari, Medie, Superiori, Università e Master riconosciuti (pubbliche o private) testi scolastici inclusi nel piano di studi dell'istituto frequentato corsi di lingue presso istituti accreditati frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali servizi di baby sitting	Familiari	Nel limite dell'importo del premio convertito	Servizio a rimborso: Il dipendente chiede a rimborso, in tutto o in parte, le spese sostenute, che gli verranno erogate in busta paga
ASSISTENZA FAMILIARI ANZIANI >75 ANNI E/O FAMILIARI NON AUTOSUFFICIENTI	sono compresi tutti i servizi di assistenza sia diurni che notturni, domiciliari e non. A titolo esemplificativo e non esaustivo: residenze sanitarie assistenziali centri diurni badanti ed infermiere professionali	Familiari	Nel limite dell'importo del premio convertito	Servizio a rimborso: Il dipendente chiede a rimborso, in tutto o in parte, le spese sostenute, che gli verranno erogate in busta paga
CULTURA E TEMPO LIBERO	Ricreazione e Sport: sono compresi tutti i servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria. A titolo esemplificativo e non esaustivo: abbonamenti/ingressi a teatri, cinema, musei, parchi divertimento abbonamenti/ingressi a palestre, piscine, corsi di tipo sportivo e/o ricreativo di vario genere	Familiari e Dipendente	Nel limite dell'importo del premio convertito	Fruizione diretta: Il dipendente dovrà acquistare il servizio che verrà messo a disposizione. Non potrà chiedere a rimborso il costo dei servizi direttamente sostenuto

	ingressi alle terme, sedute fisioterapiche, trattamenti riabilitativi attività educative quali corsi di musica, cucina, informatica e lingua prenotazione di pacchetti viaggio in agenzia convenzionata			
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	Previdenza Complementare	Dipendente	Nel limite dell'importo del premio convertito	Versamento aggiuntivo sul fondo pensione a cui il dipendente risulta iscritto
BUONI ACQUISTO	Buoni acquisto (voucher): sono compresi buoni acquisto di valore non superiore ai 258,23 Euro annui. A titolo esemplificativo e non esaustivo: buoni benzina e buoni spesa buoni acquisto da utilizzarsi presso catene della grande distribuzione (Amazon, Euronics, Decathlon, etc)	Dipendente	Euro 258,23* annui	Fruizione diretta: Il dipendente dovrà richiedere il buono/voucher che verrà messo a disposizione. Non potrà chiedere a rimborso spese sostenute

Legenda:

Colonna "BENEFICIARIO":

Familiari

=

I beneficiari sono i familiari del dipendente così come definiti dall'art. 12 TUIR (**il dipendente non è incluso**)

In particolare per familiari si intendono:

- coniuge non legalmente ed effettivamente separato (anche da unioni civili);
- figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati;
- ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile
- genitori;
- fratelli/sorelle, anche unilaterali
- suoceri/suocere

Non rientrano tra i familiari beneficiari i conviventi *more uxorio*

Dipendente

=

Il beneficiario è solo il dipendente.

Colonna "LIMITE ALL'AGEVOLAZIONE FISCALE":

*

=

Tale limite è da intendersi annuo e terrà conto degli altri *fringe benefit* di cui ciascun dipendente ha già fruito nell'anno di percezione del premio

ALLEGATO D

INSERIRE PROTOCOLLO (rapina/aggressione)

ALLEGATO E

INSERIRE DICHIARAZIONE CONGIUNTA ABI/OO.SS. (molestie)

Il presente CIA si intende sottoscritto essendo tutte le persone indicate presenti in collegamento video e reciprocamente riconoscibili.