

INTEGRATIVO CORVALLIS SPA

Ccnl Assicurazioni ANIA

SOMMARIO

1	PAR	RTE GENERALE	5
	1.1	SFERA DI APPLICAZIONE	5
	1.2	RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA	5
	1.3	TUTELA DELLA SALUTE	5
	1.4	PARI OPPORTUNITA'	6
	1.5	LAVORATRICI MADRI	6
	1.6	FORMAZIONE	7
	1.7	DIRITTO ALL'INFORMAZIONE	7
	1.8	ASSEMBLEA SINDACALE	7
2	PAR	RTE NORMATIVA	8
	2.1	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	8
	2.1.1	Orario di lavoro Personale amministrativo(Sezione Prima)	.8
	2.1.2		
	2.1.3		
	2.1.4	Pause Videoterminalisti1	0
	2.1.5	Rispetto dell'orario di lavoro1	0
	2.1.6	Blocco Applicativi1	0
	2.1.7	⁷ Cambio turno1	1
	2.2	ASSENZE	.1
	2.2.1	Banca delle Ore- Personale Sezione Prima1	1
	2.2.2	Banca delle Ore- Personale Sezione Terza1	. 1
	2.2.3	56 - 16_00.00 (10.00 (
	2.2.4		
	2.2.5		
	2.2.		
	2.2.7	•	
	2.2.8	66 04 (MEDICAL CONTROL	
	2.2.9		
	2.2.		
	2.3	TIPOLOGIE CONTRATTUALI	
	2.3.	10-2-90-10-10-10-10-10-10-10-10-10-10-10-10-10	
3	PA	RTE ECONOMICA1	
	3.1	MISSIONI E TRASFERTE	
	3.2	EROGAZIONE ANTICIPO TFR	
	3.3	AGEVOLAZIONI ACQUISTO PRIMA CASA	17

	3.4	PREMIO DI RISULTATO	17
	3.5	EROGAZIONE LIBERALE	17
4	PAR	RTE PREVIDENZIALE ED ASSISTENZIALE	18
	4.1	ASSISTENZA PREVIDENZIALE	18
	4.2	ASSISTENZA SANITARIA	18
	4.3	POLIZZE ASSICURATIVE	18
5	DEC	CORRENZA E DURATA DELL'ACCORDO	19

PLETTATA A MANGASUKA SANGANIKA WITA MATA SELP ALLEMA OF SESENIEL LA LA LA LA CONANCELLA LA PARRICE O ARLON

11.17.69A. 16.62564767

CHERTH CHUZES MARSAL AUGUSTA

AGAVOR OFFILIR

P. H

TR.

Maly Ch W 3 di 19

Morac

f X

Il giorno 18 Dicembre 2017, presso la Sede Corvallis S.p.A. di Padova, in Via Giovanni Savelli, 56

Tra

Corvallis S.p.A. rappresentata da:

- Antonio Santocono in qualità di Presidente
- Carlo di Lello in qualità di Amministratore Delegato
- Elena Manni in qualità di Responsabile delle Risorse Umane

Assistiti da Simone Travella, Raffaella Melai e Flavia Pasquali

E

i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Assicurazioni ANIA, rappresentati dalle seguenti Rappresentanze Sindacali:

Le RSA

- Per la FIRST/CISL nelle persone di: FLORENTINA MIHAI; ASSUNTASCRIMA; MARIANTONIETTA VENNERI; ANGELA GIORGINI; LUCIA ZA; GIONANNI NI SI
- Per la FISAC/CGIL nelle persone di: FABRIZIO MELONI
- Per la UILCA/UIL nelle persone di: MARIA SALVATRI CE NUGARA
- Per la FNA nella persona di: FRANCESCO RICCARDELLI

I territoriali

- Per la FIRST/CISL nelle persone di: SERGIO MASSARDI
- Per la FISAC/CGIL nelle persone di: ROBERTA CIPRIANI
- Per la UILCA/UIL nelle persone di: ANDREA ROCHAS
- FILIPPO MOVARA Per la FNA nelle persone di:

dopo ampia ed articolata discussione sui temi ivi contenuti, le Parti convengono e stipulano il seguente Contratto Integrativo Aziendale, dandosi atto con ciò di aver adempiuto a quanto previsto dall'Articolo 84 e 85, del Ccnl Assicurazioni Ania.

1 PARTE GENERALE

1.1 SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (di seguito CIA) si applica ai sensi dell'art. 84 del Ccnl Assicurazioni Ania a tutti i dipendenti non dirigenti, della Società Corvallis S.p.A (di seguito, per brevità l'Azienda), solo se soggetti alla disciplina del Ccnl Assicurazioni Ania, in servizio alla data di stipula, nonché al personale assunto successivamente a tale data.

Qualora durante la vigenza del presente CIA e relativi allegati, si verificassero operazioni societarie ovvero ricorressero i presupposti per l'acquisizione di aziende o rami delle stesse, la Parti si incontreranno per valutare l'applicabilità dello stesso al personale confluito in Corvallis S.p.A. e nel caso tempi e modalità di applicazione del presente CIA.

1.2 RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

L'Azienda è particolarmente attenta alle politiche ed ai comportamenti seguiti nei confronti del personale, il quale riveste un ruolo di rilevanza strategica, patrimonio indispensabile per il successo della missione aziendale. Il contributo di ciascuna risorsa, con la propria competenza, capacità professionale e disponibilità è infatti fondamentale al fine del raggiungimento degli obiettivi.

L'Azienda opera altresì affinché i costanti rapporti con le rappresentanze sindacali e dei lavoratori siano orientati alla collaborazione e al dialogo e si impegna a realizzare un efficace equilibrio tra gli interessi dell'organizzazione e quelli dei lavoratori, finalizzato a migliorare la politica di gestione del personale ed a promuovere un cambiamento culturale ed organizzativo all'interno dell'azienda, orientato al benessere dei propri lavoratori e delle loro famiglie.

L'Azienda conferma l'impegno a fornire il proprio contributo allo sviluppo, alla crescita e all'evoluzione di iniziative in ambito socioculturale, che possano risultare significative per la collettività sull'intero territorio nazionale. I rapporti con enti, associazioni e comitati territoriali sono quindi sempre orientati all'apertura e alla collaborazione e gli stessi avvengono nel rispetto della legge in vigore.

La Responsabilità Sociale d'Impresa contribuisce, in termini di promozione dei valori del lavoro e dell'Impresa, all'ottimizzazione del clima aziendale attraverso relazioni industriali positive di crescita e di arricchimento della professionalità dei lavoratori, che partecipano alle attività di gestione e di sviluppo di nuovi progetti, per costruire insieme strategie e azioni trasparenti ed efficaci.

1.3 TUTELA DELLA SALUTE

Ferma l'importanza primaria della tutela della salute psico-fisica del personale e confermato l'impegno dell'Azienda ad intervenire, ove necessario, per migliorare le condizioni di lavoro, le Parti concordano sull'importanza di un proficuo rapporto operativo tra il Servizio di Prevenzione e Protezione ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, che operano negli ambiti e con i compiti previsti dal richiamato D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni e dall'accordo ANIA/OO.SS. 18.4.1995 (All. n. 14 del CCNL Ania 17.9.2007).

R

MAR GNE

5 di 19 (

A (D) of

2 Al

In questo quadro, oltre che per la riunione annuale prevista dal *D. Lgs. n. 81/2008* e successive modificazioni ed integrazioni, potranno essere effettuati, d'intesa con il Servizio di Prevenzione e Protezione, ulteriori incontri a fronte di obiettive necessità.

Ferme le disposizioni di legge in tema di visite mediche, l'esame audiometrico verrà effettuato solo su prescrizione del Medico del Lavoro, in caso di comprovata necessità, verificata dal medico stesso.

1.4 PARI OPPORTUNITA'

Le Parti concordano sull'importanza della tematica della condizione lavorativa del personale femminile e quindi sull'opportunità di progettare le azioni positive più utili alla crescita professionale e valorizzazione del personale femminile stesso, impegnandosi a rispettare quanto previsto dalle norme di legge in materia.

L'Azienda si impegna ad attribuire la massima attenzione possibile alla tematica e a questo fine conferma che nella riunione di informativa prevista dall'art. 10 del vigente Ccnl Assicurazioni ANIA fornirà dati disaggregati per genere.

Le Parti concordano che verrà istituita una Commissione Paritetica per le Pari Opportunità composta da due componenti in rappresentanza dell'Azienda, da un componente delle R.S.A. per sigla e due in rappresentanza congiunta delle OO.SS., nazionali o territoriali.

La Commissione così costituita si incontrerà annualmente o su richiesta di una delle due Parti, secondo le necessità evidenziate per valutare la possibilità di realizzare iniziative ed interventi coerenti con gli obiettivi di cui al *D.Lgs.* 198/2006 e successive modifiche.

1.5 LAVORATRICI MADRI

In aggiunta a quanto previsto dalla norma di legge e al punto "Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale" comma 2 del presente contratto integrativo, per il solo personale appartenente al settore Assistenza Agenzie - Roll Out si fa riferimento a quanto segue.

Al fine di garantire alle lavoratrici del settore Roll Out che rientrano dalla maternità un periodo transitorio fino al compimento del 24esimo mese del figlio, che agevoli il reinserimento nella propria mansione e la relativa attività svolta presso il cliente, verrà individuata compatibilmente con le esigenze aziendali, un'attività eseguibile presso la sede di assunzione o che preveda missioni in giornata e non oltre l'orario previsto dal Ccnl Assicurazioni Ania.

L'attività temporaneamente assegnata verrà individuata, sentita la lavoratrice, tenendo conto delle esigenze tecniche e produttive dell'Azienda e potrebbe risultare diversa da quella svolta prima dell'assenza per maternità. Nel periodo interessato rimarranno immutati l'inquadramento e la retribuzione afferenti la posizione lavorativa ricoperta dalla lavoratrice. Resta inteso che qualsiasi intervento che veda coinvolto il Settore Assistenza Agenzia comprenderà anche le lavoratrici di cui al presente punto.

6 di 19

1.6 FORMAZIONE

L'Azienda si impegna a programmare ed attuare iniziative di formazione con finalità di aggiornamento e sviluppo professionale dei lavoratori.

Entro il primo trimestre di ogni anno l'Azienda presenterà alle Rappresentanze Sindacali Aziendali il programma formativo annuale, al fine di verificare possibili proposte di integrazione e l'eventuale implementazione delle stesse.

Il piano potrà essere aggiornato in corso d'anno, condividendolo durante un apposito incontro con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, al fine di favorire la crescita professionale del personale dipendente anche alla luce delle innovazioni tecnologiche nei futuri programmi di sviluppo dell'Azienda.

Si procederà con una verifica dell'inquadramento, qualora ne derivi, al termine del percorso formativo, una diversa qualifica del lavoratore.

Le Parti si incontreranno una volta l'anno, o su richiesta di una delle due Parti, per verificare l'attività formativa svolta, la quale non potrà essere inferiore alle 2 ore annuali per ogni lavoratore. La formazione on the job è inclusa nel piano formativo aziendale.

1.7 DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Le Parti ribadiscono che il diritto all'informazione rappresenta un elemento fondamentale per il corretto svolgimento delle relazioni sindacali.

In particolare, entro il mese di settembre di ogni anno, l'Azienda si incontrerà con gli Organismi sindacali aziendali e provvederà a fornire puntualmente le informazioni di cui all'art. 10 del CCNL Assicurazioni Ania vigente, che in questa sede si intende integralmente richiamato.

Contestualmente alla presentazione dell'art. 10 CCNL Ania verrà data informativa sul numero di variazioni orarie dell'anno in corso.

1.8 ASSEMBLEA SINDACALE

I lavoratori hanno diritto di riunirsi durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue per le quali viene conservata la normale retribuzione (art. 1, Sezione terza, Allegato 12, CCNL Ania; art. 20, Titolo III, Statuto dei Lavoratori). L'Azienda si impegna a mettere a disposizione idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea.

In caso di assemblea sindacale le R.S.A. incaricate provvederanno ad inserire nella intranet aziendale il documento di convocazione di assemblea e ad esporlo nella bacheca sindacale delle Sedi interessate.

Qualora l'Assemblea venga svolta al di fuori dei locali aziendali, le Parti stabiliranno, di volta in volta, una tempistica per gli spostamenti dalla Sede di lavoro.

AR MY MUCH SU

7 di 19

A Stonz

2 PARTE NORMATIVA

2.1 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

lavoro 2.1.1 Orario amministrativo (Sezione Prima)

Personale

Per il Personale amministrativo a tempo pieno, per il quale trova applicazione l'art.101 del CCNL Imprese Assicurazioni ANIA, l'orario di lavoro è di 37 ore settimanali ed è così distribuito:

Dal lunedì al giovedì

Inizio lavoro:

entrata prevista ore 8:30. E' consentita una flessibilità di ingresso pari a 30 minuti prima

e 60 minuti dopo le 8:30;

Pausa Pranzo:

da usufruire nella fascia oraria 12:30 – 14:00, con possibilità di scelta della durata da un

minimo di 45 minuti ad un massimo di 90 minuti;

Fine Lavoro:

nella fascia oraria 17:00 - 18:30, ne consegue che in caso di inizio dell'attività lavorativa

alle ore 8.00, la pausa pranzo non potrà essere inferiore ai 60 minuti.

Venerdì

Inizio lavoro:

entrata prevista ore 8.30. E' consentita una flessibilità di ingresso pari a 30 minuti prima

e 60 minuti dopo le 8:30;

Fine Lavoro:

nella fascia oraria 13.00 - 14.30.

Sono fatte salve le diverse distribuzioni d'orario legate a soddisfare le esigenze specifiche della clientela aziendale.

Sarà garantito il funzionamento dei servizi essenziali di Assistenza Agenzie nel pomeriggio del venerdì. Il Personale, che presterà servizio il venerdì pomeriggio, avrà diritto al conseguente recupero, in un'unica soluzione entro le due settimane successive, previo preavviso comunicato al proprio responsabile, di almeno un giorno lavorativo.

L'orario di lavoro del personale con contratto Part Time si articolerà secondo le tipologie contrattuali stabilite. Il Personale amministrativo con orario ridotto potrà usufruire di un'elasticità di orario anticipando o posticipando fino a 30 minuti l'orario di ingresso/uscita, fermo restando il completamento dell'orario previsto.

2.1.2 Orario Personale amministrativo (Sezione Prima) del settore Agenzie - Roll Out

Esclusivamente per i lavoratori che operano nel settore Agenzie - Roll Out, vista la tipicità della loro attività lavorativa, si stabilisce che l'orario di lavoro sarà, di norma, distribuito dal lunedì al giovedì, fermo restando l'orario settimanale di 37 ore.

Pertanto nella giornata del venerdì ai lavoratori di tale settore non verrà, di norma, richiesto lo svolgimento di attività lavorativa, fatti salvi i casi di particolari necessità aziendali, ivi comprese quelle relative alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori, alla formazione e fatte salve le esigenze comunicate dal Cliente finale. L'Azienda escluderà dalla pianificazione delle eventuali attività del venerdì mattina i lavoratori che siano rientrati il giovedì sera dopo le ore 20.00, presso il proprio domicilio.

Negli eventuali periodi di fermo delle attività di trasferta, per qualunque motivo si verifichino, e nel caso in cui per i motivi sopra citati si rendesse necessaria la presenza del lavoratore il venerdì mattina, l'orario di lavoro sarà ridistribuito con le seguenti modalità:

- Da lunedì a giovedì: dalle ore 8:30 alle ore 12:30 e dalle ore 13:30 alle ore 17:30;
- dalle ore 8:30 alle ore 13:30

Si potrà usufruire di un'elasticità di orario e della pausa pranzo di cui al precedente paragrafo 2.1.1 del presente contratto.

Solo in caso di attività in sede è autorizzato lo svolgimento di lavoro straordinario ed è quindi prevista la possibilità di accantonamento in Banca Ore.

Personale 2.1.3 addetto Call Orario di lavoro Center ed al Back Office

Il normale orario di lavoro contrattuale per il Personale addetto al Call Center e al Back Office fa riferimento all' art. 169 del CCNL Imprese Assicurazioni ANIA, di seguito riportato:

"La durata settimanale del lavoro è pari a 37 ore; la sua distribuzione terrà conto dell'esigenza di garantire con prestazioni ordinarie il funzionamento dei servizi nel maggior numero di ore nell'arco della giornata e di giorni nell'arco della settimana, e di adattare il livello di copertura al flusso, anche mutevole, dell'attività. In tale contesto, a livello aziendale saranno individuate soluzioni che prevedano la distribuzione, dal lunedì al sabato, dell'orario di lavoro anche su cinque giorni. Laddove la distribuzione su cinque giorni non fosse ancora esistente, sarà introdotta entro la vigenza contrattuale. In tale ottica: l'Azienda potrà distribuire l'orario di lavoro dalle ore 8 alle 21 dal lunedì al venerdì, e dalle ore 8 alle ore 14 al sabato".

Alla data della stipula del presente contratto le commesse prevedono una copertura oraria che non supera le ore 19:00.

Laddove l'Azienda dovesse acquisire specifiche commesse che prevedano una copertura oraria più estesa o a fronte di nuove esigenze degli attuali clienti, il lavoratore osserverà l'orario previsto dal Ccnl Assicurazioni Ania vigente, previo confronto informativo con le R.S.A.

Le Parti potranno definire, in sede aziendale, l'eventuale estensione dell'orario oltre a quello previsto contrattualmente.

Il Personale con orario full-time per cui è prevista da Planning nella giornata lavorativa <u>la sola attività di Back Office</u>, potrà usufruire di un'elasticità di orario, anticipando fino a 30 minuti l'orario di ingresso o posticipandolo fino a 60 minuti, fermo restando il completamento dell'orario previsto. L'intervallo per il pranzo avrà la durata di 60 minuti. Il Personale con orario part -time per cui è prevista da Planning nella giornata lavorativa <u>la sola attività di Back Office</u>, potrà usufruire di un'elasticità di orario anticipando o posticipando fino a 30 minuti l'orario di ingresso/uscita, fermo restando il completamento dell'orario previsto. Per il personale con orario full-time o part-time per cui è pianificata da Planning, nella giornata lavorativa, attività di Front Office non è prevista la flessibilità.

Il lavoratore impegnato in attività di Front Office ad inizio o a fine turno, dovrà collegarsi e scollegarsi di norma dalla barra telefonica all'orario prestabilito, rispettando il proprio turno avendo comunque cura di concludere l'attività relativa all'ultima chiamata in corso.

Nel caso, pertanto, in cui la telefonata ricevuta a fine turno si prolungasse oltre l'orario di lavoro per più di 15 minuti, l'eccedenza verrà conteggiata a frazioni di 15 minuti e suo multiplo, venendo accantonata sotto la voce "copertura telefonica". Quest'ultima dovrà essere recuperata entro il mese e non in turno di fonia, mediante comunicazione al responsabile almeno 24 ore prima.

2.1.4 Pause Videoterminalisti

L'art. 171 del vigente CCNL Imprese Assicurazioni ANIA prevede un intervallo di quindici minuti dopo centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale, durante i quali il lavoratore deve attendere a diverse attività.

Durante le pause di cui al comma che precede, le parti definiscono che i lavoratori possano assentarsi dalla propria postazione di lavoro, per recarsi nelle aree break predisposte dall'Azienda o nell'area esterna prevista per i fumatori e immediatamente adiacente all'Azienda. Allo scadere dei quindici minuti di pausa il lavoratore dovrà trovarsi in postazione per la ripresa dell'attività lavorativa.

Nota a verbale:

Qualora si riscontrassero situazioni di difficoltà di gestione delle pause, le Parti si incontreranno per discutere tale tematica e concordare eventuali soluzioni.

2.1.5 Rispetto dell'orario di lavoro

Fermo restando il rispetto del proprio orario di lavoro, al lavoratore non verranno operate trattenute, fino a 5 ritardi in ingresso in ragione di mese e fino al limite complessivo massimo di 15 minuti mensili, in base a quanto rilevato dagli strumenti di registrazione accessi e presenze.

2.1.6 Blocco Applicativi

In caso di blocco degli applicativi programmato o non programmato, totale o parziale, i lavoratori saranno adibiti ad altre attività. Nell'ottica della reciproca collaborazione l'Azienda, qualora non fosse possibile adibire i lavoratori ad altre attività, darà loro la facoltà di utilizzare permessi personali oppure di effettuare il recupero delle ore di non attività, entro i 2 mesi successivi.

10 di 19

1 From

& XX

T.

M AN

2.1.7 Cambio turno

Le Parti concordano che ogni singolo lavoratore, inquadrato nella disciplina speciale Sezione Terza, possa richiedere n. 3 cambi di turno giornalieri al mese, purché a parità di mansione, monte ore totale e composizione del turno previsto per quella giornata. Il lavoratore dovrà effettuare la richiesta al proprio Responsabile.

Tale richiesta dovrà essere presentata dal lavoratore con un preavviso di almeno un giorno lavorativo ove lo stesso provveda ad indicare il nominativo del sostituto, ovvero con un preavviso di almeno due giorni lavorativi nel caso di mancata indicazione di un sostituto.

In caso di comprovata e documentata urgenza, l'Azienda potrà accordare cambi di turno anche senza indicazione da parte del lavoratore del possibile sostituto e anche con un preavviso inferiore alle 24 ore.

2.2 ASSENZE

2.2.1 Banca delle Ore-Personale Sezione Prima

Si ritiene opportuno regolamentare con maggior dettaglio l'Istituto della Banca Ore rispetto alla norma del CCNL Assicurazioni ANIA, secondo le modalità sotto descritte.

"Le prime 50 ore annue, di cui al primo comma dell'art. 110 del CCNL Ania e quindi eccedenti l'orario giornaliero normale, saranno compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso, esclusa ogni maggiorazione, e non costituiscono, pertanto, lavoro straordinario. L'utilizzo di tali permessi sarà concordato fra Impresa ed interessato".

L'usufruibilità di tali ore di permesso avverrà con computo a frazioni di 30 minuti.

A parziale deroga dell'art. 115 del CCNL Ania ("Banca Ore"), le ore accreditate nella banca ore devono essere usufruite entro il 30 giugno dell'anno successivo alla maturazione, pena il decadimento della possibilità di fruizione. Il lavoratore, in accordo con il proprio responsabile, entro il 31/12 pianificherà l'utilizzo delle ore residue, che dovranno essere esaurite entro il 30/06 dell'anno successivo.

Qualora tale utilizzo non avvenga entro 5 mesi dalla maturazione del relativo diritto, esso avverrà:

- per recuperi orari, a scelta dal lavoratore che ne darà preavviso all'Impresa di almeno 2 giorni lavorativi;
- per recuperi pari a una o più giornate, secondo le norme valide per la fruizione delle ferie.

Nel solo caso in cui la mancata fruizione dipenda dall'impossibilità dell'Azienda di consentire il recupero delle ore, a titolo di trattamento di miglior favore, ogni residuo non ancora utilizzato verrà riconosciuto con la retribuzione straordinaria, come previsto dall'articolo 110 del Ccnl Assicurazioni Ania.

2.2.2 Banca delle Ore- Personale Sezione Terza

Con il presente contratto ed alla sottoscrizione dello stesso, si dà seguito all'estensione dell'istituto della Banca Ore anche al personale inquadrato in Parte Terza, con orario a tempo pieno, su base volontaria con richiesta da farsi entro il 31/12 dell'anno in corso per l'anno successivo.

TO MA MANOR

11 di 19

SH & WIL

Le prime 50 ore annue, di cui al primo comma dell' *articolo 110 del Ccnl Assicurazioni Ania* e quindi eccedenti l'orario giornaliero normale, saranno compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso, esclusa ogni maggiorazione, e non costituiscono, pertanto, lavoro straordinario. L'utilizzo di tali permessi sarà concordato fra Azienda ed interessato.

L'utilizzo di tali ore di permesso avverrà con computo a frazioni di 30 minuti.

A parziale deroga dell'art. 115 del CCNL Ania ("Banca Ore"), le ore accreditate nella banca ore devono essere fruite dal lavoratore entro il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di maturazione, pena la decadenza della possibilità di fruizione. Il lavoratore, in accordo con il proprio responsabile, entro il 31/12 pianificherà l'utilizzo delle ore residue, che dovranno essere esaurite entro il 30/06 dell'anno successivo.

Qualora tale utilizzo non avvenga entro 5 mesi dalla maturazione del relativo diritto, esso avverrà:

- per recuperi orari, a scelta dal lavoratore che ne darà preavviso all'Impresa di almeno 2 giorni lavorativi;
- per recuperi pari a una o più giornate, secondo le norme valide per la fruizione delle ferie.

Nel solo caso in cui la mancata fruizione dipenda dall'impossibilità dell'Azienda di consentire il recupero delle ore, a titolo di trattamento di miglior favore, ogni residuo non ancora utilizzato verrà riconosciuto con la retribuzione straordinaria, come previsto dall'articolo 110 del Ccnl Assicurazioni Ania.

2.2.3 Modalità piano ferie

Le Parti concordano che le ferie dell'anno dovranno essere godute, secondo la norma, nell'anno di maturazione delle stesse, la raccolta delle richieste relative al piano ferie avverrà con le seguenti modalità:

- Dal 1 al 15 Gennaio per il periodo Marzo Maggio;
- Dal 1 al 15 Aprile per il periodo Giugno Ottobre;
- Dal 1 al 15 Settembre per il periodo Novembre Febbraio.

Dalla programmazione saranno esclusi 5 giorni che il lavoratore utilizzerà, secondo le proprie necessità, nell'anno di maturazione, in accordo con il proprio responsabile e compatibilmente con l'organizzazione del lavoro.

Le ferie possono essere godute a frazioni di giornata, con un minimo di 4 ore.

L'Azienda approverà o comunicherà eventuali modifiche rispetto al piano ferie proposto dal lavoratore entro 15 giorni dal termine di presentazione; in caso di mancata risposta da parte dell'Azienda entro i tempi previsti, le ferie si intenderanno automaticamente confermate.

In caso di inerzia del lavoratore nella presentazione del piano ferie, l'Azienda provvederà, in coerenza con quanto previsto dal CCNL Ania e dalla legge, a definire ed a comunicare al lavoratore i periodi stabiliti per il godimento delle ferie.

Le ferie non fruite, per esigenze aziendali nell'anno di maturazione, verranno pianificate nel piano ferie presentato dal 1 al 15 Gennaio dell'anno successivo.

12 di 19

& MA OF

3 to Or

m Ny

2.2.4 Permessi per ex festività

A decorrere dalla sottoscrizione del presente Accordo, l'usufruibilità dei permessi di cui all'allegato 7 del Ccnl Assicurazioni ANIA sulle festività abolite, avverrà con computo a frazioni di 30 minuti.

Per l'utilizzo di cui sopra, che avverrà in modo compatibile con le esigenze organizzative dell'Azienda, il lavoratore darà, di norma, un preavviso di 1 giornata lavorativa, tranne nei casi di imprevisti non programmabili, previa tempestiva comunicazione al proprio responsabile.

Le ore non utilizzate nell'anno di maturazione decadono senza diritto a cumulo o monetizzazione.

2.2.5 Permessi Art.39

A decorrere dalla sottoscrizione del presente Accordo l'usufruibilità dei permessi di cui all'art.39 Ccnl Assicurazioni Ania avverrà con computo a frazioni di 30 minuti. E' previsto il totale utilizzo delle ore anche nella stessa giornata.

Per l'utilizzo di cui sopra, che avverrà in modo compatibile con le esigenze organizzative dell'Azienda, il lavoratore darà, di norma, un preavviso di 1 giornata lavorativa, tranne nei casi di imprevisti non programmabili, previa tempestiva comunicazione al proprio responsabile.

Le ore non utilizzate nell'anno di maturazione decadono senza diritto a cumulo o monetizzazione.

2.2.6 Permessi non retribuiti

L'Azienda concederà 10 ore di permessi utilizzabili nell'anno e non retribuiti, qualora il lavoratore abbia già utilizzato il monte ore complessivo dei permessi per ex festività, articolo 39 ed eventuali saldi in banca ore a sua disposizione. Il lavoratore darà, di norma, un giorno lavorativo di preavviso, salvo documentati casi di urgenze. Le ore non utilizzate nell'anno decadono senza diritto a cumulo.

2.2.7 Permessi per visita medica

Le Parti definiscono l'aumento da 4 a 18 ore annue, comprensive del tragitto di permessi per visite mediche specialistiche ed accertamenti diagnostici a fronte di giustificativi medici.

A decorrere dalla sottoscrizione del presente Accordo i permessi per visita medica potranno essere utilizzati a frazioni di 30 minuti.

Le ore non utilizzate nell'anno di maturazione decadono senza diritto a cumulo o monetizzazione.

2.2.8 Aspettativa

Fermo restando quanto previsto dall'art. 37 del Ccnl Assicurazioni Ania, si stabilisce che il lavoratore, in servizio da almeno 2 anni, potrà richiedere un periodo di aspettativa e potrà essere frazionabile in un minimo di 7 giorni per periodo. L'aspettativa potrà essere nuovamente richiesta trascorsi almeno 3 anni dalla precedente.

13 di 19

2.2.9 Astensione Facoltativa

In base al D.lgs n. 80 del 15/06/2015 l'Azienda concede l'utilizzo su base oraria di periodi di congedo parentale a frazione di 2 o 4 ore giornaliere, riproporzionate, rispettivamente ad un'ora o 2 per il personale con orario parziale, pari o inferiore a 25 ore settimanali. Tali permessi non potranno essere programmati per un periodo inferiore ad una giornata nel mese di utilizzo. La richiesta deve pervenire all'Azienda con almeno un giorno lavorativo di preavviso.

2.2.10 Permessi Lavoratori studenti

Ai lavoratori studenti che siano iscritti a facoltà universitarie, oltre al giorno di permesso retribuito per il giorno d'esame, previsto dal Codice Civile (limitatamente al conseguimento del primo Diploma di laurea o al completamento di laurea breve), saranno riconosciute le seguenti agevolazioni:

- 4 giorni lavorativi di permesso retribuito in preparazione agli esami, per ogni anno accademico;
- 3 giorni lavorativi di permesso retribuito, per la preparazione della tesi di laurea e relativo esame, anche non consecutivi.

La concessione delle agevolazioni di cui sopra è subordinata alla presentazione di documentazione idonea a comprovare l'effettivo sostenimento dell'esame, e limitatamente alla prima volta di effettuazione del medesimo o a comprovare l'effettivo sostenimento dell'esame di laurea.

2.3 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

2.3.1 Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Le Parti intendono regolare l'istituto del part-time nel pieno rispetto della normativa vigente in tema di variazioni orarie.

Le Lavoratrici madri con orario full-time avranno diritto, su loro richiesta, ad un massimo di 12 mesi di orario ridotto, al termine del periodo di allattamento o al rientro in azienda successivo a tale termine. Allo scadere del periodo ad orario part-time, il contratto di lavoro proseguirà con orario full-time. Se il part-time inizialmente concordato fosse inferiore ai 12 mesi, verrà valutata dal responsabile la possibilità di posticipare il periodo rimanente in una fase successiva.

Oltre a ciò verranno valutate le richieste pervenute dai lavoratori, non riferibili ai casi sopra delineati, in base alle esigenze tecnico produttive ed organizzative dell'Azienda.

In quest'ultimo caso ogni anno i lavoratori interessati dovranno avanzare esplicita richiesta da presentarsi in forma scritta all'ufficio del Personale per un periodo di trasformazione di durata massima di 12 mesi nei seguenti periodi:

- Entro il 31/03, le richieste saranno valutate entro il 30/04;
- Entro il 30/09, le richieste saranno valutate entro il 31/10.

La fascia oraria sarà concordata con il proprio Responsabile, in base alle esigenze tecnico/organizzative

14 di 19

2 Porace

L'Azienda si rende disponibile a valutare richieste urgenti e non preventivate che pervengano anche in date diverse da quella sopra indicata, il periodo avrà comunque scadenza 30/04 o 31/10.

In tutti i casi sopra richiamati l'orario di lavoro sarà necessariamente regolamentato dallo schema di seguito indicato:

- PART-TIME 20 ore settimanali distribuite su 5 giorni
- PART-TIME 25 ore settimanali distribuite su 5 giorni
- PART-TIME 30 ore settimanali distribuite su 5 giorni

Fatte salve le esigenze tecnico organizzative, potrà essere accordato il seguente schema orario:

- PART-TIME 24 ore settimanali distribuite su 3 giorni scelti dal lavoratore in accordo con il proprio responsabile.

Su richiesta del lavoratore, raggiunti i 36 mesi di trasformazione in via prevalentemente-continuativa (in seguito a più proroghe), sarà facoltà dell'Azienda accordare la stabilizzazione del contratto di lavoro con l'orario in essere al momento della trasformazione. Per prevalentemente continuativa si intendono interruzioni non superiori a 60 giorni.

L'Azienda valuterà la posizione di quei lavoratori che, alla stipula del presente contratto, abbiano in essere una trasformazione oraria a part-time e facciano richiesta di stabilizzazione.

I lavoratori che abbiano in essere una trasformazione dell'orario alla sottoscrizione del presente contratto, andranno a naturale scadenza con l'orario concordato.

La riduzione dell'orario di lavoro non comporta alcuna novazione del contratto in essere.

3 PARTE ECONOMICA

3.1 MISSIONI E TRASFERTE

A) MEZZI DI TRASPORTO

Le trasferte all'interno del territorio nazionale saranno effettuate utilizzando, in via ordinaria, i mezzi pubblici. Nel caso in cui l'uso dei mezzi di trasporto pubblici sia incompatibile con l'espletamento della trasferta, a causa della sua natura, per motivi connessi alla località da raggiungere o per motivi d'urgenza, sarà autorizzata la trasferta con l'utilizzo dell'auto propria intestata al lavoratore o con auto a noleggio. L'Azienda riconoscerà le spese sostenute dal lavoratore, con auto propria intestata al lavoratore, per i viaggi effettuati per il raggiungimento dei luoghi di assegnazione e per il rientro in sede elevando il rimborso chilometrico nel seguente modo:

€ 0,31 a chilometro.

15 di 19

f Thomas

L'Azienda ha stipulato una polizza Kasko a copertura di primo rischio, in caso di sinistro durante la missione del lavoratore, di cui all'allegato nr.2

Non sarà riconosciuto alcun rimborso chilometrico per spostamenti all'interno del comune d'assunzione.

B) PRENOTAZIONI E PERNOTTAMENTI

Le richieste di prenotazioni per l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici (treno, aereo) e pernottamenti dovranno pervenire alla Segreteria Prenotazioni attraverso la compilazione del Modulo Viaggi disponibile nell'Intranet Aziendale. La Segreteria Prenotazioni provvederà all'acquisto dei titoli di viaggio, in classe seconda o in classe economy in caso di viaggi aerei, fatte salve condizioni di miglior favore aziendalmente previste.

C) SPESE

Al personale amministrativo (Sezione Prima) e al personale di cui alla Sezione Terza, per le missioni preventivamente autorizzate fuori dall'ambito operativo assegnato, è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per la consumazione dei pasti, su presentazione del relativo giustificativo.

Rimborso a piè di lista sino a concorrenza di:

- per il consumo del solo pranzo 15 euro;
- per il consumo della sola cena 28 euro;

Il rimborso potrà essere cumulativo, ma non potrà superare i 43 euro giornalieri e per utilizzo individuale.

Il rimborso della cena sarà riconosciuto con rientro dopo le ore 20:00.

Al personale Roll Out e Customer Care

Premesso che i lavoratori sono tenuti al rispetto del 3° comma dell'art. 61 del Ccnl Assicurazioni Ania, le Parti concordano di stabilire il trattamento previsto al personale inviato in missione in relazione al progetto Roll Out e per tutta la durata dello stesso, come sotto riportato.

Non si considerano missioni gli spostamenti all'interno del comune di assunzione e sede di lavoro. Per i casi particolari nei quali la trasferta corrisponda al comune di domicilio del lavoratore, verrà riconosciuto il rimborso a piè di lista, come sopra indicato.

- un importo omnicomprensivo di una diaria pari ad euro 65,00 per l'intera giornata lavorativa, (con rientro dopo le ore 20:00 o con pernottamento);
- un importo omnicomprensivo di una diaria pari ad euro 35,00 per mezza giornata lavorativa (con rientro prima delle ore 20:00);
- un importo omnicomprensivo di una diaria pari ad euro 35,00 per l'eventuale rientro il venerdì mattina;

- rimborso spese viaggio e di alloggio;

D My D

16 di 19

A Phase

non è previsto il riconoscimento del buono pasto, che si intende ricompreso nella diaria giornaliera.

Il trattamento economico di cui sopra ricomprende al suo interno ogni aspetto relativo alla missione compreso il tempo di viaggio previsto per recarsi presso il luogo in cui verrà prestata l'attività lavorativa.

3.2 EROGAZIONE ANTICIPO TFR

Il presente articolo integra con condizioni di miglior favore il trattamento legale di cui all'art. 2120 Codice Civile, e successive modificazioni e integrazioni, fermo che, per quanto non specificato, si applicano le disposizioni di legge. L'Azienda si rende disponibile a erogare anticipo del TFR, lasciato in azienda, anche nei seguenti casi:

- ai lavoratori con 5 anni di anzianità aziendale;
- ai lavoratori che ne abbiamo già fatto richiesta. In tutti i casi di concessione di più anticipazioni nel corso della durata del rapporto di lavoro, la cifra anticipabile massima del 90% del TFR complessivamente maturato sarà calcolata al momento della domanda, dedotto quanto già precedentemente anticipato.

Le anticipazioni di cui al presente punto, fermo restando 💛 i casi previsti dalla legge potranno essere valutate anche nelle sottoindicate casistiche:

- ristrutturazione della casa per sé e per i propri figli;
- estinzione di mutuo in corso per l'acquisto della prima casa di abitazione;
- riscatto di periodi di studi;
- spese sanitarie per sé, per il coniuge/convivente e per le persone fiscalmente a carico (non deve essere allegata documentazione con dati sensibili);
- spese per ricovero in casa di riposo per parenti fino al primo grado;
- spese di istruzione per i figli;
- spese per acquisto auto personale;
- spese funebri per i parenti fino al primo grado;
- spese per separazione legale il divorzio.
- spese per formazione (L. 53/2000)

3.3 AGEVOLAZIONI ACQUISTO PRIMA CASA

Rimane in essere la convenzione 'MUTUO DOLCE MUTUO' di Unipol Banca.

L'Azienda, su richiesta delle OO.SS., valuterà la possibilità di stipulare un'ulteriore convenzione con primario istituto di credito.

3.4 PREMIO DI RISULTATO

Si fa riferimento all'Allegato nr.1

3.5 **EROGAZIONE LIBERALE**

L'azienda metterà a disposizione un budget figurativo di 250€ a titolo di Flexible Benefits, da corrispondere nel corso del mese di Marzo 2018.

Il valore di 250€ a titolo di Flexible Benefits sarà riconosciuto a tutti i lavoratori in servizio al momento dell'erogazione, per i quali non sia in corso il periodo di preavviso per dimissioni. Esso competerà in misura intera per i lavoratori in servizio per l'intero anno 2017 e riproporzionato in caso di assunzione in corso d'anno o in base all'orario ridotto. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero. Tale valore sarà inoltre riproporzionato in base all'effettivo servizio prestato, nell'anno di riferimento, con la stessa modalità del conteggio per l'erogazione della tredicesima mensilità.

Vista l'impossibilità di riconoscere Flexible Benefits inferiori ai 5 euro, per il personale ad orario ridotto tale budget verrà riproporzionato secondo criteri di arrotondamento.

PARTE PREVIDENZIALE ED ASSISTENZIALE

4.1 ASSISTENZA PREVIDENZIALE

Rimane in essere il Fondo Previdenziale UnipolSai Previdenza.

Il contributo aziendale è del 2%.

Il contributo minimo a carico del lavoratore sarà pari a quanto stabilito nell'Allegato 13 del Ccnl Assicurazioni Ania.

Per coloro che conferiscono l'intero Tfr maturando al Fondo pensione il contributo obbligatorio a carico del lavoratore si intende assorbito dal conferimento del Tfr stesso.

4.2 ASSISTENZA SANITARIA

Rimane in essere la polizza UniSalute.

Di seguito le condizioni presenti nella polizza in essere con UniSalute:

- Franchigia alta specializzazione euro 35,00;
- Franchigia visite specialistiche euro 20,00;
- Massimale annuo visite specialistiche euro 1.000,00;
- Contributo del dipendente euro 24,00 annui.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di febbraio 2018 per confrontarsi e condividere le nuove condizioni, in ottica del rinnovo della polizza, previsto ad aprile 2018.

Nel caso in cui le condizioni di rinnovo risultassero peggiorative rispetto alla Polizza in essere, l'Azienda si impegna a verificare diverse proposte delle maggiori compagnie assicurative, l'accordo potrà prevedere l'estensione volontaria ai familiari/conviventi, senza oneri a carico dell'Azienda.

4.3 POLIZZE ASSICURATIVE

Sono previste, a tutela dei lavoratori in itinere e in caso di infortunio, le polizze di cui all'allegato nr 2.

5 DECORRENZA E DURATA DELL'ACCORDO

Il presente Contratto avrà effetto dal 01/01/2018 e avrà scadenza 31/12/2020. In caso di mancato rinnovo alla scadenza, il presente contratto si intenderà automaticamente rinnovato di anno in anno.

Il presente Contratto supera e sostituisce in via novativa, in relazione alla materie dallo stesso regolate, ogni precedente accordo, intesa, pattuizione, prassi o consuetudine applicati ai rapporti di lavoro aziendali.

ALLEGATI

Allegato 1 Accordo sul Premio di risultato – Intesa a Latere

Allegato 2 Dichiarazione polizze assicurative

Letto, confermato e sottoscritto

Tello Land

Roffeelle ell ele

A Morar

Mac of Tallatince Magazea