

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2024

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

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

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

Matteo Campaner
Stefano Zanetto
Barbara Caissutti

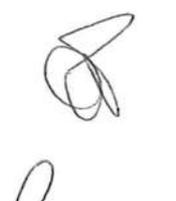
Roberta Leuci
Antonella Parini
Giorgio Catalini
Rosario Bozza
Grazia Condina
Mario Casotto
Mauro Cislaghi
Roberto Daelli

INDICE

Art. 1.....	4
AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
Art. 2.....	4
INFORMAZIONI.....	4
Art. 3.....	4
APPARECCHIATURE ELETTRONICHE CON VIDEO.....	4
Art. 4.....	4
CORSI DI FORMAZIONE E MOBILITA' VERTICALE ED ORIZZONTALE.....	4
Art. 5.....	5
PERMESSI RETRIBUITI E CALENDARIO DI LAVORO.....	5
Art. 6.....	5
ORARIO DI LAVORO.....	5
Art. 7.....	5
ORARIO FLESSIBILE.....	5
Art. 8.....	7
LAVORO STRAORDINARIO.....	7
Art. 9.....	7
LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	7
Art. 10.....	12
ORARIO DI LAVORO OPERATORI EDP.....	12
Art. 11.....	12
FESTIVITA' ABOLITE.....	12
Art. 12.....	13
LAVORATORI STUDENTI.....	13
Art. 13.....	13
MUTUO CASA.....	13
Art. 14.....	15
ANTICIPAZIONI SUL TFR.....	15
Art. 15.....	15
PRESTITI PERSONALI.....	15
Art. 16.....	16
AGEVOLAZIONI NELL'ASSEGNAZIONE IN LOCAZIONE.....	16
DI ALLOGGI DI PROPRIETA' DELL'IMPRESA.....	16
Art. 17.....	16
FORME PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI.....	16
ART. 18.....	18
RIMBORSO SPESE SANITARIE E DIFESA DELLA SALUTE.....	18
Art. 19.....	22
CONGEDI PARENTALI.....	22
Art. 20.....	22
BUONO PASTO.....	22
Art. 21.....	23
POLIZZE PERSONALI DEI DIPENDENTI.....	23
Art. 22.....	23
TRATTAMENTO DI TRASFERTA.....	23

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin of the page. From top to bottom, they include: a stylized signature, a signature that appears to be 'Am.', a signature that appears to be 'SP', a signature that appears to be 'R.B.', a signature that appears to be 'C.B.', a signature that appears to be 'R.', a signature that appears to be 'A.', and a signature that appears to be 'M.'. There are also some smaller initials and marks scattered around these signatures.

Art. 23.....	24
PRESTITI AUTO	24
Art. 24.....	25
RIMBORSO SPESE AUTORIMESSA.....	25
Art. 25.....	25
POLIZZA KASKO E GARANZIE ACCESSORIE.....	25
Art. 26.....	26
MANLEVA	26
Art. 27.....	26
PREMIO DI PRODUTTIVITA' VARIABILE	26
Art. 28.....	28
CONSUETUDINI AZIENDALI.....	28
Art. 29.....	29
PARITA' DI GENERE.....	29
Art. 30.....	29
OCCUPAZIONE	29
Art. 31.....	30
CRAL.....	30
Art. 32.....	30
MOBBING	30
Art. 33.....	30
BANCA DEL TEMPO	30
Art. 34.....	31
DECORRENZA E DURATA	31
Allegato 1	34
Polizze Vita	34
Allegato 2	35
Polizza Infortuni.....	35
Allegato 3	37
Garanzia "Grande intervento chirurgico e intervento eccezionale".....	37
Elenco B - Interventi eccezionali:	39
Allegato 4	41
Polizza invalidità permanente generica da malattia.....	41
Allegato 5	42
Polizze Serie "Vittoria Rendimento Mensile"	42
Allegato 6	44
Accordo "Cassa di Previdenza e Assistenza"	44
TABELLA PAP FISSO.....	45
<u>PAP VARIABILE</u>	46





**Art. 1
AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (d'ora innanzi CIA) si applica a tutti i dipendenti di Vittoria Assicurazioni S.p.A. e della Capogruppo Yafa S.p.A. (d'ora innanzi Impresa) in servizio ed il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 22 febbraio 2017 "Disciplina speciale – Parte prima" (d'ora innanzi CCNL).

**Art. 2
INFORMAZIONI**

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

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

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

**Art. 3
APPARECCHIATURE ELETTRONICHE CON VIDEO**

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

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

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

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

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

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

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



Art. 5
PERMESSI RETRIBUITI E CALENDARIO DI LAVORO

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

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

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

Art. 6
ORARIO DI LAVORO

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

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

nelle giornate semifestive l'orario di lavoro è:

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

Art. 7
ORARIO FLESSIBILE

a) Ambito di applicazione

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

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

Nei casi di particolare urgenza, gravità ed in via temporanea l'Impresa, previa comunicazione, può disporre che il lavoratore/i riprenda/no a rispettare la durata normale di orario. Contestualmente all'entrata in vigore dell'orario flessibile vengono a cadere tutte le modificazioni di orario concesse per qualsivoglia motivo a richiesta dei singoli lavoratori.

b) Fascia di elasticità

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

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



nelle giornate semifestive:

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

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

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

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

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

nelle giornate semifestive:

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

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

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

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

c) Fasce rigide

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

- dalle ore 09,15 alle ore 12,15 dal lunedì al giovedì
- dalle ore 13,15 alle ore 17,00 dal lunedì al giovedì
- dalle ore 09,15 alle ore 12,00 il venerdì
- dalle ore 09,15 alle ore 12,00 nelle giornate semifestive

d) Ore lavorative da prestare

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

e) Lavoro straordinario

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

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

f) Regime delle assenze

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

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

A tal fine sono considerate assenze:

- Ferie e permessi straordinari retribuiti compensativi di festività soppresse;



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

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

g) Pausa pranzo

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

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

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

h) Ritardi

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

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

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

Art. 8 LAVORO STRAORDINARIO

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

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

Art. 9 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

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

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

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

Parte prima
Lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale

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

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

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

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

- b) Le richieste di lavoro a tempo parziale sono ammesse per motivi riconducibili:
- alla necessità di assistere i genitori, il coniuge, i figli ed altri familiari e/o conviventi gravemente ammalati o portatori di disabilità;
 - alla necessità di accudire i figli che frequentano la scuola dell'obbligo;
 - a fondati motivi personali.
- c) Le richieste di lavoro a tempo parziale devono essere motivate e comprovate ed il loro accoglimento è subordinato alla compatibilità con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.
Nella valutazione delle richieste si tiene conto delle mansioni svolte dai richiedenti che possono essere destinati ad altre mansioni anche in settori aziendali diversi da quello di origine, sia al momento dell'accesso a tempo parziale che al momento dell'eventuale rientro a tempo pieno.
Nell'eventualità di cui sopra l'Impresa garantisce comunque al lavoratore il mantenimento di mansioni del livello di appartenenza.
- d) La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale
- deve essere definita nel tempo all'atto della presentazione della richiesta;
 - non può essere inferiore a tre mesi.
- e) Il lavoratore a tempo parziale deve confermare la data di rientro dando un preavviso minimo di un mese.
Qualora la data di rientro originaria resti confermata, l'Impresa si impegna a reinserire il lavoratore ad orario pieno alla data così confermata.
Qualora il lavoratore richieda di anticipare la data di rientro a tempo pieno, fermo restando la necessità di dare il preavviso di un mese, viene reintegrato nel lavoro a tempo pieno entro tre mesi dalla nuova data da lui indicata.
Qualora il lavoratore richieda di posticipare la data del rientro a tempo pieno, il preavviso di un mese deve essere dato con riferimento alla originaria data di rientro.

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

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

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

Sino al 31 dicembre 2024:

personale al 50,00%:

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

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

semi festivo:

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

personale al 62,16%:

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

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

semi festivo:

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

personale al 73,00%:

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

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

semi festivo:

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

personale all' 86,49%:

- in entrata: dalle ore 08,00 alle ore 9,15 dal lunedì al giovedì
- in uscita: dalle ore 16,00 alle ore 16,45 dal lunedì al giovedì

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

semi festivo:

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

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, several smaller initials in the middle, and a signature at the bottom right.

Dal 1 gennaio 2025:
personale al 50,00%:

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

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

semi festivo:

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

personale al 62,16%:

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

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

semi festivo:

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

personale al 73,00%:

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

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

semi festivo:

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

personale all' 86,49%:

- in entrata: dalle ore 07,45 alle ore 9,15 dal lunedì al giovedì
- in uscita: dalle ore 16,00 alle ore 16,45 dal lunedì al giovedì

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

semi festivo:

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

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

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

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

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

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, they include: a stylized signature, a signature that appears to be 'Luca', a signature that appears to be 'Ces', a signature that appears to be 'Bar', a signature that appears to be 'Boris', a signature that appears to be 'A', and a signature that appears to be 'me'.

- n) Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano integralmente le norme di legge e di contratto che disciplinano
- malattia e infortunio;
 - congedo matrimoniale;
 - gravidanza e puerperio;
 - ferie e festività infrasettimanali,
 - TFR.
- Con riferimento ai predetti istituti la retribuzione, se dovuta, viene corrisposta in proporzione alla prestazione effettuata.
- o) Il preavviso si applica nella misura prevista per il lavoro a tempo pieno. L'indennità sostitutiva è corrisposta in proporzione alla prestazione effettuata.
- p) Il lavoratore a tempo parziale che presti ore di lavoro aggiuntive all'orario ridotto concordato non ha diritto ad una maggiorazione per lo straordinario, ma solo ad una frazione di retribuzione corrispondente alla parte di lavoro prestato oltre all'orario ridotto concordato. Resta salva la non obbligatorietà del lavoro aggiuntivo oltre l'orario ridotto. Il lavoro aggiuntivo richiede il consenso del lavoratore interessato ed è ammesso solo per particolari esigenze aziendali ed entro il limite complessivo mensile indicato nella tabella sotto riportata, da utilizzarsi con un massimo di due ore giornaliere. Con cadenza quadrimestrale l'Impresa fornisce alle RSA l'elenco nominativo dei lavoratori a tempo parziale che hanno effettuato lavoro aggiuntivo.

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

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

Parte seconda Lavoro a tempo parziale di tipo verticale

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

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

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

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

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

Al personale di nuova assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale, sono applicate le vigenti disposizioni di legge e, per quanto compatibili, le disposizioni previste nei precedenti articoli per i rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e di tipo verticale.
Le Parti si incontreranno per riesaminare la materia sulla base di quanto verrà a suo tempo disciplinato in sede nazionale tra ANIA e OOSS.

Art. 10
ORARIO DI LAVORO OPERATORI EDP

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

Primo turno

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

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

Secondo turno

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

semifestivo:
dalle ore 11,15 alle ore 15,00 dal lunedì al venerdì

L'indennità di turno è di Euro 2.200,00 annui lordi e viene erogata in 12 mensilità.
In caso di uscita dai turni si procederà operando con i relativi ratei di competenza.
Con riferimento a quanto previsto dall'art. 100 CCNL, le Parti possono incontrarsi al fine di istituire, in caso di necessità, un terzo turno di lavoro giornaliero.

Art. 11
FESTIVITA' ABOLITE

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

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin of the document. From top to bottom, they include: a large stylized signature, a signature that appears to be 'Am', a signature that appears to be 'AP', a signature that appears to be 'Cex', a signature that appears to be 'Bm', a signature that appears to be 'Cot', a signature that appears to be 'M', a signature that appears to be 'A', and a signature that appears to be 'pul'.

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

Art. 12 LAVORATORI STUDENTI

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

Studenti universitari (anche per laurea triennale)

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

Studenti scuole secondarie di secondo grado

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

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

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

Art. 13 MUTUO CASA

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

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

Per la concessione del mutuo si adottano i seguenti criteri:

- a) il valore del mutuo non può superare il 50% del valore dell'immobile (documentato da perizia);
- b) il mutuo deve essere garantito da ipoteca di primo grado;

- c) il mutuo viene concesso in via esclusiva per l'acquisto, l'edificazione e/o la ristrutturazione della prima casa adibita ad abitazione per uso proprio del dipendente e della propria famiglia;
- d) il mutuo è concesso per la durata di 10, 15, 20 e 25 anni e il limite massimo individuale è di Euro 150.000.00 a far data dal 1 luglio 2024;
- e) possono accedere al mutuo i lavoratori che abbiano maturato almeno 18 mesi di anzianità di servizio fermo restando il decadimento delle condizioni di miglior favore qualora il dipendente cessi il rapporto di lavoro per qualunque motivo;
- f) viene escluso dai benefici del presente articolo il personale a tempo determinato;
- g) l'Impresa mette a disposizione l'importo complessivo annuo di Euro 800.000,00 a far data dal 1 luglio 2024 ;
- h) tassi, plafond e regole vengono modificati come sotto riportato:

ACQUISTO CASA - opzione tasso variabile

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

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

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

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

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

Esempio

TASSO VARIABILE	27-mag-19
PROPOSTA MUTUO	
EURIBOR 1 ANNO 365 gg	0,000
SPREAD	0,800
TOTALE	0,800

ACQUISTO CASA – opzione tasso fisso

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

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

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

Esempio

TASSO FISSO	27-mag-19		
	IRS	spread casa	Totale
10 anni	0,380	0,800	1,180
15 anni	0,730	0,800	1,530
20 anni	0,900	0,800	1,700
25 anni	0,960	0,800	1,760

- a) le eventuali spese di perizia per l'accensione di un mutuo sono conteggiate per un massimo di Euro 100,00;
- l) nel caso di quiescenza del dipendente il mutuo rimane acceso;
- m) nel caso di decesso del dipendente l'Impresa si impegna a stipulare soltanto con eventuali legittimari o con il convivente more uxorio un mutuo alle stesse condizioni allora in vigore riservate ai dipendenti;

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

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

Art. 14 ANTICIPAZIONI SUL TFR

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

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

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

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

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

Art. 15 PRESTITI PERSONALI

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

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

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

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

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

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

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

Esempio PRESTITI PERSONALI:

	IRS 27-mag-19	spread prestiti personali	Totale
5 anni	0,000	0,800	0,800

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 17 FORME PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI

Fondo Pensione

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



- 6,75% dal 1 gennaio 2024;
- 7,20% dal 1 gennaio 2025;
- 7,70% dal 1 gennaio 2026.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A maggior chiarimento si allega tabella riepilogativa:

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

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

Decesso

L'Impresa a far data dal 1 luglio 2024, in caso di decesso del dipendente, eroga un importo complessivo forfetario di Euro **70.000,00** al coniuge (o convivente more uxorio purché la convivenza risulti dallo stato di famiglia) e ai figli. In mancanza dei predetti, l'importo viene erogato ai parenti e agli affini fino al secondo grado compreso, o ad altri eventuali beneficiari da individuarsi di concerto con le RSA. Per questi ultimi l'importo potrà essere erogato in tutto o in parte a discrezione dell'Impresa.

Polizza vita individuale

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

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

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

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

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

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

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

Condizioni e tariffe sono riportate anche nell'Allegato 1.

Polizza invalidità permanente generica da malattia

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

ART. 18

RIMBORSO SPESE SANITARIE E DIFESA DELLA SALUTE

RIMBORSO SPESE SANITARIE

PERSONALE DIPENDENTE (funzionari esclusi)

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

1. SPESE ODONTOIATRICHE

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



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

- € 2.200,00 dal 1 gennaio 2024
- € 2.350,00 dal 1 gennaio 2025
- € 2.450,00 dal 1 gennaio 2026

2. SPESE PER PRESTAZIONI CON O SENZA SSN

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

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

di cui:

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

e un ulteriore di cui di:

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

In particolare si specifica che:

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

Sono rimborsate:

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

Nota: Estensione

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

- a) Esami del sangue, esami delle urine, pet e test allergologici;
- b) Agopuntura prestata da medico specialista, dialisi, laserterapia e ogni accertamento diagnostico effettuato;

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, followed by several smaller initials and signatures, some of which appear to be 'Cler', 'Cot', 'Dm n', 'A', and 'me'.

- c) Chirurgia ambulatoriale curativa, con annessa rimozione dei punti o rimozione della gessatura purchè strettamente correlati o all'intervento chirurgico o alla precedente ingessatura;
- d) Visite specialistiche effettuate tramite SSN o strutture convenzionate con il SSN;

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

- Visite specialistiche

Sono rimborsate:

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

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

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

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

Sono rimborsati:

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

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

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



Note:

- Si ribadisce che la franchigia annua si applica all'insieme di tutte le prestazioni effettuate attraverso strutture private non convenzionate con SSN ricomprese nei seguenti gruppi:
 - Esami del sangue e urine, pet, test allergologici, agopuntura, dialisi, laserterapia, accertamenti diagnostici, chirurgia ambulatoriale curativa, con annessa rimozione dei punti o rimozione della gessatura purchè strettamente correlati o all'intervento chirurgico o alla precedente ingessatura;
 - Trattamenti fisioterapici e riabilitativi, logopedia, prestazioni psicologiche e psicoterapiche;
 - Visite specialistiche;

- La prescrizione medica deve essere allegata alla richiesta di rimborso solo nel caso in cui il documento di spesa (fattura, ricevuta fiscale, quietanza di pagamento) non sia con chiarezza riferibile ad una prestazione erogata in regime di SSN da strutture pubbliche o convenzionate o se non è chiaramente indicata la prestazione sanitaria eseguita

3. SPESE PER ACQUISTO LENTI

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

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

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

Le spese relative a malattie oncologiche sostenute per accertamenti diagnostici e terapie, comprese le terapie relative agli interventi di chirurgia ambulatoriale curativa, sono rimborsabili integralmente con un massimo rimborso annuo per persona e per nucleo familiare di € 35.000,00. Il rimborso è inoltre previsto per il personale in quiescenza in data successiva alla sottoscrizione del presente accordo e solo per patologie insorte entro due anni dalla data della quiescenza. Si precisa che l'eventuale intervento chirurgico relativo a malattie oncologiche è rimborsato dal successivo paragrafo Grandi interventi chirurgici e interventi eccezionali sempreché rientranti nell'elenco degli interventi inseriti nell'Allegato 3 del presente CIA

5. GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI ED INTERVENTI ECCEZIONALI

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

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

Il massimo rimborso per i grandi interventi chirurgici è di € 120.000.

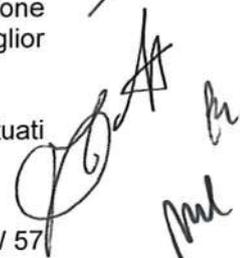
Il massimo rimborso per gli interventi eccezionali è di € 230.000.

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

FUNZIONARI

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

- ✓ I ticket sanitari relativi a visite mediche, esami diagnostici ed analisi di laboratorio effettuati tramite struttura pubblica sono rimborsati integralmente;



- ✓ Gli esami diagnostici e le analisi di laboratorio effettuati presso strutture private sono rimborsati nella misura dell'80% della spesa documentata.

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

- € 1.050,00 dal 1 gennaio 2024
- € 1.100,00 dal 1 gennaio 2025
- € 1.150,00 dal 1 gennaio 2026

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

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

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

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

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

DIFESA DELLA SALUTE

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

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

Art. 19 CONGEDI PARENTALI

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

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

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

Art. 20 BUONO PASTO

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

- Euro 9,50 dal 1 settembre 2024.

In occasione del mese di variazione dell'importo del buono pasto, verranno assegnati tanti buoni pasto quante sono le giornate di spettanza del mese di competenza con il nuovo importo, mentre

il corrispettivo dei buoni pasto relativi alle assenze del mese precedente sarà trattenuto a cedolino e valorizzato con l'importo precedente.

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

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

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

Art. 21 POLIZZE PERSONALI DEI DIPENDENTI

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

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

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

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

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

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

Art. 22 TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Rimborso spese pasti

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

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

A decorrere dal 1 settembre 2024:

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

Rimborso spese pernottamento

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

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

Rimborso spese chilometriche

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

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

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

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

Art. 23 PRESTITI AUTO

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

Personale esterno

- Euro 23.000,00 pro capite per i funzionari esterni, con tasso di interesse pari al valore IRS a tre anni al momento dell'erogazione aumentato di uno spread fisso dell'0,80%.
- Euro 23.000,00 pro capite per gli impiegati esterni, con tasso di interesse pari al valore IRS a tre anni al momento dell'erogazione aumentato di uno spread fisso dell'0,80%.

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

Personale interno

- Euro 21.500,00 pro capite per i funzionari interni con tasso di interesse pari al valore IRS a tre anni al momento dell'erogazione aumentato di uno spread fisso dell'0,80%.
- Euro 18.000,00 pro capite per gli impiegati interni, nei limiti di uno stanziamento annuo di Euro 100.000,00 e con tasso di interesse pari al valore IRS a cinque anni al momento dell'erogazione aumentato di uno spread fisso dell'0,80%.

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

Esempio PRESTITO AUTO

	IRS 27-mag-19	spread auto	Totale
Funzionari	0,000	0,800	0,800
impiegati esterni	0,000	0,800	0,800
impiegati interni	0,000	0,800	0,800

Condizioni generali valide per tutto il personale

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Art. 24

RIMBORSO SPESE AUTORIMESSA

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

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

Art. 25

POLIZZA KASKO E GARANZIE ACCESSORIE

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

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

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

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

1. Copertura professionale a favore del personale con funzioni esterne

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

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

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

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

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

2.1 Kasko

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

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

2.2 Eventi socio-politici, eventi naturali, caduta oggetti

Per i sinistri causati dagli eventi di cui alle lettere b) e c) si applicheranno in ogni caso, ferma restando l'estensione territoriale di cui al secondo comma del punto 2.1, le condizioni relative alla garanzia prevista al punto 4 delle "Garanzie Accessorie" di cui alla polizza Vittoria Linea Strada in vigore al momento del sinistro.

3. Integrazione del valore assicurato

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

4. Copertura professionale a favore del personale interno

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

Art. 26 MANLEVA

durante la reggenza provvisoria di Agenzia

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

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

Art. 27 PREMIO DI PRODUTTIVITA' VARIABILE

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

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

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

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

A) indice di redditività = Combined Ratio Danni;

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

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

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

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

Il premio corrispondente è riportato nella tabella B.

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

Il dipendente ha facoltà di scegliere tre possibili soluzioni:

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

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

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

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

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

TABELLA A

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

TABELLA B per anno di erogazione

B1 - TRADIZIONALE (solo Cedolino)

P	2024 CIA 2019	2025	2026	2027
Negativo	-	-	-	-
Basso	1.350	1.450	1.550	1.600
Medio	1.450	1.550	1.650	1.750
Alto	1.550	1.650	1.750	1.880

B2 - MISTO (Cedolino + Welfare)

P	2024 CIA 2019	2025	2026	2027
Negativo	-	-	-	-
Basso C	1.300	1.155	1.225	1.295
Basso W	250	495	525	555
Basso Totale	1.550	1.650	1.750	1.850
Medio C	1.300	1.330	1.435	1.505
Medio W	500	570	615	645
Medio Totale	1.800	1.900	2.050	2.150

[Handwritten signatures and initials]

Alto C	1.300	1.400	1.505	1.610
Alto W	600	600	645	690
Alto Totale	1.900	2.000	2.150	2.300

C = Cedolino; W = Welfare

B3 - WELFARE (tutto in Welfare)

P	2024 CIA 2019	2025	2026	2027
Negativo	-	-	-	-
Basso	1.750	1.850	2.000	2.100
Medio	1.950	2.050	2.200	2.350
Alto	2.200	2.300	2.500	2.650

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

- non è possibile applicare il regime fiscale agevolato (aliquota IRPEF 10%) previsto ai sensi dell'art. 1, commi da 182 a 189, della Legge 30 dicembre 2015 n. 208;
- il PAP Variabile erogato è soggetto a tassazione e contribuzione ordinarie.

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

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

Le Parti si impegnano a incontrarsi entro il 30 settembre 2025 per valutare l'efficacia dei parametri nei primi due anni di applicazione del presente Accordo e le eventuali evoluzioni normative in materia.

L'azienda si impegna a riconsiderare le prestazioni previste dalla piattaforma welfare.

Art. 28 CONSUETUDINI AZIENDALI

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

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

6. I "Permessi Personali", per il personale a tempo pieno, non possono superare le tre ore consecutive.

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

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

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

Art. 29 PARITA' DI GENERE

In riferimento all'art. 49 del vigente C.C.N.L. e alla Legge 125/1991 si conviene quanto segue: è costituita una Commissione Paritetica denominata "Commissione Politiche di Genere e Pari Opportunità" composta da n. 3 componenti designati singolarmente dalle RSA di ognuna delle 5 sigle sindacali e da 3 componenti designati dall' impresa (che potrà anche designarne un numero inferiore).

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

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

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

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

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

Art. 30 OCCUPAZIONE

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



**Art. 31
CRAL**

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

**Art. 32
MOBBING**

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

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

**Art. 33
BANCA DEL TEMPO**

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

In particolare:

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

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

3. La donazione da parte del personale dipendente avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto nei confronti del donante.
4. Le dotazioni versate nella "Banca del Tempo" hanno natura esclusiva di permesso retribuito e non potranno dar luogo in nessun caso ad ipotesi di monetizzazione delle stesse da parte di chi ne beneficerà.
5. Le dotazioni presenti nella "Banca del Tempo" saranno rese disponibili dall'azienda alle lavoratrici ed ai lavoratori che al momento della richiesta verseranno nella condizione di dover prestare assistenza a familiari (entro il primo grado, coniuge, convivente more uxorio o civilmente unito) che per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. In particolare, presupposto per la valutazione aziendale di ciascuna richiesta sarà la presenza di una o più delle seguenti condizioni:
 - a) siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, Legge n. 104/1992, per sé stessi e/o per figli e/o per coniuge/parte di un'unione civile/convivente di fatto e/o per genitori (a condizione che non sia utilizzabile [ovvero sia già stato integralmente fruito] il Congedo straordinario previsto dalla legislazione vigente);



- b) necessitino di assentarsi per assistere figli con disabilità certificate ai sensi dell'art. 3, comma 1, Legge n. 104/1992;
- c) siano coinvolti in percorsi di sostegno/assistenza per episodi di abuso o violenza subiti, anche a livello familiare;
- d) necessitino di assentarsi per esigenze legate a disagi comportamentali e/o a disturbi dell'età evolutiva dei figli minorenni, quali ad esempio tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), purché risultanti da idonea documentazione e certificazione;
- e) necessitino di assistere familiari entro il primo grado non autosufficienti (non siano in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali ad esempio assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare indumenti nonché le persone che necessitano di assistenza continuativa come definiti dalla normativa fiscale - Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016 - lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica in corso di validità).

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

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

Art. 34 DECORRENZA E DURATA

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

Handwritten signatures and initials on the right margin of the page, including a large signature at the top, several smaller ones in the middle, and initials at the bottom.

Per tutta la durata del presente contratto si conviene che tutti i riferimenti alla normativa di legge comprendono ogni sua successiva modifica e integrazione.



A collection of handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top, followed by 'du', a circular mark, 'Cly', 'Car', 'ru', 'Bm', 'A', 'ka', and 'me' at the bottom.

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

- Euro 120.000,00 in caso di "Grande intervento chirurgico" (Elenco A).
Per grandi interventi si intendono quelli per i quali la tariffa minima, approvata dal D.P.R. 28 Dicembre 1965, n. 1763, prevede per il chirurgo operatore un onorario non inferiore a Euro 41,32.
- Euro 230.000,00 in caso di "intervento eccezionale" (Elenco B).

Grandi interventi:

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

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











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

Elenco B - Interventi eccezionali:

TRAPIANTI D'ORGANO	- tutti
INTERVENTI DI NEUROCHIRURGIA	<ul style="list-style-type: none"> - asportazione di neoplasie endocraniche e di aneurismi - asportazione coccige post traumatica - operazioni endocraniche per ascesso ed ematoma intracranico - interventi per derivazione liquorale diretta ed indiretta - operazione per encefalo-meningocele - lobotomia e altri interventi di psicotomia - talamotomia - pallidotomia ed altri interventi simili - interventi per epilessia focale - interventi endorachidei per asportazione di neoplasie, cordotomie - radiocotomie e altre affezioni meningomidollari - neurotomia retrogasseriana - sezione intracranica di altri nervi - Craniotomia per neoplasie endocraniche sopra e sotto tentoriali - Craniotomia per neoplasie endoventricolari - Approccio transfenoidale per neoplasie della regione ipofisaria - Biopsia cerebrale per via stereotassica - Asportazione di tumori orbitali per via endocranica - Intervento chirurgico per neoplasie dei nervi periferici
INTERVENTI DI ASPORTAZIONE D'ORGANO PER NEOPLASIA MALIGNA	<ul style="list-style-type: none"> - laringectomia, faringolaringectomia - pneumonectomia, resezioni segmentarie e lobectomia - resezione totale esofago - gastrectomia totale - colectomia totale - amputazione del retto - resezione epatica - pancreatotomia totale - nefrectomia - orchiectomia - pannistrectomia - cistectomia - operazioni demolitrici del massiccio facciale con svuotamento orbitario
INTERVENTI DI ALTA CHIRURGIA	- tutti gli interventi eseguiti in circolazione extracorporea

La garanzia viene estesa anche a:

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

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

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

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

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

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

Sono inoltre compresi:

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

Sono esclusi dalle prestazioni gli interventi relativi a:

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged vertically on the right side of the page. The signatures are stylized and difficult to read, but appear to include names like 'D. M.', 'A.', and 'M.'. There are also some initials that look like 'AP', 'Cy', and 'Coct'.