

## VERBALE DI ACCORDO

Maggio 2021, in videoconferenza

tra

Società Cattolica di Assicurazione S.p.A, con sede in Verona, Lungadige Cangrande n° 16, anche in nome e per conto delle seguenti società appartenenti al Gruppo Cattolica:

- ABC Assicura S.p.A. con sede in Verona, via Carlo Ederle n° 45;
- Berica Vita S.p.A. con sede in Verona, via Carlo Ederle n° 45;
- BCC Assicurazioni S.p.A. con sede in Milano, Largo Tazio Nuvolari n° 1;
- BCC Vita S.p.A. con sede in Milano, Largo Tazio Nuvolari n° 1;
- Cattolica Immobiliare S.p.A. con sede in Verona, via Carlo Ederle n° 45;
- Cattolica Services S.C.p.A. con sede in Verona, via Carlo Ederle n° 45;
- TUA Assicurazioni S.p.A. con sede in Milano, Largo Tazio Nuvolari n° 1;
- Vera Vita S.p.A. con sede in Verona, via Carlo Ederle n° 45;
- Vera Assicurazioni S.p.A. con sede legale in Verona, Via Carlo Ederle 45;
- Vera Protezione S.p.A. con sede legale in Verona, Via Carlo Ederle 45;

di seguito insieme, per brevità, le “Società”

e

le Segreterie Nazionali, le Rappresentanze Sindacali Aziendali e la Delegazione Sindacale di Gruppo rappresentate da:

- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- FNA
- SNFIA
- UILCA UIL

### PREMESSO CHE

- A. il CCA vigente alla nota a verbale 5 recita *“Le Parti si impegnano ad incontrarsi nel primo trimestre 2021 per analizzare l’andamento dell’istituto e prevederne il rinnovo, in coerenza con il prossimo Piano Industriale, in tempo utile per l’erogazione del PdR relativo all’anno 2022, tenendo in particolare evidenza quanto riportato nella precedente nota a verbale 4;*
- B. le Parti, nell’occasione, hanno ritenuto, sin d’ora, di procedere ad un rinnovo anticipato dell’intero contratto collettivo aziendale (CCA).

### LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

#### 1. PREMESSE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.



## 2. DURATA.

Il presente accordo si applica ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto e al personale di nuova assunzione.

Il rinnovo contrattuale è quinquennale (01/01/2022-31/12/2026) e pertanto la scadenza di cui all'art. 47 CCA vigente sarà portata al 31 dicembre 2026.

## 3. ASSISTENZA SANITARIA.

Il presente articolo si applica a tutti i Dipendenti delle Società (con esclusione dei Funzionari) ad eccezione di quelli ai quali si applicava:

- a) al 31.12.2009 il CCA UniOne del 12.04.2006. La disciplina relativa a questi ultimi continuerà ad essere quella riportata nell'Allegato n. 4;
- b) al 31.12.2019 il CCA Fata del 16.12.2016, ai quali continuerà ad applicarsi quanto previsto dagli Allegati n.5, 6a, 6b e 7.

I Dipendenti di cui alle lettere a) e b) avranno la possibilità di optare, entro il 30 novembre di ogni anno, per l'assistenza sanitaria di Gruppo di cui agli artt. 38 (impiegati) e 44 (funzionari) CCA vigente, in sostituzione di quanto previsto dal precedente trattamento disciplinato dall'art. 38 CCA 2020-2021. Tale opzione, che deve intendersi a titolo definitivo, eccezionalmente potrà essere esercitata già a partire dall'anno 2021, sempre entro il mese di novembre.

Per operare tale scelta, sarà necessario comunicarlo ad HR mediante apertura di un HDA specifica.

La nuova copertura sarà operativa dal 1° gennaio dell'anno successivo alla richiesta, purché il Dipendente sia in servizio e le Parti, nel caso in cui dovessero sottoscrivere l'accordo per l'attivazione della parte straordinaria del Fondo Intersettoriale di Solidarietà, terranno conto del presente istituto.

Le Parti concordano sull'importanza di integrare l'assistenza sanitaria di Gruppo per tutti i Dipendenti con l'attivazione del convenzionamento diretto.

Le OOSS richiedono che detta integrazione tenga conto della volontarietà di adesione e dell'eliminazione di scoperti e franchigie per le prestazioni interessate.

Le Società si riservano di valutare gli impatti economici per effettuare l'eventuale predetta integrazione.

## 4. ULTRATTIVITA' ASSISTENZA SANITARIA.

A decorrere dal 1° gennaio 2026 gli artt. 38.1 e 44.3 (CCA 2020-2021) verranno modificati con l'aggiunta di un ulteriore anno di copertura assicurativa come di seguito precisato. In particolare:

- agli Impiegati che avranno maturato un'anzianità aziendale superiore a 30 anni verranno riconosciuti, in aggiunta ai precedenti, ulteriori 1 anno di ultrattività limitatamente a quanto previsto dall'art. 38 punto 5;
- ai Funzionari che avranno maturato un'anzianità aziendale superiore a 30 anni verranno riconosciuti, in aggiunta ai precedenti, ulteriori 1 anno di ultrattività limitatamente a quanto previsto dall'art. 44.3.

Per anzianità aziendale si deve intendere l'anzianità convenzionale di Gruppo compreso anche l'eventuale periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà.

## 5. PREMIO DI RISULTATO (art. 36 CCA 20-21)

Le 3 componenti attualmente previste e precisamente:

- 1) un importo lordo pari a € 1.219,00 (riferito al 4° livello, 7^ classe),
- 2) un importo lordo pari a € 4.200,00 (riferito al 4° livello, 7^ classe),
- 3) un importo lordo pari all'8,947% della RAL tabellare,

saranno, a decorrere dal 1° gennaio 2022, trasformate in assegno “ad personam” non assorbibile con le seguenti modalità:

1. per i dipendenti ai quali al 31 dicembre 2019 si applicavano entrambe le tabelle Welfare 37.2 e 37.3 del CCA 2020-21 l'assegno ad personam corrisponderà all'importo di € 5.419,00 (riferito al 4° livello, 7^ classe), e a un ulteriore importo corrispondente all'8,33% della RAL tabellare di ciascun dipendente al 31 dicembre 2021;
2. per i dipendenti ai quali al 31 dicembre 2019 si applicava la sola tabella Welfare 37.3 del CCA 2020-21 l'assegno ad personam corrisponderà all'importo, riferito al 4° livello, 7^ classe, di € 5.129,00 (importo derivante dalla somma di 1.219 - componente 1 - e 3.910 – importo risultante dalla differenza tra la componente 2 meno il TFR maturando sui 3.910), oltre all'importo corrispondente all'8,33% della RAL tabellare di ciascun dipendente al 31 dicembre 2021;
3. per gli altri dipendenti a cui si applica il CCA 2020-21 l'assegno ad personam corrisponderà all'importo, riferito al 4° livello, 7^ classe, di € 5.045,00 (importo derivante dalla somma di 1.135 - importo risultante dalla differenza tra la componente 1 meno il TFR maturando sui 1.135 - e 3.910 – importo risultante dalla differenza tra la componente 2 meno il TFR maturando sui 3.910), oltre all'importo corrispondente all'8,33% della RAL tabellare di ciascun dipendente al 31 dicembre 2021.

L'attuale art. 36 viene riformulato come di seguito

### **PREMIO DI RISULTATO**

#### **SEZIONE A**

A decorrere dal 1° gennaio 2022, il presente articolo sarà applicato a tutto il personale in forza e a quello di nuova assunzione.

Gli importi relativi al PdR verranno determinati in funzione dell'inquadramento e della classe di anzianità in essere al 1° gennaio dell'anno di erogazione, mentre per il personale di nuova assunzione, per il primo anno, verranno considerati inquadramento e classe determinati al momento dell'assunzione, come previsto dalle seguenti tabelle.

CL/LIV	1	2	3	4	5	6
1	678,80	715,70	783,40	854,70	905,90	966,70
2	696,20	733,70	805,10	877,90	931,90	995,60
3	713,90	751,70	826,80	901,10	958,00	1.024,40
4	730,80	769,70	848,40	924,40	984,00	1.053,30
5	748,10	787,80	870,10	947,60	1.011,00	1.097,00
6	765,40	805,80	891,80	970,90	1.042,50	1.131,60
7	782,90	827,30	918,10	<b>1.000,00</b>	1.077,10	1.169,90
8	800,40	848,90	944,50	1.032,40	1.112,70	1.209,00
9	817,80	870,40	976,50	1.082,50	1.167,30	1.270,00
10	835,30	892,00	1.007,40	1.116,50	1.204,60	1.311,20
11	852,70	913,50	1.039,00	1.151,40	1.242,70	1.353,20
12	873,30	935,10	1.071,60	1.186,90	1.281,60	1.396,60

13	897,20	961,60	1.104,60	1.223,20	1.321,40	1.441,10
----	--------	--------	----------	----------	----------	----------

**FUNZIONARI BUSINESS (EX-FUNZIONARI 1° GRADO):**

CL/LIV	1	2	3	4	5	6
1	1.263,80	1.289,50	1.315,20	1.340,90	1.366,70	1.392,50
2	1.300,10	1.325,80	1.351,60	1.377,30	1.403,00	1.428,80
3	1.336,50	1.362,20	1.387,90	1.413,60	1.439,30	1.465,10
4	1.372,80	1.398,50	1.424,20	1.449,90	1.475,70	1.501,40
5	1.409,10	1.434,80	1.460,60	1.486,30	1.512,00	1.537,80
6	1.445,50	1.471,20	1.496,90	1.522,60	1.548,30	1.574,10
7	1.486,00	1.511,70	1.537,40	1.563,20	1.588,90	1.614,70
8	1.526,60	1.552,30	1.578,00	1.603,70	1.629,40	1.655,20

**FUNZIONARI BUSINESS (EX-FUNZIONARI 2° GRADO):**

CL/LIV	1	2	3	4	5	6
1	1.339,20	1.366,50	1.393,80	1.421,10	1.448,40	1.475,80
2	1.375,50	1.402,80	1.430,20	1.457,50	1.484,80	1.512,10
3	1.411,90	1.439,20	1.466,50	1.493,80	1.521,10	1.548,40
4	1.448,20	1.475,50	1.502,80	1.530,10	1.557,40	1.584,80
5	1.484,50	1.511,80	1.539,20	1.566,50	1.593,80	1.621,10
6	1.520,90	1.548,20	1.575,50	1.602,80	1.630,10	1.657,40
7	1.561,40	1.588,70	1.616,00	1.643,30	1.670,70	1.698,00
8	1.602,00	1.629,30	1.656,60	1.683,90	1.711,20	1.738,50

**FUNZIONARI SENIOR (EX-FUNZIONARI 3° GRADO):**

CL/LIV	1	2	3	4	5	6
1	1.409,00	1.437,30	1.465,70	1.494,00	1.522,30	1.550,70
2	1.445,30	1.473,70	1.502,00	1.530,30	1.558,70	1.587,00
3	1.481,60	1.510,00	1.538,30	1.566,60	1.595,00	1.623,40
4	1.518,00	1.546,30	1.574,70	1.603,00	1.631,30	1.659,70
5	1.554,30	1.582,60	1.611,00	1.639,30	1.667,70	1.696,00
6	1.590,60	1.619,00	1.647,30	1.675,60	1.704,00	1.732,40
7	1.631,20	1.659,50	1.687,90	1.716,20	1.744,60	1.772,90
8	1.671,70	1.700,10	1.728,40	1.756,80	1.785,10	1.813,50

Gli importi di cui sopra sono già comprensivi delle quote da imputarsi agli istituti contrattuali differiti nonché agli altri istituti previsti da contratti collettivi e norme vigenti, per cui non sarà – tra l'altro – da computarsi ai fini dell'accantonamento del TFR, ferie, lavoro straordinario, ecc.

Il pagamento sarà effettuato in unica soluzione con lo stipendio del mese immediatamente successivo alla data di approvazione del Bilancio consolidato annuale di Gruppo per l'esercizio precedente (salvo quanto di seguito meglio specificato) e seguirà la medesima regolamentazione attuata per le mensilità aggiuntive previste dal CCNL: pagamento alla scadenza di quanto effettivamente maturato e proiezione della situazione in atto a fine anno, con conguaglio a dicembre o al momento della cessazione dei periodi di assenza - parzialmente o totalmente - non retribuiti.

La corresponsione del Premio sarà in funzione del raggiungimento degli obiettivi di riferimento.

Il presente premio sarà commisurato all'eventuale regime di lavoro a tempo parziale e sarà corrisposto anche al personale a tempo determinato e agli assunti nell'anno di competenza, nonché in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in proporzione ai mesi di servizio prestato *pro rata temporis*.

Il PdR viene determinato in base alle seguenti quote, riferite ai valori della tabella sopra riportata:

Quota A - 80% secondo l'indice Limite soft del Solvency II ratio

Quota B - 20% fruizione ferie

La **quota A** sarà liquidata nell'ipotesi in cui venga rispettato l'indice Limite soft del Solvency II ratio di Gruppo<sup>1</sup>, misurato trimestralmente in occasione della presentazione dei documenti finanziari durante l'anno di rilevazione, calcolato al netto dei nuovi aumenti di capitale ulteriori rispetto a quelli già approvati anche se non ancora realizzati e dopo aver tenuto conto dell'utile distribuito.

Nel caso in cui, durante l'anno di rilevazione, si dovesse verificare uno sfioramento di tale limite, l'obiettivo A si riterrà comunque superato qualora tale sfioramento avvenga per un massimo di n. 1 volte nell'arco dei quattro trimestri dell'anno e a condizione che lo stesso venga recuperato entro il trimestre successivo.

In ogni caso, l'effettiva erogazione del PdR avverrà anche a condizione che alla data prevista per l'erogazione, sia rispettato il Limite soft del Solvency II ratio di Gruppo.

Nel caso di sfioramento di tale limite, l'importo del PdR sarà liquidato nel mese successivo alla prima relazione finanziaria che certifichi il rientro del Limite soft del Solvency II ratio di Gruppo e comunque entro l'anno.

Il parametro di riferimento per il conseguimento della **quota B** è individuato nel rispetto di quanto previsto nell'Accordo "Fruizione ferie" (vedi all. 1) e, nello specifico, delle seguenti condizioni:

- fruizione di tutti i giorni di ferie entro l'anno di maturazione, salvo la possibilità di portarne, di anno in anno, a riporto dell'anno successivo un numero massimo cumulativo (che tenga conto anche dei residui di ferie e/o di permessi straordinari – festività soppresse - degli anni precedenti) pari a 5 (ad esclusione di quanto previsto per l'arretrato al 31 dicembre 2021);
- fruizione di almeno un terzo dei giorni residui all'anno (di ferie e/o di permessi straordinari – festività soppresse -), a decorrere dall'anno 2022 da parte di tutti i dipendenti che avevano un residuo di giorni di ferie e/o di permessi straordinari maturati e non ancora fruiti al 31 dicembre 2021.

Per il solo anno 2022, per tutti i Dipendenti, il parametro di riferimento per il conseguimento della quota B è individuato nella riduzione del monte ferie arretrate complessivo di Gruppo al 1° gennaio dell'anno di liquidazione rispetto all'anno precedente, riferito ai dipendenti cui si applica il presente accordo.

Per i Dipendenti assunti nel corso dell'anno verrà utilizzato il parametro previsto al precedente paragrafo, per l'anno di assunzione.

Le assenze per Gravidanza, Congedo Parentale e Malattia e/o Infortunio Grave complessivamente superiori a 3 mesi non incideranno nell'assegnazione del premio.

Per i periodi di ferie richiesti e non autorizzati oppure autorizzati e successivamente revocati, senza aver concordato un periodo equivalente sostitutivo, i giorni di ferie annullati saranno conteggiati come fruiti.

La quota B sarà erogata, qualora spettante, solo in caso sia pagata la quota A.

---

<sup>1</sup> Ovvero il Solvency II ratio di Gruppo risulti maggiore o uguale al "Limite soft" previsto dal sistema di propensione al rischio di Gruppo vigente, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione della società capogruppo.

Per quanto riguarda la quota B sarà condizione, ai fini dei benefici fiscali, che si verifichi una riduzione del monte ferie arretrate complessivo di Gruppo al 1° gennaio dell'anno di liquidazione rispetto all'anno precedente, riferito ai dipendenti di Gruppo cui si applica il presente accordo.

Le Parti si impegnano a costituire un Osservatorio che si riunirà con cadenza quadrimestrale per verificare l'andamento dell'istituto con riferimento alla quota B.

Le Parti si danno atto che la quota B della presente sezione A del PdR disciplinato dal presente articolo, costituisce a tutti gli effetti salario variabile aziendale, cui si possono applicare i benefici fiscali e/o previdenziali tempo per tempo e secondo soglie e modalità previsti dalla normativa in materia. Il presente CCA, in base a tale normativa, verrà depositato a cura delle Aziende, presso le strutture pubbliche competenti entro i termini previsti.

Il PdR, qualora ammesso e per la misura prevista dalla Legge, potrà essere convertito, in tutto o in parte, in Welfare su richiesta del dipendente interessato. In tale caso, il valore convertito sarà incrementato del 20% e sarà attribuito come credito nello specifico Portale di Flexible Benefits e fruibile in rimborsi, servizi e previdenza complementare come ammessi dal Portale stesso in base ai disposti degli artt. 51 e 100 del T.U.I.R.

## **SEZIONE B**

### **PREMIO DI RISULTATO AGGIUNTIVO PER GLI ASSUNTI DAL 1° GENNAIO 2022**

Nuovo Premio Variabile tabella € 4200;

- gate: ROE superiore a quello dell'anno precedente e comunque non inferiore al 7%

- o ROE aumenta in valore assoluto, rispetto all'anno precedente, tra + 0 e 5 punti percentuali - paga il 10%
- o ROE aumenta in valore assoluto, rispetto all'anno precedente, tra + 5,1 e 10 punti percentuali - paga il 25%
- o ROE aumenta in valore assoluto, rispetto all'anno precedente, tra + 10,1 e 15 punti percentuali - paga il 50%
- o ROE aumenta in valore assoluto, rispetto all'anno precedente, tra + 15,1 e 20 punti percentuali - paga il 75%
- o ROE aumenta in valore assoluto, rispetto all'anno precedente, oltre il 20 punti percentuali - paga il 100%

- 1° anno di competenza 2022 con eventuale liquidazione 2023.

Le Parti si danno atto che la quota di PdR disciplinata dalla presente sezione B, costituisce a tutti gli effetti salario variabile aziendale, cui si possono applicare i benefici fiscali e/o previdenziali tempo per tempo e secondo soglie e modalità previsti dalla normativa in materia. Il presente CCA, in base a tale normativa, verrà depositato a cura delle Aziende, presso le strutture pubbliche competenti entro i termini previsti.

La predetta quota di PdR, qualora ammesso e per la misura prevista dalla Legge, potrà essere convertita, in tutto o in parte, in Welfare su richiesta del dipendente interessato. In tale caso, il valore convertito sarà incrementato del 20% e sarà attribuito come credito nello specifico Portale di Flexible Benefits e fruibile in rimborsi, servizi e previdenza complementare come ammessi dal Portale stesso in base ai disposti degli artt. 51 e 100 del T.U.I.R.

## **6. WELFARE**

A partire dal 2022 saranno eliminate le tabelle 37.2 e 37.3 previste dal CCA 2020-21.

11

Ai soli precedenti percettori delle somme welfare previste dalla tabella 37.3 verrà riconosciuto un importo welfare come indicato nelle seguenti tabelle

CL/LIV	1	2	3	4	5	6
1	678,80	715,70	783,40	854,70	905,90	966,70
2	696,20	733,70	805,10	877,90	931,90	995,60
3	713,90	751,70	826,80	901,10	958,00	1.024,40
4	730,80	769,70	848,40	924,40	984,00	1.053,30
5	748,10	787,80	870,10	947,60	1.011,00	1.097,00
6	765,40	805,80	891,80	970,90	1.042,50	1.131,60
7	782,90	827,30	918,10	<b>1.000,00</b>	1.077,10	1.169,90
8	800,40	848,90	944,50	1.032,40	1.112,70	1.209,00
9	817,80	870,40	976,50	1.082,50	1.167,30	1.270,00
10	835,30	892,00	1.007,40	1.116,50	1.204,60	1.311,20
11	852,70	913,50	1.039,00	1.151,40	1.242,70	1.353,20
12	873,30	935,10	1.071,60	1.186,90	1.281,60	1.396,60
13	897,20	961,60	1.104,60	1.223,20	1.321,40	1.441,10

**FUNZIONARI BUSINESS (EX-FUNZIONARI 1° GRADO):**

CL/LIV	1	2	3	4	5	6
1	1.263,80	1.289,50	1.315,20	1.340,90	1.366,70	1.392,50
2	1.300,10	1.325,80	1.351,60	1.377,30	1.403,00	1.428,80
3	1.336,50	1.362,20	1.387,90	1.413,60	1.439,30	1.465,10
4	1.372,80	1.398,50	1.424,20	1.449,90	1.475,70	1.501,40
5	1.409,10	1.434,80	1.460,60	1.486,30	1.512,00	1.537,80
6	1.445,50	1.471,20	1.496,90	1.522,60	1.548,30	1.574,10
7	1.486,00	1.511,70	1.537,40	1.563,20	1.588,90	1.614,70
8	1.526,60	1.552,30	1.578,00	1.603,70	1.629,40	1.655,20

**FUNZIONARI BUSINESS (EX-FUNZIONARI 2° GRADO):**

CL/LIV	1	2	3	4	5	6
1	1.339,20	1.366,50	1.393,80	1.421,10	1.448,40	1.475,80
2	1.375,50	1.402,80	1.430,20	1.457,50	1.484,80	1.512,10
3	1.411,90	1.439,20	1.466,50	1.493,80	1.521,10	1.548,40
4	1.448,20	1.475,50	1.502,80	1.530,10	1.557,40	1.584,80
5	1.484,50	1.511,80	1.539,20	1.566,50	1.593,80	1.621,10
6	1.520,90	1.548,20	1.575,50	1.602,80	1.630,10	1.657,40
7	1.561,40	1.588,70	1.616,00	1.643,30	1.670,70	1.698,00
8	1.602,00	1.629,30	1.656,60	1.683,90	1.711,20	1.738,50

**FUNZIONARI SENIOR (EX-FUNZIONARI 3° GRADO):**

CL/LIV	1	2	3	4	5	6
1	1.409,00	1.437,30	1.465,70	1.494,00	1.522,30	1.550,70
2	1.445,30	1.473,70	1.502,00	1.530,30	1.558,70	1.587,00
3	1.481,60	1.510,00	1.538,30	1.566,60	1.595,00	1.623,40
4	1.518,00	1.546,30	1.574,70	1.603,00	1.631,30	1.659,70
5	1.554,30	1.582,60	1.611,00	1.639,30	1.667,70	1.696,00
6	1.590,60	1.619,00	1.647,30	1.675,60	1.704,00	1.732,40
7	1.631,20	1.659,50	1.687,90	1.716,20	1.744,60	1.772,90
8	1.671,70	1.700,10	1.728,40	1.756,80	1.785,10	1.813,50

L'importo sarà commisurato all'eventuale regime di lavoro a tempo parziale e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, sarà riconosciuto in proporzione ai mesi di servizio prestato *pro rata temporis*.

#### **7. Buono pasto**

A decorrere dal 1° gennaio 2022 l'importo del buono pasto verrà portato a € 7,50

A decorrere dal 1° gennaio 2023 l'importo del buono pasto verrà portato a € 8,00

#### **8. Welfare**

A decorrere dal 1° gennaio 2024, la tabella 37.1 sarà incrementata di € 100 (4° livello 7^ classe), per un ammontare complessivo di € 620,00.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, la tabella 37.1 sarà incrementata di ulteriori € 100 (4° livello 7^ classe), per un ammontare complessivo di € 720,00.

L'importo sarà commisurato all'eventuale regime di lavoro a tempo parziale e sarà corrisposto anche al personale a tempo determinato e agli assunti nell'anno di competenza, nonché in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in proporzione ai mesi di servizio prestato *pro rata temporis*.

#### **9. Nuova garanzia relativa alla profilazione genomica**

A decorrere dal 1° gennaio 2022 sarà attivata per tutti i dipendenti e relativi nuclei familiari una nuova copertura relativa a un Test di profilazione genomica in caso di insorgenza di patologie oncologiche con il quale, utilizzando le strutture convenzionate del network, l'assicurato avrà la possibilità di effettuare il test (istologico o ematico) ed avere un dettaglio più preciso relativo al tipo di malattia insorta e mirare così le cure e garantire più possibilità di guarigione.

#### **10. Articoli 21e23 del CCA 2020-21**

##### **Art.21**

Da modificare il testo come segue: "In alternativa al sistema orario citato nel paragrafo precedente, tali permessi potranno essere usufruiti nella giornata del venerdì (come mezza giornata di ferie) per un massimo di 4 mezza giornate lavorative per anno solare. ~~la fruizione di tali mezza giornate potrà avvenire solo se la giornata di venerdì non sia immediatamente precedente o successiva ad altre giornate di ferie e comunque limitatamente all'anno solare di competenza~~".

In aggiunta alle 4 mezza giornate sono previste ulteriori 2 mezza giornate (per complessivi giorni 1 di ferie) che potranno essere sin da subito utilizzate senza alcun vincolo. Tali mezza giornate, a chiusura d'esercizio, saranno assoggettate alle seguenti condizioni:

- a coloro che NON avranno fruito nel corso dell'anno delle giornate di ferie, così come previsto nell'Accordo Ferie (cfr. all.to n.) e
- a coloro che NON abbiano soddisfatto il piano di fruizione delle ferie e/o di permessi straordinari arretrati ivi descritto,

sarà addebitata una giornata di ferie in luogo di ognuna delle 2 mezza giornate, ove utilizzate.

##### **Art.23**

Da eliminare il testo seguente "nel caso di mancato godimento entro il 31 dicembre di ogni anno, le Parti stabiliscono che le ore non utilizzate saranno retribuite al 31 gennaio dell'anno successivo con i valori retributivi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente".

Pertanto, le ore non utilizzate per gli impiegati con mansioni interne e la mezza giornata spettante al personale con mansioni esterne e ai Funzionari dovranno essere fruito nel corso dell'anno e non potranno essere riportate all'anno successivo.

#### **11 Mobilità sostenibile**

Le Parti concordano sull'opportunità di costituire una specifica Commissione per affrontare l'argomento.

### **12 Prestiti personali**

A decorrere dal 1° gennaio 2022 il plafond sarà aumentato di € 1.000.000, per complessivo € 4.000.000.

### **13 Articolo 24 CCA**

Le Parti concordano di modificare il presente articolo come segue:

#### ***“Art.24 TUTELA DELLA SALUTE***

*Con riferimento all'art. 52 del CCNL vigente si precisa che le visite previste saranno effettuate presso strutture sanitarie convenzionate che verranno scelte in accordo con le R.S.A. Ove non fossero disponibili strutture in prossimità alla sede di lavoro, si potrà procedere in autonomia con rimborso della spesa nel limite fissato d'intesa con le R.S.A. senza intaccare il massimale previsto per l'assistenza sanitaria. Dell'esito complessivo di tali visite verrà data semestralmente informazione scritta alle R.S.A. Le risultanze diagnostiche verranno consegnate, da parte dell'Ente, esclusivamente agli interessati.*

*Nel quadro del comune interesse per la salute dei dipendenti, le Società si impegnano ad adibire ad equivalenti mansioni, compatibilmente con le oggettive possibilità organizzative aziendali, verificate con la collaborazione delle R.S.A., i dipendenti per i quali, a seguito della visita suddetta, risultasse diagnosticata dal Medico Competente al quale avranno trasmesso l'esito, l'inidoneità a proseguire nella mansione svolta. In relazione all'adibizione dei dipendenti ai video terminali, l'Azienda ritiene che la normativa vigente, concernente prescrizioni in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte con videoterminali, debba assumere una precisa connotazione di riferimento ai fini della propria organizzazione.*

*Si premette che non è solo dovere ma interesse precipuo delle Società adottare, nell'ambiente di lavoro, ogni misura necessaria, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per la tutela della salute, dell'integrità fisica e della personalità morale dei dipendenti. Al fine della tutela della salute, della sicurezza dei dipendenti e del superamento delle barriere architettoniche, le Società affideranno agli istituti specializzati ed a medici competenti (così come definiti dal decreto legislativo 81/08) un'analisi degli ambienti di lavoro iniziando dai progetti di ristrutturazione in atto per poi passare a quelli che interverranno successivamente. Di tale analisi sarà data ampia informazione alle R.S.A. Nel quadro di un fattivo rapporto di reciproca collaborazione, che le Parti hanno dichiarato e ribadito di voler sviluppare, le stesse si incontreranno su richiesta delle R.S.A. e le Società forniranno completa ed ampia informazione in merito”.*

### **14 14esima**

Le Parti concordano che la 14esima mensilità sarà erogata interamente nel mese di giugno.

### **15 Polizza Sanitaria integrativa Fata (precisazione)**

La copertura sanitaria integrativa di FATA prevede il rimborso delle spese per il trasporto (ambulanza, auto-medica...).

È previsto il rimborso anche in caso di utilizzo di mezzo privato.

Il vecchio Cia FATA recitava così:

*“In caso di trasporto con autovettura privata, sarà riconosciuto il rimborso chilometrico nella misura prevista all'art. 3 del Contratto Integrativo Aziendale della Capogruppo Assicurazioni Generali Spa del 6 ottobre 2009, per il “costo proporzionale alla percorrenza” previsto per la vettura A.”*

Il CCA Gruppo Cattolica (2020-2021) nella parte relativa a FATA e nello specifico allegato n. 7 recita ora così:

*“In caso di trasporto con autovettura privata, sarà riconosciuto il rimborso chilometrico nella misura prevista all'art. 3 del vigente CIA, per il “costo proporzionale alla percorrenza” previsto per la vettura A.”*

Si è tolto il riferimento specifico al CIA Generali, sostituito con “vigente CIA” ma di fatto si sono lasciati gli altri riferimenti “...art. 3...vettura A...” al CIA Generali.

Anche in considerazione della rivisitazione in corso dei contenuti del CCA Gruppo Cattolica, per tale istituto proponiamo di fare riferimento alla tabella Cattolica di cui all'art. 11.3 – RIMBORSO CHILOMETRICO del vigente CCA Cattolica.

Letto, confermato e sottoscritto.

Società Cattolica di Assicurazione S.p.A., anche in nome e per conto delle altre Società

\_\_\_\_\_

Segreterie Nazionali, RSA e Delegazione Sindacale del Gruppo Cattolica

FIRST CISL \_\_\_\_\_

FISAC CGIL \_\_\_\_\_

FNA \_\_\_\_\_

SNFIA \_\_\_\_\_

UILCA UIL \_\_\_\_\_