

RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI EUROVITA S.p.A.

Come da approvazione all'unanimità in sede Assembleare delle lavoratrici e dei lavoratori di Eurovita S.p.A. del 25 maggio 2021.

Art. – Lavoro Agile

in precedenza, dichiarazione di intenti nell'incipit del Cia per aprire un confronto tra azienda e Rsa in merito all'opportunità di introdurre tale modalità di svolgimento del lavoro.

Nel quadro delle iniziative aziendali volte a favorire il Work Life Balance ed in un'ottica di sostegno "sociale" a particolari situazioni degne di tutela, le Parti intendono definire una disciplina relativa all'attività lavorativa, svolta interamente o in parte, fuori dalla sede di lavoro. Tale attività è intesa in sostituzione di quella normalmente svolta in sede, grazie all'utilizzo di tecnologie che facilitano le comunicazioni tra l'Azienda ed i Dipendenti.

La disciplina del lavoro agile è coerente sia con il dlgs 81/2008, sia con le linee guida sottoscritto tra Ania e sindacati il 24 febbraio 2021, sia con il vigente CCNL.

Le Parti si danno atto che in caso di innovazioni legislative dell'istituto, si incontreranno al fine di prevedere gli opportuni adeguamenti.

L'adesione al Lavoro Agile è su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.

La percentuale di Lavoro Agile potrà essere determinata in sede aziendale in base alle specificità organizzative e produttive del datore di lavoro.

Compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative, verrà facilitato l'accesso al Lavoro Agile dei lavoratori che hanno situazioni familiari complesse, i lavoratori con figli, i lavoratori disabili, i lavoratori aventi residenza/domicilio molto distante dalla sede di lavoro, dando priorità alle eventuali richieste di Lavoro Agile da parte di:

- genitore unico con a carico figlio minore di 14 anni;
- genitori con a carico figli minori di 3 anni;
- genitori con a carico figli affetti da disabilità.

Eventuali ulteriori casistiche non ricomprese nell'elenco, saranno oggetto di valutazione delle Parti.

Potrà essere previsto il ricorso al lavoro agile come soluzione idonea ad assicurare la continuità dell'attività lavorativa in casi di particolare necessità e straordinarietà quali l'indisponibilità temporanea della Sede per causa di forza maggiore, situazioni di disaster recovery.

Il passaggio al lavoro agile avviene a parità di livello di inquadramento, di mansioni e di retribuzione e non sullo "Status" aziendale del dipendente. Al lavoratore agile saranno quindi garantite le medesime opportunità di sviluppo professionale previste per la generalità dei dipendenti.

Al fine di continuare a favorire l'aggregazione e lo sviluppo del senso di appartenenza aziendale, le Parti convengono che il Lavoro Agile non è la modalità di lavoro esclusiva.

Fermo restando l'equivalenza del carico di lavoro ed i livelli della prestazione a quella delle altre lavoratrici degli altri lavoratori comparabili che svolgono le prestazioni nei locali dell'Azienda, è previsto il mantenimento per il dipendente in lavoro agile della sua postazione presso la sede dell'Azienda. L'accesso, mediamente, avverrà due giorni a settimana. Rientri aggiuntivi potranno essere disposti dal responsabile della struttura per ulteriori esigenze.

In caso di riunioni programmate dall'Azienda, il dipendente, informato con almeno 48 ore di anticipo, dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa.

Nelle giornate di Lavoro Agile la prestazione lavorativa potrà essere collocata in fasce lavorative stabilite dagli accordi aziendali, nel rispetto del work life balance, e sempre nel limite dell'orario di lavoro giornaliero e/o settimanale

previsto dall'art. 95 del CCNL ANIA e dal presente CIA. Al di fuori dell'orario di lavoro giornaliero e nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), la lavoratrice, il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non sarà comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Il suddetto diritto alla disconnessione potrà essere declinato a livello aziendale per rispondere a specifiche esigenze, nel rispetto della legislazione di riferimento.

Non è contemplato lo svolgimento di lavoro straordinario e/o supplementare, salvi casi eccezionali e con il consenso dell'interessato.

Grazie alle tecnologie informatiche messe a disposizione dall'Azienda, la/il dipendente ha accesso alle informazioni aziendali riguardanti la sfera del Personale, l'area Corporate e a tutto ciò che è disponibile per il personale che svolge analoga attività nei locali aziendali.

Alle/ai dipendenti in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità di formazione e sviluppo previste per il restante personale nonché un'ulteriore attività di formazione mirata alla nuova modalità di svolgimento del lavoro ed all'utilizzo degli strumenti tecnici da utilizzare c/o l'abitazione della/ del dipendente. La/Il dipendente nel rispetto delle norme di legge e delle regole aziendali deve garantire la protezione dei dati secondo lo stesso standard cui è tenuto quando le stesse prestazioni sono svolte presso la propria postazione in Azienda, ed è altresì tenuto a non consentire l'utilizzo ad altri degli strumenti di lavoro a lei/lui affidati.

Alla/al dipendente in lavoro agile sono garantiti gli stessi diritti sindacali spettanti alle/ai dipendenti che prestano servizio nelle sedi aziendali. A livello aziendale verranno ricercate modalità compatibili e adeguate ai fini della fruizione di tali diritti quali l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti alle/ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali.

È ugualmente garantito il diritto alla riservatezza della/del dipendente.

L'insieme degli apparati hardware, software, di rete, di connettività dati e voce, nonché ogni supporto logistico funzionale allo svolgimento dell'attività presso il domicilio della/del dipendente è considerata postazione di lavoro. Tra queste è prevista una console per le chiamate da/verso i numeri aziendali (interni e cellulari) e da/verso numeri esterni.

L'Azienda provvederà a dotare la lavoratrice/il lavoratore in lavoro agile dei predetti apparati, configurati con il software adottato dall'Azienda, al fine di garantire sia un livello adeguato di sicurezza, sia l'operatività, in modo da consentire il collegamento con il sistema informativo aziendale e ne curerà la manutenzione presso i locali aziendali.

La postazione di lavoro agile dovrà essere conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza (d.lgs. 81/2008).

Per la/ il dipendente in lavoro agile è previsto buono pasto.

Art. 2 Diritto all'informazione

Le parti, in un contesto di relazioni sindacali orientate alla piena responsabilizzazione, nell'ambito dei rispettivi ruoli e ferme restando le modalità di relazione previste dalla vigente normativa collettiva, convengono sull'importanza del valore di intrattenere rapporti che privilegino un percorso di condivisione e nel comune obiettivo di contribuire ad un clima aziendale sereno e produttivo.

Per questo, nel quadro normativo di riferimento confermano i seguenti momenti di informazione:

2.1) In osservanza dell'art. 1 bis del vigente CCNL le parti si incontreranno semestralmente per monitorare e verificare gli assetti operativi in rispetto all'art. 1 bis dello stesso CCNL, **una entro il mese di maggio con i dati di fine anno ed una nel mese di ottobre con i dati della semestrale;**

2.2) Fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. in tema di informazione, l'incontro di cui all'art. 10, su richiesta delle R.S.A., **potrà comunque svolgersi ogni qualvolta necessario per monitorare e verificare gli assetti operativi in rispetto all'art. 1 bis dello stesso CCNL, anche in seno alla commissione paritetica permanente come da art. 4 del presente CIA.**

2.3) l'azienda organizzerà le informazioni di cui al punto 3) dell'art.10 del CCNL, avendo a riferimento gli schemi excel che le RSA anticiperanno di volta in volta;

2.4) l'azienda organizzerà le informazioni di cui al punto 4) dell'art.10 del CCNL, avendo a riferimento gli schemi excel che le RSA anticiperanno di volta in volta;

2.5) L'azienda, inoltre:

- informerà tempestivamente le R.S.A. su processi di ristrutturazione tali da comportare significative modifiche nell'organizzazione del lavoro e sui programmi di introduzione o sviluppo di procedure automatizzate che possano incidere concretamente sui livelli occupazionali, ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa del personale e **necessità di riqualificazione e riconversione del personale**;
- informerà altresì, con tempestività, sui processi che dovessero coinvolgere l'attività delle sedi periferiche, comunque denominate;
- effettuerà un costante monitoraggio del numero del numero e dell'allocatione dei contratti di somministrazione, dei contratti di lavoro a tempo determinato e degli eventuali consulenti in azienda;
- informerà sui criteri adottati dall'Azienda per l'erogazione del salario incentivante;
- comunicherà il numero complessivo dei prestiti personali erogati ai dipendenti ai sensi dell'art. 12 del presente CIA.

Art. 3 Formazione professionale

Le Parti sottolineano la rilevanza della formazione volta all'accrescimento e/o aggiornamento delle competenze intese come conoscenze, abilità ed attitudini dei lavoratori allo svolgimento dei compiti professionali e concordano sulla rilevanza dello sviluppo della qualificazione professionale e della valorizzazione delle risorse umane così come evidenziato dagli articoli 64 e 129 del vigente CCNL.

La formazione non deve essere un fattore di discriminazione fra i dipendenti, ma cogliendo i reali fabbisogni esistenti, deve costituire fattore di sviluppo e di miglioramento delle competenze per supportare la crescita dell'Azienda. In tal senso dovrà essere preservato il principio delle pari opportunità nel rispetto delle leggi 903/77 e 125/91 e delle norme contrattuali vigenti.

In coerenza con quanto previsto dagli artt. 66 e 67 del CCNL vigente, l'Azienda dichiara che è suo obiettivo sviluppare e realizzare programmi annuali di addestramento e formazione finalizzati a:

- **favorire l'aggiornamento professionale ed inoltre attivare in caso di rilevanti modifiche organizzative**
- **favorire la conoscenza dell'Azienda sia dal punto di vista organizzativo che dei principi e delle tecniche adottate nelle macroaree aziendali.**
- promuovere corsi comportamentali per il personale dipendente utili ad una più coerente interpretazione del ruolo
- **dare opportuna diffusione di principi/tecniche/strumenti relativi a moderne tecnologie/o metodologie di gestione**
- promuovere corsi di lingue straniere strettamente connesse all'attività propriamente svolta

Con riguardo alla ricerca di un continuo sviluppo delle competenze dei colleghi, le Risorse Umane promuoveranno selezioni interne atte a verificare la possibilità di ricoprire con personale già in forza le posizioni aziendali che si rendano vacanti.

Sempre in riferimento a quanto previsto dall'art. 66 del vigente CCNL viene stabilito un monte ore annuo minimo di 600 ore da dedicare alla formazione. Un terzo del monte ore viene destinato al personale interessato ai processi di mobilità interna.

Su richiesta dei partecipanti ai corsi di formazione sarà rilasciato un attestato di frequenza.

Per quanta concerne la partecipazione ai corsi, l'Azienda valuterà le eventuali richieste dei lavoratori nonché le esigenze di garantire comunque un'eguale partecipazione.

In tale contesto assume una importanza particolare la "formazione continua" intesa come la partecipazione del dipendente alle iniziative formative per tutto l'arco della vita lavorativa.

L'Azienda si dichiara altresì disponibile a valutare proposte di progetti formativi presentate dalle RSA, confermando anche il proprio impegno a perseguire le opportunità offerte dai Fondi dedicati alla "formazione continua finanziata".

L'Azienda e le RSA si incontreranno per ogni utile confronto sulle attività sui piani di formazione, anche in seno alla commissione paritetica permanente, art. 4 del presente CIA.

Art. 4 Commissione Paritetica Permanente

Le Parti si danno atto che il raggiungimento degli obiettivi aziendali non può prescindere dall'adozione di un modello di relazioni sindacali basato sul metodo del confronto e del dialogo quale strumento indispensabile per ricercare, nel rispetto dei reciproci ruoli, soluzioni coerenti per il raggiungimento di obiettivi condivisi di redditività, produttività e competitività, agevolando, al contempo, la ricerca del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le parti, nel confermare la centralità degli obiettivi, si sono date reciprocamente atto anche della necessità di pianificare momenti di confronto continui nel corso dell'anno, al fine di favorire il dialogo e rendere effettiva la partecipazione delle lavoratrici/dei lavoratori e/o delle Organizzazioni Sindacali sui temi di interesse collettivo aventi carattere contrattuale, rendendo così permanente l'attività della commissione

È altresì volontà delle parti svolgere nelle riunioni della commissione la condivisione bilaterale di tali temi. A garanzia della bilateralità, le riunioni potranno essere regolarmente svolte se presenti almeno una RSA per ciascuna sigla sindacale e un rappresentante di espressione aziendale, con possibile coinvolgimento di altri dipendenti competenti su specifiche materie/tematiche.

La prima riunione avverrà entro i primi 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo. Ogni anno saranno organizzate almeno 3 incontri, da programmare nei mesi di febbraio, maggio e ottobre. Al termine di ogni riunione verrà redatto apposito verbale, sottoscritto dai partecipanti, che sarà oggetto di confronto tra l'azienda e le Organizzazioni Sindacali in un incontro da tenersi non meno di una volta l'anno.

La commissione si occuperà:

- dello sviluppo, della qualificazione professionale e della valorizzazione delle risorse umane fattori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi per realizzare un accrescimento professionale ed una maggiore competitività sui prodotti e sui servizi;
- della prospettiva di garantire la formazione di tutti i lavoratori, con il comune obiettivo di innalzamento delle conoscenze e delle competenze e della professionalità delle persone, con particolare attenzione a lavoratori interessati da mobilità interna.
- di iniziative volte ad accrescere la motivazione del personale ed a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro;
- di analisi e valutazione in materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della legislazione in materia, con l'obiettivo di valorizzare la diversità delle risorse;
- del sistema del welfare aziendale e dell'insieme di altri servizi di individuare soluzioni idonee al soddisfacimento dei bisogni dei dipendenti o di particolari esigenze;
- di informative periodiche, anche riferibili al diritto all'informazione o ai risultati dei piani formativi erogati in termini di partecipazione, risultati, etc.;
- di eventuali tematiche legate a istituti contrattuale e a situazioni contingenti.

Art. 5 Ruolo dei Funzionari

Le Aziende, nel riprendere le tematiche già riportate all'art.24 vigente CCNL, ribadiscono l'importante ruolo dei funzionari e dei quadri nell'ambito della propria organizzazione, anche sotto il profilo della professionalità e dei ruoli connessi alle funzioni, ed intende, in ordine alle legittime aspettative della categoria, valorizzarne e svilupparne la crescita professionale, confermando il crescente coinvolgimento della categoria nella gestione dei processi aziendali.

Le Aziende, per il conseguimento di quanto indicato nel precedente comma, individuano in particolare i seguenti strumenti:

- la partecipazione a corsi di formazione per il conseguimento di una più elevata professionalità specifica e/o generale, compresi quelli orientati alla gestione delle risorse;
- Il coinvolgimento del Funzionario stesso, per quanto riguarda la formazione e l'addestramento dei propri collaboratori, sia per evidenziare le necessità di interventi formativi e sia per la migliore finalizzazione dei programmi di apprendimento.

Per ricoprire ruoli di responsabilità o posizioni significative, prima di procedere all'inserimento di nuovo personale dall'esterno, le Aziende valuteranno le risorse già facenti parte della struttura.

Art. 6 Orario di lavoro

Orario di Lavoro (con venerdì pomeriggio) – Accordo scaduto il 31.03.2020

L'orario di lavoro è confermato in 37 ore settimanali, così distribuite.

Orario Rigido:

9:00-13:00 / 14:00 -18:00 dal lunedì al giovedì

8:30-13:30 venerdì

Pausa Pranzo: 1 h

Ai dipendenti delle sedi di Milano e delle sedi periferiche è concessa una flessibilità di 90 minuti riferita all'orario di ingresso mattutino e di 90 minuti riferita all'orario di uscita serale (escluso il venerdì) pertanto l'orario flessibile risulta essere il seguente:

da lunedì a giovedì:

flessibilità di ingresso 8.00 – 9.30

flessibilità di uscita 16.30 – 18.00

Intervallo meridiano dalle ore 12.30 alle ore 14.00 con un minimo di 45 minuti ed un massimo di 90 minuti.

Venerdì:

flessibilità in ingresso 8.00 – 9.30

flessibilità di uscita 12.15 – 13.30

Dal lunedì al giovedì dalle 17:30 ed il venerdì dalle 13:30 è permesso:

1. effettuare ulteriore recupero in monte ore fino alle 18:30 dal lunedì al giovedì e fino alle 14.00 del venerdì;

oppure

2. effettuare straordinari, solo se preventivamente autorizzati (gli straordinari sono corrisposti in multipli di 15 minuti).

In tal caso, il venerdì è obbligatoria la pausa meridiana minima dalle 13.30 alle 14.00.

È prevista l'applicazione dell'istituto della banca ore ex art. 115 CCNL.

Le ore a credito di monte-ore non si possono sommare a quelle di banca ore e di permesso ex art. 39 CCNL.

È possibile effettuare ulteriore recupero in monte ore e straordinari dalle ore 18 (dal lunedì al giovedì) e dalle ore 13.30 il venerdì (con obbligo di 30 min di pausa pranzo)

Per effetto della flessibilità nel corso di un trimestre non si possono accumulare più di 20 ore in eccedenza e 10 in difetto rispetto all'orario normale.

Ai Funzionari è richiesta la sola timbratura d'ingresso mattutino.

Art. 7 Part-time

È prevista la facoltà di accedere al part-time orizzontale ed a quello verticale.

La flessibilità in entrata è di 45 minuti.

Il part-time verticale prevede l'articolazione dell'orario di lavoro sui primi tre giorni della settimana per 24 ore complessive.

Part-time orizzontale

Numero ore di lavoro settimanali 20, 27, 32.

Per 20h (54% ca):

Fascia rigida da lunedì a venerdì > 9:00 - 13:00
Flessibilità in entrata da lunedì a venerdì > 8:15 – 9:00
Flessibilità in uscita da lunedì a venerdì > 12:15 – 13:00

Per 27h (73% ca):

Pausa Pranzo > 12:30 – 14:00 con un minimo di 45 minuti ed un massimo di 60 minuti
Fascia rigida > 9:00 – 13:00 - 14:00 – 16:00 da lunedì a giovedì - 9:00- 12:00 il venerdì
Flessibilità in entrata da lunedì a giovedì > 8:15 – 9:00
Flessibilità in uscita da lunedì a giovedì > 15:00 – 16:00
Flessibilità venerdì> in entrata 8:15 – 9:00 - in uscita 11:15 – 12:00

Per 32h (86,5% ca):

Pausa Pranzo > 12:30 – 14:00 con un minimo di 45 minuti ed un massimo di 60 minuti
Fascia rigida > 9:00 – 13:00 - 14:00 – 17:00 da lunedì a giovedì - 9:00- 13:00 il venerdì
Flessibilità in entrata da lunedì a giovedì > 8:15 – 9:00
Flessibilità in uscita da lunedì a giovedì > 16:00 – 17:00
Flessibilità venerdì> in entrata 8:15 – 9:00 - in uscita 12:15 – 13:00

La richiesta va presentata per gravi ragioni di ordine familiare o per fondati motivi personali con un preavviso minimo di 2 mesi (salvo casi eccezionali).

La durata minima del part-time è di 1 anno.

L'accoglimento della richiesta è subordinato alla compatibilità con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda, anche in ragione della disponibilità mostrata dal richiedente all'eventuale cambiamento di mansioni.

Il ricorso al part-time non potrà riguardare più del 10% del personale inquadrato nell'unità produttiva di riferimento.

Art. 8 Pari Opportunità

Le Aziende continueranno ad adoperarsi in una politica delle risorse umane non discriminatoria per il personale femminile ottemperando a quanto previsto dagli artt. 49 e 84 lett. t) CCNL, con particolare riferimento all'ultimo capoverso.

Art. 9 Aspettative

Le aspettative di cui all'articolo 37 del CCNL 17 settembre 2007 potranno essere richieste dal personale con anzianità di servizio minimo di 2 anni e potranno avere una durata massima di 4 mesi.

- L'aspettativa può essere nuovamente richiesta trascorsi 4 anni dalla precedente salvo particolari e comprovate situazioni.
- In caso di richiesta di aspettativa da parte di lavoratori precedentemente assunti con contratto a tempo determinato successivamente trasformato a tempo indeterminato, l'anzianità aziendale di riferimento è considerata comprensiva anche del periodo a tempo determinato.

Il preavviso richiesto è di 15 giorni salvo il caso di impossibilità oggettiva.

Art. 10 Permessi

Le Aziende riconosceranno permessi retribuiti per:

10.1 visite mediche, Cure specialistiche, Cure dentarie secondo le seguenti regole:

In considerazione dell'ubicazione della Sede, i permessi retribuiti per visite mediche, cure specialistiche, cure dentarie sono fino ad un massimo complessivo di:

- 2 h per la visita;

- **1,5h per gli spostamenti verso e dalla struttura sanitaria.**

In caso di visita eseguita nel pomeriggio non è permesso il rientro in azienda e il permesso si riduce a 3 ore. Sulla certificazione medica vanno indicati gli orari di ingresso ed uscita.

10.2 I permessi appresso indicati saranno riconosciuti secondo le seguenti modalità

- Permessi per nascita dei figli:

un giorno di permesso aggiuntivo a quanto previsto dalle disposizioni di legge sarà riconosciuto al genitore in occasione della nascita del figlio; è necessario documentare la richiesta di permesso per nascita dei figli con documento di autocertificazione che attesti l'evento stesso.

- Permessi assistenza familiari con handicap:

sono concesse ulteriori 15 ore annue per assistere il coniuge/convivente o i figli/genitori conviventi portatori di gravi handicap, per coloro che già usufruiscono per tali familiari dei permessi previsti dalla legge 104. Tali permessi possono essere fruiti nella misura minima di un'ora e non sono utilizzabili l'anno successivo a quello di riferimento.

- Permessi ex Art. 39 CCNL:

le 8 ore di permesso retribuito previste dal primo comma dell'art. 39 del CCNL vigente possono essere fruiti in ore, mezze giornate e a giornate intere da tutti i lavoratori inquadrati sino al 6° livello; le modalità di richiesta sono quelle previste dal CCNL.

10.3 Ferie: spettanze e particolari modalità di fruizione:

- Le ferie possono essere utilizzate in giornate intere o in frazione di 1/2 giornata, ferma restando l'autorizzazione preventiva del proprio responsabile.
- Le ferie fruiti nella giornata del venerdì saranno computate come un giorno di ferie. Non è possibile assentarsi dal lavoro nella giornata del venerdì cumulando 1/2 giornata di ferie ad altri istituti quali banca-ore, monte-ore o ore di permesso art. 39 CCNL.
- Chiusure Aziendali: le Aziende annualmente entro la fine del mese di febbraio convocheranno le R.S.A. per dare comunicazione e valutare eventuali giornate di chiusura aziendale con conseguente assegnazione di un equivalente numero di giornate di ferie.
- A tutto il personale sarà riconosciuta una giornata di ferie aggiuntiva alla spettanza annuale: all'interno di ciascun anno sarà individuata una specifica giornata di chiusura ricadente di venerdì in cui sarà computata ai dipendenti soltanto mezza giornata di ferie. Il riconoscimento di tali spettanze aggiuntive si intende sostitutivo di qualsiasi forma di compensazione di eventuali festività e semifestività civili e religiose cadenti di domenica.

Festività cadenti di domenica

Al personale viene riconosciuta una giornata di ferie aggiuntiva rispetto alle spettanze annuali previste dal CCNL (utilizzabile anche in frazione di mezza giornata) + una specifica giornata di chiusura ricadente di venerdì che verrà computata come mezza giornata di ferie.

Al personale viene riconosciuta una giornata di ferie aggiuntiva rispetto alle spettanze annuali previste dal CCNL (utilizzabile anche in frazione di mezza giornata) + una specifica giornata di chiusura ricadente di venerdì che verrà computata come mezza giornata di ferie.

Art. 11 Lavoratori Studenti

Ai lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le Aziende intendono riconoscere un trattamento di miglior favore aggiuntivo a quanto stabilito dall'articolo stesso; saranno pertanto riconosciuti nell'anno accademico o scolastico i seguenti permessi retribuiti in occasione di esami e per la preparazione degli stessi:

- 3 giorni per esame universitario
- 15 giorni per esame di maturità o tesi di laurea

Detti permessi saranno retribuiti solo se gli esami verranno superati.

Le Aziende concorreranno all'acquisto dei libri di testo risultanti dal programma scolastico o universitario fino alla concorrenza di € 150,00 l'anno sempre che gli esami vengano superati.

Art. 12 Prestiti Personali

In considerazione delle buone pratiche adottate nel settore e con l'auspicio di poter definire convenzioni per il personale della Compagnia nell'alveo dei partner bancari. Si aggiornano le condizioni di prestito come segue:

- **anzianità aziendale di almeno 18 mesi**
- **Plafond annuo complessivo incrementato da €150.000,00 a €200.000,00 calcolato sulla base della somma del capitale residuo di tutti i prestiti in essere alla fine di ciascun mese solare. Sarà possibile erogare nuovi prestiti solo se, e nella misura in cui, il plafond non risulterà saturato;**
- **limite massimo individuale di €10.000,00 senza necessità di specifica motivazione, durata massima 48 mesi, oppure di €15.000,00 per acquisto/lavori di sistemazione e/o restauro e/o arredo della prima casa di abitazione per il dipendente e figli e per spese relative all'assistenza sanitaria degli stretti congiunti, durata massima 60 mesi**
- **Tasso BCE annuo in vigore all'atto della concessione + 1,00%**
- **Periodo minimo di 2 anni tra un prestito e l'altro**
- **Riscattabile anticipatamente, dopo un minimo di 12 mesi, senza alcuna penalizzazione e con sgravio degli interessi passivi residui, ossia con il solo pagamento della quota capitale residua;**
- **in caso di morte del lavoratore il debito residuo resterà a carico delle Società**
- **caso di necessità giustificate da gravi motivi economici, l'azienda si impegna a valutare positivamente l'accoglimento straordinario del prestito.**

È richiesta un'anzianità aziendale di almeno 18 mesi. Non si effettuano integrazioni di prestiti già in essere. Viene data la possibilità di riscatto anticipato.

Occorrono 2 anni tra l'estinzione di un prestito e l'accensione di uno nuovo.

Art. 13 Anticipazione TFR

Coerentemente con quanto previsto dalla Legge n. 297/1982 e dall'art. 2120 del Codice Civile, le Aziende riconoscono la possibilità di anticipare agli interessati il Trattamento di Fine Rapporto cui avrebbero diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Fermo tutto quanto previsto nelle citate disposizioni di legge, ad integrazione delle stesse le Aziende consentiranno anticipazioni del TFR ai dipendenti con almeno 5 anni di anzianità aziendale in misura non superiore all'80%. La percentuale sale al 90% per i dipendenti con un'anzianità aziendale superiore ai 10 anni.

L'anticipazione può essere ottenuta massimo 3 volte nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal TFR. Tra le due richieste devono trascorrere almeno 4 anni.

La richiesta deve essere giustificata dalle necessità previste dalla legge; in merito a quelle previste dalle norme citate le Parti concordano quanta segue:

a) Spese sanitarie:

- Le richieste possono riguardare il dipendente o i familiari che siano a carico del dipendente stesso (limitatamente al coniuge, i figli e i genitori);
- Le terapie o gli interventi nonché gli ausili sanitari per i portatori di handicap devono essere riconosciuti o prescritti dalle competenti strutture pubbliche;
- • È necessario produrre in via preventiva idonea documentazione medica rilasciata dalla struttura pubblica e, in via posticipata, la documentazione dell'avvenuta prestazione sanitaria e delle spese sostenute anche presso strutture sanitarie private o convenzionate;

b) acquisto della prima casa di abitazione:

- Le richieste possono riguardare il dipendente o un figlio convivente maggiorenne.

- Deve trattarsi dell'acquisto dell'abitazione da destinare a dimora principale e permanente o per il riscatto del mutuo acceso al fine dell'acquisto di cui sopra.
- Le richieste possono riguardare anche la ristrutturazione significativa della prima casa già di proprietà del dipendente.

Art. 14 Polizza Sanitaria

Le parti confermano che, per ogni dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, viene stipulata una polizza di assistenza per malattia che avrà le seguenti garanzie:

Massimale complessivo di polizza annuo per nucleo familiare pari a **€ 3.500,00**

Rimborso spese per le sole lenti per occhiali e/o a contatto, fino ad un max di € 500,00 per nucleo familiare e per anno assicurativo.

Tale importo liquidato deve intendersi entro i limiti di € 3.500,00.

Rimborso spese per le sole montature, fino ad un max di € 200,00 per nucleo familiare e per anno assicurativo. Tale importo liquidato deve intendersi entro i limiti di € 3.500,00

Rimborso spese per visite specialistiche esami, terapie (sempre con indicata la patologia) e protesi acustiche. Nelle terapie sono comprese anche quelle di tipo ambulatoriale.

Sempre all'interno del massimale di **€ 3.500,00** rimborso spese odontoiatriche fino ad un massimo di **€ 1.700,00, per nucleo familiare.**

La fattura della spesa odontoiatrica dovrà contenere il dettaglio di ogni singolo lavoro effettuato dal medico.

Permanenza dell'attuale franchigia del 20% con un minimo di € 26,00 per sinistro

Sempre all'interno del massimale sopra indicato, rimborso al 100% del ticket pagato per le prestazioni rese dal S.S.N. e senza l'obbligo indicazione della patologia

Per i casi di interventi chirurgici, con o senza ricovero, ai quali verranno sottoposti gli assicurati, si provvederà, a richiesta degli stessi, allo strumento dell'indennizzo diretto. La Compagnia rimborsa fino alla concorrenza del massimale di **€ 80.000,00** per evento e per anno assicurativo le spese sostenute per le prestazioni descritte nei punti da 3.1 a 3.3 della polizza in allegato.

Per tutti gli assicurati:

Diaria da ricovero di € 100,00 per un massimo di gg. 90 e diaria da gesso di € 50,00 per un massimo di gg. 60 per sinistro, senza applicazione di franchigia.

Il contributo richiesto a carico del dipendente ammonta a € 80,00, suddivisi nelle due mensilità di giugno e dicembre. È possibile inserire in polizza anche i propri familiari fiscalmente a carico per i quali non verrà chiesta al dipendente alcuna corresponsione monetaria.

Lo stesso vale anche per i familiari fiscalmente NON a carico (coniuge e/o figli con età inferiore a 31 anni alla data del rinnovo annuale di polizza) che risultino da apposita certificazione risiedere e/o convivere con il dipendente, per ognuno dei quali però verrà trattenuto al dipendente l'importo di € 60,00. Il tutto senza che il massimale subisca variazioni. Lo stesso trattamento vale per il convivente more uxorio per il quale è sufficiente l'autocertificazione di convivenza.

L'adesione alla suddetta polizza è volontaria.

La copertura cesserà di avere effetto, senza obbligo di comunicazione alcuna, alle ore 24,00 del giorno di risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo essa intervenga

L'adesione alla suddetta polizza è volontaria. La copertura cesserà di avere effetto, senza obbligo di comunicazione alcuna, alle ore 24,00 del giorno di risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo essa intervenga.

Nel limite del massimale previsto sono compresi medicinali da prontuario farmacologico e/o vaccini non preventivi prescritti dal medico curante, esclusi gli amari, medicinali, i lassativi e digestivi, con il sottolimito di € 200 annui.

Con cadenza annuale il dipendente o un componente del Nucleo Familiare incluso in garanzia, avrà la possibilità di effettuare le seguenti prestazioni a solo scopo preventivo e di controllo (check up).

L'azienda stipulerà con un centro medico una convenzione per il check up e informerà tutti i dipendenti del costo convenuto.

CHECK UP

Emocromo completo

Colesterolo Totale

Colesterolo HDL

Colesterolo LDL

Aspartato aminotransferasi (AST)

Alanina aminotransferasi (ALT)

Gamma glutamilTranspeptidasi (GGT)

Glicemia

Trigliceridi

Creatinina

Uricemia

Sideremia

Bilirubina

TSH

FT3

FT4

Antitiroglobulina

Esame delle Urine Completo

Elettrocardiogramma

Ecocardiografia color Doppler

Misurazione della pressione arteriosa attraverso sfigmomanometro

Saturimetria (frequenza cardiaca e quantità d'ossigeno nel sangue)

Tampone

Esame sierologico

Per le assicurate di sesso femminile sono inoltre previsti, nel pacchetto di check up:

Ecografia mammaria

Mammografia

Pap-test

Per gli assicurati di sesso maschile è inoltre previsti, nel pacchetto di check up:

PSA libero

PSA totale

Ecografia addome

Art. 15 Polizza IPM

Il Gruppo annualmente stipula, per ogni dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, una polizza di Invalidità Permanente da Malattia il cui capitale assicurato sarà pari a 6 volte la retribuzione annua lorda con il massimo di € 150.000,00 (senza la necessità di dovere compilare il questionario anamnestico). Qualora l'invalidità specifica contratta sia pari o superiore al 70% e comporti l'abbandono del posto di lavoro, con risoluzione del rapporto di lavoro, verrà corrisposto l'intero capitale assicurato

Art. 16 Previdenza Integrativa

Nel confermare la struttura del sistema di previdenza integrativa in essere,

a) la quota a carico dell'Azienda con decorrenza **1^a luglio 2021**, è stabilita nella misura:

- **del 4,00%; dal 1^a luglio 2021, ferme restando le aliquote superiori già acquisite;**

- del 4,80% dal 1^a luglio 2022, ferme restando le aliquote superiori già acquisite;
- del 5,60% dal 1^a luglio 2023 per tutti i dipendenti

degli importi tabellari contrattuali nazionali annui e verrà versata al Fondo Pensione Dipendenti e Dirigenti di Eurovita S.p.A. solo per i dipendenti che aderiranno a tale Fondo.

b) Per tutti coloro che beneficiano di un'aliquota contributiva superiore a quelle previste al punto a), verrà riconosciuto un importo una tantum, da versare al Fondo, secondo le tabelle di seguito riportate:

• al 1^a luglio 2021

Livello	2021-2022
3°	€ 460
4°	€ 500
5°	€ 535
6°	€ 574
7°	€ 755

• al 1^a luglio 2022

Livello	2021-2022
3°	€ 644
4°	€ 700
5°	€ 749
6°	€ 803
7°	€ 1057

La retrocessione del rendimento sulla polizza dal Fondo Pensione Dipendenti e Dirigenti del Gruppo EUROVITA è pari al **98%** giusto autorizzazione ISVAP.

Art. 17 Polizza Caso Morte

Viene stipulata, una polizza Caso morte con i seguenti massimali:

- Per tutti i Dipendenti € 80.000,00

Con la partecipazione al costo del 50% a carico delle Aziende e del 50% a carico del dipendente, mediante trattenuta sulla retribuzione.

Art. 18 Polizza Infortuni

Tutti i dipendenti sono coperti da una polizza infortuni per i rischi derivanti sia dall'attività professionale che extraprofessionale.

I capitali assicurati per il caso di morte e per quello di invalidità permanente sono:

- Caso morte: 5 volte la retribuzione con il massimo di € = 450.000,00
- Invalidità Permanente: 6 volte la retribuzione con il massimo di € = 540.000,00

Franchigie su IP:

- prima fascia fino a € 270.000,00 di s.a. = 0%;
- seconda fascia da € 270.000,00 a 517.000,00 dis.a.= 5%;
- terza fascia oltre € 517.000,00 dis.a.= 10%

Art. 19 Convenzioni/Tariffe agevolate

Ramo Danni

L'azienda si impegna a stipulare convenzioni con altre Compagnie di assicurazione alle migliori condizioni di mercato disponibili.

Ramo vita

Al personale che abbia superato il periodo di prova nonché ai familiari di primo grado è data facoltà di aderire alla stipula di polizze con Convenzione dei Dipendenti Eurovita.

Tale Convenzione prevede la stipula di polizze a premio puro con aliquota di retrocessione pari al 100% e trattenuto dello 0,4% e nessun costo in entrata ed in uscita (EMISSIONE, CARICAMENTO, TUNNEL DI USCITA, ETC.).

Polizza sanitaria - estensione personale in quiescenza

Possibilità di accesso ad un costo convenzionato a totale carico dell'ex dipendente alle condizioni di polizza previste per il personale in forza.

Art. 20 Convenzioni/Tariffe agevolate

Con il presente accordo vengono definite le seguenti forme di rimborso delle spese sostenute dal personale interno e dal personale con mansioni esterne.

A. Rimborso spese pasti.

Il personale ha la facoltà di scegliere annualmente, dandone comunicazione entro il 31/12 dell'anno all'ufficio del personale tra le due seguenti forme di rimborso:

- Forma di rimborso tipo Diaria: pranzo: € 33,00; cena: € 36,00

La diaria per la cena viene erogata purchè ci sia pernottamento.

Qualora il rientro dalla missione del lavoratore si protragga oltre le ore 20,00 questi avrà diritto ad un ulteriore importo pari alla diaria pranzo.

- Forma di rimborso tipo "a pie' di lista" I limiti di rimborso saranno i seguenti:

€ 40,00 per un pasto

€ 78,00 per due pasti, se legati al pernottamento

Solo con la forma di rimborso "a pie' di lista", se la missione supera i 10 giorni vengono riconosciute, a partire dal 1° giorno € 11,00 quale indennità di missione.

B. Rimborso chilometrico

Per quanto attiene gli spostamenti con la propria autovettura, e riconosciuto un contributo di € = 0,51 al Km.

C. Acquisto autovettura

Solo per il personale con mansioni esterne intendendosi per tali gli Ispettori Amministrativi e Commerciali ed i Liquidatori Sinistri di zona.

Prestito ad interesse pari al Tasso BCE annuo con un minimo del 3% a scalare con rateazione massima in 3 anni (trentasei mesi) con il limite di € = 20.000,00.

Possibilità in caso di cambio autovettura di integrazione del prestito in corso, fino al massimo erogabile.

D. Polizza Kasko

Al personale esterno, solo per motivi professionali, viene riconosciuta la garanzia kasko a totale carico delle Aziende, per tutti i sinistri avvenuti durante l'orario di servizio previa movimentazione del proprio autoveicolo per tale uso.

Tale polizza verrà estesa a quei dipendenti di sede che, previa autorizzazione, utilizzeranno l'autovettura per motivi di servizio alle medesime condizioni del capoverso precedente. Non verranno applicate franchigie e/o scoperti.

Art. 21 Buoni Pasto

A decorrere dalla mensilità di luglio 2021 il valore dell'attuale buono pasto, erogato per ogni giorno lavorativo dal lunedì al venerdì, aumenterà di 0,50 centesimi ad ogni ricorrenza annuale e per tre anni, secondo lo schema seguente:

3 SCAGLIONI

- **8,50€ a partire dal 1^a luglio 2021**
- **9,00€ a partire dal 1^a luglio 2022**
- **9,50€ a partire dal 1^a luglio 2023**

Art. 22 Banca Ore

L'utilizzo della banca ore sarà consentito così come previsto dall' art. 110 C.C.N.L. (minimo 1 ora, sono escluse frazioni di ora).

Se al termine dell'anno, non saranno state utilizzate interamente le ore di banca-ore accumulate, verrà concessa una proroga fino al 30 giugno dell'anno successivo entro il quale dovranno essere consumate. Trascorsa tale data le ore residue andranno perse.

Le ore di banca-ore non si possono sommare alle ferie, alle ore di monte-ore o alle ore di permesso previste dall'art. 39 CCNL

È possibile assentarsi dal lavoro il venerdì utilizzando 5 ore di banca-ore o 5 ore di art. 39 CCNL, sempre previa autorizzazione del proprio responsabile.

Il credito banca-ore non si somma alle ore di monte-ore ed a quelle di permesso ex art. 39 CCNL.

Il venerdì è permesso l'utilizzo di 5 ore di banca-ore o di permesso ex art. 39 CCNL.

Art. 23 Premio Fisso di Produttività Aziendale

Il Premio di Produttività Aziendale fisso è il seguente:

Livello	2021-2024
3°	920
4°	1000
5°	1071
6°	1147
7°	1510

L'erogazione del premio aziendale di produttività fisso avverrà in una rata unica con la retribuzione del mese di aprile.

Art. 24 Premio di Risultato Aziendale Variabile

Viene confermata l'opportunità di prevedere la possibilità di corrispondere un Premio di Risultato aziendale variabile che risponda all'obiettivo di valorizzare l'apporto concreto delle risorse umane al miglioramento dell'efficienza, della qualità e della redditività aziendali.

A tale riguardo vengono stabiliti dei parametri relativi all'andamento gestionale/economico della Compagnia:

- Rapporto percentuale Spese Generali/Premi dell'esercizio
- Rapporto Premi dell'esercizio (escluso Investimenti) / N. dipendenti

per i quali sono previsti risultati minimi, medi e massimi.

L'ammontare delle Spese Generali considerate al fine della definizione dell'incidenza delle stesse sui Premi Emessi sono Spese Generali effettive e non includono provvigioni, rappel, contributi ed incentivi pagati agli intermediari commerciali (Agenti, Broker, Bancassicurazione).

Viene quindi assegnato un punteggio ai diversi risultati e precisamente

RISULTATI	PUNTI
Risultato minimo	1
Risultato medio	2
Risultato massimo	3

La somma dei punti conseguiti dei risultati dei DUE parametri determinerà il PAPV riferito al 4° livello, che verrà erogato nell'anno come di seguito indicato

PUNTI	EROGAZIONE
2	€ 0
3	€ 710,00
4	€ 915,00
5	€ 1.115,00
6	€ 1.330,00

Parametri

A) RAPPORTO PERCENTUALE SPESE GENERALI e PREMI TOTALI DELL'ESERCIZIO

RISULTATI	%da	A	PUNTI
risultato minimo	>	12%	1
risultato medio	6,1%	12%	2
risultato massimo	0	6%	3

B) RAPPORTO PREMI DELL'ESERCIZIO (escluso Investimenti) e N. DIPENDENTI

RISULTATI	Da	a	PUNTI
risultato minimo	0	€ 1.500.000,00	1
risultato medio	€ 1.500.001,00	€ 4.000.000,00	2
risultato massimo	>	€ 4.000.000,01	3

Il premio aziendale di produttività variabile (PAPV) essendo incerto nell'ammontare e collegato a parametri di produttività, qualità e competitività dell'impresa, sarà erogato solo ai dipendenti delle Compagnie unitamente alla mensilità di luglio solo ed esclusivamente **in costanza di rapporto di lavoro all'atto dell'erogazione**.

Gli importi saranno riparametrati sui 7 livelli e per i funzionari sui relativi gradi secondo le percentuali di scostamento esistenti nelle vigenti tabelle stipendiali ANIA.

Il personale assunto nel corso dell'anno beneficerà delle erogazioni, pro quota, di detto premio aziendale di produttività variabile per ogni mese intero di servizio prestato.

Considerato quanto disposto dall'art.1 L.208/15 e successive modifiche ed integrazioni e dalla L. 232/16 le parti concordano sull'opportunità di prevedere che il premio eventualmente conseguito sia erogato, in tutto o in parte e sulla base dell'opzione espressa dal singolo dipendente, in prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente ed anche sotto forma di rimborso, per finalità di rilevanza sociale (c.d. "welfare aziendale").

I dipendenti interessati potranno esprimere tale preferenza entro trenta giorni dalla pubblicazione dei servizi disponibili attraverso tale modalità.

Viene sin d'ora stabilito che tale opzione potrà essere esercitata destinando a tale modalità:

- il 100% dell'importo del premio;
- il 75% dell'importo del premio;
- il 50 % dell'importo del premio.

Art. 25 Santo Patrono

Ogni dipendente festeggerà la festività del Santo Patrono della sua sede di lavoro.

Art. 26 Reperibilità occasionale

Istituto introdotto in base all'art. 108 CCNL **ma non limitato** ai Sistemi Informativi.

Limiti della reperibilità occasionale: non più di 40 gg. annui, elevabili a 70 con il consenso dell'interessato; non oltre 3 giorni consecutivi, con un massimo di 9 gg. al mese. Fasce Temporal: dal lunedì al venerdì dalle 20 alle 8 del giorno seguente + sabati, domeniche e festività.

Indennità di reperibilità: **€ 60,00** dal lunedì al venerdì;

€ 84,00 per le giornate festive da lunedì a venerdì o per le giornate di sabato e domenica.

Sia in caso di intervento da remoto che in sede sono previste maggiorazioni della paga ordinaria, secondo quanto previsto dall'art. 26; in caso di intervento in sede vengono riconosciuti anche il rimborso delle spese di viaggio e la corresponsione di un buono pasto giornaliero.

Qualora l'intervento vada oltre le 2 ore, il dipendente ha diritto a 1 giornata di riposo compensativo il giorno seguente.

Art. 27 Videoterminali

In riferimento a quanto previsto dall'Art. 52 del vigente CCNL, le Aziende confermano che si faranno carico delle spese sanitarie ivi descritte previo assenso del Medico del Lavoro aziendale.

Art. 28 Assunzione dei figli e/o Coniuge a fronte di decesso, pensionamento o IP del dipendente

Con riferimento alla raccomandazione dell'ANIA alle imprese contenuta in calce all'art. 17 del vigente C.C.N.L. 22/02/2017, le Aziende - nel rispetto delle leggi vigenti che regolano la materia dell'assunzione - valuteranno al fine

dell'eventuale assunzione la professionalità e le competenze dei figli e/o del coniuge dei dipendenti deceduti in forza lavoro, **pensionati** o cessati per invalidità permanente.

Art. 29 Assunzione dei figli e/o Coniuge a fronte di decesso, pensionamento o IP del dipendente

La scadenza del presente accordo viene fissata al **30 giugno 2023**.

Il contratto si intende tacitamente rinnovato per un periodo di tre anni qualora non venga disdettato per iscritto da una delle due parti almeno sei mesi prima della scadenza.

Qualora vi sia disdetta da una delle parti, le clausole del presente accordo debbono considerarsi inscindibili e lo stesso produrrà effetti oltre la scadenza indicata sino al rinnovo.