

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
BLUE ASSISTANCE S.p.A.

Il giorno 28/10/2022

tra

BLUE ASSISTANCE S.p.A., in persona dell'Amministratore Delegato Marco Mazzucco, con l'assistenza del Direttore Generale Sergio Bortolami e della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, nelle persone del Direttore Risorse Mauro Paccione e della Responsabile Relazioni Sindacali Nicoletta Maria Ruggieri

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali di Blue Assistance S.p.A., con l'assistenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni:

- FISAC/CGIL, nelle persone di Maurizio Napoli, Debora Salvo, Rossano Massetti, Massimo Scocca, Stefano Barbero e Roberto Rostagno;
- FNA, nella persona di Maurizio Bostiga, Ottaviano D'Albertas e Roberto Perozeni;
- FIRST/CISL, nella persona di Antonella Macciò e Paolo Antonio Pastura;
- UILCA, nelle persone di Susanna Radeaglia e Andrea Chiesura;
- SNFIA, nelle persone di Maria Antonietta Paganelli, Fabrizio Storti, Arnaldo De Marco e Roberto Mazzetti;

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 collaboratori e sui fornitori.

Le Parti riaffermano il ruolo centrale delle lavoratrici e dei lavoratori di Blue Assistance 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 a distanza, 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.

ART. 1 – SFERA DI APPLICAZIONE

1.1. Il presente accordo aziendale si applica con decorrenza dalla data di firma, salvo diversa decorrenza prevista dai singoli articoli, al Personale non Dirigente di BLUE ASSISTANCE S.p.A., il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente C.C.N.L. ANIA *«Disciplina dei Rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il Personale Amministrativo e quello addetto all'Organizzazione Produttiva ed alla Produzione»*.

ART. 1 bis – SALVAGUARDIA DELL' OCCUPAZIONE

1bis.1. In coerenza con quanto previsto dall'art. 1 bis del CCNL ANIA le parti si incontreranno, una volta all'anno entro il 30 giugno, per monitorare e verificare gli assetti operativi relativi all'attività di liquidazione danni; in tale circostanza la Società fornirà alle RSA informazioni circa le competenze del personale liquidativo.

1bis.2. In caso di nuove assunzioni di personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima troverà applicazione quanto previsto dall'art. 15 del presente C.I.A.

1bis.3 La Società e le R.S.A. 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 Società riafferma la scelta del massimo sviluppo e valorizzazione delle capacità professionali interne e del loro prioritario utilizzo per le nuove e diverse esperienze aziendali.

1bis.4 La Società, una volta all'anno entro il 30 giugno, fornirà alle R.S.A. informazioni sulle esternalizzazioni in atto al 31 dicembre dell'anno precedente.

1bis.5 La Società si adopererà a contenere il ricorso al lavoro straordinario e a monitorare con le R.S.A. gli andamenti del fenomeno e fornirà, di norma, con cadenza trimestrale alle R.S.A. un prospetto riassuntivo delle ore di straordinario effettuate dai dipendenti.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono di recepire l'accordo del 22/2/2016 su "anzianità a livello di Gruppo – D. Lgs. 23/2015" nell'Allegato 10 del presente CIA.

ART. 2 – DIFESA DELLA SALUTE

2.1. 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 di cui alla Disciplina Speciale, Parte Terza sono previste una volta all'anno, una visita audiometrica ed una visita otorinolaringoiatrica. Le suddette visite saranno a cura e carico dell'Impresa nell'ambito delle procedure del sopracitato D.Lgs. 81/2008.

2.2. Il periodo di conservazione del posto di lavoro di cui all'art. 44, 6° comma del vigente C.C.N.L. viene aumentato di sei mesi.

2.3. Le parti convengono che in materia di elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza si applica quanto previsto nell'Allegato 8.

2.4 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.

2.5 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 negative sulle Aziende – e alla tutela della lavoratrice e/o del lavoratore rispetto ad esso.

A tal fine, le Parti dichiarano che faranno proprie e collaboreranno attivamente a tutte le iniziative eventualmente messe in atto dall'Osservatorio Nazionale sul Mobbing istituito dal CCNL 2003 (attualmente art. 51 del CCNL ANIA vigente).

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.

ART. 3 – ORARIO E MAGGIORAZIONI ORARIE

3.1. Conformemente a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. ANIA, l'orario normale di lavoro è attualmente di 37 ore settimanali così ripartite:

a) per il personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima del vigente C.C.N.L. ANIA, l'orario di lavoro è articolato secondo gli schemi di cui all'Allegato 1.

Al personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima del vigente C.C.N.L. ANIA, ad eccezione degli addetti con qualifica di "supervisor", viene riconosciuta la possibilità di scegliere liberamente l'orario di inizio e, indipendentemente da quest'ultimo, l'orario di termine dell'attività lavorativa entro i seguenti limiti:

- **"SETTIMANA A"**

- nelle giornate di 8 ore entrata tra le ore 7:45 e le ore 8:00 (8:15 ~~dall'1/4/2018~~) e uscita tra le ore 16:45 e le ore 17:15

- nella giornata di 5 ore

- a) "Mattino" entrata tra le 7:45 e le ore 8:00 (8:15 ~~dall'1/4/2018~~) e uscita tra le ore 13:00 (12:45 ~~dall'1/4/2018~~) e le ore 13:15

- b) "Pomeriggio" entrata tra le 12:45 e le ore 13:00 (13:15 ~~dall'1/4/2018~~) e uscita tra le ore 18:00 e le ore 18:15

- **"SETTIMANA B"**

- nelle giornate di 8 ore entrata tra le ore 8:45 e le ore 9:15 e uscita tra le ore 18:00 (17:45 ~~dall'1/4/2018~~) e le ore 18:15

- nella giornata di 5 ore

- a) "Mattino" entrata tra le 8:45 e le ore 9:15 e uscita tra le ore 14:00 (13:45 ~~dall'1/4/2018~~) e le ore 14:15

- b) "Pomeriggio" entrata tra le 12:45 e le ore 13:00 (13:15 ~~dall'1/4/2018~~) e uscita tra le ore 18:00 e le ore 18:15

Resta inteso che l'orario flessibile non si applica nella giornata del sabato per la quale trova applicazione quanto già disciplinato nell'Allegato 1. Non si applica altresì nelle semifestività, nelle quali si ripristina l'orario normale "rigido" di lavoro.

Inoltre il personale di cui sopra ha facoltà di scegliere la durata dell'intervallo meridiano, nelle sole giornate da 8 ore, tra un minimo di 45 e un massimo di 60 minuti (dalle 12:00 alle 13:00 per la "SETTIMANA A" e dalle 13:00 alle 14:00 per la "SETTIMANA B"). ~~A decorrere dall'1/4/2018~~, Nelle citate giornate e ferma la durata dell'intervallo meridiano sopra indicato, è data facoltà al

dipendente di posticipare fino a 15 minuti l'uscita (dalle 12:00 fino alle 12:15 e dalle 13:00 fino alle 13:15) e, di conseguenza, di posticipare fino a 15 minuti l'ingresso (dalle 13:00 fino alle 13:15 e dalle 14:00 fino alle 14:15).

Tale orario flessibile è disciplinato dall'Allegato 1/A del vigente C.I.A.

b) per il personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Terza del vigente C.C.N.L., l'orario di lavoro è articolato su turni e distribuito secondo gli schemi di cui all'Allegato 2.

3.2. Oltre a quanto previsto dal vigente C.C.N.L., ciascun addetto di cui alla Disciplina Speciale Parte Terza del vigente C.C.N.L. ha diritto alle seguenti maggiorazioni della paga oraria:

- una maggiorazione pari al ~~32,5%~~ 34% (36% dall'1/11/2022) per le ore prestate dalle ore 21.00 alle ore 7.00;
- una maggiorazione pari al ~~37,5%~~ 39% (41% dall'1/11/2022) per le ore prestate nelle domeniche e nei giorni festivi infrasettimanali non destinati al riposo;
- una maggiorazione pari al ~~17,5%~~ 19% (21% dall'1/11/2022) per le ore prestate nella giornata di sabato dalle ore 14.00 alle ore 20.00 e nei giorni semifestivi.

Ciascun addetto di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima del vigente C.C.N.L. ha diritto ad una maggiorazione della paga oraria pari al 15% (17% dall'1/11/2022) per le ore prestate nella giornata di sabato dalle ore 8.00 alle ore 13.00.

Le nuove maggiorazioni avranno effetto dal mese di novembre con pagamento sullo stipendio del mese di dicembre 2022.

In luogo di quanto indicato nel precedente capoverso, ciascun addetto di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima del vigente C.C.N.L. ha diritto al seguente trattamento economico per le ore prestate nella giornata di sabato dalle ore 8.00 alle ore 13.00:

a) ciascun addetto con qualifica di "supervisor" ha diritto ad una maggiorazione della paga oraria correlata al numero di presenze annue nella giornata del sabato, secondo quanto indicato nella seguente tabella:

n° sabati/anno	Maggiorazione
fino a 9	17,5% 19% dall'1/3/2018)
da 10 a 13	18% 20% dall'1/3/2018)

Per ogni sabato eccedente il tredicesimo si avrà diritto ad una indennità giornaliera di Euro 70,00 in luogo delle maggiorazioni indicate nella tabella sopra riportata;

b) ciascun addetto con qualifica di "liquidatore sinistri" ha diritto ad una maggiorazione della paga oraria pari al ~~17,5%~~ 19% ~~dall'1/3/2018)~~ per ogni sabato lavorato, con il limite massimo di sei sabati

all'anno **e due presenze contemporanee il sabato**. Le Parti si incontreranno qualora dovesse verificarsi il superamento **del limite sopra indicato** **dei limiti sopra indicati**.

3.3. La Società si impegna a contenere il ricorso al lavoro straordinario.

3.4. L'effettuazione del lavoro straordinario è volontaria e deve essere preventivamente richiesta ed autorizzata dalla Società.

3.5. Il lavoro straordinario, prestato nell'ambito delle norme di legge e contrattuali, nonché delle prassi aziendali vigenti in materia, può avvenire solo dopo lo svolgimento dell'orario di lavoro ovvero in anticipo sull'orario di ingresso.

3.6. Le Parti recepiscono l'Accordo del 6/6/2003 nel testo riportato nell'Allegato 6.

Nota a verbale 1

Sulla base delle informazioni previste dal C.C.N.L. ANIA, articolate per servizi, le parti si impegnano qualora in futuro ne ricorressero le condizioni, ad incontrarsi per verificare la possibilità di introdurre l'istituto della banca ore previsto dall'art. ~~115~~ 109 del vigente C.C.N.L. ANIA.

Nota a verbale 2

La Parti convengono di recepire il punto 2) "Riposi per allattamento" dell'accordo sindacale in tema di responsabilità sociale sottoscritto il 29/3/2012, riportato all'allegato 9 del presente CIA.

Nota a verbale 3

Le Parti concordano di **disciplinare** ~~introdurre in via sperimentale~~ lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "agile" secondo quanto previsto dall'accordo riportato nell'Allegato 11 del presente CIA.

ART. 4 – ORARIO A TEMPO PARZIALE

4.1. Sono attuati i seguenti rapporti di lavoro a tempo parziale:

- a) orario settimanale di 24 ore distribuite su 3 giorni lavorativi (8 ore per 3 giorni);
- b) orario settimanale di 25 ore distribuite su 5 giorni lavorativi (5 ore per 5 giorni);
- c) orario settimanale di 30 ore distribuite su 6 giorni lavorativi (5 ore per 6 giorni);
- d) orario settimanale di 30 ore con le seguenti distribuzioni:

1) distribuite su 5 giorni lavorativi (6 ore per 5 giorni);

2) distribuite su 5 giorni lavorativi (6 ore per 5 giorni) con rientro pomeridiano di almeno un'ora.

Al personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima del vigente C.C.N.L. ANIA, cui si applica l'orario a tempo parziale, ad eccezione degli addetti con qualifica di "supervisor", viene riconosciuta la possibilità di scegliere liberamente l'orario di inizio e, indipendentemente da quest'ultimo, l'orario di termine dell'attività lavorativa entro i seguenti limiti:

- a) giornata lavorativa di 8 ore

- **“SETTIMANA A”**
- entrata tra le ore 7:45 e le ore 8:00 e uscita tra le ore 16:45 e le ore 17:15
- **“SETTIMANA B”**
- entrata tra le ore 8:45 e le ore 9:15 e uscita tra le ore 18:00 e le ore 18:15

b) giornata lavorativa di 5 ore

- **“SETTIMANA A”**
 - “Mattino” entrata tra le 7:45 e le ore 8:00 e uscita tra le ore 13:00 e le ore 13:15
 - “Pomeriggio” entrata tra le 12:45 e le ore 13:00 e uscita tra le ore 18:00 e le ore 18:15
- **“SETTIMANA B”**
 - “Mattino” entrata tra le 8:45 e le ore 9:15 e uscita tra le ore 14:00 e le ore 14:15
 - “Pomeriggio” entrata tra le 12:45 e le ore 13:00 e uscita tra le ore 18:00 e le ore 18:15

c) giornata lavorativa di 6 ore

- **“SETTIMANA A”**
 - entrata tra le 7:45 e le ore 8:00 e uscita tra le ore 13:45 e le ore 14:00
- **“SETTIMANA B”**
 - entrata tra le 8:45 e le ore 9:00 e uscita tra le ore 14:45 e le ore 15:00
- **“SETTIMANA C”**
 - entrata tra le 8:15 e le ore 8:30 e uscita tra le ore 14:15 e le ore 14:30

Resta inteso che l’orario flessibile non si applica nella giornata del sabato per la quale trova applicazione quanto già disciplinato nell’Allegato 1. Non si applica altresì nelle semifestività, nelle quali si ripristina l’orario normale “rigido” di lavoro.

Inoltre il personale di cui sopra ha facoltà di scegliere la durata dell’intervallo meridiano, nelle sole giornate da 8 ore, tra un minimo di 45 e un massimo di 60 minuti (dalle 12:00 alle 13:00 per la “SETTIMANA A” e dalle 13:00 alle 14:00 per la “SETTIMANA B”).

Tale orario flessibile è disciplinato dall’Allegato 1/B del vigente C.I.A.

4.2. Le richieste di passaggio da tempo pieno a tempo parziale potranno essere inoltrate solo da quei lavoratori con contratto a tempo indeterminato per i quali sussistano i seguenti requisiti:

- a) abbiano maturato almeno 2 anni di servizio e non siano preposti, al momento della richiesta di passaggio a tempo parziale, ad attività di coordinamento, come indicata agli art. **92 e 124** **89 e 117** del vigente C.C.N.L. e
- b) abbiano la necessità di assistere, perché gravemente ammalati, i genitori, il coniuge, i figli o altri familiari anche non conviventi o

- c) abbiano la necessità di accudire figli di età inferiore a 15 anni o
- d) abbiano altri gravi e comprovati motivi personali.

La Società si dichiara disponibile ad esaminare le richieste presentate dai Dipendenti, anche quelli esclusi dalla normativa in oggetto, e ad accoglierle in presenza dei requisiti di cui sopra o di altri gravi e comprovati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

- 4.3. Il numero di lavoratori occupati a tempo parziale, ammessi a norma del precedente punto 4.2, non potrà superare il 25% di tutto il personale Dipendente con contratto a tempo indeterminato, ovvero con contratto a tempo determinato superiore a sei mesi, che abbia superato il periodo di prova ed a cui si applica il vigente C.C.N.L. Le parti convengono che, in ogni caso, almeno il 25% del personale con contratto di lavoro a tempo parziale presterà la propria attività lavorativa anche in orario pomeridiano.
- 4.4. La trasformazione, in caso di accoglimento, verrà attuata entro tre mesi dalla richiesta, purché il Dipendente dichiari la propria disponibilità all'eventuale cambiamento di ufficio e/o delle mansioni per quanto equivalenti.
- 4.5. La durata del rapporto a tempo parziale, che dovrà essere definita nel tempo all'atto della presentazione della richiesta, non potrà essere superiore a sei anni né inferiore ad un anno. Su richiesta del lavoratore e con un preavviso di tre mesi sarà possibile una proroga per un ulteriore periodo di un anno, purché permangano le condizioni di cui al precedente punto 4.2.
- 4.6. Non sarà comunque possibile il rientro a tempo pieno, prima di quanto definito al precedente punto 4.5, nel corso di assenze dal servizio per qualunque causa. In tali casi il rientro a tempo pieno potrà avvenire soltanto dal primo giorno del secondo mese successivo a quello del rientro.
- 4.7. Il lavoratore che abbia già usufruito di un periodo di rapporto di lavoro a tempo parziale potrà presentare una nuova richiesta.
- Il personale in servizio a tempo parziale che abbia già usufruito della proroga di cui al precedente punto 4.5 potrà presentare una nuova richiesta nei due mesi antecedenti alla scadenza del periodo di rapporto a tempo parziale.
- Le domande saranno accolte in ordine cronologico di presentazione, purché sussistano le condizioni di cui al precedente punto 4.2.
- 4.8. Al rapporto di lavoro a tempo parziale è applicata la disciplina prevista dal vigente C.C.N.L. ANIA per il personale a tempo pieno, con le seguenti specificazioni:
- a) la retribuzione è ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa; per retribuzione deve intendersi qualsiasi corresponsione spettante per disposizioni di carattere collettivo e qualsiasi emolumento percepito all'atto della trasformazione;
 - b) non sono corrisposti i buoni pasto ai lavoratori a tempo parziale orizzontale, fatto salvo il caso di cui al punto 4.1 d) 2) del presente articolo;
 - c) gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge;

- d) ai fini della determinazione dei premi di anzianità di cui all'art. 32 del vigente C.C.N.L. e di qualsiasi altra eventuale e comunque denominata integrazione retributiva di carattere collettivo, si tiene proporzionalmente conto del periodo a tempo parziale;
- e) ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto si tiene conto della retribuzione proporzionalmente spettante;
- f) al momento della cessazione se il rapporto di lavoro è a tempo parziale l'indennità sostitutiva del preavviso sarà ridotta proporzionalmente;
- g) è ammesso il lavoro supplementare nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita ad un periodo non superiore ad un mese e utilizzabile nell'arco di più di una settimana;
- h) gli istituti contrattuali e di legge, quanto al contenuto tipicamente normativo (per es. malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, festività infrasettimanali, etc...) si applicano integralmente; la retribuzione, ove dovuta, è corrisposta in proporzione al tempo lavorato;
- i) il personale a tempo parziale è tenuto a dare comunicazione alla Società qualora assuma occupazione con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi o svolga altra attività, fermo restando, comunque, il divieto di svolgere attività contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri di ufficio.

ART. 4 BIS – BUONE PRASSI DI FLESSIBILITA' ORARIA

Le Parti riconoscono da un lato la necessità di garantire la professionalità e lo sviluppo delle competenze lavorative e dall'altro la difficoltà che spesso le esigenze di assistenza familiare rappresentano.

Con riferimento alla sperimentazione già fatta nel Gruppo Reale Mutua e al documento condiviso in data 7/11/2013 tra le Società del Gruppo Reale Mutua, GEA e le R.S.A., le Parti convengono di confermare la gestione dell'orario lavorativo secondo le modalità di seguito elencate.

La personalizzazione dell'orario concordata con il proprio responsabile offre la possibilità al Dipendente con carichi di cura di affrontare e gestire con maggiore flessibilità la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Le Parti convengono che nel caso in cui il/la responsabile e il Dipendente non giungano ad un accordo, la personalizzazione dell'orario non trova applicazione.

Per particolari ed oggettive esigenze, troverà applicazione quanto previsto dall'ultimo capoverso dell'art. 4, pt. 4.2, del vigente C.I.A.

A) Requisiti

1) Motivazioni:

- a) Dipendenti con figli, o minori in affidamento, di età inferiore a 15 anni, anche non stabilmente conviventi con il Dipendente; è richiesta certificazione anagrafica attestante l'età del figlio;

b) Dipendenti **in condizione di malattia invalidante o disabilità oppure dipendenti** con figli portatori di handicap **e, in entrambi i casi,** non ricoverati stabilmente presso strutture di assistenza;

c) Dipendenti aventi:

c1) coniuge non legalmente separato o convivente more uxorio che siano stabilmente conviventi con il Dipendente, ovvero

c2) genitori e/o figli anche non stabilmente conviventi con il Dipendente,

bisognosi di supporto e di assistenza in quanto affetti da malattie gravi/invalidanti e/o che risultino non autosufficienti anche solo temporaneamente; gli stessi non devono, inoltre, essere ricoverati stabilmente presso strutture di assistenza.

E' richiesta la certificazione anagrafica attestante la stabile convivenza del dipendente con la persona bisognosa di assistenza nei casi di cui al punto c1).

La suddetta certificazione anagrafica non è richiesta nei casi di cui al punto c2) per i quali si ritiene sufficiente la residenza o il domicilio nel medesimo comune o in comuni situati a non più di 70 km dal luogo di residenza o dalla sede di lavoro del Dipendente; nel caso in cui la persona bisognosa di assistenza non possa essere assistita quotidianamente, la flessibilità di orario potrà essere concordata a condizione che il Dipendente richieda un orario personalizzato che non preveda la riduzione dell'orario giornaliero, ma almeno un giorno intero di assenza dal lavoro a settimana.

In ogni caso per i punti b) e c) è richiesta la documentazione sanitaria attestante l'infermità della persona bisognosa di assistenza e l'assenza di ricovero come sopra definita.

2) Anzianità aziendale

Aver maturato almeno un anno di servizio.

B) Tipologie

1) Personalizzazione con differente distribuzione oraria o con riduzione di orario:

a) Il Dipendente full time potrà concordare con il proprio responsabile di:

a.1) applicare la personalizzazione dell'orario mantenendo invariato il numero di ore lavorative settimanali (37) con differente distribuzione oraria, oppure

a.2) optare per una riduzione dell'orario settimanale.

b) Il Dipendente che già usufruisce di un orario part time ai sensi dell'art. 4 del vigente CIA, potrà concordare con il/la proprio/a responsabile di:

b.1) applicare la personalizzazione dell'orario mantenendo invariato il numero di ore lavorative settimanali con differente distribuzione oraria oppure

b.2) optare per una riduzione o un aumento dell'orario settimanale con una variazione massima in negativo

o in positivo di 4 ore settimanali; è fatto salvo in ogni caso il limite minimo di 20 ore di cui al punto D del presente articolo.

2) Personalizzazione con banca del tempo:

In alternativa alle opzioni di cui al punto 1) e sempre che sussistano le motivazioni di cui al punto A-1), il Dipendente potrà concordare con il/la proprio/a responsabile una differente tipologia di orario personalizzato che presenti le seguenti caratteristiche:

- a) la variazione è attuata con permessi orari aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla legge, dal CCNL e dal CIA per ore, mezze giornate, giornate intere e per un massimo di 32 ore complessive per il periodo concordato (di cui al successivo punto C), al netto dei recuperi effettuati nel periodo stesso;
- b) le assenze dal lavoro possono essere recuperate con cadenza mensile o quadrimestrale secondo quanto concordato con il responsabile dell'ufficio;
- c) la fruizione del permesso deve essere comunicata al responsabile dell'ufficio, che provvederà a comunicarlo alla Direzione Risorse Umane, con un preavviso di almeno 24 ore;
- d) il numero massimo di ore accumulabili non può in ogni caso eccedere le 32 ore complessive e le 8 ore nel singolo mese di calendario. Alla scadenza convenuta (di cui al successivo punto C) il saldo delle ore accumulate deve essere pari a 0; qualora residuino ore di permesso non recuperate, sarà effettuata la trattenuta dell'importo corrispondente dalla retribuzione del mese successivo.

C) Durata

In presenza dei requisiti del punto A), il Dipendente ed il suo responsabile concorderanno una personalizzazione oraria per un tempo stabilito, prima della scadenza del quale si incontreranno nuovamente per valutare un eventuale rinnovo o una eventuale variazione dell'orario concordato, anche in funzione di sopravvenute esigenze produttive e/o organizzative dell'ufficio (ad es. modifica delle mansioni e/o di ufficio del dipendente).

Nel caso in cui non sia possibile concordare il rinnovo per esigenze organizzative e/o produttive dell'ufficio, Dipendente e responsabile potranno valutare con la Direzione Risorse Umane la possibilità di un cambiamento di mansioni, purchè equivalenti, nonché di trasferimento a diversa unità produttiva nell'ambito della stessa sede.

In ogni caso, il venir meno delle motivazioni di cui al punto A) determina il ripristino del normale orario lavorativo. Inoltre il Dipendente potrà recedere dalla personalizzazione dell'orario in qualsiasi momento, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo.

D) Disposizioni in materia di orario di lavoro

Le Parti convengono che nel caso di orario personalizzato di cui ai precedenti punti B) 1) e 2), il Dipendente dovrà rispettare le disposizioni in materia di flessibilità oraria previste dal vigente CIA, in quanto compatibili, e in ogni caso dovrà osservare le disposizioni in materia di orario previste dal vigente CCNL;

sono fatte salve le specificità derivanti dalla citata personalizzazione, che saranno oggetto di apposita pattuizione.

Resta inteso che nel caso di riduzione oraria di cui ai punti B) 1) a.2) e B) 1) b.2) l'orario minimo settimanale non può essere inferiore a 20 ore.

In ogni caso è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività lavorativa nell'orario normale di lavoro come definito dall'articolo 4 punto 1 del presente C.I.A.

E) Limiti percentuali

Il presente articolo potrà riguardare il 10% dei Dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12 dell'anno precedente, di cui il 40% 30% ha facoltà di richiedere una riduzione di orario; resta inteso, in ogni caso, che l'applicazione delle varie tipologie di personalizzazione oraria non potrà superare il 30% dei Dipendenti dell'ufficio/raggruppamento uffici di piccole dimensioni, fatto salvo diverso accordo all'interno dell'ufficio.

F) Procedura per la presentazione della richiesta

a) Il/la Dipendente, prima di confrontarsi con il/la proprio/a responsabile in ordine alla possibilità di attuare un orario personalizzato, concordandone l'articolazione e la decorrenza, dovrà darne informazione a Risorse Umane e alla CPO aziendale;

b) in caso di accordo tra il/la Dipendente ed il/la responsabile, il/la Dipendente dovrà compilare l'apposito modulo ~~pubblicato sull'intranet aziendale~~, che dovrà riportare la firma di entrambi e della CPO, e presentare lo stesso a Risorse Umane, **accedendo alla sezione "HR per Te" sulla piattaforma Really;**

c) Risorse Umane valuterà la sussistenza dei requisiti richiesti e coinvolgerà la CPO aziendale per una valutazione complessiva della richiesta;

d) Risorse Umane comunicherà al/alla Dipendente ed al/alla responsabile l'esito della valutazione.

ART. 5 – FERIE, PERMESSI RETRIBUITI IN SOSTITUZIONE DELLE FESTIVITÀ ABOLITE E PERMESSI EX ART. 39 C.C.N.L.

5.1. Per le ferie vale quanto previsto **dagli articoli 33, 34, 35 e 36** del vigente C.C.N.L.

Resta inteso che per il personale che osserva un orario di lavoro distribuito su un numero di giorni lavorativi alla settimana diverso da quanto previsto dall'art. 33 del vigente C.C.N.L., i giorni spettanti di ferie sono aumentati o ridotti in proporzione ai giorni lavorativi settimanali.

5.2. Le ferie non possono essere fruite in ore ma solo in giornate intere, fatta eccezione per una giornata che sarà frazionabile in ore intere. **A decorrere dal mese di dicembre 2022 i giorni di ferie frazionabili**

in ore intere sono due, fatto salvo quanto indicato nell'accordo sul lavoro agile che non prevede limiti con riferimento alle giornate di lavoro "a distanza".

- 5.3. In relazione a quanto previsto dall'Accordo sulle festività abolite, contenuto nell'allegato 7 del vigente C.C.N.L., i permessi straordinari retribuiti di cui all'articolo 3 di detto Accordo possono essere utilizzati suddivisi in ore e anche in giorni consecutivi.
- 5.4. I permessi straordinari retribuiti, eventualmente non usufruiti al 31/12 di ciascun anno, potranno essere riportati all'anno successivo per essere utilizzati entro e non oltre il 31/3.
- 5.5. In merito alle 8 ore annue di riduzione di orario previste dall'art. 39 1°c. del vigente C.C.N.L., e in deroga a quanto previsto dallo stesso art. 39, si conviene che l'utilizzo delle suddette ore avverrà con le stesse modalità previste per le festività abolite di cui ai precedenti punti 5.3 e 5.4.
- 5.6. Resta inteso che l'utilizzo a ore dei suddetti permessi di cui all'art. 39 1°c. può essere collegato a quello, sempre ad ore dei permessi straordinari retribuiti di cui al precedente punto 5.3 nonché all'utilizzo delle ferie.
- 5.7. Le parti si danno atto che per il personale di parte III, alle 8 ore ex art. 39, 1° c. C.C.N.L., si sommano ulteriori 6 ore da fruire con le medesime modalità.
- 5.8. Per il personale con orario di lavoro a tempo parziale le ore di permesso ex art. 39 1° c., i permessi straordinari retribuiti, le giornate di ferie, le semifestività, le disposizioni dell'Allegato 6 e, per il personale di parte III, le ulteriori 6 ore di cui al punto 5.7 sono riproporzionate in relazione alla durata della prestazione lavorativa. Al riguardo, le parti convengono che:
- a) i permessi ex art. 39 C.C.N.L. sono così riproporzionati:
 - 5 ore per i p.t. di 24 e di 25 ore settimanali;
 - 6 ore per i p.t. di 30 ore settimanali;
 - b) le semifestività sono così riproporzionate:
 - 2 ore per i p.t. di 24 e 25 ore settimanali;
 - 3 ore per i p.t. di 30 ore settimanali;
 - c) le 6 ore di cui al punto 5.7 sono così riproporzionate:
 - 4 ore per i p.t. di 24 e 25 ore settimanali;
 - 5 ore per i p.t. di 30 ore settimanali.

ART. 5 BIS – PERMESSI RETRIBUITI E ASPETTATIVE

A) PERMESSI RETRIBUITI

5bis.1. Le parti convengono che si considerano permessi retribuiti, oltre a quelli già previsti dalla legge, dal C.C.N.L. e dall'art. 5 del Contratto Integrativo Aziendale, i seguenti permessi:

- permesso per visita medica, accertamento diagnostico e terapie (fruibile ad ore, purché l'avvenuta prestazione sia comprovata con idonea certificazione);
- permesso per indisposizione (fruibile ad ore);
- permesso per trasloco (un giorno e nell'ambito della provincia di residenza);
- permesso per pubblicazioni di matrimonio (fruibile ad ore);
- permesso per nascita figli (un giorno).

I permessi previsti dalla legge 53/2000 (3 giorni per assistenza o decesso familiari) sono fruibili anche ad ore.

In virtù di quanto previsto dai decreti attuativi della legge 53/2000 sui "congedi parentali", tali permessi sono estesi all'assistenza ai parenti di secondo grado non conviventi, restando inteso che eventuali modifiche legislative in materia saranno automaticamente recepite in sede aziendale.

Lavoratori studenti

Ferme le disposizioni di cui all'art. 10 della L. 300/70 agli studenti universitari, anche se fuori corso, vengono concessi i seguenti permessi nell'arco dell'anno accademico:

- per la preparazione ad ogni singolo esame: fino a 5 giorni lavorativi, retribuiti solo se l'esame o gli esami affrontati nel corso dell'anno accademico risulteranno superati con una votazione media pari o superiore a 26/30; il permesso retribuito spetta in ogni caso al superamento del primo esame del corso di laurea, a prescindere dal voto;
- per la tesi di laurea: fino a 5 giorni consecutivi di calendario e, a richiesta, ulteriori 10 giorni consecutivi di calendario non retribuiti, solo se gli esami affrontati nel corso di laurea risulteranno superati con una votazione media pari o superiore a 26/30.

Hanno diritto di fruire dei permessi di cui sopra i Dipendenti che abbiano dimostrato alla Società di frequentare regolari corsi di studio universitari.

Gli interessati dovranno dimostrare di aver sostenuto gli esami per cui chiedono i permessi.

B) ASPETTATIVE

5bis.2. Le parti convengono che in sostituzione di quanto previsto dal primo, terzo, sesto comma dell'art.

37 del vigente C.C.N.L., operano rispettivamente le seguenti disposizioni:

- il lavoratore in servizio effettivo da almeno 2 anni ha diritto ad un'aspettativa, della durata massima di tre mesi, da usufruire in un'unica soluzione oppure con frazionamento in tre periodi, ciascuno di durata minima di 7 giorni di calendario;
- l'aspettativa può essere nuovamente richiesta trascorsi almeno 3 anni dalla precedente;
- la disposizione di cui al 6° comma dell'art. 37 del vigente C.C.N.L. si intende riferita a 7 giorni

anziché a 15.

ART. 6 - TRATTAMENTO DEI LAVORATORI IN TRASFERTA

6.1. **RIMBORSI SPESE.** Ai lavoratori inviati in trasferta, ovvero in missione fuori dal Comune ove è fissata la loro sede di servizio, compete il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute e documentate di:

- a) albergo;
- b) colazione, pranzo e cena;
- c) viaggio (biglietti ferroviari; biglietti aerei; taxi; pedaggi autostradali; ecc.);
- d) parcheggio.

6.2. **RIMBORSO CHILOMETRICO.** Ai lavoratori che per ragioni di servizio usano l'autovettura viene corrisposto - per ogni chilometro percorso - un rimborso spese pari a:

- € 0,55 ~~0,57~~ per percorrenze chilometriche annue fino a 10.000 Km;
- € 0,47 ~~0,49~~ per percorrenze chilometriche annue oltre i 10.000 Km;

Gli importi dei costi chilometrici presi in considerazioni sono quelli indicati dalla pubblicazione “Costi chilometrici” edita dall’A.C.I. - Roma, ~~marzo 2022~~ ~~giugno 2017~~ - in riferimento al “calcolo dei costi complessivi per percorrenze annue per modelli a gasolio in produzione” dei seguenti autoveicoli:

- 500x 1.6 MJT 120 CV, per percorrenze fino a 10.000 Km;
- ALFA Giulietta 2.0 JTDM -2 175 CV per percorrenze superiori ai 10.000 Km.

Nel caso venisse a cessare la produzione di detti veicoli, si farà riferimento a vetture FIAT di pari cilindrata e caratteristiche.

Qualora, successivamente a detta data, gli importi di cui al precedente comma risultino variati, in aumento od in diminuzione, in misura superiore al 2% i rimborsi verranno di conseguenza aumentati o diminuiti con decorrenza dalla data di determinazione dei costi di esercizio effettuata dalla pubblicazione sopra indicata. Le trasferte dovranno essere effettuate utilizzando i mezzi pubblici di trasporto; l'uso della autovettura è ammesso su specifica autorizzazione della Società.

Il pedaggio autostradale sarà rimborsato a parte.

L'adeguamento degli importi su indicati verrà applicato alle trasferte o alle missioni effettuate dal mese di novembre 2022.

ART. 7 – BUONO PASTO

7.1. Per ogni giornata ~~effettiva~~ di lavoro con prestazioni, anche su turno, con intervallo, sarà corrisposto un buono pasto del valore di € 7,00 comprensivo di quanto previsto dal C.C.N.L. stesso.

Il presente buono pasto verrà automaticamente aumentato di un importo pari all'eventuale incremento previsto al medesimo titolo da futuri C.C.N.L. Il buono pasto non verrà computato, ad alcun titolo, agli effetti della determinazione della retribuzione.

- 7.2. I buoni pasto non sono cumulabili oltre il limite previsto dalla vigente normativa, né cedibili, né commerciabili o convertibili in denaro, né saranno erogati in ogni caso di assenza per qualsiasi motivo (ferie, aspettative, trasferte o missioni, astensione per maternità, malattia, infortunio, festività, etc.).

ART. 8 – PREMIO AZIENDALI

A. Premio di produttività in cifra fissa

- 8.1. Al personale il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente C.C.N.L. - Disciplina Speciale parte prima, e Disciplina Speciale parte terza - che abbia superato il periodo di prova e che sia in servizio alla data di corresponsione, sarà corrisposto il premio aziendale di produttività in cifra fissa, sulla base di quanto previsto dagli artt. 82 84, lett. o) e 83 85 del vigente C.C.N.L.
- 8.2. Le parti convengono che, dall'anno 2022, nell'anno 2018 a ciascun Dipendente viene erogato un premio aziendale di produttività parametrato secondo le seguenti tabelle:

Anno 2018	
Livelli	PAP
<i>Parte III – Unico</i>	1850
<i>Da 1 a 3</i>	1850
<i>Da 4 a 6</i>	1950
<i>Funzionari</i>	2050
Dall'anno 2019	
Livelli	PAP
<i>Parte III – Unico</i>	2000
<i>Da 1 a 3</i>	2000
<i>Da 4 a 6</i>	2100
<i>Funzionari</i>	2200

Dall'anno 2022

Parte III e 1 - 3° Livello	€ 2.108
4° Livello	€ 2.300
5° Livello	€ 2.492
6° Livello	€ 2.683
7° livello - Funzionari	€ 3.067

Dall'anno 2024

Parte III e 1 - 3° Livello	€ 2.154
4° Livello	€ 2.350
5° Livello	€ 2.546
6° Livello	€ 2.742
7° livello - Funzionari	€ 3.133

Il pagamento avverrà per il 50% nel mese di marzo e per il restante 50% nel mese di settembre di ogni anno.

Tale premio sarà considerato a tutti gli effetti, tranne che per il conteggio del compenso per il lavoro straordinario, facente parte della retribuzione.

8.3. Ai lavoratori assunti o cessati in corso d'anno, il premio aziendale di produttività fisso compete in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno fruiscono di aspettative non retribuite, il premio sarà ridotto proporzionalmente. Sono in ogni caso conteggiati i periodi di congedo obbligatorio di maternità.

Per l'anno 2022 la differenza con quanto già versato sarà oggetto di conguaglio entro il mese di dicembre.

B. Premio variabile e Piano di Welfare aziendale

A decorrere dall'anno 2023 viene introdotto un premio costituito da importi variabili, corrisposto nel mese di luglio, correlato al risultato dell'indicatore di redditività EBITDA (margine operativo lordo/ricavi netto recuperi) realizzato nell'anno precedente a quello della corresponsione (bilancio anno 2022 e successivi):

FASCIA EBITDA		IMPORTO PREMIO FLAT
DA	A	
0	5%	50,00 €
> 5%	8%	75,00 €
> 8%	10%	100,00 €
> 10%	15%	150,00 €
> 15%		200,00 €

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 14 del presente CIA. E' fatto salvo quanto indicato al successivo punto C.

Ciascun anno, entro il 15/5, il dipendente dovrà comunicare alla Direzione Risorse Umane di Capogruppo 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).

C. Premio variabile

A decorrere dall'anno 2023, nel caso in cui il risultato dell'indicatore EBITDA sia positivo ma non incrementale rispetto all'anno precedente, troverà applicazione la seguente disciplina in sostituzione di quanto previsto alla lettera B.:

FASCIA EBITDA		IMPORTO PREMIO FLAT
DA	A	
0	5%	50,00 €
> 5%	8%	75,00 €
> 8%	10%	100,00 €
> 10%	15%	150,00 €
> 15%		200,00 €

Il premio variabile di cui alle precedenti lettere B. o C. viene erogato in misura uguale a tutti i dipendenti in servizio alla data di corresponsione e spetta in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno precedente a quello di erogazione.

Ai lavoratori/lavoratrici che nel corso del suddetto anno sono stati assunti, sono cessati, o hanno fruito di aspettative non retribuite, il premio variabile viene pertanto ridotto proporzionalmente; sono in ogni caso conteggiati i periodi di congedo obbligatorio di maternità.

Il premio variabile non costituisce base imponibile agli effetti degli istituti contrattuali e di legge, tranne che per il calcolo dell'accantonamento del T.F.R.

Erogazione straordinaria

~~Ai Dipendenti in servizio alla data di firma del presente CIA e alla data di erogazione, che abbiano superato il periodo di prova e a cui si applica il vigente C.C.N.L., viene corrisposta nel mese di una somma *una tantum* pari ad Euro lordi che sarà erogata in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno~~

Al personale in servizio alla data di firma del presente C.I.A. e alla data di erogazione, che abbia superato il periodo di prova ed a cui si applica il vigente C.C.N.L., viene corrisposta nel mese di novembre 2022 una erogazione straordinaria secondo gli importi risultanti dalla seguente tabella. 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 innalzare a "livello di riferimento" per tale erogazione l'importo di € 1.390,00 previsto per il 5° livello.

Parte III e 1 - 3° Livello	€ 1.390,00
4° Livello	€ 1.390,00
5° Livello	€ 1.390,00
6° Livello	€ 1.497,00
7° livello - Funzionari	€ 1.711,00

ART. 9 – POLIZZE INFORTUNI E IPM

9.1. La Società si impegna, su richiesta dell'interessato, a stipulare una polizza infortuni che assicura i Dipendenti per i casi di morte e invalidità permanente in conseguenza di infortunio professionale o extraprofessionale, intervenuto successivamente alla richiesta di copertura da parte del Dipendente. I limiti di indennizzo sono così fissati:

- caso morte: ~~3~~ 4 volte la retribuzione annua lorda (capitale massimo assicurato di Euro ~~170.000,00~~ 180.000,00);
- caso invalidità permanente: ~~4~~ 5 volte la retribuzione annua lorda (capitale massimo assicurato di Euro ~~220.000,00~~ 230.000,00).

9.2. La retribuzione è formata da tutte le voci ricorrenti come rilevabili dal libro paga.

9.3. Per gli infortuni professionali non è prevista alcuna franchigia.

9.4. È prevista per gli infortuni extraprofessionali una franchigia del 3% che si annulla se il grado di invalidità permanente è superiore al ~~5%~~ 10%.

9.5. Nel caso in cui il grado di invalidità sia superiore al ~~50%~~ 60% si liquida il 100%.

9.6. La polizza in oggetto prevede:

- le «estensioni di garanzie» normalmente praticate dal mercato;
- l'estensione della garanzia agli infortuni subiti dagli Assicurati in conseguenza di movimenti tellurici verificatisi al di fuori della provincia di residenza.

9.7. La Società si impegna altresì a stipulare, sempre su richiesta dell'interessato, una polizza di invalidità permanente da malattia che assicura i Dipendenti con lo stesso capitale massimo previsto per l'invalidità permanente da infortunio per il caso di invalidità permanente conseguente a malattia insorta successivamente alla richiesta di copertura da parte del Dipendente, di grado ~~pari o~~ superiore al 25%.

Nel caso in cui il/la Dipendente venga colpito/a, in tempi diversi, da più invalidità permanenti conseguenti a malattie ricomprese in garanzia, sarà valutato il grado di invalidità complessivamente raggiunto sempreché l'invalidità conseguente a ciascuna delle singole malattie sia di grado non inferiore al 10%.

9.8. Tali impegni della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte dei Dipendenti, non si convertiranno in alcun trattamento di altro genere.

9.9. Il Dipendente neoassunto dovrà dichiarare per iscritto la sua adesione o non adesione subito dopo aver superato il periodo di prova. Successivamente il Dipendente potrà rinunciare previa comunicazione scritta da presentare entro il 15 dicembre e che avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo. Analogamente, il Dipendente che non aveva aderito alla polizza potrà presentare richiesta scritta di adesione entro il 15 dicembre; tale adesione avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

ART. 10 - POLIZZA VITA

10.1. La Società si impegna a stipulare, su richiesta del Dipendente, una polizza vita tale da assicurarlo in caso di morte intervenuta durante il rapporto di lavoro.

10.2. Il Dipendente neoassunto dovrà dichiarare per iscritto la sua adesione o non adesione subito dopo aver superato il periodo di prova, scegliendo, in caso di adesione, una delle due coperture vita sottoindicate. Successivamente il Dipendente potrà rinunciare, ovvero variare copertura, previa comunicazione scritta da presentare entro il 15 dicembre e che avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo. Analogamente, il Dipendente che non aveva aderito alla polizza potrà presentare richiesta scritta di adesione entro il 15 dicembre; tale adesione avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

10.3. COPERTURA A)

1) Previdenza in caso di morte del Dipendente.

La Società si impegna, su richiesta dell'interessato, a stipulare una polizza vita tale da assicurare, in caso di sua morte intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, la corresponsione di una somma pari a due volte la retribuzione annua lorda (come indicata nel precedente articolo 9 - POLIZZA INFORTUNI) con il minimo di Euro 70.000,00 ~~60.000,00~~.

La somma da corrisondersi da parte della Società sarà distribuita secondo i criteri e le modalità stabiliti dall'articolo 2122 Cod. civ.

I beneficiari sono quelli indicati dal Dipendente nel modulo appositamente predisposto.

L'indicazione nel modulo deve comunque riguardare persone legate al lavoratore da rapporti di parentela, il coniuge non legalmente separato ovvero il convivente more uxorio ovvero persone al cui mantenimento il lavoratore contribuisca.

La somma da corrisondersi sarà distribuita tra i beneficiari in parti uguali.

Tale impegno della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte del Dipendente, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

2) Indicizzazione.

La somma indicata al precedente punto 1) è soggetta a revisione percentuale in base alle variazioni del numero indice nazionale complessivo ISTAT (Bollettino Mensile di Statistica) del costo della vita, intervenute tra la data di stipula del presente CIA ed il momento del sinistro.

3) Estensione della garanzia Vita ai casi di IP totale.

La previdenza Vita di cui al punto 1) è estesa al caso di Invalidità Permanente totale.

Agli effetti di tale estensione viene considerato totalmente e permanentemente invalido il lavoratore cui l'I.N.P.S. abbia riconosciuto il diritto ai trattamenti di invalidità di cui agli artt. 1 o 2 della legge 12/6/1984 n. 222 e successive modificazioni e per il quale a causa dell'invalidità sia cessato il rapporto di lavoro con la Società.

10.4. COPERTURA B)

1) Previdenza in caso di morte del Dipendente.

La Società si impegna, su richiesta dell'interessato, a stipulare una polizza vita tale da assicurare, in caso di sua morte intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, la corresponsione di una somma risultante dal seguente conteggio:

- a) una cifra pari a due volte la retribuzione annua lorda (come indicata nel precedente articolo 9 - POLIZZA INFORTUNI) con il minimo di Euro ~~70.000,00~~ ~~60.000,00~~;
- b) Euro ~~40.000,00~~ ~~35.000,00~~ per ogni familiare che figuri sullo stato di famiglia del Dipendente e che risulti a suo carico. La cifra suddetta (punto b) viene raddoppiata per ciascun figlio anche se non a carico fino al compimento del decimo anno di età; per i figli di età compresa tra i dieci e i diciotto anni di età risultanti dallo stato di famiglia e a carico la cifra di cui al punto b) è pari ad Euro ~~60.000,00~~ ~~50.000,00~~.

Gli altri familiari di cui sopra si considerano a carico del dipendente qualora non percepiscano redditi maggiori di 2 volte quelli indicati dal T.U. sugli assegni familiari (T.U. 30/5/1955 n. 797) e successive modifiche ed integrazioni, ovvero siano lavoratori Dipendenti in cassa integrazione o in mobilità come definiti dalla legge 23/7/1991 n. 223.

Il numero massimo dei familiari conteggiabili e beneficiari, secondo quanto previsto dal punto b), non potrà in ogni caso superare il numero di tre.

La somma da corrisondersi da parte della Società sarà distribuita secondo i criteri e le modalità stabiliti dall'articolo 2122 c. c.

I beneficiari di cui al punto a) e/o quelli di cui al punto b) devono essere indicati dal Dipendente nel modulo appositamente predisposto.

L'indicazione nel modulo deve comunque riguardare persone legate al lavoratore da rapporti di parentela, il coniuge non legalmente separato ovvero il convivente more uxorio ovvero persone al cui mantenimento il lavoratore contribuisca.

La somma da corrispondersi sarà distribuita tra i beneficiari per la quota a) in parti uguali e per la quota b) secondo l'importo per ciascuno conteggiato.

Tale impegno della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte del Dipendente, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

2) Indicizzazione.

Le somme indicate al precedente punto 1) lettere a) e b) sono soggette a revisione percentuale in base alle variazioni del numero indice nazionale complessivo ISTAT (Bollettino Mensile di Statistica) del costo della vita, intervenute tra la data di stipula del presente CIA ed il momento del sinistro.

3) Estensione della garanzia Vita ai casi di I.P. totale.

La previdenza Vita di cui al punto 1) è estesa al caso di Invalidità Permanente totale.

Agli effetti di tale estensione viene considerato totalmente e permanentemente invalido il lavoratore cui l'I.N.P.S. abbia riconosciuto il diritto ai trattamenti di invalidità di cui agli artt. 1 o 2 della legge 12/6/1984 n. 222 e successive modificazioni e per il quale a causa dell'invalidità sia cessato il rapporto di lavoro con la Società.

ART. 11 - POLIZZE DIPENDENTI

11.1. Rami Elementari

Le polizze personali del Dipendente e dei familiari conviventi - con esclusione delle polizze dei Rami Credito/Cauzione/Trasporti - potranno essere appoggiate all'Agenzia 259 della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni alle seguenti condizioni:

- durata massima annuale tacitamente rinnovabile;
- applicazione delle condizioni e tariffe praticate alla migliore clientela;
- applicazione dei dovuti tributi erariali;
- non corresponsione di alcun corrispettivo provvigionale e di incasso;
- in caso di surroga condizioni di tariffa invariate fino alla scadenza annua successiva.

Saranno inoltre escluse dalle sopra citate condizioni le polizze relative ad attività agricole, commerciali, artigianali, industriali e professionali.

Il pagamento del premio RCA avverrà mediante trattenuta mensile sulla retribuzione del Dipendente.

11.2. Ramo Vita

Viene data ai Dipendenti e ai familiari conviventi la possibilità di stipulare polizze previdenziali Vita o di capitalizzazione, utilizzando i premi puri di tariffa.

Per le polizze di cui sopra l'eventuale aliquota di partecipazione al rendimento sarà la migliore autorizzata per i Dipendenti e l'eventuale commissione di rivalutazione non potrà essere superiore allo 0,20%.

E' prevista inoltre la possibilità di stipulare polizze di Ramo I utilizzando i premi puri di tariffa e applicando l'eventuale commissione di rivalutazione non superiore allo 0,20%.

E' data facoltà all'Assicurato di riscattare la polizza secondo le condizioni fissate per ogni singola forma tariffaria, tenendo presente che in nessun caso il valore di riscatto potrà essere superiore alla riserva matematica.

A decorrere dalla data di firma del presente CIA viene data la possibilità di stipulare PIP alle condizioni di cui ai punti successivi ai/le Dipendenti e al coniuge (ovvero il convivente more uxorio) ed i/le figli/figlie, conviventi con il Dipendente purché risultanti nel certificato anagrafico di "stato di famiglia" di quest'ultimo. Possono stipulare PIP anche i/le figli/figlie non conviventi per i quali sia a carico del/della Dipendente - in situazione di separazione legale o divorzio - l'assegno di mantenimento.

Condizioni per i PIP:

- azzeramento di tutti i costi sui premi (spese di ingresso e spese durante la fase di accumulo direttamente a carico dell'aderente) e delle spese per l'esercizio di prerogative individuali laddove previste (trasferimento/riscatto/anticipazione/riallocazione/...);
- per la sola componente di Gestione Separata, applicazione della commissione di rivalutazione ridotta già prevista sulle polizze di Ramo I.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro del Dipendente per causa diversa dalla quiescenza, le polizze del Dipendente e dei familiari conviventi rimarranno in vigore senza le agevolazioni relative alla tassazione a premio puro di tariffa ed alla misura della rivalutazione.

ART. 12 - TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

12.1. Al fine di garantire ai Dipendenti il trattamento di previdenza complementare previsto dall'articolo 84 **86** e Allegato 13 del vigente C.C.N.L., in conformità al D.Lgs. 252/05 e successive modifiche e integrazioni, è data facoltà ai Dipendenti di aderire al Fondo Pensione Aperto Teseo di Reale Mutua.

12.2. Il trattamento di previdenza complementare di cui sopra è così regolamentato:

- 1) **Destinatari:** i Dipendenti non Dirigenti, il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente C.C.N.L. (di seguito "Dipendenti") che abbiano superato il periodo di prova e che aderiscano volontariamente, ad esclusione dei contratti a tempo determinato di durata inferiore a dodici mesi.

- 2) **Scopo:** attuare per i Dipendenti un trattamento di previdenza complementare ai sensi del D.Lgs. 252/05 e successive modifiche e integrazioni, garantendo agli stessi per il momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato il diritto al percepimento della pensione di vecchiaia, di anzianità o di invalidità a carico dell'I.N.P.S., l'erogazione di una rendita vitalizia e/o di un capitale, con le modalità e nei limiti stabiliti dal sopracitato Decreto Legislativo.
- 3) **Adesione:** l'adesione avviene su base volontaria, con effetto dalla data di ricevimento della richiesta. All'atto dell'adesione devono essere indicate la misura del versamento e l'eventuale opzione relativa al TFR secondo quanto indicato al successivo punto 6). La misura del versamento e/o l'eventuale opzione relativa al TFR rimarranno valide sino a diversa comunicazione del Dipendente, comunicazione che avrà effetto dal 1/1 dell'anno successivo a quello della sua presentazione.
- 4) **Contribuzione della Società:** la Società contribuisce al finanziamento del Fondo Pensione mediante versamento, a favore di ciascun Dipendente che vi abbia aderito, una volta all'anno, al 1° aprile, di una somma pari al ~~3% 3,25%~~ **4% (per l'anno 2022 la differenza con quanto già versato ad aprile sarà oggetto di conguaglio entro il mese di dicembre)** delle voci retributive indicate nell'Allegato sulla Previdenza Complementare del vigente C.C.N.L.
- 5) **Contribuzione del Dipendente:** ogni Dipendente per il quale la Società versi il contributo di cui sopra è soggetto a un contributo obbligatorio pari a una delle seguenti aliquote, a sua scelta: 0,5%; 1%; 1,5%; 2%; 3%; 4%.

Detta aliquota sarà applicata alla stessa retribuzione annua indicata al precedente punto 4).

La Società provvederà a trattenere tale contributo del Dipendente, in un'unica soluzione, dallo stipendio del mese di Marzo e a trasferirlo al Fondo Pensione contestualmente con il proprio versamento.

Le parti si danno atto che per coloro che conferiscono l'intero TFR maturando al Fondo Pensione il contributo a carico del lavoratore di cui al presente punto non è obbligatorio.

Il Dipendente «vecchio iscritto» ai sensi del Decreto Legislativo n. 124/1993 potrà prelevare un importo lordo corrispondente al suo contributo annuo dal TFR maturato al mese precedente, secondo il disposto dell'articolo 1 della Legge 29/5/1982 n. 297.

6) **Quote annue di TFR.**

- a) I Dipendenti “vecchi iscritti” ai sensi del Decreto Legislativo n. 124/1993 e successive modifiche e integrazioni potranno inoltre destinare al Fondo un quota dell'accantonamento annuale del TFR per un importo uguale a quello versato dalla Società; qualora il TFR maturato nell'anno risultasse inferiore al predetto contributo, esso sarà integralmente destinato al Fondo.
- b) I Dipendenti “nuovi iscritti” ai sensi del Decreto Legislativo n. 124/1993 e successive modifiche e integrazioni, con esclusione di quelli di cui al 3° comma dell'art. 8, (cosiddetti “lavoratori di prima occupazione”), dovranno contribuire inoltre al Fondo Pensione mediante la destinazione di una quota dell'accantonamento annuale del TFR per un importo pari alla metà della somma del

contributo a carico della Società e di quello a loro carico. Qualora il TFR maturato nell'anno risultasse inferiore al predetto contributo, esso sarà integralmente destinato alla previdenza complementare.

- c) I Dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 3 dell'art. 8 del D.lgs. 21 Aprile 1993 n. 124, e successive modifiche e integrazioni, (cosiddetti "lavoratori di prima occupazione") dovranno contribuire invece con l'integrale destinazione alla previdenza complementare degli accantonamenti annuali al TFR.

La Società provvederà a trasferire al Fondo Pensione le quote annue di TFR, secondo quanto sopra indicato, in unica soluzione entro il 31/12 dell'anno.

- 12.3. Per i Dipendenti assunti in corso d'anno, il versamento della Società sarà commisurato ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio e sarà effettuato, congiuntamente al versamento del contributo trattenuto al Dipendente (anch'esso commisurato ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato) e all'eventuale trasferimento della quota annua di TFR destinata al Fondo, entro il 31/12 dell'anno.

Per i Dipendenti cessati in corso d'anno, i versamenti della Società e del Dipendente saranno commisurati ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato. In caso di cessazione successiva al versamento, la quota della Società eventualmente eccedente il rateo sopra indicato sarà recuperata dalla Società stessa sulle competenze comunque spettanti per la cessazione del rapporto.

Per i Dipendenti in aspettativa, o assenti per qualunque causa senza diritto a retribuzione, alla data del prelievo del contributo:

- in caso di assenza di durata determinata e conosciuta all'epoca del versamento, i contributi della Società e del Dipendente saranno ridotti in misura proporzionale ai mesi di mancata retribuzione (le frazioni di mese saranno detratte come mesi interi);
- in caso di assenza intervenuta successivamente all'epoca del versamento, o di durata diversa da quella precedentemente prevista, saranno effettuati i necessari conguagli in riferimento ai mesi interi di servizio, sia per la Società sia per il Dipendente, in occasione del versamento dell'anno successivo;
- in caso di assenza prevista per l'intero anno, non si procederà ad alcuna contribuzione, né da parte della Società né da parte del Dipendente.

L'astensione obbligatoria dal lavoro per la tutela di legge delle lavoratrici madri è equiparata, agli effetti del presente punto, al servizio effettivamente prestato.

- 12.4. Il contributo della Società, in caso di eventuale non adesione individuale, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

- 12.5. Qualora norme di legge o di contratto rendessero obbligatoria la costituzione di Trattamenti Previdenziali analoghi a quello di cui al presente Regolamento, gli obblighi di versamento della Società non subiranno alcun automatico incremento.

12.6. Le Parti si danno atto che in materia di conferimento del TFR alla previdenza complementare vale quanto previsto dal D.Lgs. 252/05.

ART. 13 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

13.1. Ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dalla legge n. 297 del 29/5/1982 in materia di anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto, si conviene che il limite del 70% ivi previsto è elevato al 90% e che le richieste di anticipazione sono giustificate dalla necessità di:

- 1) spese sanitarie, per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, per il lavoratore, per il coniuge ed i parenti in linea retta;
- 2) acquisto documentato della casa di abitazione per il lavoratore o per i figli mediante presentazione del compromesso, salvo esibizione successiva dell'atto di acquisto;
- 3) ristrutturazione della casa di proprietà, purché abitata dal lavoratore o dai suoi figli, o in caso di inagibilità provvisoria, con documentazione delle relative spese.

13.2. Le anticipazioni sono ottenibili anche per più di una volta, nei limiti del 90% del residuo disponibile all'atto di ciascuna richiesta.

L'anticipazione per i motivi di cui al primo comma punto 3) non potrà essere richiesta se non saranno trascorsi almeno 5 anni da un precedente ottenimento originato dalla stessa motivazione o dall'acquisto della casa di abitazione.

13.3 Le parti si danno atto che per le quote di TFR maturate dall'1/1/2007 è possibile richiedere anticipazioni solo per i motivi previsti dalla legge. In particolare non trova più applicazione quanto previsto dal punto 3 del precedente capoverso.

Le parti si incontreranno in caso di modifica dell'attuale normativa.

ART. 14 - ASSISTENZA MALATTIE

14.1. In attuazione di quanto previsto dall'articolo 85 ~~87~~ del vigente C.C.N.L., la Società si impegna, su richiesta dell'interessato, a garantire una copertura di assistenza malattie per il personale inquadrato nelle aree professionali Quadri – 6° livello Quadro, B, C, D ed E (dal 6° al 1° livello retributivo) e per il personale di cui alla Disciplina Speciale Parte terza del vigente C.C.N.L., nonché per il loro nucleo familiare - inteso come coniuge (ovvero convivente more uxorio) ed i figli fiscalmente a carico e conviventi, quale risulta dallo stato di famiglia - nei termini ed alle condizioni indicate nell'Allegato 3/A del presente Accordo. Il contributo annuo a carico del Dipendente verrà trattenuto sulla retribuzione e sarà pari a quello risultante dalla seguente tabella (tributi erariali esclusi):

- per il solo Dipendente Euro 62,00;
- per il Dipendente con nucleo familiare a carico, come sopra definito Euro 90,00;
- per il Dipendente con nucleo familiare composto dal coniuge
(ovvero convivente more uxorio) non fiscalmente a carico e
dagli eventuali figli a carico come sopra definiti Euro 312,00.

La gestione della sopracitata copertura sarà attuata tramite la Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua. La Cassa avrà diritto di percepire dalla Società i contributi, comprensivi della parte a carico del Dipendente che vi abbia aderito.

Tale impegno della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte dei Dipendenti, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

14.2. L'attuazione dei trattamenti di assistenza integrativa malattie per i Funzionari della Società, previsti dall'art. 125 ~~133~~, dall'Allegato 5 del vigente C.C.N.L. e successive modifiche e/o integrazioni, sarà integrata e parzialmente modificata da quanto previsto dal presente articolo e dall'Allegato 3/B del presente accordo.

E' assicurabile il Funzionario ed il suo nucleo familiare - inteso come coniuge (ovvero convivente more uxorio) ed i figli fiscalmente a carico e conviventi, quale risulta dallo stato di famiglia - nei termini ed alle condizioni indicate nell'Allegato 3/B del presente Accordo. Il contributo annuo a carico del Funzionario verrà trattenuto sulla retribuzione e sarà pari a quello risultante dalla seguente tabella (tributi erariali esclusi):

- per il solo Funzionario Euro 31,00;
- per il Funzionario con nucleo familiare a carico, come sopra definito Euro 45,00;
- per il Funzionario con nucleo familiare composto dal coniuge
(ovvero convivente more uxorio) non a carico e
dagli eventuali figli a carico come sopra definiti Euro 156,00.

La gestione della sopracitata copertura sarà attuata tramite la Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua. La Cassa avrà diritto di percepire dalla Società i contributi, comprensivi della parte a carico del Funzionario che vi abbia aderito.

Tale impegno della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte dei Funzionari, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

14.3. Per i casi di ingresso in polizza avvenuti nel corso del 1° semestre dell'anno, il contributo è dovuto per intero ed i massimali previsti sono riconosciuti per intero.

Per i casi di ingresso in polizza avvenuti nel corso del 2° semestre dell'anno, il contributo dovuto e i massimali garantiti sono ridotti al 50%.

Inoltre, resta convenuto quanto segue:

- 14.4. Il personale iscritto alla Cassa con la copertura prevista dal precedente C.I.A. fruirà automaticamente delle nuove garanzie senza nuova comunicazione di adesione.
- 14.5. Il personale in servizio che, avendone diritto, non abbia aderito alla Cassa di Assistenza potrà aderire con comunicazione scritta che dovrà pervenire entro il 31/12 di ogni anno, con decorrenza delle garanzie dall'1/1 dell'anno successivo; è fatto salvo quanto indicato nella norma transitoria del presente articolo.
- 14.6. Il personale neo-assunto che abbia superato il periodo di prova potrà dare la sua adesione entro 90 giorni dalla data di conferma in servizio. L'iscritto che costituisce un nuovo nucleo familiare potrà inserirlo in garanzia entro 90 giorni dal matrimonio ovvero dalla data di costituzione del nuovo nucleo familiare.
- 14.7. Il personale cessato dal servizio per aver conseguito il diritto al percepimento non differito della pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità a carico dell'I.N.P.S. sarà tenuto al versamento dell'intero contributo annuo di cui sopra e avrà diritto alla garanzia intera sino alla scadenza annua prevista.
- 14.8. Il personale cessato dal servizio per cause diverse da quella indicata al punto 14.7. sarà tenuto al versamento dell'intero contributo annuo di cui sopra, con scadenza della garanzia alla data della cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 15 - CRESCITA PROFESSIONALE

- 15.1. Le parti convengono di favorire la crescita professionale del personale anche mediante corsi di qualificazione; in particolare, per coprire future esigenze di personale di cui alla Disciplina Speciale, Parte I del vigente C.C.N.L., la Società prenderà prioritariamente in considerazione le richieste degli addetti di cui alla Disciplina Speciale, Parte III del vigente C.C.N.L.

Commissione paritetica per la formazione

Le Parti convengono sull'opportunità di promuovere iniziative in materia di formazione, al fine di favorire la crescita e lo sviluppo professionale dei lavoratori/lavoratrici, con particolare riferimento a coloro che hanno maggiore anzianità di servizio nello stesso inquadramento/livello, di consolidare e valorizzare le competenze degli stessi anche attraverso l'accesso alla formazione finanziata per il tramite del Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua per le imprese del settore bancario-assicurativo (Fondo F.B.A.).

Le Parti convengono altresì sulla costituzione di una Commissione Paritetica per la Formazione Professionale composta da 3 componenti designati dalle R.S.A. e 3 componenti designati dalla Società; ogni componente potrà usufruire di un monte ore annuo retribuito di 15 ore.

La Commissione si riunirà almeno una volta all'anno con le parti firmatarie del presente C.I.A., in

tempo utile per consentire l'accesso alla sopra citata formazione finanziata.

Art. 16 - AUTO FUNZIONARI

A) PARCHEGGIO

16.1. In considerazione dei compiti loro assegnati e del fatto che agli stessi è richiesto di utilizzare la propria autovettura per ragioni di servizio, ai Funzionari si applica quanto segue.

Su richiesta del Funzionario, la Società metterà a disposizione in alternativa:

- un voucher mensile per il parcheggio nelle “zone a strisce blu” a tariffa ordinaria G.T.T. (attualmente di € 102,00);
- ovvero corrisponderà al funzionario un'indennità parcheggio pari ad € 102,00 lordi mensili corrisposta in dodici mensilità.

16.2. Gli importi di cui sopra saranno aggiornati in relazione agli aumenti degli abbonamenti parcheggi G.T.T.

B) PRESTITO AUTO FUNZIONARI E QUADRI – 6° livello

16.3. I Funzionari e i Quadri – 6° livello possono richiedere prestiti, ciascuno fino ad un massimo di € ~~18.000,00~~ € 20.000,00 per l'acquisto dell'auto – elevato a € 25.000,00 per l'acquisto di autovetture elettriche o plug-in - nel limite della spesa effettivamente sostenuta, con le seguenti regole:

- a) il prestito sarà restituito in 36, 48 o 60 rate mensili da trattenere sugli emolumenti a partire dal mese successivo a quello della concessione;
- b) i primi € ~~13.000,00~~ € 15.000,00 ~~dall'1/3/2018~~ saranno restituiti senza interessi, la parte restante sarà restituita ad un interesse annuo pari al 50% del T.U.R. in vigore al momento della concessione;
- c) il prestito successivo sarà concesso a condizione che il precedente sia stato interamente rimborsato.

16.4. L'interesse sarà trattenuto sulle doppie mensilità di Giugno e di Dicembre di ogni anno.

16.5. Nel caso in cui l'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto risultasse insufficiente quale garanzia del prestito, l'interessato potrà accedere al prestito stesso mediante fidejussione bancaria od altra adeguata garanzia con l'obbligo di stipulare una polizza Incendio - Furti per capitali congrui vincolata a favore della Società.

16.6. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni del Dipendente, non determinate da pensionamento I.N.P.S., la restituzione della parte residua del prestito eventualmente in corso dovrà essere effettuata contestualmente alla cessazione del rapporto stesso.

La procedura per richiedere il prestito disciplinato dal presente art. 16 lett. b) sarà disponibile sulla piattaforma Really a decorrere dal mese di dicembre 2022, all'interno della sezione “HR per Te”.

C) POLIZZA KASKO FUNZIONARI E QUADRI – 6° livello

In considerazione dei compiti loro assegnati e del fatto che agli stessi è richiesto di utilizzare la propria autovettura per ragioni di servizio, ai/le Funzionari/e si applica quanto previsto dal presente articolo:

- è assicurabile la sola autovettura normalmente usata per servizio (anche se intestata al coniuge o ad un ascendente o discendente, purché indicato in polizza) alle condizioni in vigore per la Società, salvo quanto sotto previsto;
- la garanzia viene prestata a valore intero, con una franchigia di € 75,00 per ogni sinistro;
- il premio è pari all'1,20 per mille sul capitale (col minimo di € 15,00 annue) - tributi erariali compresi - per qualsiasi tipo di autovettura e sarà pagato mediante trattenuta sullo stipendio in 14 mensilità;
- la Società deroga alle condizioni di inassicurabilità per vetustà del veicolo e non applica il degrado per i primi due anni dall'immatricolazione dell'autovettura.

Il/la Funzionario/a può assicurare, alle stesse condizioni, due ulteriori autovetture, purché intestate a se stesso o ad una persona facente parte del suo nucleo familiare.

Inoltre, in caso di attivazione della polizza Kasko in occasione di servizio da parte del Funzionario/e e solo per la collisione con veicolo identificato non si applica la franchigia di € 75,00 di cui al presente articolo.

In caso di temporanea indisponibilità dell'autovettura di proprietà, nonché in attesa della voltura, il/la Funzionario/a può assicurare, in sostituzione della propria e per un periodo di tempo non superiore a 6 mesi, un'autovettura intestata ad altra persona.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CIA quanto sopra previsto per i Funzionari troverà applicazione anche in favore del personale inquadrato nel 6° livello – Quadri.

ART. 17 – MUTUO CASA

17.1. Blue Assistance S.p.A. mette a disposizione dei Dipendenti la possibilità di finanziamento per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa di abitazione attraverso il seguente Mutuo Casa presso Banca Reale S.p.A. (di seguito "Banca").

17.2. L'accordo si applica ai Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato che, al momento della presentazione della domanda, abbiano maturato almeno un anno di effettivo servizio e che non abbiano superato il 57esimo anno di età.

In ogni caso, su uno stesso immobile potrà essere concesso un solo mutuo; è possibile includere nel finanziamento il box pertinenziale e il posto auto, purché tutti i beni siano compresi nel medesimo Atto Notarile di mutuo.

Il Dipendente nel corso del rapporto di lavoro può beneficiare due volte una sola volta del mutuo per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa alle condizioni di cui al presente articolo.

E' possibile presentare una seconda richiesta a condizione che il/la Dipendente si impegni ad estinguere il mutuo precedente, anche dopo l'accettazione della domanda, purché in data antecedente all'erogazione del secondo mutuo.

17.3. Per l'assegnazione dei mutui è costituita una Commissione composta da 4 persone - 2 designate da Blue Assistance e 2 designate dalle R.S.A. che si riunisce 4 volte all'anno, entro un mese dalla fine di ogni trimestre.

17.4. La Banca stipulerà mutui con garanzia ipotecaria sull'immobile alle seguenti condizioni:

- i Dipendenti potranno accedere al mutuo per l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa di abitazione nel limite massimo annuo di 16 dipendenti (di cui 12 tra il personale inquadrato nelle aree professionali Quadri – 6° livello Quadro, B, C, D, E e 4 tra i Funzionari);
- l'importo massimo ottenibile individualmente è di Euro ~~150.000,00~~ ~~130.000,00~~ per il personale inquadrato nelle aree professionali Quadri – 6° livello Quadro, B, C, D, E e di Euro ~~170.000,00~~ ~~150.000,00~~ per i Funzionari e non potrà superare l'80% del valore di perizia dell'immobile (redazione perizia a cura di professionisti indicati dalla Banca);
- il dipendente ha facoltà di richiedere alla Banca una somma ulteriore rispetto agli importi massimi su indicati; in tal caso la parte eccedente - non superiore comunque a Euro 20.000,00 - verrà concessa ad un tasso variabile pari all'Euribor a tre mesi più spread pari a 0,90;
- il mutuo sarà concesso ad un tasso variabile, pari all'Euribor a 6 mesi ovvero ad un tasso fisso, pari all'Eurirs riferito alla durata del mutuo; il tasso variabile indicizzato, nel caso in cui anche per eventi eccezionali scenda al di sotto dello zero, si intende comunque pari a zero;
- il mutuo avrà durata minima di 5 anni e massima di 20 anni;
- il mutuo sarà rimborsabile mediante rate mensili o semestrali;
- verrà accesa ipoteca di primo grado a favore della Banca (per un importo pari al 130% dell'importo del prestito);
- tutte le spese (notarili, di registrazione dell'atto, di iscrizione e cancellazione ipotecaria, assicurazione scoppio/incendio, ~~relative alla perizia iniziale~~, etc.), ~~ad eccezione della perizia iniziale~~, saranno a carico del dipendente; è data facoltà al dipendente di sottoscrivere la polizza annuale a premi ricorrenti presso l'Agenzia Polizze Dipendenti della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni;
- la domanda dovrà essere presentata alla Direzione di Blue Assistance, corredata della documentazione indicata nell'allegato 7;
- il mutuo potrà essere concesso a condizione che:
 - non vi siano né protesti né pregiudizievoli in capo al dipendente;
 - vi sia regolarità negli eventuali impegni finanziari già in essere presso il sistema (sia diretti che in qualità di garante);
 - la somma degli eventuali impegni finanziari in essere presso il sistema (sia diretti che in qualità di garante), comprensiva del mutuo casa in richiesta presso Banca Reale, non ecceda il 40% della retribuzione annua al netto degli oneri contributivi e fiscali del dipendente.

Nel caso di coniuge o convivente more uxorio, in qualità di comproprietario dell'immobile e cointestatario del mutuo in richiesta, verrà considerata la somma delle retribuzioni/redditi da lavoro autonomo al netto degli oneri contributivi e fiscali (anche per il cointestatario è richiesta l'assenza di protesti e pregiudizievoli e la regolarità degli eventuali impegni finanziari presso il sistema);

- la Commissione di cui al punto 17.3. procederà ad esaminare le richieste e procederà alla compilazione della graduatoria degli aspiranti provvedendo a tale incombenza entro un mese dalla fine del trimestre;

- il mutuo non è trasferibile: in caso di alienazione dell'immobile, per cause diverse da quelle contemplate dal successivo capoverso, dovrà pertanto essere estinto con il pagamento del capitale residuo;

- in caso di vendita e contemporaneo acquisto della prima casa di abitazione il mutuo potrà essere trasferito, alle stesse condizioni, su altro immobile sul quale verrà accesa ipoteca a favore della Banca, il tutto a spese del Dipendente e a condizione che il capitale residuo non superi l'80% del valore di perizia della nuova proprietà;

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il mutuo potrà essere estinto anticipatamente senza penali, diversamente il contratto proseguirà regolato ad un tasso di mercato:

- 1) se concesso a tasso variabile, il tasso applicato non sarà comunque inferiore al tasso Euribor + 1,50%

- 2) se concesso a tasso fisso, il tasso applicato non sarà comunque inferiore al tasso Eurirs originario + 1,50%.

17.5. Per le medesime finalità di cui al primo capoverso del presente articolo è altresì consentita la portabilità ("surroga") del mutuo in essere in capo al dipendente presso altro istituto di credito, ~~a condizione che il dipendente non abbia superato i 65 anni di età e che il capitale sia almeno pari a € 50.000.~~ In tal caso si applica quanto indicato al presente articolo, fatto salvo quanto espressamente previsto dalla vigente normativa.

17.6. Il Dipendente avrà facoltà di richiedere una sola volta durante il rapporto di mutuo, mediante comunicazione scritta inviata alla Banca e accettata dalla Banca stessa, la rinegoziazione del finanziamento a tasso variabile con un tasso fisso corrispondente all'Eurirs lettera pari alla durata residua del mutuo, intesa per eccesso per anni solari completi (es. 11 anni e due mesi = Eurirs lettera 12 anni), in essere alla data della richiesta.

ART. 17 BIS – PRESTITO PER GRAVI MOTIVI E PRESTITO PER RISTRUTTURAZIONE ALLOGGIO

Le parti convengono che, ~~a decorrere da aprile 2018~~, sono stanziati due fondi da destinare a prestiti al personale, secondo le regole di seguito riportate:

1) PRESTITO PER GRAVI MOTIVI

- Fondo stanziato: € 20.000,00 all'anno; le somme non utilizzate nell'anno sono riportate nell'esercizio successivo;
- Importo individuale massimo ottenibile: ~~€ 4.000,00~~ € 6.000,00;
- Motivi: documentato grave motivo personale e/o di famiglia, o documentato evento di carattere straordinario, comportanti momentanea difficoltà economica del/della Dipendente.

2) PRESTITO PER RISTRUTTURAZIONE ALLOGGIO

- Fondo stanziato: € 35.000,00 all'anno; le somme non utilizzate nell'anno sono riportate nell'esercizio successivo;
- Importo individuale massimo ottenibile: ~~€ 7.500,00~~ € 10.000,00;
- Motivi: ristrutturazione della prima casa di abitazione in proprietà, in locazione o comodato gratuito, in cui il Dipendente risiede;
- Documentazione da presentare: certificato di residenza, documentazione della spesa (preventivo al momento della richiesta del prestito e fattura a lavori eseguiti).

Potranno accedere ai predetti prestiti i/le Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato che, al momento della presentazione della domanda, abbiano maturato almeno un anno di effettivo servizio. Nel computo dell'effettivo servizio sono inclusi gli eventuali periodi prestati alle dipendenze delle Società del Gruppo, anche con contratto a tempo determinato.

Per l'assegnazione dei prestiti è costituita una Commissione composta da 4 persone, 2 designate dalla Società e 2 designate dalle R.S.A.

La domanda, corredata di tutta la documentazione, dovrà essere presentata per iscritto alla Direzione Risorse Umane di Capogruppo, che provvederà a trasmetterla alla Commissione.

Le domande saranno esaminate in ordine cronologico di presentazione. L'erogazione, in caso di accoglimento della richiesta, avverrà nel termine massimo di trenta giorni.

Resta inoltre inteso che:

1. per la stessa tipologia di prestito, il Dipendente potrà avanzare una nuova richiesta solo a condizione che abbia estinto il prestito precedentemente ottenuto;
2. nel caso di coniugi/conviventi entrambi/le Dipendenti della Società solo uno di essi potrà avanzare la richiesta per la medesima tipologia di prestito;
3. il prestito sarà rimborsabile in 5 anni, mediante n. 60 rate mensili; l'interesse sarà trattenuto sulle doppie mensilità di Giugno e Dicembre di ogni anno. In ogni caso la somma degli eventuali impegni finanziari in essere, comprensiva di altri prestiti presso la Società e/o cessioni/pignoramenti dello stipendio, non deve eccedere il 30% della retribuzione mensile, al netto degli oneri contributivi e fiscali del/della Dipendente.
4. il Dipendente potrà optare per un rimborso in tempi più brevi: in tale caso l'opzione dovrà essere precisata all'atto della richiesta (24, 36 o 48 rate);
5. il prestito sarà concesso ad un tasso fisso pari al T.U.R. di riferimento al momento della

concessione;

6. il prestito sarà garantito dal TFR maturato al momento della richiesta; nel caso in cui il TFR risultasse insufficiente, l'interessato potrà accedere al prestito stesso mediante fideiussione bancaria o altra adeguata garanzia (ad esempio appendice di vincolo su polizza vita a capitale garantito);
7. in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la restituzione della parte residua del prestito eventualmente in corso dovrà essere effettuata contestualmente alla cessazione del rapporto stesso.
8. La procedura per richiedere i prestiti disciplinati dal presente art. 17 bis sarà disponibile sulla piattaforma Really a decorrere dal mese di dicembre 2022, all'interno della sezione "HR per Te".

ART. 18 – MOBILITA' SOSTENIBILE

La Società, in un'ottica di costante attenzione all'ambiente e al fine di incentivare forme di trasporto a basso impatto ambientale come concreta alternativa all'utilizzo dell'automobile per gli spostamenti casa-lavoro, garantisce le seguenti tipologie di rimborso:

Rimborso abbonamento annuale ai mezzi pubblici di trasporto e rimborso bike sharing

18.1 Blue Assistance S.p.A. rimborsa il 40% della spesa sostenuta dai Dipendenti per l'acquisto dell'abbonamento annuale nominativo ai mezzi pubblici di trasporto, secondo modalità e condizioni che saranno comunicate da Risorse Umane.

Tale rimborso è elevato al 50% per gli abbonamenti nominativi annuali con validità dal mese di dicembre 2022.

A decorrere dall'1/3/2018 è possibile richiedere il rimborso degli abbonamenti nominativi mensili nella classe più economica per i treni della linea "Alta Velocità". Tale rimborso, nella misura del 20%, viene riconosciuto al dipendente che abbia sostenuto, negli ultimi 12 mesi, la spesa per l'acquisto di almeno 10 abbonamenti mensili.

18.2 Le parti convengono di partecipare ad eventuali iniziative pubbliche in tema di mobilità sostenibile, attuate anche attraverso la partecipazione a bandi e condizionate all'ottenimento del finanziamento pubblico.

18.3 Blue Assistance S.p.A., in favore dei dipendenti, rimborsa il canone relativo al servizio di noleggio biciclette operante in città, secondo modalità e condizioni comunicate da Risorse Umane.

18.4 Le parti, inoltre, si impegnano a ricercare insieme soluzioni innovative e/o alternative a quelle più tradizionali finalizzate a ridurre le emissioni di CO2 negli spostamenti casa-lavoro, con particolare attenzione alle modalità orientate al benessere delle persone.

Funzionari – acquisto mezzi a basso impatto ambientale

18.5 La Società, al fine di incentivare l'utilizzo di mezzi di trasporto a basso impatto ambientale, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CIA stanzierà annualmente € 5.000,00 per l'acquisto di autovetture elettriche o plug-in o di motoveicoli elettrici (con targa e assicurazione obbligatoria) da parte del personale inquadrato nel 7° livello – Funzionari.

Ciascun Funzionario potrà beneficiare di un contributo di € 300,00 per una sola volta durante la vigenza del presente CIA; eventuali somme non utilizzate non saranno riportate all'anno successivo.

ART. 19 – ALLOGGI IN LOCAZIONE

19.1 Compatibilmente con la vigente normativa e con le esigenze proprie e del Gruppo, Blue Assistance S.p.A. agevola i Dipendenti nell'assegnazione in locazione degli alloggi di proprietà di Reale Immobili S.p.A. di tipologia A/2 e A/3. In particolare, sono disponibili n° 14 alloggi (n° 16 dal mese di febbraio 2023) (~~n° 12 alloggi a far tempo da aprile 2018 e n° 14 alloggi da gennaio 2019~~), compresi quelli già attualmente locati ai Dipendenti alla data di firma del contratto.

19.2 La disponibilità di alloggi è comunicata da Reale Immobili S.p.A. a Blue Assistance S.p.A.; **inoltre, a decorrere dal mese di dicembre 2022, planimetrie e fotografie degli alloggi disponibili saranno pubblicate a cura di Reale Immobili sulla piattaforma Really, all'interno di una sezione dedicata.**

19.3 Le parti convengono di istituire una apposita commissione paritetica per l'assegnazione degli alloggi ai Dipendenti composta da 3 persone designate dall'azienda e da 3 persone designate dalla RSA con il compito di:

- ricevere da Blue Assistance S.p.A. le informazioni sulla disponibilità e sulle caratteristiche degli alloggi messi a disposizione da Reale Immobili S.p.A.;
- esaminare le domande in ordine cronologico di presentazione, verificando le priorità di cui ai successivi punti 1) e 2);
- assegnare gli alloggi, sulla base di quanto stabilito al presente articolo, fermo restando che ciascuna offerta di assegnazione sarà tenuta valida per 10 giorni di calendario.

19.4 Sono stabilite le seguenti priorità, la prima prevalente sulla seconda:

- 1) ricevimento di notifica dell'atto di precetto di rilascio dell'alloggio locato, non per morosità, emesso dall'autorità Giudiziaria;
- 2) costituzione, da non più di 12 mesi, di un nuovo nucleo familiare.

19.5 Le domande di assegnazione dovranno pervenire per iscritto e su apposito modulo a Blue Assistance S.p.A.; la Società le esaminerà in ordine cronologico di presentazione.

19.6 La domanda di assegnazione decadrà dopo 2 anni, salvo conferma di validità da parte del Dipendente.

19.7 L'Assegnatario sarà esonerato dal prestare il deposito cauzionale.

19.8 La Società consegnerà l'alloggio al Dipendente assegnatario in stato da servire all'uso a cui è destinato.

19.9 Il pagamento del canone di locazione, salvo diversa richiesta del Dipendente, avverrà a scadenze mensili.

19.10 In caso di cessata locazione di uno degli alloggi assegnati ai sensi del precedente punto 19.1 sette alloggi, di cui al presente articolo, lo stesso o altro alloggio con analoghe caratteristiche dovrà essere assegnato esclusivamente ai Dipendenti, al fine di mantenere immutata la quantità minima di alloggi sopra indicata.

19.11 In caso di vendita di immobili in cui risiedano Dipendenti assegnatari di alloggi in locazione ai sensi del presente articolo, Reale Immobili si impegnerà a rendere disponibile agli stessi una soluzione abitativa equivalente per superficie o numero di vani e a sostenere le spese di trasloco, qualora venga utilizzata la ditta individuata dalla Società stessa.

ART. 20 – PARI OPPORTUNITA'

20.1 In riferimento all'articolo 49 del vigente CCNL e alla legge 125/91 si conviene di costituire una Commissione Paritetica composta da 3 componenti designati dalle RSA e da 3 componenti designati dalla Società.

La Commissione si riunirà per tenere sotto osservazione gli aspetti della vita lavorativa relativi allo sviluppo professionale ed al coinvolgimento nei processi formativi e potrà formulare progetti di azioni positive per personale femminile e per personale con disabilità, anche concordando l'intervento di esperti esterni e verificherà gli sviluppi e gli effetti dei progetti realizzati.

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

20.3 Ogni componente della Commissione potrà usufruire di un monte ore annuo retribuito di 15 ore.

20.4 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.

20.5 Le Parti recepiscono il contenuto della “Dichiarazione congiunta ANIA/OO.SS. del 14 giugno 2019 in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro” nell’Allegato 13 del presente contratto.

ART. 21 – INFORMAZIONE

Fermo quanto previsto dal vigente CCNL e dal presente accordo, l’informazione alla RSA sarà fornita, in formato elettronico, anche:

- trimestralmente, sulla situazione dei distacchi in essere da/preso altre Società del Gruppo;
- annualmente, sullo stato di applicazione dell’art. 4 bis e 19 del presente CIA.

ART. 22 – INDENNITA’ DI CUFFIA

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CIA al personale inquadrato nella Disciplina Speciale – Parte III del vigente CCNL viene riconosciuta una speciale “indennità di cuffia”, pari a € 100,00, erogata in un’unica soluzione nel mese di dicembre di ciascun anno.

Tale indennità viene corrisposta al personale in servizio al momento dell’erogazione e in proporzione al periodo di servizio prestato nell’anno. Sono in ogni caso conteggiati i periodi di congedo obbligatorio di maternità.

ART. 23 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo avrà effetto dalla data di firma, salvo diversa decorrenza prevista dai singoli articoli, e scadrà il 30/6/2024 ~~30/06/2019~~. Si intenderà tacitamente rinnovato per un uguale periodo qualora non venga data disdetta scritta da una delle Parti entro tre mesi dalla scadenza.

ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE DI CUI ALLA DISCIPLINA SPECIALE, PARTE I DEL VIGENTE C.C.N.L.

In applicazione di quanto previsto all'articolo 3, punto 1, lettera a) del presente accordo, il personale di cui alla disciplina speciale, parte I del vigente C.C.N.L. lavora secondo il seguente schema orario:

1. Personale addetto ai servizi di staff e di back office (copertura del servizio dal Lunedì al Venerdì dalle ore 8.00 alle ore 18.00)

- 1a) L'orario garantisce l'operatività del servizio dalle ore 8.00 alle ore 18.00 dal Lunedì al Venerdì.
- 1b) L'orario di lavoro è distribuito su un orario settimanale di 37 ore articolato su 4 giorni lavorativi di 8 ore, con intervallo di un'ora e 1 giorno lavorativo di 5 ore collocato al venerdì mattina o al lunedì pomeriggio.

La distribuzione dell'orario di lavoro sarà comunicata agli interessati con un anticipo di almeno 30 giorni di calendario.

2. Personale addetto ai servizi di back office sanità e supervisori di centrale operativa (copertura del servizio dal Lunedì al Venerdì dalle ore 8.00 alle ore 18.00 e il sabato dalle ore 8 alle ore 13)

- 2a) In deroga all'orario di lavoro così come regolato dall'art. 101 Disciplina Speciale Parte prima del vigente C.C.N.L., è garantita l'operatività del servizio dalle ore 8.00 alle ore 18.00 dal Lunedì al Venerdì e dalle ore 8.00 alle ore 13.00 del Sabato.
- 2b) Per il personale che svolge attività impiegatizia di concetto (inquadrato a partire dal 4° livello retributivo) l'orario di lavoro è distribuito su un orario settimanale di 37 ore articolato su 4 giorni lavorativi di 8 ore, con intervallo di un'ora e 1 giorno lavorativo di 5 ore collocato, di preferenza, al venerdì o al sabato.
- 2c) In considerazione del tipo di attività svolta, il personale impiegatizio d'ordine (inquadrato nel 3° livello retributivo) non presta servizio nella giornata di sabato, osservando per il resto l'orario indicato nel precedente punto 2b).

La distribuzione dell'orario di lavoro sarà comunicata agli interessati con un anticipo di almeno 30 giorni di calendario.

ORARIO FLESSIBILE

Fermo quanto previsto dal precedente Allegato 1 in relazione all'operatività dei servizi e alla distribuzione dell'orario si applica l'orario flessibile di cui all'art. 3.1 lettera a) secondo capoverso.

I dipendenti indicati devono essere presenti a lavoro:

- nella settimana A e nelle giornate di 8 ore tra le ore 8:00 (8:15 ~~dall'1/4/2018~~) e le ore 12:00 e tra le ore 13:00 e le ore 16:45;
- nella settimana A e nella giornata di 5 ore "Mattino" tra le ore 8:00 (8:15 ~~dall'1/4/2018~~) e le ore 13:00 (12:45 ~~dall'1/4/2018~~) e nella giornata di 5 ore "Pomeriggio" tra le ore 13:00 (13:15 ~~dall'1/4/2018~~) e le ore 18:00;
- nella settimana B e nelle giornate di 8 ore tra le ore 9:15 e le ore 13:00 e tra le ore 14:00 e le ore 18:00 (17:45 ~~dall'1/4/2018~~);
- nella settimana B e nella giornata di 5 ore "Mattino" tra le ore 9:15 e le ore 14:00 e (13:45 ~~dall'1/4/2018~~) nella giornata di 5 ore "Pomeriggio" tra le ore 13:00 (13:15 ~~dall'1/4/2018~~) e le ore 18:00.

L'assenza ingiustificata dal lavoro nei periodi sopracitati, detti «fasce di rigidità», costituisce a tutti gli effetti violazione dell'art. 95 ~~101~~ del vigente C.C.N.L.

Eventuali ritardi in ingresso comporteranno un addebito minimo di 15 minuti (30 minuti ~~dall'1/4/2018~~) nella "settimana A" e di 30 minuti nella "settimana B".

Eventuali ritardi al rientro dalla pausa pranzo comporteranno un addebito minimo di 15 minuti.

Compensazioni

Premesso che il numero delle ore lavorative rimane invariato è ammessa compensazione delle ore medesime, al minuto primo, nell'ambito del mese, con possibilità di riportare complessivamente al mese successivo un massimo di 5 ore (7 ore ~~dall'1/4/2018~~) (8 ore ~~dall'1/12/2022~~) sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario contrattuale.

Le ore eccedenti il saldo positivo di 5 ore (7 ore ~~dall'1/4/2018~~) (8 ore ~~dall'1/12/2022~~) non potranno essere considerate come straordinario e non saranno retribuite.

Il superamento del saldo negativo di 5 ore (7 ore ~~dall'1/4/2018~~) (8 ore ~~dall'1/12/2022~~) costituirà, a tutti gli effetti, violazione dell'art. 95 ~~101~~ del vigente C.C.N.L.

Esclusioni

Il presente orario flessibile non trova applicazione durante:

- Ferie e permessi retribuiti compensativi di festività sopprese, permessi ex art. 39 1° comma C.C.N.L. vigente;

- Malattie;
- Permessi (retribuiti e non retribuiti) in entrata o in uscita;
- Scioperi in entrata o in uscita.

In tali casi sarà convenzionalmente ripristinata, per ciascun Dipendente interessato, la durata normale dell'orario di lavoro.

Lavoro straordinario

Per i Dipendenti a cui si applica l'orario flessibile si considera lavoro straordinario quello prestato oltre le fasce di flessibilità in uscita indicate all'art. 3 del vigente C.I.A. Non è possibile effettuare lavoro straordinario durante la pausa pranzo e lo stesso non può in alcun modo essere utilizzato a compensazione dei saldi negativi di cui al punto **compensazioni** del presente Allegato.

Ripristino orario normale "rigido"

L'orario normale di lavoro potrà essere ripristinato dalla Società in casi di particolare necessità per un periodo massimo di 10 giorni lavorativi per anno solare e Lavoratore.

ORARIO FLESSIBILE PER IL PERSONALE A TEMPO PARZIALE
--

Fermo quanto previsto dal precedente Allegato 1 in relazione all'operatività dei servizi e alla distribuzione dell'orario si applica l'orario flessibile di cui all'art. 4.1.

I dipendenti indicati devono essere presenti a lavoro:

- nella settimana A e nelle giornate di 8 ore tra le ore 8:00 e le ore 12:00 e tra le ore 13:00 e le ore 16:45;
- nella settimana A e nella giornata di 5 ore "Mattino" tra le ore 8:00 e le ore 13:00 e nella giornata di 5 ore "Pomeriggio" tra le ore 13:00 e le ore 18:00;
- nella settimana B e nelle giornate di 8 ore tra le ore 9:15 e le ore 13:00 e tra le ore 14:00 e le ore 18:00;
- nella settimana B e nella giornata di 5 ore "Mattino" tra le ore 9:15 e le ore 14:00 e nella giornata di 5 ore "Pomeriggio" tra le ore 13:00 e le ore 18:00;
- nella settimana A e nella giornata di 6 ore tra le ore 8:00 e le ore 13:45;
- nella settimana B e nella giornata di 6 ore tra le ore 9:00 e le ore 14:45;
- nella settimana C e nella giornata di 6 ore tra le ore 8:30 e le ore 14:15;

L'assenza ingiustificata dal lavoro nei periodi sopracitati, detti «fasce di rigidità», costituisce a tutti gli effetti violazione dell'art. 95 ~~101~~ del vigente C.C.N.L.

Eventuali ritardi in ingresso al mattino comporteranno un addebito minimo di 15 minuti nella "settimana A" delle giornate di 8 ore e 5 ore e di 30 minuti nella "settimana B" delle giornate di 8 e 5 ore; un addebito minimo di 15 minuti nelle "settimane A, B, C" delle giornate di 6 ore.

Eventuali ritardi al rientro dalla pausa pranzo, nelle sole giornate di 8 ore, comporteranno un addebito minimo di 15 minuti.

Compensazioni

Premesso che il numero delle ore lavorative rimane invariato è ammessa compensazione delle ore medesime, al minuto primo, nell'ambito del mese, con possibilità di riportare complessivamente al mese successivo un massimo di 5 ore, sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario contrattuale.

Le ore eccedenti il saldo positivo di 5 ore non potranno essere considerate come straordinario e non saranno retribuite.

Il superamento del saldo negativo di 5 ore costituirà, a tutti gli effetti, violazione dell'art. 95 ~~101~~ del vigente C.C.N.L.

Esclusioni

Il presente orario flessibile non trova applicazione durante:

- Ferie e permessi retribuiti compensativi di festività soppresse, permessi ex art. 39 1° comma C.C.N.L. vigente;
- Malattie;
- Permessi (retribuiti e non retribuiti) in entrata o in uscita;
- Scioperi in entrata o in uscita.

In tali casi sarà convenzionalmente ripristinata, per ciascun Dipendente interessato, la durata normale dell'orario di lavoro.

Ripristino orario normale “rigido”

L'orario normale di lavoro potrà essere ripristinato dalla Società in casi di particolare necessità per un periodo massimo di 10 giorni lavorativi per anno solare e Lavoratore.

**TURNI PER IL PERSONALE DI CUI ALLA DISCIPLINA SPECIALE, PARTE III DEL
VIGENTE C.C.N.L.**

In applicazione di quanto previsto all'art 3, punto 1, lettera b) e all'articolo 4 del presente **accordo CIA**, il personale di cui alla disciplina speciale, parte III del vigente C.C.N.L. lavora secondo turni con le regole stabilite ai punti seguenti, comuni a tutte le tipologie di turno:

- effettuazione di 37 ore settimanali
- intervallo minimo tra la fine di un turno e l'inizio di quello successivo di almeno 11 ore
- 5 giorni lavorativi per ogni settimana, ad eccezione dei dipendenti a tempo parziale
- equa ripartizione e ciclicità dei turni tra tutti i Dipendenti interessati
- i turni possono subire variazioni in relazione a esigenze organizzative derivanti da sostituzioni di persone assenti o altre emergenze;
- e' concessa la possibilità di cambiare il turno lavorativo da 7 ore con quello da 8 ore e viceversa, restando in più o in meno confluiscano in un "monte ore permessi compensativi" da utilizzare per compensare, entro il 31/12 di ogni anno, le ore lavorate in eccesso o in difetto nell'ambito dei suddetti turni; qualora al 31/12 il saldo non fosse pari a zero, le ore in eccesso o in difetto saranno rispettivamente accreditate a addebitate sullo stipendio del mese di gennaio dell'anno successivo.

Sulla base delle necessità di business dovute allo sviluppo di nuove commesse e/o alla stagionalità dei flussi di chiamata relativi agli specifici Servizi, l'Azienda potrà adeguare la turnazione del personale della Centrale Operativa con il vincolo del pieno rispetto dei criteri riportati nel presente allegato 2.

In tali casi l'Azienda consegnerà alla parte Sindacale la relativa documentazione informativa, comprensiva della/e nuova/e griglia/e oraria/e, prima della loro entrata in vigore.

Nei 7 giorni lavorativi successivi alla consegna di tale documentazione, il Sindacato potrà indicare all'Azienda le modifiche ritenute opportune ed utili al fine di rendere più equa e sostenibile la turnazione per gli operatori.

L'Azienda, trascorso il termine di cui sopra e valutate le indicazioni del Sindacato, si potrà ritenere libera di rendere effettive le nuove griglie orarie.

1) Personale addetto ai servizi di front-line con copertura dal Lunedì al Venerdì dalle ore 8.00 alle ore 19.00 e il sabato dalle 8.00 alle 13.00 (COS – Centrale Operativa Sinistri)

~~(C.O.S. – Centrale Operativa Sinistri; lavoratori che, ai sensi dell'art. 157 del vigente C.C.N.L., svolgono la loro attività di istruzione sinistri nei rami danni).~~

1 a) I turni garantiscono l'operatività del servizio dalle 8.00 alle 19.00 dal Lunedì al Venerdì e il sabato dalle 8.00 alle 13.00.

1 b) L'orario di lavoro settimanale è 37 ore distribuite in settimane con 4 giorni lavorativi da 8 ore e 1 giorno lavorativo da 5 ore cadente il sabato mattina e in settimane con 2 giorni lavorativi da 8 ore e 3 giorni lavorativi da 7 ore.

1 c) Sono fatti salvi gli schemi orari relativi al personale a tempo parziale, ai quali si applica la disciplina contenuta all'art 4 del presente CIA.

~~1 d) L'orario di lavoro è articolato in modo tale da garantire un minimo dell'80% di week-end liberi all'interno del ciclo completo di 13 settimane.~~

1d) L'orario di lavoro è articolato secondo una turnazione ciclica di 13 settimane, in modo tale da garantire almeno l'80% dei fine settimana liberi all'interno del ciclo completo nell'ambito di ciascun gruppi di 7 e 6 settimane (Settimane di tipo A e B);

1 e) Nelle giornate con orario di lavoro di durata superiore a 6 ore è comunque prevista una pausa retribuita di 30 minuti, regolata con il responsabile di servizio, che sarà fruita da ciascun addetto in funzione delle esigenze organizzative del servizio e tenuto conto del traffico telefonico.

1 f) Ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dall'articolo 162 del vigente C.C.N.L. il buono pasto viene corrisposto anche per le giornate con orario di lavoro superiore a 6 ore per le quali è prevista una pausa

2) Personale addetto ai servizi di front-line con copertura dal Lunedì al Sabato dalle ore 8.00 alle ore 20.00 (Servizio Clienti)

~~(SERVIZIO CLIENTI; lavoratori che, ai sensi dell'art. 157 del vigente C.C.N.L., svolgono la loro attività di contatto e assistenza alla clientela).~~

2 a) I turni garantiscono l'operatività del servizio dalle 8.00 alle 20.00 dal Lunedì al Sabato.

2 b) L'orario di lavoro settimanale è di 37 ore distribuite in settimane con 2 giorni lavorativi da 8 ore 3 giorni lavorativi da 7 ore e in settimane con 4 giorni lavorativi da 8 ore e 1 giorno lavorativo da 5 ore, quando è previsto il turno di lavoro il sabato mattina.

2c) Sono fatti salvi gli schemi orari relativi al personale a tempo parziale, ai quali si applica la disciplina contenuta all'art 4 ~~del presente CIA.~~

~~2d) L'orario di lavoro è articolato in modo tale da garantire, all'interno di ciascun ciclo di 7 settimane (settimana A, settimana B, Settimana C), l'80% di week end liberi all'interno del ciclo completo di 21 settimane.~~

2 d) l'orario di lavoro è articolato secondo una turnazione ciclica di 21 settimane, in modo tale da garantire almeno l'80% dei fine settimana liberi nell'ambito di ciascun gruppo di 7 settimane (settimane di tipo A, B, C);

2e) Nelle giornate con orario di lavoro di durata superiore a 6 ore è comunque prevista una pausa retribuita di 30 minuti, regolata con il responsabile di servizio, che sarà fruita da ciascun addetto in funzione delle esigenze organizzative del servizio e tenuto conto del traffico telefonico.

2 f) Ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dall'articolo 162 del vigente C.C.N.L. il buono pasto viene corrisposto anche per le giornate con orario di lavoro superiore a 6 ore per le quali è prevista una pausa.

3) Personale addetto ai servizi di front-line con copertura 24 ore su 24 per 365 giorni all'anno (Assistenza)

~~(ASSISTENZA; lavoratori che, ai sensi dell'art. 157 del vigente C.C.N.L., svolgono la loro attività di assistenza ramo 18).~~

3 a) I turni garantiscono l'operatività 24 ore su 24 per 365 giorni all'anno.

3 b) L'orario di lavoro settimanale è di 37 ore, e possono essere distribuite o in settimane con 4 giorni lavorativi di 8 ore e 1 giorno lavorativo di 5 ore, o in settimane con 2 giorni lavorativi di 8 ore e 3 giorni lavorativi di 7 ore.

3 c) Sono fatti salvi gli schemi del personale a tempo parziale cui si applica la disciplina prevista dall'art 4 del presente accordo.

~~3 d) L'orario di lavoro è articolato in un ciclo completo di 30 settimane, in modo tale da garantire, all'interno di ciascun ciclo di 6 settimane (settimana A — B — C — D — E) un massimo del 73% di fine settimana interamente liberi o con 1 giorno lavorato di sabato o domenica con il limite massimo di 3 fine settimana consecutivi con 1 solo giorno lavorato di sabato o domenica.~~

3d) l'orario di lavoro è articolato secondo una turnazione ciclica di 30 settimane, suddivise in cicli di 6 (settimane di tipo A,B,C,D,E), in modo tale da garantire all'interno del ciclo completo delle 30 nell'ambito di ciascun gruppo di 10 settimane (settimane di tipo A,B,C,D,E), almeno il 75% dei fine settimana liberi (sabato e domenica) o semiliberi (sabato o domenica), con l'ulteriore limite massimo di 3 fine settimana semiliberi consecutivi;

~~3 e) Per tutti i dipendenti che effettuano turni notturni è prevista al massimo una sola notte per ogni lavorata nell'ambito di ciascuna settimana.~~

3e) per tutti i dipendenti che effettuano anche turni notturni, nell'ambito di ogni settimana è prevista al massimo una notte lavorativa;

3 f) Nelle giornate con orario di lavoro di durata superiore a 6 ore è comunque prevista una pausa retribuita di 30 minuti, regolata con il responsabile di servizio e tenuto conto del traffico telefonico.

3 g) Ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dall'art. 162 del vigente C.C.N.L. il buono pasto viene corrisposto per le giornate con orario di lavoro superiore a 6 ore per le quali è prevista una pausa.

4) *Personale addetto ai servizi di front- line con copertura dal Lunedì al Sabato dalle ore 8.00 alle ore 20.00 (Salute)*

(SERVIZIO SALUTE) lavoratori che, ai sensi dell'art. 157 del vigente C.C.N.L., svolgono la loro attività nel Servizio Sanitario

4 a) I turni garantiscono l'operatività del servizio dalle 8.00 alle 20.00 dal Lunedì al Sabato.

4 b) l'orario di lavoro settimanale è di 37 ore, e possono essere distribuite o in settimane con 4 giorni lavorativi di 8 ore e 1 giorno lavorativo di 5 ore, o in settimane con 2 giorni lavorativi di 8 ore e 3 giorni lavorativi di 7 ore.

4 c) Sono fatti salvi gli schemi orari relativi al personale a tempo parziale, ai quali si applica la disciplina contenuta all'art 4 del presente accordo.

4 d) L'orario di lavoro è articolato in modo tale da garantire, all'interno di un ciclo di 14 settimane, minimo l'80% di week end liberi all'interno del ciclo completo.

4d) l'orario di lavoro è articolato secondo una turnazione ciclica di 14 settimane, in modo tale da garantire almeno l'80% dei fine settimana liberi nell'ambito di un ciclo completo di ciascun gruppo di 7 settimane (Settimane di tipo A e B);

4 e) Nelle giornate con orario di lavoro di durata superiore a 6 ore è comunque prevista una pausa retribuita di 30 minuti, regolata con il responsabile di servizio, che sarà fruita da ciascun addetto in funzione delle esigenze organizzative del servizio e tenuto conto del traffico telefonico.

4 f) Ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dall'articolo 162 del vigente C.C.N.L. il buono pasto viene corrisposto anche per le giornate con orario di lavoro superiore a 6 ore per le quali è prevista una pausa.

tabelle

ALLEGATO 3/A

ASSISTENZA MALATTIE

DIPENDENTI FINO AL 6° LIVELLO RETRIBUTIVO

ASSICURATI: Dipendenti inquadrati nelle aree professionali Quadri – 6° livello Quadro, B, C, D ed E (dal 6° al 1° livello retributivo) e Dipendenti di cui alla Disciplina Speciale Parte terza del vigente C.C.N.L. ed il loro nucleo familiare - inteso come coniuge (ovvero convivente more uxorio) ed i figli fiscalmente a carico e conviventi, quale risulta dallo stato di famiglia.

E' possibile assicurare anche i figli non conviventi per i quali sia a carico del Dipendente (in situazione di separazione legale o divorzio) l'assegno di mantenimento.

GARANZIE:

A) Ricoveri (anche in day hospital) / intervento chirurgico ambulatoriale

Massimale annuo: € ~~150.000,00~~ ~~140.000,00~~ (raddoppiato in presenza di Gravi Patologie e/o di intervento di Alta Chirurgia)

Sottolimiti di indennizzo (per sinistro):

- parto cesareo Euro ~~13.000,00~~ ~~10.550,00~~;
- parto non cesareo Euro ~~4.000,00~~ ~~2.100,00~~;
- aborto spontaneo o post-traumatico Euro ~~1.500,00~~ ~~820,00~~.

Diaria surrogatoria (in caso di utilizzo del S.S.N.) Euro 190,00 die (Euro 93,00 per day hospital) per un massimo di 100 giorni per anno assicurativo. Qualora il ricovero sia solo in parte a carico del S.S.N., l'assicurato può scegliere tra il rimborso dell'eccedenza di spesa rimasta a suo carico e l'indennità sostitutiva di cui sopra.

Franchigie/scoperti (per sinistro):

- a) pagamento diretto, senza applicazione di franchigia o scoperto in caso di utilizzo del network Blue Assistance (struttura e medico convenzionati).
- b) Scoperto 15% ~~col minimo di Euro 1.032,92~~ per il ricorso all'extra network (struttura e/o medico non convenzionati), ~~anche in caso di intervento ambulatoriale è operante lo scoperto del 15% con il minimo di € 50.~~ In questa ipotesi è compreso anche il ricovero in regime «intramoenia» presso strutture non convenzionate con Blue Assistance.
- c) Nessuno scoperto per i ricoveri in regime di accreditamento con il S.S.N. (diverso dall'«intramoenia»).

Estensione della garanzia:

In caso di intervento chirurgico per la correzione della miopia (cheratotomia/laser ad eccimeri), per la correzione dell'ipermetropia e per la correzione dell'astigmatismo la Società rimborsa l'~~80%~~ ~~il~~ ~~75%~~ della spesa sostenuta per il solo intervento, con il limite di Euro ~~2.300,00~~ ~~2.100,00~~ per ciascun occhio.

*Per **intervento** si intende “Atto medico, realizzato da personale regolarmente abilitato in base ai requisiti di legge, avente diretta finalità terapeutica ed effettuato – anche senza ricovero presso l'ambulatorio o lo studio del medico chirurgo curante – mediante cruentazione dei tessuti con l'utilizzo di strumenti chirurgici ovvero con l'uso di sorgenti di energia meccanica, termica o luminosa. Sono considerati interventi chirurgici anche la riduzione incruenta di fratture seguita da gessatura e le endoscopie a qualsiasi titolo effettuate. Non sono comunque considerati interventi chirurgici, ancorchè effettuati con i predetti strumenti:*

- *le procedure aventi esclusiva finalità diagnostica o di controllo (salvo le endoscopie sopra descritte)*
- *le “iniezioni”.*

B) Visite specialistiche e diagnostica extraricovero

La garanzia comprende gli accertamenti diagnostici, le visite specialistiche (escluse quelle pediatriche, odontoiatriche, ortodontiche) e i trattamenti specialistici.

Massimale: Euro 6.000,00 ~~5.500,00~~ annuo.

Scoperti/franchigie (per accertamento o serie di accertamenti previsti da una unica prescrizione medica per visita o per ciclo di trattamenti specialistici): scoperto 20% minimo Euro 20,00 per l'extra network.

Sono compresi i ticket del S.S.N., rimborsati senza applicazione di scoperti o franchigie.

Nota: Le parti si impegnano ad incontrarsi qualora dovessero verificarsi modifiche all'attuale dicitura di ticket.

C) Protesi

La Società inoltre, nell'ambito del massimale di € 6.000,00 previsto dal punto B) del presente allegato ("Visite specialistiche e diagnostica extraricovero"), rimborsa:

- noleggio di apparecchiature per trattamenti terapeutici domiciliari;
- per l'80% della spesa sostenuta per l'acquisto o il noleggio di apparecchi protesici e terapeutici a patto che l'importo rimborsabile non sia inferiore a € 25,82, su prescrizione del medico specialista. Se si tratta di alterazione organica permanente è sufficiente una sola prescrizione. La garanzia vale per gli apparecchi che non siano già compresi in altri punti della presente polizza; essa non vale comunque per plantari, rialzi, calzature ortopediche di serie.

La società rimborsa, inoltre, nell'ambito del massimale di € 6.000,00 previsto dal punto B) del presente allegato ("Visite specialistiche e diagnostica extraricovero"), il 50% della spesa sostenuta

- fino alla concorrenza di € 200 per anno assicurativo e per persona – per l'acquisto di plantari ortopedici (o tutore AFO) che sia reso necessario in seguito ad intervento chirurgico, comprovato da cartella clinica, e prescritto da medico specialista curante, nei seguenti casi:

- esclusivamente per i figli del Dipendente che non abbiano età superiore a 14 anni, qualora l'intervento chirurgico sia reso necessario da infortunio o malattia indennizzabile a termini di polizza;
- esclusivamente per i figli del Dipendente che siano nati in corso di contratto e che non abbiano età superiore a 14 anni, qualora l'intervento chirurgico sia reso necessario da difetto fisico o malformazione congenita (per malformazione o difetto fisico si intende la "alterazione organica, congenita o acquisita durante lo sviluppo fisiologico, che sia evidente o che sia clinicamente diagnosticabile prima della decorrenza dell'assicurazione). Nessun rimborso spetta, in questo caso, per i figli non nati in corso di contratto.

La garanzia opera esclusivamente nel corso dell'anno assicurativo in cui l'Assicurato si è sottoposto all'intervento chirurgico e nell'anno assicurativo successivo. Decorso tale periodo nessun rimborso spetta all'Assicurato.

Ai fini del computo del limite di età, fa fede il giorno in cui l'assicurato si sottopone all'intervento chirurgico.

D) Garanzie odontoiatriche:

Rimborso delle spese sostenute per visite e cure odontoiatriche ed ortodontiche, applicazione di protesi dentarie, trattamenti ortodontici.

Massimale: Euro 2.700,00 ~~2.100,00~~ annui se il nucleo familiare è composto dal solo dipendente; e Euro 2.300,00 (~~€ 2.500,00 dal 2019~~) annui se il nucleo familiare è composto dal dipendente e da altri familiari (come da definizione di “assicurati”) il **massimale annuo assicurato per il nucleo familiare è:** - € 2.700,00 in caso di nucleo composto da 2 persone,
- € 2.900,00 in caso di nucleo composto da 3 persone,
- € 3.100,00 in caso di nucleo composto da 4 o più persone.

E' possibile accedere al Network odontoiatrico di Blue Assistance S.p.A. e alla relativa tariffa di convenzionamento¹.

Il rimborso è effettuato nella misura del 75%, restando il rimanente 25% a carico dell'Assicurato, qualora venga utilizzato il network di Blue Assistance; nella misura del 70%, restando il rimanente 30% a carico dell'Assicurato, nell'ipotesi di extra network. Qualora venga utilizzato il network di Blue Assistance si prevede l'accesso alla prestazione in forma diretta.

E) Lenti ed occhiali:

~~La Società rimborsa l'80% il 70% della spesa sostenuta, restando il rimanente 20% 30% a carico dell'assicurato, per lenti da vista (comprese quelle “a contatto”, ad eccezione delle lenti “usa e getta” che sono escluse dalla garanzia), entro il massimo rimborso di € 80,00 per lente, aumentato a € 150,00 se si tratta di lenti multifocale, in caso di documentata variazione del visus (anche da~~

¹ Per l'utilizzo del network odontoiatrico il dipendente deve:

- — accedere al sito www.incontrailtuodentista.it inserendo il codice PIN univoco in suo possesso —.

Solamente al primo accesso il dipendente inserisce i suoi dati anagrafici e di tutti i membri del nucleo familiare. Nel caso di aumento dei componenti sarà possibile inserire nuovi componenti anche in un secondo momento.

Il dipendente può effettuare la scelta del centro odontoiatrico presso il quale effettuare le cure selezionando, dal menu a tendina, la Regione, la Provincia e la Città desiderata.

Cliccando sul pulsante Salva e Stampa il sistema genera il voucher in .pdf che, presentato in forma cartacea, presso il centro odontoiatrico, dà diritto alla prestazione che verrà fatturata con applicazione della tariffa prevista dal nomenclatore, anche per importi in eccedenza ai massimali di polizza.

~~parte di un optometrista). La prestazione riguarda esclusivamente il Dipendente della Società e non i componenti del nucleo familiare.~~

~~Si intendono in ogni caso escluse dal rimborso le spese sostenute per l'acquisto di montature.~~

In caso di documentata variazione del visus (anche da parte di un optometrista) il dipendente potrà optare in alternativa tra le seguenti opzioni:

- il rimborso dell'80% della spesa sostenuta per lenti da vista, entro il massimo di € 80,00 per lente, aumentato a € 150,00 se si tratta di lente multifocale;
- la spesa sostenuta per l'acquisto di lenti a contatto (intendendosi per tali le lenti giornaliere, bisettimanali e mensili) nel limite di € 200,00 per anno assicurativo; nel solo anno successivo a quello di cambio visus, l'Assicurato può richiedere il rimborso di lenti a contatto nel limite di ulteriori € 200,00 in assenza di un successivo cambio visus.

La prestazione riguarda esclusivamente il Dipendente della Società e non i componenti del nucleo familiare.

Si intendono in ogni caso escluse dal rimborso le spese sostenute per l'acquisto di montature.

A decorrere dalla data di firma del presente CIA è prevista per le lenti l'attivazione del pagamento in forma diretta, unicamente se attivata nelle modalità riportate di seguito al paragrafo "Diretta Lenti".

In caso di ricorso al network di convenzionamento, è prevista l'applicazione di uno scoperto del 10%, il cui costo deve essere sostenuto dall'Assicurato, fermi i limiti massimi di rimborso previsti per le lenti da vista, in caso di documentata variazione del visus (anche da parte di un optometrista).

DIRETTA LENTI

Relativamente alle prestazioni previste al punto E) Lenti ed occhiali, l'Assicurato può attivare il pagamento in forma diretta richiedendo la presa in carico direttamente al Centro Ottico Convenzionato. Per farlo deve accedere alla propria area riservata dal sito www.blueassistance.it, consultare i Centri Ottici convenzionati, selezionare quello desiderato e scaricare il voucher da consegnare al Centro in fase di richiesta della prestazione. Sarà poi l'Ottico stesso a richiedere la presa in carico delle spese a Blue Assistance. Contestualmente occorre fornire al Centro un numero di cellulare e un indirizzo e-mail.

Blue Assistance invierà all'Assicurato, tramite e-mail, una comunicazione sulle modalità di erogazione della prestazione con indicazione del massimale e dello scoperto previsto dalle condizioni generali di assicurazione.

In mancanza della corretta attivazione, la liquidazione in forma diretta non è operante e pertanto avverrà nella tradizionale forma a rimborso, previa applicazione di franchigie/scoperti previsti.

F) Prevenzione:

Nell'ambito del massimale di € 6.000 ~~€ 5.000~~ previsto dal punto B) del presente allegato ("VISITE SPECIALISTICHE E DIAGNOSTICA EXTRARICOVERO"), allo scopo di favorire la "diagnosi precoce" e la prevenzione in genere, la Società rimborsa l'80% - il rimanente 20% con il minimo di € 20,00 per visita/accertamento resta a carico dell'Assicurato - della spesa per le seguenti prestazioni:

- visite oculistiche;
- visite ginecologiche anche con esame mammografico ed ecografico, pap-test, colposcopia, amniocentesi, prelievo dei villi coriali;
- visita andrologica;
- visita cardiologica;
- esame elettrocardiografico.

Inoltre la Società rimborsa integralmente, nell'ambito del massimale di cui sopra, le spese sostenute esclusivamente dal/dalla Dipendente, una volta ogni due anni – **ovvero una volta all'anno dal compimento del 50° anno di età** - per i seguenti accertamenti diagnostici:

- analisi cliniche: colesterolo totale, colesterolo HDL, trigliceridi, glicemia, uricemia, creatinemia, GOT/GPT, HbsAg, Pap test, PSA, ricerca sangue occulto nelle feci, emocromo completo, esame urine completo;
- diagnostica per immagini: Rx torace in due proiezioni, mammografia, ecografia prostatica ed addome completo, **ecografia mammaria**;
- esami strumentali: pressione arteriosa in posizione ortostatica e clinostatica, elettrocardiogramma;
- visita medica: visita conclusiva da parte del medico coordinatore del check up con letture referti e consigli medici.

Gli accertamenti di cui al presente punto devono essere effettuati presso strutture convenzionate con Blue Assistance S.p.A., su prenotazione della medesima.

G) Rimborso spese per cure psicoterapiche

La Società:

- concorre fino a € 500,00 per anno assicurativo e per nucleo familiare al rimborso delle spese sostenute per la cura di psicosi in genere e sindromi nevrotiche e caratteriali;
- qualora il trattamento della patologia renda necessario il ricovero, anche le spese relative sono rimborsabili fino a € 1.000,00, in aumento al massimale previsto dal precedente punto. Entrambe le prestazioni sono erogabili soltanto se prescritte dal medico curante;
- rimborsa fino alla concorrenza di € 1.000,00 per anno e per nucleo familiare le spese per trattamenti riabilitativi o di mantenimento prescritti dal medico curante a soggetti portatori di handicap.

DELIMITAZIONE DELL'ASSICURAZIONE

Ai fini della valutazione delle malattie preesistenti farà fede la data di prima assunzione presso una Società del Gruppo a condizione che il passaggio da una Società ad un'altra avvenga senza soluzione di continuità e sempreché, a far data dalla prima assunzione e senza soluzione di continuità, il dipendente avesse aderito alla copertura sanitaria.

DOCUMENTAZIONE

A decorrere dal mese di marzo 2018 la documentazione non deve ~~dovrà più~~ essere presentata in originale, ma in formato elettronico tramite il portale messo a disposizione dalla Società, su cui è ~~sarà~~ resa disponibile anche l'indicazione dell'importo liquidato.

In ogni caso il dipendente è tenuto a fornire alla Società una copia leggibile.

u u u u V

u

s

s

s

s

e

u

d

e

e

u

e

V per l'accesso e l'utilizzo del proprio Network odontoiatrico e della relativa tariffa di convenzionamento riportata nello specifico nomenclatore tariffario

V per l'accesso e l'utilizzo del proprio Network Sanitario e delle relative tariffe di convenzionamento

V per l'accesso e l'utilizzo del proprio Network di fisioterapisti e delle relative tariffe di convenzionamento

V per l'accesso e l'utilizzo di un Network di centri benessere e fitness e delle relative tariffe di convenzionamento

V per l'accesso e l'utilizzo di un Network di cliniche veterinarie e delle relative tariffe di convenzionamento

Appendice 1 - Assistenza Sanitaria

A) INFORMAZIONI, CONSIGLI E TUTORING TELEFONICO

I servizi informativi, le consulenze e il tutoring telefonico hanno l'utilità di orientare l'Assicurato verso la soluzione di maggiore pertinenza, in relazione al caso specifico, senza però voler fornire diagnosi o prescrizioni mediche. Un esempio sono le informazioni sulle strutture sanitarie specializzate per una singola patologia.

1 Consigli medici e farmaceutici telefonici

La Centrale Operativa mette a disposizione il proprio servizio di consulenza medica per informazioni e consigli sui primi provvedimenti da adottare in caso di infortunio o malattia, sui medicinali commercializzati in Italia, su composizione, equivalenza prodotti, posologia, eventuali controindicazioni e sul reperimento delle farmacie di turno. **Non saranno fornite diagnosi o prescrizioni mediche.** Il servizio opera 24 ore su 24 ore tutti i giorni dell'anno.

2 Tutoring eccellenze sanitarie

L'Assicurato può accedere al servizio di Tutoring contattando la Centrale Operativa **dal lunedì al venerdì dalle 8 alle 18, esclusi i giorni festivi infrasettimanali.**

Il Tutor di Blue Assistance, in riferimento alla patologia o all'infortunio coperti dalla polizza, provvede a fornire le indicazioni richieste in materia di eccellenze sanitarie. Tutor di Blue Assistance dell'Equipe Medica della Centrale Operativa, grazie ad un'intervista telefonica e all'eventuale acquisizione di documenti clinici, approfondisce il caso medico dell'Assicurato.

Dopo la fase di valutazione personalizzata, della durata massima di 24 ore, il Tutor ricontatta l'Assicurato o la sua famiglia fornendo indicazioni sulle strutture sanitarie più idonee al caso e che risultano specializzate e all'avanguardia nello studio e nella cura medico-terapeutica.

Restano a carico dell'Assicurato i costi di accesso alle strutture sanitarie di eccellenza.

B) PRESTAZIONI E SERVIZI COMPLEMENTARI

Le prestazioni complementari, erogate anche a domicilio e dette "di conforto", facilitano la gestione della vita quotidiana all'Assicurato impossibilitato a muoversi, ad esempio per acquistare farmaci o per recarsi in una struttura sanitaria per ricevere la somministrazione di una terapia giornaliera.

1) Invio di un infermiere

Qualora l'Assicurato, al momento della dimissione da una struttura sanitaria in cui sia stato ricoverato a seguito di infortunio o malattia **per un periodo non inferiore a 3 giorni**, richieda, **in quanto certificato nella cartella clinica di dimissione**, assistenza infermieristica presso la propria residenza, la Centrale Operativa provvede a reperire e ad inviare il relativo personale, **tenendone il costo a carico di Reale Mutua fino alla concorrenza di € 500 per sinistro**.

2) Consegna farmaci

Qualora l'Assicurato sia impossibilitato a muoversi dalla propria residenza, a seguito di infortunio o malattia, **che comporti una permanenza a letto, certificata da prescrizione medica** - la Centrale Operativa **per un periodo massimo di 3 settimane successive all'evento**, provvede a garantire la consegna di farmaci non salvavita. L'Assicurato, o qualsiasi altra persona che agisca in sua vece, per ottenere le prestazioni **deve contattare telefonicamente la Centrale Operativa** fornendo l'elenco dei farmaci da acquistare dietro prescrizione medica, **purché rientranti tra quelli regolarmente registrati in Italia**, nonché gli estremi per il recapito. **La consegna potrà avvenire- nei soli giorni feriali con esclusione delle fasce orarie notturne – una volta la settimana, previo accordo con l'Assicurato e tenendo conto delle norme che regolano il trasporto di medicinali**. L'erogazione della prestazione, comprensivo della consegna, è garantita dalla Centrale Operativa, tenendo il costo a carico di Reale Mutua.

A carico dell'Assicurato resta il solo costo dei farmaci ordinati, che dovrà essere saldato direttamente al personale incaricato, all'atto della singola consegna.

C) GESTIONE DELLE URGENZE

La gestione delle urgenze consiste nella presa a carico di tutte le fasi in cui insorga un'esigenza improvvisa legata ad un problema di salute, o ad un evento traumatico che colpisca l'Assicurato o un suo familiare, se Assicurato. Ad esempio il trasferimento dell'Assicurato in una struttura sanitaria specializzata, dopo un'accurata scelta di tempi e modi, a seconda della gravità dello stato della persona.

È importante specificare che l'assistenza non si sostituisce mai al servizio pubblico di emergenza svolto dal 118.

1) Invio di un medico generico o di un'ambulanza

Qualora l'Assicurato richieda una visita medica presso la propria residenza **nei giorni feriali dalle ore 20 alle ore 8, nei prefestivi dalle ore 14 alle ore 24 e nei festivi 24 ore su 24**, la Centrale Operativa, **nel caso che i propri medici lo valutino necessario**, provvede ad inviare un medico presso la residenza.

Qualora nessuno dei medici convenzionati con la Centrale Operativa sia immediatamente disponibile, la stessa organizza, in alternativa ed in accordo con l'Assicurato, il trasferimento di quest'ultimo nella più vicina struttura sanitaria mediante autoambulanza o altro veicolo adatto alla circostanza.

2) Trasferimento in strutture sanitarie specializzate

Qualora l'Assicurato necessiti di essere trasferito presso una struttura sanitaria specializzata, anche al di fuori della regione di residenza, per essere ricoverato a seguito di infortunio o malattia, la Centrale Operativa, **nel caso che i propri medici, d'intesa con il medico curante, lo valutino necessario**, provvede a:

- a) individuare e prenotare la struttura sanitaria specializzata in Italia;
- b) organizzare i contatti medici con la struttura sanitaria;
- c) trasferire l'Assicurato, con l'eventuale accompagnamento di personale medico e/o paramedico,

oppure, qualora questi non siano ritenuti necessari, di un familiare, utilizzando il mezzo più idoneo tra:

- aereo di linea classe economica;
- treno prima classe;
- autoambulanza o altri mezzi adatti alla circostanza;

tenendone il costo a carico di Reale Mutua.

La prestazione è operante purché l'intervento di assistenza non venga impedito da norme sanitarie.

ALLEGATO 3/B

ASSISTENZA MALATTIE FUNZIONARI

ASSICURATI: I Funzionari ed il loro nucleo familiare - inteso come coniuge (ovvero convivente more uxorio) ed i figli fiscalmente a carico e conviventi, quale risulta dallo stato di famiglia.

E' equiparato al coniuge (ovvero convivente more uxorio) fiscalmente a carico il coniuge (ovvero convivente more uxorio) con reddito fino al limite indicato all'art. 3 dell'Allegato 5 del vigente C.C.N.L.

E' possibile assicurare anche i figli non conviventi per i quali sia a carico del Dipendente (in situazione di separazione legale o divorzio) l'assegno di mantenimento.

GARANZIE: a parziale modifica e/o in sostituzione di quanto previsto dall'art. 4 dell'Allegato 5 del vigente C.C.N.L., e successive modifiche ed integrazioni, troveranno applicazione le seguenti garanzie:

- A) A parziale modifica di quanto previsto dall'art. 4, **lett. A)**, punto 1 (RICOVERI PER C.D. GRANDI INTERVENTI), punto 2 (ALTRI RICOVERI PER MALATTIA ED INFORTUNIO E INTERVENTI CHIRURGICI AMBULATORIALI), punto 3 (PARTO) dell'Allegato 5 del vigente C.C.N.L., e successive modifiche ed integrazioni, operano le seguenti garanzie:

Ricoveri (anche in day hospital) / intervento chirurgico ambulatoriale

Massimale annuo: € 150.000,00 ~~€ 140.000,00~~ (raddoppiato in presenza di Gravi Patologie e/o di intervento di Alta Chirurgia)

Sottolimiti di indennizzo (per sinistro):

- parto cesareo € 13.000,00 ~~Euro 10.550,00~~;
- parto non cesareo € 4.000,00 ~~Euro 2.100,00~~;
- aborto spontaneo o post-traumatico € 1.500,00 ~~Euro 820,00~~.

Diaria surrogatoria (in caso di utilizzo del S.S.N.) Euro 190,00 die (Euro 93,00 per day hospital) per un massimo di 100 giorni per anno assicurativo. Qualora il ricovero sia solo in parte a carico

del S.S.N., l'assicurato può scegliere tra il rimborso dell'eccedenza di spesa rimasta a suo carico e l'indennità sostitutiva di cui sopra.

Franchigie/scoperti (per sinistro):

- a) pagamento diretto, senza applicazione di franchigia o scoperto in caso di utilizzo del network Blue Assistance (struttura e medico convenzionati).
- b) Scoperto 15% ~~col minimo di Euro 1.032,92~~ per il ricorso all'extra network (struttura e/o medico non convenzionati); **anche in caso di intervento ambulatoriale è operante lo scoperto del 15% con il minimo di € 50.** In questa ipotesi è compreso anche il ricovero in regime «intramoenia» presso strutture non convenzionate con Blue Assistance.
- c) Nessuno scoperto per i ricoveri in regime di accreditamento con il S.S.N. (diverso dall'«intramoenia»).

Estensione della garanzia:

In caso di intervento chirurgico per la correzione della miopia (cheratotomia/laser ad eccimeri), per la correzione dell'ipermetropia e per la correzione dell'astigmatismo la Società rimborsa l'80% ~~il 75%~~ della spesa sostenuta per il solo intervento, con il limite di **€ 2.300,00** ~~Euro 2.100,00~~ per ciascun occhio.

*Per **intervento** si intende “Atto medico, realizzato da personale regolarmente abilitato in base ai requisiti di legge, avente diretta finalità terapeutica ed effettuato – anche senza ricovero presso l'ambulatorio o lo studio del medico chirurgo curante – mediante cruentazione dei tessuti con l'utilizzo di strumenti chirurgici ovvero con l'uso di sorgenti di energia meccanica, termica o luminosa. Sono considerati interventi chirurgici anche la riduzione incruenta di fratture seguita da gessatura e le endoscopie a qualsiasi titolo effettuate. Non sono comunque considerati interventi chirurgici, ancorchè effettuati con i predetti strumenti:*

- *le procedure aventi esclusiva finalità diagnostica o di controllo (salvo le endoscopie sopra descritte)*
- *le “iniezioni”.*

- B) In sostituzione di quanto previsto dall'art. 4, **lett. A)**, punto 4 primo, secondo e quarto alinea (RIMBORSO SPESE EXTRAOSPEDALIERE) dell'Allegato 5 del vigente C.C.N.L., e successive modifiche ed integrazioni, trova applicazione la seguente garanzia:

Visite specialistiche e diagnostica extraricovero

La garanzia comprende gli accertamenti diagnostici, le visite specialistiche (escluse quelle pediatriche, odontoiatriche, ortodontiche) e i trattamenti specialistici.

Massimale: **€ 6.000,00** ~~Euro 5.500,00~~ annuo.

Scoperti/franchigie (per accertamento o serie di accertamenti previsti da una unica prescrizione medica per visita o per ciclo di trattamenti specialistici): scoperto 20% minimo Euro 20,00 per l'extra network.

Sono compresi i ticket del S.S.N., rimborsati senza applicazione di scoperti o franchigie.

Nota: Le parti si impegnano ad incontrarsi qualora dovessero verificarsi modifiche all'attuale dicitura di ticket.

C) Protesi

La Società inoltre, nell'ambito del massimale di € 6.000,00 previsto dal punto B) del presente allegato ("Visite specialistiche e diagnostica extraricovero"), rimborsa:

- noleggio di apparecchiature per trattamenti terapeutici domiciliari;
- per l'80% della spesa sostenuta per l'acquisto o il noleggio di apparecchi protesici e terapeutici a patto che l'importo rimborsabile non sia inferiore a € 25,82, su prescrizione del medico specialista. Se si tratta di alterazione organica permanente è sufficiente una sola prescrizione. La garanzia vale per gli apparecchi che non siano già compresi in altri punti della presente polizza; essa non vale comunque per plantari, rialzi, calzature ortopediche di serie.

La società rimborsa, inoltre, nell'ambito del massimale di € 6.000,00 previsto dal punto B) del presente allegato ("Visite specialistiche e diagnostica extraricovero"), il 50% della spesa sostenuta

- fino alla concorrenza di € 200 per anno assicurativo e per persona – per l'acquisto di plantari ortopedici (o tutore AFO) che sia reso necessario in seguito ad intervento chirurgico, comprovato da cartella clinica, e prescritto da medico specialista curante, nei seguenti casi:

- esclusivamente per i figli del Dipendente che non abbiano età superiore a 14 anni, qualora l'intervento chirurgico sia reso necessario da infortunio o malattia indennizzabile a termini di polizza;
- esclusivamente per i figli del Dipendente che siano nati in corso di contratto e che non abbiano età superiore a 14 anni, qualora l'intervento chirurgico sia reso necessario da difetto fisico o malformazione congenita (per malformazione o difetto fisico si intende la "alterazione organica, congenita o acquisita durante lo sviluppo fisiologico, che sia evidente o che sia clinicamente diagnosticabile prima della decorrenza dell'assicurazione).

Nessun rimborso spetta, in questo caso, per i figli non nati in corso di contratto.

La garanzia opera esclusivamente nel corso dell'anno assicurativo in cui l'Assicurato si è sottoposto all'intervento chirurgico e nell'anno assicurativo successivo. Decorso tale periodo nessun rimborso spetta all'Assicurato.

Ai fini del computo del limite di età, fa fede il giorno in cui l'assicurato si sottopone all'intervento chirurgico.

D) Garanzie odontoiatriche

In sostituzione dei massimali previsti dall'art. 4, lett. B) ~~punto 5~~ (PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE) primo capoverso dell'Allegato 5 del vigente C.C.N.L., e successive modifiche ed integrazioni, la Società rimborsa le spese sostenute per prestazioni odontoiatriche con il limite massimo per anno assicurativo per il complesso delle prestazioni riferite al nucleo familiare, pari a € 2.500,00 ~~Euro 2.100,00~~, aumentato di ~~Euro 930,00~~ (€1.000,00 dal 2019) per i primi due carichi familiari e di ~~Euro 380~~ (€ 410,00 dal 2019) per ciascuno dei carichi familiari successivi.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 4 lett. B) ~~punto 5~~ (PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE) secondo capoverso dell'Allegato 5 del vigente C.C.N.L.

E' possibile accedere al Network odontoiatrico di Blue Assistance S.p.A. e alla relativa tariffa di convenzionamento². Qualora venga utilizzato il network di Blue Assistance si prevede l'accesso alla prestazione in forma diretta.

E) Lenti ed occhiali:

~~La Società rimborsa l'80% il 70% della spesa sostenuta, restando il rimanente 20% 30% a carico dell'assicurato, per lenti da vista (comprese quelle "a contatto", ad eccezione delle lenti "usa e getta" che sono escluse dalla garanzia), entro il massimo rimborso di Euro 80,00 per lente, aumentato a € 150,00 se si tratta di lente multifocale, in caso di documentata variazione del visus (anche da parte di un optometrista). La prestazione riguarda esclusivamente il Dipendente della Società e non i componenti del nucleo familiare.~~

~~Si intendono in ogni caso escluse dal rimborso le spese sostenute per l'acquisto di montature.~~

In caso di documentata variazione del visus (anche da parte di un optometrista) il dipendente potrà optare in alternativa tra le seguenti opzioni:

- il rimborso dell'80% della spesa sostenuta per lenti da vista, entro il massimo di € 80,00 per lente, aumentato a € 150,00 se si tratta di lente multifocale;
- la spesa sostenuta per l'acquisto di lenti a contatto (intendendosi per tali le lenti giornaliere, bisettimanali e mensili) nel limite di € 200,00 per anno assicurativo; nel solo anno successivo a quello di cambio visus, l'Assicurato può richiedere il rimborso di lenti a contatto nel limite di ulteriori € 200,00 in assenza di un successivo cambio visus.

² Per l'utilizzo del network odontoiatrico il dipendente deve:

• accedere al sito www.incontrailtuodentista.it inserendo il codice PIN univoco in suo possesso.

Solamente al primo accesso il dipendente inserisce i suoi dati anagrafici e di tutti i membri del nucleo familiare. Nel caso di aumento dei componenti sarà possibile inserire nuovi componenti anche in un secondo momento.

Il dipendente può effettuare la scelta del centro odontoiatrico presso il quale effettuare le cure selezionando, dal menu a tendina, la Regione, la Provincia e la Città desiderata.

Cliccando sul pulsante Salva e Stampa il sistema genera il voucher in .pdf che, presentato in forma cartacea, presso il centro odontoiatrico, dà diritto alla prestazione che verrà fattura con applicazione della tariffa prevista dal nomenclatore, anche per importi in eccedenza ai massimali di polizza.

La prestazione riguarda esclusivamente il Dipendente della Società e non i componenti del nucleo familiare.

Si intendono in ogni caso escluse dal rimborso le spese sostenute per l'acquisto di montature.

A decorrere dalla data di firma del presente CIA è prevista per le Lenti l'attivazione del pagamento in forma diretta, unicamente se attivata nelle modalità riportate di seguito al paragrafo "Diretta Lenti".

In caso di ricorso al network di convenzionamento, è prevista l'applicazione di uno scoperto del 10%, il cui costo deve essere sostenuto dall'Assicurato, fermi i limiti massimi di rimborso previsti per le lenti da vista, in caso di documentata variazione del visus (anche da parte di un optometrista).

DIRETTA LENTI

Relativamente alle prestazioni previste al punto E) Lenti ed occhiali, l'Assicurato può attivare il pagamento in forma diretta richiedendo la presa in carico direttamente al Centro Ottico Convenzionato. Per farlo deve accedere alla propria area riservata dal sito www.blueassistance.it, consultare i Centri Ottici convenzionati, selezionare quello desiderato e scaricare il voucher da consegnare al Centro in fase di richiesta della prestazione. Sarà poi l'Ottico stesso a richiedere la presa in carico delle spese a Blue Assistance. Contestualmente occorre fornire al Centro un numero di cellulare e un indirizzo e-mail.

Blue Assistance invierà all'Assicurato, tramite e-mail, una comunicazione sulle modalità di erogazione della prestazione con indicazione del massimale e dello scoperto previsto dalle condizioni generali di assicurazione.

In mancanza della corretta attivazione, la liquidazione in forma diretta non è operante e pertanto avverrà nella tradizionale forma a rimborso, previa applicazione di franchigie/scoperti previsti.

F) Prevenzione

In sostituzione di quanto previsto dall'art. 4, lett. A), punto 4 a), **terzo** secondo alinea (CHECK-UP DIAGNOSTICO PREVENTIVO) dell'Allegato 5 del vigente C.C.N.L. e successive modifiche e integrazioni, allo scopo di favorire la "diagnosi precoce" e la prevenzione in genere, nell'ambito del massimale di Euro **6.000** previsto dal punto B) del presente allegato ("VISITE SPECIALISTICHE E DIAGNOSTICA EXTRARICOVERO"):

a) la Società rimborsa l'80% - il rimanente 20% con il minimo di Euro 20,00 per visita/accertamento resta a carico dell'Assicurato - della spesa per le seguenti prestazioni:

- visite oculistiche;
- visite ginecologiche anche con esame mammografico ed ecografico, pap-test, colposcopia, amniocentesi, prelievo dei villi coriali;
- visita andrologica;

- visita cardiologica;
- esame elettrocardiografico.

b) Inoltre la Società, nell'ambito del massimale di Euro **6.000** previsto dal punto B) del presente allegato ("VISITE SPECIALISTICHE E DIAGNOSTICA EXTRARICOVERO"), rimborsa integralmente le spese sostenute esclusivamente dal Dipendente, una volta ogni due anni - **ovvero una volta all'anno dal compimento del 50° anno di età** - per i seguenti accertamenti diagnostici:

- analisi cliniche: colesterolo totale, colesterolo HDL, trigliceridi, glicemia, uricemia, creatinemia, GOT/GPT, HbsAg, Pap test, PSA, ricerca sangue occulto nelle feci, emocromo completo, esame urine completo;
- diagnostica per immagini: Rx torace in due proiezioni, mammografia, ecografia prostatica ed addome completo, **ecografia mammaria**;
- esami strumentali: pressione arteriosa in posizione ortostatica e clinostatica, elettrocardiogramma;
- visita medica: visita conclusiva da parte del medico coordinatore del check up con letture referti e consigli medici.

Gli accertamenti di cui al presente punto b) devono essere effettuati presso strutture convenzionate con Blue Assistance S.p.A., su prenotazione della medesima.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Allegato, nonché dall'art. 14 punto 2, vale quanto disposto dall'Allegato 5 del vigente C.C.N.L.

G) Rimborso spese per cure psicoterapiche

La Società:

- concorre fino a € 500,00 per anno assicurativo e per nucleo familiare al rimborso delle spese sostenute per la cura di psicosi in genere e sindromi nevrotiche e caratteriali;
- qualora il trattamento della patologia renda necessario il ricovero, anche le spese relative sono rimborsabili fino a € 1.000,00, in aumento al massimale previsto dal precedente punto. Entrambe le prestazioni sono erogabili soltanto se prescritte dal medico curante;
- rimborsa fino alla concorrenza di € 1.000,00 per anno e per nucleo familiare le spese per trattamenti riabilitativi o di mantenimento prescritti dal medico curante a soggetti portatori di handicap.

DELIMITAZIONE DELL'ASSICURAZIONE

Ai fini della valutazione delle malattie preesistenti farà fede la data di prima assunzione presso una Società del Gruppo a condizione che il passaggio da una Società ad un'altra avvenga senza soluzione di continuità e sempreché, a far data dalla prima assunzione e senza soluzione di continuità, il

dipendente avesse aderito alla copertura sanitaria.

DOCUMENTAZIONE

A decorrere dal mese di marzo 2018 la documentazione non dovrà più **deve** essere presentata in originale, ma in formato elettronico tramite il portale messo a disposizione dalla Società, su cui **sarà** è resa disponibile anche l'indicazione dell'importo liquidato.

In ogni caso il dipendente è tenuto a fornire alla Società una copia leggibile.

u u u u V

u

s

s

s

s

e

u

e

u

d

e

e

V per l'accesso e l'utilizzo del proprio Network odontoiatrico e della relativa tariffa di convenzionamento riportata nello specifico nomenclatore tariffario

V per l'accesso e l'utilizzo del proprio Network Sanitario e delle relative tariffe di convenzionamento

V per l'accesso e l'utilizzo del proprio Network di fisioterapisti e delle relative tariffe di convenzionamento

V per l'accesso e l'utilizzo di un Network di centri benessere e fitness e delle relative tariffe di convenzionamento

V per l'accesso e l'utilizzo di un Network di cliniche veterinarie e delle relative tariffe di convenzionamento

Appendice 1 - Assistenza Sanitaria

B) INFORMAZIONI, CONSIGLI E TUTORING TELEFONICO

I servizi informativi, le consulenze e il tutoring telefonico hanno l'utilità di orientare l'Assicurato verso la soluzione di maggiore pertinenza, in relazione al caso specifico, senza però voler fornire diagnosi o prescrizioni mediche. Un esempio sono le informazioni sulle strutture sanitarie specializzate per una singola patologia.

1 Consigli medici e farmaceutici telefonici

La Centrale Operativa mette a disposizione il proprio servizio di consulenza medica per informazioni e consigli sui primi provvedimenti da adottare in caso di infortunio o malattia, sui medicinali commercializzati in Italia, su composizione, equivalenza prodotti, posologia, eventuali controindicazioni e sul reperimento delle farmacie di turno. **Non saranno fornite diagnosi o prescrizioni mediche.**

Il servizio opera 24 ore su 24 ore tutti i giorni dell'anno.

2 Tutoring eccellenze sanitarie

L'Assicurato può accedere al servizio di Tutoring contattando la Centrale Operativa **dal lunedì al venerdì dalle 8 alle 18, esclusi i giorni festivi infrasettimanali.**

Il Tutor di Blue Assistance, in riferimento alla patologia o all'infortunio coperti dalla polizza, provvede a fornire le indicazioni richieste in materia di eccellenze sanitarie. Tutor di Blue Assistance dell'Equipe Medica della Centrale Operativa, grazie ad un'intervista telefonica e all'eventuale acquisizione di documenti clinici, approfondisce il caso medico dell'Assicurato.

Dopo la fase di valutazione personalizzata, della durata massima di 24 ore, il Tutor ricontatta l'Assicurato o la sua famiglia fornendo indicazioni sulle strutture sanitarie più idonee al caso e che risultano specializzate e all'avanguardia nello studio e nella cura medico-terapeutica.

Restano a carico dell'Assicurato i costi di accesso alle strutture sanitarie di eccellenza.

B) PRESTAZIONI E SERVIZI COMPLEMENTARI

Le prestazioni complementari, erogate anche a domicilio e dette "di conforto", facilitano la gestione della vita quotidiana all'Assicurato impossibilitato a muoversi, ad esempio per acquistare farmaci o per recarsi in una struttura sanitaria per ricevere la somministrazione di una terapia giornaliera.

1) Invio di un infermiere

Qualora l'Assicurato, al momento della dimissione da una struttura sanitaria in cui sia stato ricoverato a seguito di infortunio o malattia **per un periodo non inferiore a 3 giorni, richieda, in quanto certificato**

nella cartella clinica di dimissione, assistenza infermieristica presso la propria residenza, la Centrale Operativa provvede a reperire e ad inviare il relativo personale, **tenendone il costo a carico di Reale Mutua fino alla concorrenza di € 500 per sinistro.**

2) Consegna farmaci

Qualora l'Assicurato sia impossibilitato a muoversi dalla propria residenza, a seguito di infortunio o malattia, **che comporti una permanenza a letto, certificata da prescrizione medica** - la Centrale Operativa **per un periodo massimo di 3 settimane successive all'evento**, provvede a garantire la consegna di farmaci non salvavita.

L'Assicurato, o qualsiasi altra persona che agisca in sua vece, per ottenere le prestazioni **deve contattare telefonicamente la Centrale Operativa** fornendo l'elenco dei farmaci da acquistare dietro prescrizione medica, **purché rientranti tra quelli regolarmente registrati in Italia**, nonché gli estremi per il recapito. **La consegna potrà avvenire- nei soli giorni feriali con esclusione delle fasce orarie notturne – una volta la settimana, previo accordo con l'Assicurato e tenendo conto delle norme che regolano il trasporto di medicinali.** L'erogazione della prestazione, comprensivo della consegna, è garantita dalla Centrale Operativa, tenendo il costo a carico di Reale Mutua. **A carico dell'Assicurato resta il solo costo dei farmaci ordinati, che dovrà essere saldato direttamente al personale incaricato, all'atto della singola consegna.**

C) GESTIONE DELLE URGENZE

La gestione delle urgenze consiste nella presa a carico di tutte le fasi in cui insorga un'esigenza improvvisa legata ad un problema di salute, o ad un evento traumatico che colpisca l'Assicurato o un suo familiare, se Assicurato. Ad esempio il trasferimento dell'Assicurato in una struttura sanitaria specializzata, dopo un'accurata scelta di tempi e modi, a seconda della gravità dello stato della persona.

È importante specificare che l'assistenza non si sostituisce mai al servizio pubblico di emergenza svolto dal 118.

1) Invio di un medico generico o di un'ambulanza

Qualora l'Assicurato richieda una visita medica presso la propria residenza **nei giorni feriali dalle ore 20 alle ore 8, nei prefestivi dalle ore 14 alle ore 24 e nei festivi 24 ore su 24**, la Centrale Operativa, **nel caso che i propri medici lo valutino necessario**, provvede ad inviare un medico presso la residenza.

Qualora nessuno dei medici convenzionati con la Centrale Operativa sia immediatamente disponibile, la stessa organizza, in alternativa ed in accordo con l'Assicurato, il trasferimento di quest'ultimo nella più vicina struttura sanitaria mediante autoambulanza o altro veicolo adatto alla circostanza.

2) Trasferimento in strutture sanitarie specializzate

Qualora l'Assicurato necessiti di essere trasferito presso una struttura sanitaria specializzata, anche al di fuori della regione di residenza, per essere ricoverato a seguito di infortunio o malattia, la Centrale Operativa, **nel caso che i propri medici, d'intesa con il medico curante, lo valutino necessario**, provvede a:

- a) individuare e prenotare la struttura sanitaria specializzata in Italia;
- b) organizzare i contatti medici con la struttura sanitaria;
- c) trasferire l'Assicurato, con l'eventuale accompagnamento di personale medico e/o paramedico,

oppure, qualora questi non siano ritenuti necessari, di un familiare, utilizzando il mezzo più idoneo tra:

- aereo di linea classe economica;
- treno prima classe;
- autoambulanza o altri mezzi adatti alla circostanza;

tenendone il costo a carico di Reale Mutua.

La prestazione è operante purché l'intervento di assistenza non venga impedito da norme sanitarie.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 6 Luglio 2001 si sono incontrate:

Blue Assistance S.p.A. rappresentata da Maria Cristina Boellis Pisani

CAL S.p.A. rappresentata da Maria Cristina Boellis Pisani

Società Reale Mutua di Assicurazioni rappresentata da Carlo Omodeo Zorini

Le Organizzazioni Sindacali

FILCAMS-CGIL rappresentata da Lucia Dragone

FISAC-CGIL rappresentata da Sergio Benedetto

FIBA-CISL rappresentata da Andrea Chiesura

UILCA-UIL rappresentata da Massimo Scocca

Premesso che:

- a) nell'odierno incontro, effettuato ai sensi della procedura prevista dall'art. 47 della legge 29/12/1990 n.428, le parti hanno preso in esame l'operazione di fusione per incorporazione della CAL S.p.A., con sede in Torino C.so Svizzera n.185, nella Blue Assistance S.p.A., con sede in Torino C.so Svizzera n.185, deliberata dalle società stesse e dalla capogruppo, Società Reale Mutua di Assicurazioni;
- b) tale operazione interessa numero 29 Dipendenti, di cui n.27 Impiegati e n.2 Dirigenti

Si conviene quanto segue:

- 1) alla data di effetto giuridico dell'operazione (che avverrà entro il 31 Luglio 2001), tutti i Dipendenti di Cal S.p.A. proseguiranno, senza soluzione di continuità, il rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2112 C.C., alle dipendenze di Blue Assistance S.p.A. nei medesimi uffici dove attualmente operano, in Torino C.so Svizzera n.185;
- 2) ai Dipendenti saranno integralmente mantenuti tutti i diritti acquisiti, le condizioni normative e i trattamenti economici collettivi ed individuali attualmente esistenti presso la Società incorporata, nel rispetto dell'art. 2112 C.C., e con continuità nell'applicazione del CCNL, settore terziario, del 20.9.1999 e del secondo biennio della parte economica del 2.7.2001;
- 3) successivamente all'operazione di fusione per incorporazione di Cal S.p.A. in Blue Assistance S.p.A., sarà applicato a tutti i Dipendenti non Dirigenti di Blue Assistance S.p.A., il CCNL ANIA, settore assicurazioni, in luogo del CCNL Commercio, con la decorrenza e le modalità che saranno concordate con le OO.SS. del settore assicurativo;
- 4) l'operazione di cui al punto 3 del presente accordo, avverrà con il mantenimento dei livelli occupazionali, con la conservazione di tutti i diritti acquisiti e nel rispetto dei livelli di inquadramento e delle retribuzioni in atto;
- 5) con il presente verbale di accordo, le parti ritengono espletata la procedura di cui all'art.47 della legge 29/12/1990 numero 428.

Letto, confermato e sottoscritto in
Torino, 6 luglio 2001

**ACCORDO del 27/9/2001 – BLUE ASSISTANCE S.p.A.
Stesura definitiva dell’Ipotesi di Accordo stipulata il 7/7/2001**

Il giorno 27 settembre 2001

tra

- la SOCIETÀ BLUE ASSISTANCE S.p.A., in persona di Maria Cristina Boellis Pisani,
- la SOCIETÀ REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI, in persona di Carlo Omodeo Zorini

e

Le OO.SS. e le Rappresentanze Sindacali Aziendali della Società Reale Mutua di Assicurazioni:

- FISAC/CGIL, nella persona di Sergio Benedetto
- FNA, nella persona di Antonino Di Gaetano
- FIBA/CISL, nella persona di Andrea Chiesura
- UILCA/UIL, nella persona di Massimo Scocca
- SNFIA, nelle persone di Virgilio Maja e Giorgio Vittone

Si conviene di recepire quanto concordato il 7/7/2001 ed in data odierna nel testo di seguito riportato:

Il giorno 7 luglio 2001

tra

- la SOCIETÀ CAL S.p.A., in persona di Maria Cristina Boellis Pisani,
- la SOCIETÀ BLUE ASSISTANCE S.p.A., in persona di Maria Cristina Boellis Pisani,
- la SOCIETÀ REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI, in persona di Carlo Omodeo Zorini

e

Le OO.SS. e le Rappresentanze Sindacali Aziendali della Società Reale Mutua di Assicurazioni:

- FISAC/CGIL, nella persona di Sergio Benedetto
- FNA, nella persona di Gioacchino Adamo
- FIBA/CISL, nella persona di Andrea Chiesura
- UILCA/UIL, nella persona di Massimo Scocca
- SNFIA, nelle persone di Virgilio Maja e Giorgio Vittone

premesso che

- Blue Assistance S.p.A è la nuova Società derivante dalla fusione per incorporazione nella medesima di CAL S.p.A, operazione che avrà effetto giuridico entro il 31/7/2001.
- I Dipendenti di CAL S.p.A proseguono il rapporto di lavoro senza soluzione di continuità in Blue Assistance S.p.A, con il mantenimento di tutti i diritti acquisiti come convenuto e certificato dal verbale di accordo del 6 Luglio 2001, ai sensi dell’art. 47 della Legge 29/12/90 n. 428 (che si allega al presente accordo – Allegato A).
- Blue Assistance S.p.A è Società appartenente al Gruppo Reale Mutua che oggi fornisce servizi al Gruppo stesso, oltre ad operare per terzi.

- Blue Assistance S.p.A è caratterizzata da una operatività continua, dall'utilizzo di una elevata tecnologia e da specifica professionalità delle/dei Dipendenti.
- I lavoratori, per il tramite delle OO.SS, hanno richiesto l'inserimento nell'area contrattuale del vigente CCNL ANIA "Disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione ed il Personale dipendente non dirigente"; la Società ha accettato di inserire l'intero personale non dirigente nell'ambito della contrattualistica del settore assicurativo e del Gruppo.

Le parti convengono quanto segue:

1. Blue Assistance S.p.A opera nella prospettiva di un sempre maggiore sviluppo operativo e si impegna alla salvaguardia e, possibilmente, alla crescita dell'occupazione.
2. L'attività di Blue Assistance S.p.A rientra nell'area contrattuale definita dagli artt. 1, 2 e 3 del vigente CCNL ANIA "Disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione ed il Personale dipendente non dirigente".
3. In conseguenza di quanto al punto 2, al personale dipendente non dirigente di Blue Assistance S.p.A è applicato il vigente CCNL ANIA e successive modifiche, nonché quanto stabilito dal presente accordo.
4. L'applicazione del vigente CCNL ANIA e del presente accordo avverrà a partire dall'1/10/2001.
5. L'inserimento dei Dipendenti nel citato CCNL ANIA avviene con l'integrale mantenimento dei diritti acquisiti nel rispetto delle condizioni professionali (inquadramento, livelli), di quelle economiche (retribuzione, anzianità), nonché di tutti gli aspetti normativi.
6. Il personale in servizio all'1/10/2001 (a cui ora si applica il CCNL Aziende del Terziario – distribuzione e servizi – aziende del commercio) viene reinquadrato nel CCNL ANIA – "Disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente", in base alle mansioni svolte, secondo il seguente schema:
 - a) coloro che operano attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate e con il supporto della tecnologia informatica e che, operando nell'ambito del call center, svolgono compiti strettamente conseguenti, funzionali e connessi a quelli del front-line (oggi 3° o 4° livello del CCNL Commercio) sono inquadrati nella Disciplina Speciale, Parte III, Sezione I del CCNL ANIA;
 - b) coloro che svolgono attività impiegatizie d'ordine (oggi 4° livello del CCNL Commercio) sono inquadrati nell'Area Professionale C (3° livello retributivo) della Disciplina speciale, Parte I, Sezione I del CCNL ANIA;
 - c) coloro che svolgono attività impiegatizie di concetto (oggi 3° o 4° livello del CCNL Commercio), sono inquadrati nell'Area Professionale B, Posizione Organizzativa 1 (4° livello retributivo) della Disciplina speciale, Parte I, Sezione I del CCNL ANIA (a titolo esemplificativo rientrano i tecnici EDP, gli addetti alla liquidazione, gli addetti dell'amministrazione, i segretari di direzione);
 - d) coloro che svolgono la funzione di assistenti di sala (oggi 2° o 3° livello del CCNL Commercio) sono inseriti nell'Area Professionale B, Posizione organizzativa 2 (5° livello retributivo) della Disciplina speciale, Parte I, Sezione I del CCNL ANIA;
 - e) coloro che sono preposti quali responsabili ad attività di coordinamento e controllo e/o coloro che svolgono compiti di particolare contenuto tecnico – professionale o forniscono assistenza e consulenza per problemi complessi (oggi 2° livello del CCNL Commercio) sono inquadrati nell'Area Professionale B, Posizione organizzativa 2 (5° livello retributivo) della Disciplina speciale, Parte I, Sezione I del CCNL ANIA;
 - f) coloro che sono preposti quali responsabili ad attività di coordinamento, pianificazione e controllo di un gruppo di persone per le quali si richiede un elevato grado di competenza tecnico - professionale e/o coloro che in autonomia e continuità svolgono compiti per i quali è richiesta

un'elevata competenza tecnico – professionale (oggi 1° livello del CCNL Commercio) sono inquadrati nell'Area professionale B, Posizione organizzativa 3 (6° livello retributivo) della Disciplina speciale, Parte I, Sezione I del CCNL ANIA;

g) coloro che rivestono oggi la qualifica di quadro del CCNL Commercio sono inquadrati nell'Area Professionale A, Sez. A) Funzionari di 1° grado (7° livello retributivo) della Disciplina speciale, Parte I, Sezione II del CCNL ANIA.

7. Con riferimento a quanto previsto dal precedente punto 6, in merito al reinquadramento, a ciascun Dipendente viene riconosciuta l'anzianità maturata dalla data di assunzione, con inserimento nella classe di anzianità corrispondente, prevista dal vigente CCNL ANIA per il personale assunto a far tempo dal 18/12/1999.

Ai soli effetti del trattamento economico tabellare, qualora dall'applicazione delle regole di cui sopra derivi un livello retributivo (RAL) inferiore a quello percepito al momento del passaggio (con riferimento al trattamento previsto dal CCNL Commercio, inclusi gli assegni ad personam ed escluse eventuali maggiorazioni), l'inserimento avverrà:

- per il personale di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima nella classe di anzianità di importo uguale o, in mancanza, immediatamente superiore a quello percepito al momento del passaggio, fermo il corrispondente livello del CCNL ANIA;

- per il personale di cui alla Disciplina Speciale Parte Terza nella classe di anzianità di importo immediatamente superiore a quello percepito al momento del passaggio, aumentato dell'importo previsto per l'anno 2002 dall'Accordo 2/7/2001 relativo al 2° biennio della parte economica del CCNL Commercio.

8. I Dipendenti di Blue Assistance S.p.A. saranno rappresentati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali firmatarie del presente accordo e, nella discussione delle problematiche aziendali, Blue Assistance S.p.A. sarà affiancata dalla Società Reale Mutua di Assicurazioni. Qualora, in futuro, fossero nominate in Blue Assistance S.p.A. rappresentanze sindacali, le parti convengono che, salvo diversa richiesta dei suddetti rappresentanti sindacali, le problematiche sindacali continueranno a essere discusse con la presenza delle Rappresentanze Sindacali firmatarie del presente accordo e della Direzione della Società Reale Mutua di Assicurazioni.
9. Ad integrazione ed in attuazione di quanto previsto dal CCNL ANIA, le parti regolano alcune materie con l'Accordo allegato (Allegato B).

Il giorno 6 giugno 2003

tra

- la SOCIETA' BLUE ASSISTANCE S.p.A., in persona di Maria Cristina Boellis Pisani,
 - la SOCIETA' REALE MUTUA DI ASSICURAZIONI, in persona di Carlo Omodeo Zorini
- e
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della Società Reale Mutua di Assicurazioni
 - FISAC/CGIL, nella persona di Sergio Benedetto e Massimo Scocca;
 - FNA, nella persona di Maurizio Bostiga,
 - FIBA/CISL, nella persona di Paola Robba;
 - UILCA/UIL, nella persona di Andrea Chiesura;
 - SNFIA, nella persona di Virgilio Maja.

premesso che

- A** con l'accordo sindacale aziendale del 27/9/2001 si è convenuto, a far tempo dall'1/10/2001, di inserire nell'area contrattuale del vigente C.C.N.L. ANIA "Disciplina dei rapporti tra le Imprese di Assicurazione ed il personale dipendente non dirigente"; il personale non dirigente di Blue Assistance S.p.A., Società appartenente al gruppo Reale Mutua, in luogo del C.C.N.L. commercio precedentemente applicato;
- B** i giorni festivi e semifestivi sono indicati dall'art.29³ del vigente C.C.N.L. ANIA;
- C** Blue Assistance S.p.A. si caratterizza anche per l'ampia operatività dei servizi, come previsto nell'art.2 allegato b dell'accordo aziendale 27.9.2001 nel quale, per il Servizio Assistenza, il personale addetto garantisce la copertura 24 ore su 24 per 365 giorni all'anno.

le parti definiscono quanto segue:

- 1) Al fine di rispondere alle accresciute esigenze operative dell'Azienda si conviene, in deroga all'art.29 (ora art. 30) del vigente C.C.N.L. ANIA, che nei giorni festivi del venerdì prima di Pasqua, del 16 Agosto e del Patrono di Torino e nei giorni semifestivi del 14 Agosto⁴, del 2 Novembre, del 24 Dicembre e del 31 Dicembre, il personale inquadrato nella Disciplina Speciale Parte Terza del vigente C.C.N.L. ANIA, presterà la propria attività lavorativa con una presenza massima del 50% degli addetti inquadrati nella Disciplina Speciale Parte III - ad eccezione del Servizio Assistenza che seguirà le turnazioni prestabilite – sulla base dell'alternanza come indicato al punto 2.
- 2) Semifestività: 14 Agosto ovvero 2 Novembre; 24 Dicembre ovvero 31 Dicembre;
Festività: Venerdì di Pasqua ovvero 16 Agosto; Patrono di Torino alternanza in due anni⁵.

³ Ora art. 30 del vigente C.C.N.L. ANIA.

⁴ La giornata del 14 Agosto è considerata interamente come permesso retribuito straordinario ai sensi dell'art. 30 del C.C.N.L. Ania del 17 settembre 2007.

⁵ A far tempo dalla data di firma del CIA 4/12/2009 il punto 2) è così modificato:

~~24 Dicembre ovvero 31 Dicembre; 2 Novembre alternanza in due anni;~~

~~14 Agosto (considerato interamente come permesso retribuito ai sensi dall'art. 30 del C.C.N.L. 2007) ovvero 16 Agosto; Venerdì di Pasqua ovvero Patrono di Torino.~~

A far tempo dalla data di firma del CIA 7/7/2014 il punto 2) è così modificato:

- Semifestività: 24 Dicembre ovvero 2 Novembre;

- 3) Al personale di cui al punto 1 spetterà il riposo compensativo secondo le modalità che seguono:
 - a) per le giornate festive lavorate un pari numero di giorni di ferie in più⁶;
 - b) per le giornate semifestive lavorate in eccedenza alle prime quattro ore un pari numero di ore di permessi retribuiti da utilizzarsi secondo i criteri delle festività soppresse;
 - c) per le giornate festive lavorate una maggiorazione stipendiale del 30%⁷; per le giornate semifestive lavorate una maggiorazione stipendiale del 10%⁸, secondo quanto indicato al punto 2.2 dell'art.2 dell'Allegato B⁹ all'Accordo aziendale 27.9.2001.
- 4) la premessa fa parte integrante del presente accordo;
- 5) il presente accordo decorre dal giugno 2003 ed è inserito nell'accordo aziendale del 27.9.2001 di cui segue la cadenza.

Torino, 6.6.2003

NOTA A VERBALE 1:

Le parti si danno atto che, a far tempo dall'1/1/2006, agli addetti al Servizio Assistenza che prestano servizio nelle giornate festive e semifestive previste dall'articolo 30 del C.C.N.L. spetterà un riposo compensativo con le seguenti modalità:

- a) per le giornate festive lavorate un pari numero di giorni di ferie in più;
- b) per le giornate semifestive lavorate in eccedenza alle prime quattro ore un pari numero di ore di permessi retribuiti da utilizzarsi secondo i criteri delle festività soppresse.

NOTA A VERBALE 2:

Per tutti i Dipendenti di cui alla Disciplina speciale, parte III del vigente C.C.N.L. la fruizione dei riposi compensativi di cui ai punti 3a e 3b dell'Accordo 6/6/2003 e di cui alla Nota a Verbale 1 dovranno essere previamente concordati con i responsabili al fine di garantire l'operatività del servizio.

- Festività: 14 Agosto (considerato interamente come permesso retribuito ai sensi dall'art. 30 del C.C.N.L. 2007) ovvero 16 Agosto; Venerdì di Pasqua ovvero Patrono di Torino; 31 Dicembre (quest'ultimo in alternanza ogni due anni). Resta inteso che nelle semifestività e nelle festività vale quanto indicato al punto 1) dell'Accordo 6/6/2003.

A far tempo dalla data di firma del presente CIA il punto 2) è così modificato:

- Semifestività: ~~24 Dicembre ovvero~~ 2 Novembre;

- Festività: 14 Agosto (considerato interamente come permesso retribuito ai sensi dall'art. 30 del C.C.N.L. 2007) ovvero 16 Agosto; Venerdì di Pasqua ovvero Patrono di Torino; ~~24 dicembre ovvero~~ 31 Dicembre ~~(quest'ultimo in alternanza ogni due anni)~~. Resta inteso che nelle semifestività e nelle festività vale quanto indicato al punto 1) dell'Accordo 6/6/2003.

⁶ A far tempo dall'anno 2010 fra i giorni festivi è compresa la Domenica di Pasqua.

⁷ A far tempo dalla data di firma del presente CIA ~~7/7/2014~~ tale maggiorazione è aumentata al ~~37,5%~~ 41%.

⁸ A far tempo dalla data di firma del presente CIA ~~7/7/2014~~ tale maggiorazione è aumentata al ~~17,5%~~ 21%.

⁹ Ora Allegato 5 del presente C.I.A.

MUTUO CASA

A) PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

- fotocopia documento di identificazione e codice fiscale
- stato di famiglia (in carta libera rilasciato dal comune di residenza)
- ultima busta paga
- dichiarazione dei redditi
- compromesso
- planimetria dell'immobile (scala 1:100)
- copia ultimo atto di acquisto (se pervenuto in eredità copia dell'atto di successione)
- relazione notarile preliminare
- certificato di abitabilità

B) GRADUATORIA

Ai fini della concessione del mutuo casa, fermo quanto previsto dall'art. 17 del presente CIA, a parità di requisiti costituirà titolo preferenziale, nell'ordine:

- 1) ordinanza di sgombero o sentenza esecutiva di sfratto non per morosità;
- 2) maggiore anzianità effettiva di servizio;
- 3) età anagrafica più elevata.

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA - PROCEDURA ELETTORALE

Con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e dal vigente CCNL ANIA (Allegato 14), le parti convengono che presso Blue Assistance S.p.A. il numero dei componenti della rappresentanza dei lavoratori è pari a due persone scelte con elezione diretta a scrutinio segreto da parte dei lavoratori dell'Azienda.

Una Commissione Elettorale verrà costituita presso la sede di Blue Assistance S.p.A. 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 Blue Assistance S.p.A. 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 esercenti di fatto il diritto di voto.

Non è ammesso il voto per delega.

Risulteranno eletti i candidati che avranno 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 dei rappresentanti eletti, 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 Società ed agli altri organi previsti dal D.Lgs. 81/2008.

La prima elezione avverrà entro il 31/3/2010.

ACCORDO IN TEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

Il giorno 29 marzo 2012,

tra

Blue Assistance S.p.A., nella persona dell'Amministratore Delegato Luca Filippone, con l'assistenza della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, nelle persone del Direttore Centrale Risorse, Francesco Rapetti, e della Responsabile Relazioni Sindacali, Nicoletta Maria Ruggieri,

e

- La Rappresentanza Sindacale Aziendale della FISAC/CGIL, nella persona di Maurizio Napoli;
- La Rappresentanza Sindacale Aziendale della FIBA/CISL, nella persona di Antonella Macciò;
- La Rappresentanza Sindacale Aziendale della UIL.CA./UIL, nella persona di Riccardo Pautasso;
- La Rappresentanza Sindacale Aziendale della FNA, nella persona di Antonella Motzo;
- La Rappresentanza Sindacale Aziendale dello SNFIA, nella persona di Fabrizio Storti;

Premesso che da tempo le Parti si confrontano su tematiche di responsabilità sociale, in particolare in materia di ambiente e di politiche family friendly, si conviene quanto segue:

- *omissis* -

2) Riposi per allattamento

In un'ottica di crescente attenzione alle necessità di cura dei figli neonati, la Società - che già consente ai genitori di fruire dei previsti riposi per allattamento optando, fra gli altri, per l'orario lavorativo di sei ore consecutive, dalle ore 8:00 alle ore 14:00, senza rientro pomeridiano - a decorrere dalla data di firma del presente accordo corrisponderà il buono pasto giornaliero dal lunedì al giovedì, in applicazione di quanto previsto dai vigenti articoli 102 del CCNL e 7 del CIA, oltre che al genitore che fruisce dei riposi per allattamento con orario spezzato, anche a quello che ha optato per il sopra citato orario senza rientro pomeridiano.

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

ACCORDO SU LAVORO AGILE

Il giorno 23/12/2021,

tra

Blue Assistance S.p.A., in persona del Direttore Generale Sergio Bortolami, con l'assistenza della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni nelle persone di Mauro Paccione e Nicoletta Maria Ruggieri

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali di Blue Assistance S.p.A., con l'assistenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, nelle persone di:

- Massimo Scocca, Stefano Barbero, Maurizio Napoli, Roberto Rostagno, Debora Salvo e Rossano Massetti per la FISAC/CGIL;
- Antonella Macciò e Paolo Antonio Pastura per la FIRST/CISL;
- Susanna Radeglia, Andrea Chiesura, Riccardo Pautasso e Paola Robba per la UILCA;
- Roberto Perozeni, Maurizio Bostiga e Ottaviano D'Albertas per la FNA;
- Fabrizio Storti, Maria Antonietta Paganelli, Mauro Mitola, Arnaldo De Marco e Roberto Mazzetti per lo SNFIA;

premesso che

- a) la sperimentazione avviatasi con la stipula - a partire dal 2017 - degli accordi sul lavoro agile nelle Aziende del Gruppo, unita all'esperienza connessa all'emergenza sanitaria di quest'ultimo periodo, hanno permesso un'estensione e un'intensificazione delle modalità di lavoro a distanza, contribuendo alla creazione di una diversa cultura organizzativa e all'implementazione delle forme di conciliazione oraria nonché della sensibilità nei confronti dei temi di sostenibilità ambientale;
- b) una volta concluso il graduale rientro nelle Sedi con le modalità indicate nell' "accordo su Rientro in azienda e lavoro a distanza" sottoscritto in pari data, le Parti concordano sulla necessità di proseguire la sperimentazione con un modello di organizzazione del lavoro "ibrido" che, temperando su base volontaria modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in presenza e a distanza, possa – da un lato - favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e - dall'altro – sostenere efficacemente il business, la competitività e il servizio ai clienti/soci/assicurati di Reale Group. In tale prospettiva le Sedi fisiche continueranno a rappresentare luoghi strategici in cui operano i dipendenti; le Parti ritengono, allo stesso tempo, che il lavoro a distanza rappresenti un valore, in quanto consente una gestione dell'attività lavorativa più sostenibile, flessibile e soddisfacente, integrandosi in maniera positiva con la modalità in presenza;
- c) le Parti si danno atto e convengono con le principali fonti Comunitarie in materia di work-life balance, quali da ultimo la Risoluzione del Parlamento Europeo del 13 Settembre 2019 sulla

creazione delle condizioni di lavoro favorevoli al work-life balance e quella del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione Europea sul diritto alla disconnessione; recepiscono inoltre il Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile del 7/12/2021 oltre che gli accordi sottoscritti dalle Parti Sociali nel settore assicurativo, in particolare il protocollo Ania/OO.SS. sul lavoro agile del 24 febbraio 2021 nonché la legge n. 81 del 22 maggio 2017;

- d) le Parti si danno atto che nell'introduzione del lavoro agile nel Gruppo la formazione ha avuto un ruolo fondamentale nella costruzione di una cultura condivisa, anche attraverso il lavoro della Commissione Formazione. La centralità di tale ruolo è ribadita anche nel presente accordo;

si conviene quanto segue:

- A) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

B) Definizione:

1. Per lavoro agile si intende l'esecuzione dell'attività lavorativa, nel rispetto della durata massima giornaliera dell'orario di lavoro, al di fuori dei locali aziendali, senza l'utilizzo di una postazione fissa ed in cui gli orari non sono rigidamente stabiliti.

Il lavoro agile non determina la variazione della sede di assegnazione, non incide sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Il lavoratore fruisce di tutte le norme della contrattazione collettiva e dei medesimi diritti previsti dalla vigente normativa per il dipendente subordinato, di pari mansioni, che svolge la propria attività esclusivamente all'interno dei locali aziendali, fatto salvo quanto precisato nel presente accordo.

Tale tipologia di lavoro non costituisce pregiudizio per il dipendente nelle opportunità di sviluppo professionale, nelle iniziative formative, nel trattamento retributivo e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro, né ostacolo alla comunicazione con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

2. Ai dipendenti che prestano servizio presso il Call Center si applica la disciplina speciale di cui alla lettera H).

- C) **Volontarietà, durata e recesso:** l'attività in modalità agile avviene su base volontaria, a seguito di richiesta da parte del dipendente interessato. Prima dell'attivazione del confronto fra dipendente e responsabile in ordine alla possibilità di attuare il lavoro agile, sulla durata dello stesso e sulla pianificazione delle giornate, la parte richiedente dovrà darne informazione alla Direzione Risorse Umane e alla CPO aziendale, che verranno informate anche in merito all'esito del confronto.

La prestazione è disciplinata da un accordo scritto tra azienda e dipendente, il cui modello è riportato nell'allegato A) del presente documento. La durata della stessa è concordata con il proprio responsabile – tenute presenti le esigenze organizzative – per un periodo non eccedente i 12 mesi, rinnovabile a scadenza. La pianificazione delle giornate in modalità agile avviene con cadenza mensile e non può eccedere le 12 giornate al mese, fatto salvo quanto previsto al comma successivo - non frazionabili - da riparametrare nel caso in cui l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale del dipendente non sia distribuita su cinque giorni lavorativi.

E' data tuttavia facoltà al dipendente di riportare al mese successivo fino a un massimo di 3 giornate di lavoro in modalità agile, da fruire, nelle modalità condivise con il proprio responsabile, prioritariamente e in aggiunta a quelle spettanti in tale mese.

Le Parti valuteranno entro il 30/06/2023 la possibilità di frazionare le giornate di lavoro agile.

Il responsabile, in relazione alle esigenze organizzative della/e propria/e struttura/e nonché per favorire le condizioni di socialità, interazione e interscambio professionale e umano tra colleghi,

potrà programmare non più di due volte al mese, di norma ogni quindici giorni, una giornata di lavoro in presenza di tutti i collaboratori.

In caso di variazione dell'unità organizzativa di appartenenza, l'attività in modalità agile decade automaticamente, salvo accordo con il nuovo responsabile.

In caso di giustificato motivo e con preavviso di almeno 20 giorni sia il dipendente che l'Azienda possono recedere dall'accordo prima della scadenza del termine, con conseguente ripristino della modalità tradizionale dello svolgimento dell'attività lavorativa presso la sede di lavoro di appartenenza.

D) Orario in modalità agile: il lavoratore è libero di organizzare la modalità di svolgimento della propria prestazione lavorativa nel rispetto dell'orario giornaliero di lavoro previsto dal vigente CCNL ANIA (art. 95 punto 1), lett. a) e punto 2), nonché dall'art. 3.1. del CIA nel caso di rapporto di lavoro a tempo pieno, oppure dall'art. 4 del CIA in caso di rapporto a tempo parziale, oppure dall'art. 4 bis del CIA in caso di buone prassi di flessibilità oraria.

Il suo orario di lavoro non deve necessariamente coincidere con quello della struttura di appartenenza; tuttavia in particolari casi, al fine di assicurare la continuità operativa e l'efficienza dell'ufficio, possono essere individuate e concordate con il proprio responsabile delle fasce orarie all'interno delle quali il dipendente deve garantire la propria attività.

In caso di impossibilità della prestazione nelle giornate o fasce orarie concordate, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile.

La pianificazione concordata potrà essere oggetto di modifiche su richiesta motivata, anche verbale, da parte del responsabile o del dipendente.

In ogni caso resta inteso che in tali giornate:

- l'attività non può essere svolta prima delle ore 7:00 e oltre le ore 19:00 dal lunedì al venerdì;
- non trovano applicazione i seguenti istituti contrattuali orari incompatibili con la presente modalità di svolgimento della prestazione lavorativa: banca ore e straordinario, flessibilità oraria e permessi non retribuiti;
- nelle giornate di lavoro agile sarà possibile utilizzare ferie a ore per il 50% dell'orario teorico della giornata, fruendone in un'unica soluzione al mattino oppure al pomeriggio. Sono inoltre fruibili permessi retribuiti senza alcun obbligo di compensazione oraria e con le modalità attualmente in uso;
- trovano applicazione le disposizioni previste dalla vigente disciplina contrattuale per i dipendenti interni in relazione alle modalità di giustificazione delle assenze.

Al solo fine della rilevazione della presenza, il lavoratore deve comunicare all'Azienda la propria "presenza" apponendo uno specifico flag sull'applicazione on line di Risorse Umane.

Diritto alla disconnessione

Nell'ottica di salvaguardare la salute delle/i Lavoratrici/Lavoratori, la promozione del loro benessere e la tutela della loro vita privata e familiare, la prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile, compreso il tempo dedicato alla formazione, dovrà avvenire nel pieno rispetto dell'equilibrio tra la sfera professionale e quella privata del dipendente, nonché dei tempi di riposo previsti dalla vigente normativa.

Le Parti, consapevoli che un eccesso del tempo di lavoro può avere un impatto negativo sulla salute e la sicurezza della/del Lavoratrice/Lavoratore, concordano in merito alla necessità di evitare l'aumento dell'orario di lavoro o una sua distribuzione oltre i limiti previsti dai Contratti e dagli Accordi vigenti.

Anche in linea con quanto previsto dall'art. 4 dell'accordo ANIA-OO.SS. del 24/2/2021 "Linee guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo e di assicurazione/assistenza", le Parti convengono che l'invio di mail, sms, videochiamate, whatsapp, chat, telefonate e/o comunicazioni aziendali e/o la programmazione di riunioni, deve avvenire tramite canali aziendali ed esclusivamente all'interno della fascia oraria indicata al punto D), salvo casi del tutto eccezionali.

E' necessario il rispetto dei periodi di riposo giornaliero, settimanale, permessi, giornate festive, ferie e assenze per malattia dei Lavoratori/Lavoratrici previsti dalle normative locali, dai contratti e dalle leggi nazionali, evitando ogni uso improprio e abuso dei canali digitali.

In coerenza con l'art. 22 del CCNL ANIA in vigore, il servizio fuori dalle fasce orarie indicate al punto D) del presente accordo dovrà essere disposto dalla Direzione oppure preventivamente autorizzato.

- E) **Buono pasto:** il buono pasto viene riconosciuto nelle stesse giornate di attività prestata in modalità agile per le quali spetterebbe se l'attività fosse svolta presso la sede di lavoro, con lo stesso importo e secondo le altre regole previste dal vigente CIA compatibili con tale modalità.

- F) **Svolgimento attività:** lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è soggetto a preventiva pianificazione con il proprio responsabile e avviene con l'utilizzo di strumenti mobili forniti dall'azienda.

In caso di malfunzionamento degli strumenti assegnati il lavoratore deve darne immediato avviso al proprio responsabile.

Il dipendente deve eseguire la prestazione in modalità agile in un luogo idoneo:

- per la propria salute e per quella delle altre persone eventualmente presenti nello spazio lavorativo prescelto
- per il collegamento alla rete e ai programmi aziendali
- per la riservatezza e la sicurezza delle informazioni trattate
- per la sicurezza della strumentazione assegnata.

Il dipendente che presta attività lavorativa in modalità agile garantisce un livello quantitativo e qualitativo analogo a quello del lavoro normalmente svolto nella struttura di appartenenza.

- G) **Strumentazione e obblighi delle parti:** il dipendente deve utilizzare la strumentazione mobile necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata dall'Azienda, secondo le istruzioni ricevute e secondo quanto previsto dal "Regolamento per l'utilizzo degli strumenti elettronici aziendali" pubblicato sull'intranet aziendale.

L'Azienda, in collaborazione con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e al fine di garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, informa il dipendente sulle norme vigenti e sui rischi generali e specifici connessi alla prestazione del lavoro in modalità agile e lo coinvolge in programmi formativi, anche con specifico riferimento alle competenze richieste dalla nuova modalità di esecuzione del lavoro.

L'Azienda adotta tutte le misure idonee a garantire la protezione dei dati e delle informazioni trattate in modalità agile; è garantita altresì la riservatezza del lavoratore.

Il dipendente è responsabile della riservatezza dei dati e delle informazioni trattate.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve essere comunicata al dipendente, deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D. Lgs. 81/08 e del REG. UE 2016/679 "GDPR".

Le funzionalità presenti negli strumenti di lavoro hanno lo scopo di garantire l'efficienza delle attività svolte, restando esclusa la finalità, diretta o indiretta, di controllo a distanza delle/i Lavoratrici/Lavoratori.

Nell'ottica della trasparenza, l'Azienda si impegna a informare preventivamente le RSA in merito all'introduzione di sistemi, applicazioni o dispositivi che siano in origine concepiti per il controllo a distanza con finalità diverse dalla sicurezza dei sistemi informativi aziendali.

L'eventuale utilizzo di dispositivi che rilevano la posizione dei lavoratori non può essere in nessun caso finalizzato allo scopo di controllare le/i Lavoratrici/Lavoratori.

L'Azienda, in caso di assenza improvvisa o prolungata della/del Lavoratrice/Lavoratore, potrà accedere alla sua posta elettronica solo per improrogabili necessità operative o di sicurezza. In tal

caso l'Azienda inviterà le RSA a essere presenti, con un preavviso adeguato e comunque almeno di due ore. Qualora le RSA non potessero presenziare l'Azienda procederà ugualmente dandone notizia nel più breve tempo possibile. In ogni caso l'Azienda potrà utilizzare i contenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ai sensi e nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa in materia di privacy e diritto del lavoro.

Ai fini di cui sopra ciascun dipendente nominerà un fiduciario, eventualmente in maniera preventiva; il dipendente dovrà comunicare per iscritto tale scelta al proprio responsabile.

Qualora tale fiduciario non sia già stato indicato, all'occorrenza sarà individuato dall'Azienda, dandone avviso al dipendente interessato e alle RSA.

L'ufficio di Reale l'ites competente in merito (al momento Digital Workplace) provvede congiuntamente al citato fiduciario a verificare il contenuto dei messaggi della casella di posta elettronica assegnata al dipendente.

Di tale attività, limitata esclusivamente alle necessità predette, viene redatto apposito verbale e il dipendente interessato ne è informato appena possibile.

- H) **Sfera di applicazione:** il presente accordo si applica al personale amministrativo di cui alla Disciplina Speciale, Parte Prima e Parte Terza del vigente CCNL ANIA, assunto con contratto a tempo indeterminato e destinatario del vigente CIA.

Verrà data priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità, entrambi i casi come definiti all'art. 1, comma 486, della legge di bilancio 2019 ed eventuali successive modifiche e alle/ai Lavoratrici/Lavoratori definiti fragili dalla normativa vigente ed eventuali future modifiche ed integrazioni. Tale norma sarà tenuta in considerazione anche con riferimento a quanto previsto dal punto C) del presente accordo.

Disciplina speciale per il personale operante presso il Call Center

Le Parti convengono di proseguire la sperimentazione del lavoro agile per il personale operante presso il Call Center, a decorrere dall'1/4/2022, alle seguenti condizioni:

- 1) ciascun dipendente può fruire, in accordo con il proprio responsabile, fino a un massimo di otto giornate di lavoro agile al mese, non frazionabili, con facoltà di riportarne una al mese successivo, da fruire prioritariamente e in aggiunta a quelle spettanti in tale mese;
- 2) i dipendenti potranno prestare l'attività lavorativa in modalità agile solo dopo aver maturato un'anzianità di servizio pari a tre mesi dall'assunzione, al fine di favorire il completamento del percorso di addestramento operativo;
- 3) in caso di esigenze eccezionali sopravvenute e in accordo con il proprio responsabile il dipendente che presta l'attività lavorativa in modalità agile deve garantire il rientro presso la sede di lavoro nel più breve tempo possibile.

Per tutto quanto non espressamente indicato nella presente sezione vale, laddove compatibile, la disciplina generale sul lavoro agile di cui al presente accordo.

Le Parti si incontreranno entro il 30/9/2022 per una verifica congiunta sull'esito della sperimentazione.

- I) **Infortunio:** in caso di infortunio sul lavoro il dipendente deve informare tempestivamente l'ufficio Risorse Umane della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni.

Gli infortuni avvenuti in occasione di lavoro prestato nella fascia di orario concordata nel presente accordo per il lavoro agile - dalle ore 7:00 alle ore 19:00 dal lunedì al venerdì - sono da considerarsi infortuni professionali, ai fini di quanto indicato nel vigente CIA.

L'infortunio occorso durante il normale percorso di andata/ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività in modalità agile è disciplinato dall'art. 23, c.3, della L. 81 del 22/5/2017.

- J) **Diritti sindacali:** al dipendente che presta l'attività lavorativa in modalità agile vengono riconosciuti gli stessi diritti e le stesse libertà sindacali spettanti ai dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa presso la sede di lavoro.

L'Azienda si impegna a mettere a disposizione delle RSA le piattaforme aziendali Teams e Really (ovvero strumenti della stessa natura che in futuro dovessero essere adottati dall'Azienda), al fine di consentire alle stesse:

- di svolgere, durante l'orario di lavoro, l'assemblea dei lavoratori ex art. 20 L. 300/70, con possibilità di effettuare anche la votazione da remoto (Teams). In caso di partecipazione "a distanza" il dipendente ha comunque l'obbligo di inserire l'apposita causale sull'applicativo on line di Risorse Umane al fine di giustificare, per la durata dell'assemblea, la propria assenza dal lavoro;
- di comunicare con tutti i dipendenti su materie di interesse sindacale e del lavoro (mail aziendale e piattaforma Really).

Qualora le attuali piattaforme dovessero cambiare le Parti si incontreranno per ricercare le migliori soluzioni.

- K) **Economico:** al Dipendente che svolge l'attività lavorativa in modalità agile viene riconosciuta, con la prima mensilità utile successiva alla stipula dell'accordo individuale, una somma *una tantum* pari a € 300,00 lordi, a titolo di contributo per l'acquisto di beni funzionali al benessere nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Le Parti si incontreranno entro il 31/3/2025 per ridiscutere un'eventuale ulteriore erogazione economica.

- L) Le Parti convengono di costituire un osservatorio paritetico bilaterale a livello di Gruppo composto da n° 5 rappresentanti di parte sindacale e n° 5 rappresentanti di parte aziendale con il compito di monitorare costantemente, anche in collaborazione con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, il rischio da tecnostress derivante dall'utilizzo degli strumenti tecnologici per lo svolgimento della prestazione lavorativa nella nuova modalità "ibrida" derivante dall'applicazione del presente accordo.

L'Osservatorio Paritetico collaborerà anche con le CPO Aziendali per monitorare eventuali problematiche relative all'attuazione ed utilizzo del presente accordo sul lavoro agile.

- M) Le Parti si danno atto che il lavoro agile di cui al presente accordo non si configura come telelavoro.

- N) Il presente accordo trova applicazione in via sperimentale a decorrere dall'1/4/2022 e sostituisce integralmente l'accordo sul lavoro agile del 25/11/2019; costituirà parte integrante del CIA all'atto del rinnovo.

- O) Le Parti si incontreranno entro il 30/9/2022 per una verifica congiunta del presente accordo e successivamente, su richiesta di una delle Parti, per una valutazione complessiva sull'andamento della sperimentazione.

- P) Le Parti potranno incontrarsi già nei primi mesi del 2022 per valutare congiuntamente eventuali sperimentazioni più ampie di quelle previste dal presente accordo.

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

Blue Assistance S.p.A.

RSA

Allegato A)

Modello di accordo individuale

Il giorno .././.... tra la Società e il/la Sig./ra

premesso che

- la Società e le Rappresentanze Sindacali Aziendali in data .././.... hanno sottoscritto l'Accordo sul lavoro agile;
- Il/la Sig./ra ha presentato in data .././.... formale richiesta di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile in applicazione del sopra citato Accordo,

si conviene che

1. le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo individuale;
2. a decorrere dal .././...., nell'ambito del rapporto di lavoro tra le Parti, il/la Sig./rasvolgerà la propria prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, senza l'utilizzo di una postazione fissa, utilizzando la strumentazione mobile assegnata dall'Azienda;
3. gli aspetti normativi ed economici del lavoro agile sono disciplinati dall'Accordo indicato in premessa; resta inteso che per tutti gli aspetti non espressamente declinati trovano applicazione le norme di contratto collettivo e individuali tempo per tempo vigenti;
4. la durata della prestazione lavorativa è concordata in mesi, a decorrere dal e fino al

Dipendente

Società

**DICHIARAZIONE DELLE PARTI IN MERITO
ALL'ASSOCIAZIONE SENIORES REALE GROUP**

Le Parti si danno atto che sussiste per il Dipendente che va in quiescenza il diritto ad aderire alle coperture assicurative tempo per tempo previste dagli accordi fra Blue Assistance S.p.A. e l'Associazione Seniores Reale Group – ivi compresa la polizza malattia a vita intera al momento in cui la convenzione si attivi - a condizione che l'ex Dipendente sia iscritto all'Associazione Seniores.

Blue Assistance si impegna a richiedere all'Associazione Seniores, autonoma e indipendente, informazioni circa eventuali modifiche di Statuto, e a darne comunicazione alle RSA.

Le RSA saranno inoltre informate nel caso in cui in futuro dovessero essere variate le condizioni delle coperture assicurative.

Dichiarazione Congiunta
in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro

Il 14 giugno 2019, in Milano,

ANIA

e

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Premesso che:

- il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), vieta le discriminazioni di genere e promuove azioni in favore delle pari opportunità, ed in particolare all'art. 26, fornisce una definizione di molestie e di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, considerandole discriminatorie;
- l'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007, con l'obiettivo di sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sui luoghi di lavoro, ha individuato un quadro di azioni concrete per prevenire e gestire le situazioni di molestie e violenza di genere sul luogo di lavoro;
- la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica dell'11 maggio 2011 (Convenzione di Istanbul), obbliga gli Stati Membri ad adottare misure adeguate per la prevenzione e la lotta alla violenza, alle molestie e alle discriminazioni contro le donne;
- l'art. 24, comma 1, del d. lgs n. 80/2015 prevede, per i casi di percorsi di protezione derivanti da violenza di genere e debitamente certificati, un congedo di tre mesi;
- il decreto legislativo n. 254/2016, in attuazione della Direttiva 2014/95/UE riguardante la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte delle aziende di grandi dimensioni, all'art. 3, comma 2, lettere d) ed e), dispone che le dichiarazioni di carattere non finanziario debbano contenere informazioni riguardanti, tra le altre, aspetti sociali attinenti alla gestione del personale, incluse le azioni poste in essere per garantire la parità di genere, il rispetto dei diritti umani, le misure adottate per prevenire le violazioni nonché le azioni poste in essere per impedire atteggiamenti comunque discriminatori;
- l'art. 25 e l'art. 49 del CCNL 22 febbraio 2017 applicabile al personale dipendente non dirigente delle imprese assicuratrici, richiamano rispettivamente la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, in particolare rispetto al tema delle molestie sessuali, nonché la promozione e la

valorizzazione della cultura in tema di parità di genere, della presenza femminile nelle imprese assicuratrici e, nell'ambito dei compiti della Commissione Mista Nazionale delle Pari Opportunità, lo studio della diffusione e delle caratteristiche del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, nonché delle misure per prevenirne la diffusione;

considerato che

ANIA richiama la diffusione di codici etici adottati dalle imprese che - rivolgendosi sia alle persone che vi lavorano, sia all'insieme delle persone con cui l'impresa entra in relazione nell'esercizio dell'attività - dedicano particolare attenzione anche al fenomeno delle molestie e delle violenze di genere;

le Parti condividono che

- per "molestie di genere" si intendono quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- per "molestie sessuali" si intendono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo; sono inclusi in tali definizioni anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato comportamenti di "molestia di genere" o di "molestia sessuale" o di essersi sottomessi;
- per "violenza di genere" si intende ogni atto di violenza fondata sul genere che abbia come risultato, o che possa potenzialmente avere come risultato un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica;
- per "luogo di lavoro" si intende fare riferimento al contesto costituito dalle relazioni tra le persone in occasione dell'attività lavorativa nel cui ambito possono aver luogo i citati comportamenti;

e convengono che

- il rispetto della dignità e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori si concretizza in un contesto capace di prevenire e contrastare situazioni di violenze e di molestie, e di diffondere una cultura del rispetto di genere, favorendo relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;
- ogni atto o comportamento, sia di natura fisica che psicologica, che si configuri come molestia o violenza di genere nei luoghi di lavoro è inaccettabile. È importante che ogni comportamento che integri molestia o violenza di genere (sia esso a carattere episodico o sistematico) sia prevenuto e, ove si realizzi, segnalato e perseguito adeguatamente;
- le aziende si impegnano a creare, nei luoghi di lavoro, un ambiente lavorativo che tenga conto delle diversità del singolo e che agevoli il coinvolgimento di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori nel rispetto della dignità delle persone, nonché a fornire la necessaria assistenza e

sostegno a coloro che dovessero risultare vittime di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro e ad assumere le opportune iniziative nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati e accertati - ai fini dell'immediata e definitiva cessazione dei medesimi - valutando in tali ipotesi specifici percorsi di sostegno psicologico in favore delle vittime utili anche al reinserimento professionale, evitando altresì l'isolamento della persona vittima di molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro;

- al fine di garantire l'opportuna riservatezza di tutte le persone coinvolte e in particolare dell'interessata/o tutelandola/o naturalmente da qualsiasi forma diretta o indiretta, di ritorsione o penalizzazione, le Parti ritengono che eventuali segnalazioni siano gestite dalla funzione Risorse Umane o dalla diversa funzione centrale individuata dall'azienda;

- alla luce di quanto previsto dall'art. 26, comma 3-bis, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è in ogni caso contrario a quanto qui condiviso il ricorso strumentale ad accuse di molestia o violenza di genere consapevolmente infondate;

- le Parti si impegnano a porre particolare e viva attenzione al tema delle violenze e delle molestie legate al genere e a favorire lo sviluppo di una cultura, anche organizzativa, idonea a tutelare e preservare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché a prevenire e contrastare ogni comportamento contrario a quanto qui condiviso.

- ai fini sopra citati la Commissione Mista Nazionale delle Pari Opportunità, all'interno dei suoi compiti di analisi e di sviluppo di iniziative atte a prevenire il fenomeno, potrà proporre, anche attraverso le Commissioni aziendali (laddove costituite) opportuni approfondimenti e attività di monitoraggio/prevenzione, tra cui momenti e percorsi di informazione, formazione e sensibilizzazione di tutto il personale, avvalendosi, ove possibile, anche della formazione finanziata tramite il fondo FBA;

- il congedo di cui all'art. 24, comma 1, del d. lgs n. 80/2015, previsto per un massimo di tre mesi, per i casi di percorsi di protezione derivanti da violenza di genere e debitamente certificati, è elevato a 4 mesi.

Le Parti concordano e si impegnano nel dare massima diffusione alla presente dichiarazione congiunta e a sensibilizzare le Aziende sul contenuto della Dichiarazione stessa, raccomandando l'applicazione dei principi e delle tutele qui elencati anche alle lavoratrici e ai lavoratori delle attività e delle lavorazioni date in appalto (ivi comprese le agenzie) e all'insieme delle persone (fornitori, clienti ecc.) con cui l'impresa entra in relazione nelle aziende medesime.

Le Parti concordano che la presente Dichiarazione congiunta sarà parte integrante del prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro di settore.

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 ingressi alle terme, sedute fisioterapiche, trattamenti riabilitativi	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

	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

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