

Il giorno 29 settembre 2006 in Milano

tra

la Direzione delle Società del Gruppo AVIVA in Italia rappresentata dai Sigg. Cesare Brugola, Roberto Marcolin, Andrea Bosisio e con l'assistenza del Sig. Andrea Gallo

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali

FISAC CGIL, rappresentata dalla Sig.ra. Silvia Gennaro e dal Sig. Luca Wolhfarth

FIBA-CISL, rappresentata dal Sig. Denis Alzetta

FNA, rappresentata dal Sig. Gianmamerto Roscio

SNFIA, rappresentata dal Sig. Giovanni Zanetti

si conviene e stipula il presente

## **CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

### **ARTICOLO 1**

#### **Sfera di applicazione**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica ai dipendenti delle Società del Gruppo AVIVA in Italia, AVIVA Italia S.p.A., AVIVA S.p.A., AVIVA Assicurazioni S.p.A., AVIVA Life S.p.A., AVIVA Previdenza S.p.A. e AVIVA Italia Holding S.p.A., AVIVA Vita S.p.A. di seguito denominate "IMPRESE", il cui rapporto di lavoro è regolato dalla Disciplina dei Rapporti fra le Imprese di Assicurazione ed il Personale Amministrativo, in vigore, e che risultino in servizio alla data di stipula del presente contratto o successivamente assunti.

Il presente C.I.A. verrà esteso anche ai dipendenti di Società di nuova costituzione nell'ambito del Gruppo e che siano autorizzate all'esercizio della attività assicurativa ai sensi dei DLGS 174 e 175 del 1995.

Le parti concordano altresì che nel caso di acquisizione di Imprese autorizzate all'esercizio della attività assicurativa ai sensi dei DLGS 174 e 175 del 1995 e sulle quali venga esercitata una funzione di controllo da parte del Gruppo AVIVA in Italia verranno attivati incontri finalizzati all'eventuale estensione del presente CIA ai nuovi soggetti, nel rispetto delle norme di legge in materia.

Il presente contratto applicabile alle Imprese come sopra identificate annulla e sostituisce ogni altra pattuizione disciplinata in materia in sede aziendale.

## **NOTA A VERBALE**

Tutti i dipendenti del Gruppo AVIVA in Italia, pur nel rispetto delle singole competenze, sono considerati come inseriti in un'unica realtà operativa.

In conseguenza di ciò le tutele di cui alla legge 300/70 si intendono estese anche ai dipendenti inseriti nelle società del Gruppo AVIVA con una forza lavoro inferiore alle 15 (quindici) unità.

## **PARTE I**

### **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

#### **ARTICOLO 2 Informazione**

Fermo quanto previsto dal C.C.N.L. in tema di informazione, l'incontro di cui all'art. 10 del C.C.N.L., su richiesta delle R.S.A, verrà effettuato anche quadrimestralmente ancorché la produzione analitica dei dati sarà limitata al solo incontro in occasione della consegna del bilancio.

Nel corso degli incontri di cui al comma precedente verrà resa alle R.S.A. informazione anche su:

- numero dei dipendenti con contratto di lavoro Part-Time, con evidenza dei contratti Part-Time a tempo determinato ed indeterminato;
- ammontare residuo non utilizzato del plafond dei prestiti;
- numero delle anticipazioni del TFR erogate;
- numero dipendenti con contratto d'inserimento, job on call, job sharing, somministrazione a tempo determinato, apprendistato.

Inoltre, le Imprese, informeranno le R.S.A. relativamente alle variazioni in aumento o diminuzione nelle partecipate ove il Gruppo AVIVA abbia una quota superiore al 30%, con particolare riferimento alla mobilità di personale nell'ambito del Gruppo stesso che tale evento potrebbe determinare.

Le Imprese del Gruppo AVIVA informeranno preventivamente le R.S.A. nel caso di impossibilità di mantenere le stesse mansioni a quei lavoratori che hanno usufruito di congedi parentali.

#### **NOTA VERBALE**

Le parti concordano sull'opportunità di fornire, per tutto il Gruppo AVIVA, le informazioni numeriche ex art. 10 (punto 3) del CCNL e L. 125 (Pari opportunità) su supporto informatico.

Il Gruppo AVIVA concorda, in accordo con le RSA, sull'opportunità di effettuare, in occasione dell'incontro annuale, una analisi sulla tematica "pari opportunità" a livello di Gruppo.

#### **ARTICOLO 3**

## **Formazione**

Le parti concordano sull'importanza di sviluppare la formazione e la riqualificazione del personale, anche nell'ottica ed a integrazione di quanto previsto dall'art.66 del C.C.N.L.

Si concorda, pertanto, in attuazione di quanto previsto dal vigente C.C.N.L., l'istituzione di un monte ore da destinare alla formazione ed alla riqualificazione del personale inquadrato fino all'Area Professionale B, Posizione Organizzativa 3 e che tali iniziative formative raggiungano ed eventualmente superino le 500 ore annue complessive.

Inoltre, con specifico riferimento alle finalità di cui agli art.66 e 98 del C.C.N.L., le parti convengono che almeno un terzo del monte ore dedicato alla formazione sia indirizzato al personale inquadrato nell'Area Professionale C e nell'Area Professionale B, Posizione Organizzativa 1, con particolare attenzione al personale femminile.

Le Imprese si impegnano ad attivarsi per promuovere, al proprio interno, corsi base di formazione per lo sviluppo della conoscenza del settore assicurativo che saranno tenuti durante il normale orario di lavoro e saranno indirizzati ai giovani assunti al primo impiego o con contratti di cui all'art. 2 – Informazione.

Le ore impegnate verranno conteggiate a valere sul monte ore sopra concordato.

Inoltre le Imprese, nell'ambito dei progetti formativi, indirizzeranno a Corsi per l'apprendimento o l'affinamento della lingua inglese, con oneri a totale carico delle Società, quei dipendenti che funzionalmente necessitano di tale conoscenza per l'esecuzione dei compiti assegnati.

Le Imprese del Gruppo AVIVA in ultimo, favoriranno il generale apprendimento della lingua inglese organizzando corsi interni all'azienda o ricorrendo ad Istituti specializzati, cui potranno partecipare tutti i lavoratori che ne faranno domanda fermo restando che verrà loro richiesta una partecipazione alle spese nella misura del 50% del costo. Tali corsi verranno tenuti oltre il normale orario di lavoro.

Nel corso degli incontri previsti dal precedente art.2) verrà resa alle R.S.A. dettagliata informazione sulle iniziative formative intraprese.

## **ARTICOLO 4 Ruolo dei Funzionari**

La Società riconosce l'importante ruolo dei funzionari e dei quadri nell'ambito della propria organizzazione, anche sotto il profilo della professionalità connessa alle funzioni, ed intende, in ordine alle legittime aspettative della categoria, valorizzarne e svilupparne la crescita professionale, confermando il crescente coinvolgimento della categoria nella gestione dei processi aziendali.

La Società, per il conseguimento di quanto indicato nel precedente comma, individua in particolare i seguenti strumenti:



### 3 TURNO

da LUNEDÌ a GIOVEDÌ	mattino	dalle	10.00	alle	13.30
	pomeriggio	dalle	14,30	alle	19.00
il VENERDÌ		dalle	13.30	alle	18.00

### GIORNATE SEMIFESTIVE

da LUNEDÌ al VENERDÌ

#### 1° TURNO

entrata	alle	7.30
uscita	alle	11.30

#### 2° TURNO

entrata	alle	8.30
uscita	alle	12.30

L'alternanza nei turni verrà gestita direttamente nell'ambito del servizio.

Per il personale turnista, nel conteggio di permessi orari o di assenze che non comprendano l'intera giornata lavorativa, si farà riferimento all'orario di ingresso o di uscita prevista per il turno stesso.

### ARTICOLO 6 Orario flessibile

Per il personale interno delle Direzioni è istituito un orario flessibile avente le seguenti caratteristiche:

#### 6.1) Fasce di flessibilità

dal Lunedì al Giovedì: inizio dalle ore 8.00 alle ore 9.00  
termine dalle ore 17.00 alle ore 18.00

il Venerdì: inizio dalle ore 8.00 alle ore 9.00  
termine dalle ore 12.30 alle ore 15.00

Al fine di consentire un recupero sul monte ore, il venerdì la fascia di flessibilità viene estesa fino alle ore 15, fermo il fatto che qualora l'attività ordinaria e straordinaria comporti un impegno lavorativo superiore alle SEI ore, dovrà essere effettuato un intervallo di almeno 30 minuti.

- nelle giornate semifestive l'attività lavorativa avrà inizio nella fascia di flessibilità 8,00– 9,00 e terminerà alle ore 12,00.

l'intervallo, che sarà pari ad 1 ora, nelle giornate dal lunedì al giovedì potrà essere usufruito dalle ore 12,30 alle ore 14,00.

A tal fine viene introdotto l'obbligo di timbratura in Uscita per la pausa pranzo, per un totale di 4 timbrature giornaliere.

6.2) La compensazione delle ore di lavoro dovrà avvenire mensilmente nell'ambito delle ore di flessibilità.

Potranno essere riportate al mese successivo non più di OTTO ore, sia in difetto che in eccesso, rispetto al normale orario di lavoro contrattuale mensile.

6.3) Nel caso di assenze per ferie, malattia e permessi s'intende convenzionalmente ripristinato l'orario di lavoro di cui al precedente art.5; le assenze nelle giornate "semi- festive" saranno conteggiate pari a ½.

6.4) In caso di adesione a sciopero e/o assemblee, sia all'inizio che al termine della giornata lavorativa, s'intende ripristinato convenzionalmente l'orario di lavoro di cui al precedente art.5 per la porzione di giornata interessata (ante meridiana o post meridiana);

6.5) L'orario flessibile non si applicherà al personale che osserva turni di lavoro di cui all'art.106 del C.C.N.L. e per il quale potrà essere stabilito una diversa distribuzione dell'orario di lavoro.

Ai lavoratori ammessi alla prestazione part - time si applicherà quanto previsto al successivo art.8.

## ARTICOLO 7 Lavoro Straordinario

Lo straordinario, autorizzato preventivamente come stabilito dall'art. 109 del vigente C.C.N.L., potrà essere riconosciuto solo al termine della prestazione lavorativa convenzionale.

La prestazione di lavoro straordinario potrà essere riconosciuta purché, all'inizio dell'attività straordinaria, il monte ore flessibilità del dipendente registri un saldo non negativo.

L'attività straordinaria sarà così conteggiata: i primi 30 minuti oltre l'orario normale giornaliero di lavoro e successivamente di 15 minuti in 15 minuti.

Il venerdì, se l'attività ordinaria e straordinaria comporta un impegno globale superiore a SEI ore, dovrà essere fruito un intervallo di almeno 30 minuti.

Nelle giornate "semi-festive" il conteggio dello straordinario decorrerà dall'orario previsto d'uscita.

Per il personale turnista e con contratto Part-Time il computo delle ore eccedenti il normale orario lavorativo non seguirà quanto definito dall'art. 115 CCNL (Banca Ore).

## ARTICOLO 8

## Lavoro a tempo parziale

In tema di lavoro a tempo parziale le Parti definiscono che per il personale dipendente si applichi la seguente regolamentazione per la durata del presente accordo:

8.1) La facoltà di usufruire del part-time viene data ai lavoratori che avanzino esplicita richiesta e siano inseriti nelle Aree Professionali D, C, B limitatamente alle posizioni organizzative 1 e 2 di cui al II comma declaratoria art.92 del C.C.N.L..

Fermo restando quanto appena definito, le Imprese si riservano la facoltà di valutare eventuali richieste presentate da personale inquadrato nell'Area Professionale B – posizione organizzativa 3.

Sono esclusi dalla possibilità di accesso al part-time i dipendenti che effettuano orario di lavoro a turni settimanali (art. 106 C.C.N.L.)

8.2) Sono ammessi i seguenti orari settimanali ridotti:

**20 ore settimanali**, distribuite su cinque giorni la settimana. In questo ambito la prestazione deve essere effettuata continuativamente o nella sola mattinata, o nel solo pomeriggio, dal lunedì al giovedì e nella sola mattinata il venerdì.

**24 ore settimanali**, con le seguenti distribuzioni opzionali:

**Part-Time Misto:** 6 ore giornaliere dal lunedì al giovedì, con obbligo di rientro pomeridiano.

**Part-Time Verticale:** 8 ore giornaliere per 3 giorni la settimana, da concordarsi con l'azienda;

**28 ore settimanali**, distribuite su cinque giorni la settimana e, in questo ambito, la prestazione deve essere effettuata nella mattinata e con ritorno il pomeriggio, a completamento dell'orario, dal lunedì al giovedì e nella sola mattinata del venerdì.

Per le tipologie di Part-Time Misto a 24 e 28 ore settimanali, saranno riconosciute richieste di giornate lavorative da 6 ore continuative senza rientro pomeridiano, nei seguenti casi:

1. Necessità di assistere figli di età inferiore ai 4 anni;
2. Necessità di assistere familiari (coniuge/convivente e parenti fino al 2° grado) per i quali sia stato richiesto l'accertamento di invalidità alla "Commissione Medica per l'accertamento degli stati di invalidità civile", per il riconoscimento della pensione di invalidità e/o dell'assegno di accompagnamento.  
Sarà cura del lavoratore fornire alle Imprese documentazione della richiesta di accertamento di invalidità nonché la documentazione comprovante l'accoglimento della richiesta stessa, non appena in possesso.

L'azienda inoltre valuterà richieste supportate da gravi motivazioni non comprese nelle casistiche precedenti.

Per ragioni gestionali e organizzative si richiede che ogni richiesta di modifica della propria tipologia contrattuale debba essere preceduta da almeno 2 anni di permanenza nella tipologia contrattuale in essere alla data della richiesta.

8.3) Sarà privilegiato il ricorso alla prestazione part-time a quei lavoratori che abbiano:

- necessità di assistere i genitori, il coniuge, i figli ed altri familiari e/o conviventi gravemente ammalati, handicappati o non autosufficienti;

- necessità di accudire i figli dalla nascita fino al termine dell'anno scolastico durante il quale viene compiuto il 14° anno d'età. Qualora il compimento del 14° anno avvenisse durante la pausa estiva, la scadenza del part-time si intende al termine dell'anno scolastico successivo.

- altri gravi ed accertati motivi personali;

8.4) Le richieste di lavoro a tempo parziale, da presentarsi in forma scritta, dovranno essere motivate e certificate ed indicheranno altresì la disponibilità ad essere destinati ad altre mansioni, anche in settori aziendali diversi da quello di origine, o ad altre Società del Gruppo AVIVA operanti sulla stessa piazza;

Nella valutazione delle domande verrà tenuto conto delle mansioni svolte dai richiedenti e, comunque, verranno accolte, quanto prima possibile e comunque entro tre mesi dalla data di richiesta, compatibilmente con la possibilità dettata da esigenze tecniche, organizzative e produttive.

8.5) La durata del rapporto part-time, che dovrà essere definita nel tempo all'atto della prestazione della richiesta, non potrà essere inferiore ad anni DUE.

8.6) Il lavoratore a tempo parziale dovrà confermare la data di rientro, potrà richiedere eventuali proroghe, ferma la sussistenza dei presupposti, o potrà richiedere di anticipare la data di rientro a tempo pieno informando l'Impresa, sempre con un preavviso di TRE mesi.

8.7) Il numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla prestazione a tempo parziale non potrà essere superiore al 10% dell'organico totale dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio a tempo pieno operanti in ogni singola piazza.

Si intende che i dipendenti con le caratteristiche indicate al capoverso 8.2 ai punti 1 e 2 o con contratto Part-Time a tempo indeterminato non rientreranno nella percentuale di cui sopra.

La concessione di contratti Part-Time a tempo indeterminato sarà subordinata alla sussistenza di gravi motivi personali e/o famigliari in capo al richiedente.

Nel caso di eccedenza di richieste su una singola piazza non è consentita la compensazione con eventuali disponibilità di altre piazze.

8.8) Per i lavoratori eventualmente ammessi al part-time verrà a cadere, per quanto riguarda la normativa aziendale:

l'art. 6) inerente l'orario flessibile, salvo la deroga di cui al successivo punto 8.13)

l'art. 9) inerente i lavoratori studenti,





il VENERDì:           inizio dalle ore 8.00 alle ore 9.00  
                              termine dalle ore 12.00 alle ore 13.00

A queste formule di orario flessibile si applicano i concetti generali già indicati nel precedente art. 6, con la limitazione dell'eventuale riporto al mese successivo, in positivo od in negativo, che non può essere superiore a SEI ore.

Viene inoltre concessa la possibilità di recuperare eventuali saldi negativi di monte Ore recuperando nel pomeriggio del venerdì fino alle ore 15.00.

#### 8.14) Giornate semifestive.

L'orario di lavoro per le giornate semifestive, per tutte le tipologie di part time, viene fissato di durata pari a 3 ore e con la seguente modalità:

Entrata dalle ore 8,00 alle ore 9,00  
Uscita al termine delle 3 ore di lavoro.

Detta prestazione darà luogo ad un accredito sul monte ore e precisamente

- Part time 20 ore, accredito di 1 ora di Monte Ore;
- Part time 24 ore, accredito di 45 minuti di Monte Ore;
- Part time 28 ore, accredito di 30 minuti di Monte Ore.

### **NOTA A VERBALE**

Nel rispetto del protocollo d'intesa 16/12/99, i dipendenti provenienti da COMMERCIAL UNION INSURANCE che, per effetto della vecchia regolamentazione, effettuino prestazioni orarie diverse da quelle previste dal presente articolo, potranno proseguire nell'attuale prestazione part - time sino alla sua scadenza, osservando le modalità in vigore con il precedente CIA. Viene fatta, comunque, salva la possibilità di richiedere di confluire in una delle modalità sopra previste.

## **PARTE II TUTELE – FERIE - AGEVOLAZIONI**

### **ARTICOLO 9 Lavoratori studenti**

9.1) Le agevolazioni che seguono sono riconosciute ai lavoratori studenti, assunti a tempo indeterminato e determinato, che abbiano superato il periodo di prova, che frequentino corsi di studio per conseguire titoli presso Istituti Statali, Parificati o Legalmente Riconosciuti, di tipo medio superiore o universitario.

Sono esclusi dalle agevolazioni di cui trattasi i lavoratori studenti iscritti a corsi di studio per il conseguimento di titoli di grado pari a quello già posseduto.

9.2) Ferme restando le disposizioni contenute nell'art.10 della legge 20/05/1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), ai lavoratori studenti come sopra definiti verranno concessi i seguenti permessi nell'arco dell'anno accademico o scolastico:

9.2.1) Studenti universitari:

a) DODICI giorni di permesso per Anno Accademico, utilizzabili anche a mezze giornate limitatamente alle due settimane antecedenti l'esame, per l'intera durata del corso legale di laurea e per un numero successivo di anni fuori corso pari alla metà degli anni del corso stesso; tale numero d'anni sarà arrotondato in eccesso qualora la durata del corso di laurea sia pari ad anni 3 o 5.

b) DIECI giorni lavorativi, anche non consecutivi, per la preparazione della tesi di laurea da utilizzarsi durante il periodo intercorrente tra la data di assegnazione della tesi e la discussione della stessa.

c) DUE giorni lavorativi, anche non consecutivi, per la preparazione o la discussione dell'esame di stato per l'accesso agli Albi professionali attinenti all'attività assicurativa.

9.2.2) Studenti di Istituti medio superiori:

a) DIECI giorni lavorativi consecutivi per la preparazione all'esame di maturità e/o idoneità, da usufruirsi nel periodo antecedente gli esami.

9.3) Per poter usufruire delle predette agevolazioni i dipendenti dovranno fornire documentazione attestante l'iscrizione e la frequenza a regolari corsi di studio di Scuole Serali Statali, Parificate o Legalmente Riconosciute, o Corsi Universitari e la certificazione attestante l'aver sostenuto l'esame.

## ARTICOLO 10 Permessi

I Dipendenti, a fronte di personali esigenze, potranno usufruire di permessi retribuiti con la seguente tipologia.

### 10.1) PERMESSI EX ACCORDO 30/06/2000 FESTIVITÀ SOPPRESSE CADENTI DI DOMENICA

Tali permessi a parziale modifica del punto 2.2 del citato accordo, potranno essere richiesti anche a mezze ore e loro multipli fino ad un massimo di 4 ore o a giornata.

Il Venerdì, qualora non sia semifestivo, l'utilizzo massimo potrà essere pari a 3 ore.

### 10.2) PERMESSI EX ART. 39 CCNL

Tali permessi, fatte salve le disposizioni previste in materia dal CCNL potranno essere usufruiti a mezze ore e loro multipli fino ad un massimo di 4 ore o a giornata.

Il Venerdì, qualora non sia semifestivo, l'utilizzo massimo potrà essere pari a 3 ore.

### 10.3) PERMESSI PER VISITE MEDICHE ED ESAMI CLINICI

A richiesta del dipendente verranno concessi, per motivi sanitari di cui al titolo, i seguenti permessi retribuiti:

#### 10.3.1): presso strutture pubbliche e/o convenzionate

Permesso per la durata della prestazione (itinerario compreso), fermo restando che dovrà essere esibita certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria

#### 10.3.2): strutture private

Permesso per la durata massima di 4 ore, fermo restando che dovrà essere esibita certificazione attestante l'ora in cui la prestazione è terminata.

#### 10.3.3): prestazioni odontoiatriche d'urgenza

Permesso solo in presenza di patologia d'urgenza in atto, certificata, che impedisca l'attività lavorativa.

### 10.4) PERMESSI PER CURE FISIOTERAPICHE, ODONTOIATRICHE E/O TERAPIE RIABILITATIVE

Permesso per non più del 50% del tempo necessario (itinerario compreso) per usufruire di tali prestazioni, fermo restando che all'atto della richiesta dei permessi per il ciclo di cura dovrà essere allegata la prescrizione medica ed ogni assenza dovrà comunque essere certificata per l'avvenuta prestazione.

Qualora la necessità di dette cure sia correlata ad un evento traumatico (infortunio) certificato da regolare apertura di pratica sinistro presso i competenti uffici aziendali, il permesso verrà riconosciuto nella percentuale del 100% del tempo necessario.

### 10.5) PERMESSI CON RECUPERO

I permessi in conto recupero, autorizzati dal Responsabile del Servizio, potranno essere recuperati anche nell'ambito delle fasce di flessibilità'.

I permessi in conto recupero, la cui durata non potrà essere comunque inferiore a mezz'ora e superiore a due ore, potranno essere accordati esclusivamente nel caso di esaurimento delle eventuali disponibilità di altri permessi ove applicabili.

### 10.6) PERMESSI NASCITA FIGLI

In occasione della nascita figlio/a viene riconosciuta al padre 1 (una) giornata di permesso retribuito.

### 10.7) PERMESSI ALLATTAMENTO

In deroga di quanto riportato all'Art. 6.3, nelle giornate di fruizione dei permessi giornalieri per allattamento si applicherà l'orario flessibile.

### 10.8) PERMESSI "INSERIMENTO" PRESSO ASILI NIDO/SCUOLE MATERNE

A tutti i dipendenti genitori vengono concesse 8 ore annue di permesso retribuito, fruibili a mezz'ora e loro multipli, per l'inserimento dei loro figli presso asili nido e/o scuole materne.

Tali permessi saranno riconosciuti a fronte di presentazione di adeguata certificazione rilasciata dall'asilo nido/scuola materna.

#### 10.9) VOLONTARIATO

Ai dipendenti che facciano parte di organizzazioni di volontariato regolarmente iscritte nei relativi albi di categoria, sarà concessa 1 (una) ora di permesso retribuito in entrata, nella giornata immediatamente successiva a quella della prestazione di volontariato.

Sarà inoltre riconosciute 1 (una) giornata retribuita in occasione di straordinarie esigenze delle associazioni di appartenenza.

In entrambi i casi è richiesta adeguata certificazione delle prestazioni effettuate.

#### 10.10) SCIOPERI DEI MEZZI DI TRASPORTO NON PREANNUNCIATI O EFFETTUATI NELLE "FASCE ORARIE PROTETTE" – EVENTI ATMOSFERICI A CARATTERE STRAORDINARIO.

Nelle giornate interessate, ai dipendenti che raggiungano la sede di lavoro in ritardo, sarà riconosciuto un permesso retribuito sino ad un massimo di 1 (una) ora.

#### 10.11) PERMESSI ASSEMBLEE SINDACALI

Si eleva a 14 ore il "monte ore" annuo dei permessi individuali per partecipare ad assemblee sindacali; nel conteggio di tali permessi si include anche il tempo necessario per raggiungere il luogo ove si tiene l'assemblea.

### ARTICOLO 11 **Festività abolite e Ferie**

In materia di ferie e di permessi straordinari retribuiti (ex-festività), come previsti dall'allegato n. 7 del CCNL 18 Luglio 2003, si concorda che le stesse possono essere usufruite anche a mezze giornate salvo che per il venerdì, qualora non sia semifestivo.

#### NOTA A VERBALE

Le parti si incontreranno entro il mese di novembre di ogni anno per concordare l'eventuale programmazione di periodi di chiusura delle Imprese per l'anno successivo. Nel rispetto del verbale di Accordo 30 giugno 2000.

### ARTICOLO 12 **Locazione alloggi**

Qualora le Imprese provvedano all'acquisto di unità immobiliari ad uso abitativo o si rendessero disponibili alloggi di proprietà, gli stessi, nel rispetto delle norme di legge e delle esigenze delle Imprese, verranno prioritariamente assegnati in affitto ai dipendenti .

Le Imprese informeranno i dipendenti del Gruppo sulle eventuali unità immobiliari che si rendessero disponibili.

Analoga informazione e priorità nell'assegnazione verrà riservata anche per i posti auto, laddove disponibili.

### ARTICOLO 13 **Tutela della salute**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 52 del C.C.N.L., le visite oculistiche effettuate a cura di un Istituto Specializzato designato dalle Imprese del Gruppo saranno estese a tutti i lavoratori che ne facciano richiesta.

Le visite specialistiche potranno essere eseguite anche presso i locali delle Imprese.

Le richieste di visita dovranno essere inoltrate all'ufficio del Personale nel mese di ottobre di ogni anno.

Le visite audiometriche, riservate anche al personale che opera con prevalenza alle macchine del Centro Elaborazione dati, verranno effettuate, sempre a cura di Istituto Specializzato designato, su richiesta dell'interessato da inoltrarsi all'ufficio del Personale nei mesi di marzo ed ottobre.

L'Impresa, inoltre, in occasione degli incontri con le R.S.A., di cui al precedente art. 2) comunicherà alle stesse il numero delle persone che sono state sottoposte alle visite.

### ARTICOLO 14 **Prestiti ai dipendenti**

Verranno concessi, ai dipendenti a tempo indeterminato che ne facciano richiesta e che abbiano maturato almeno DUE anni di anzianità di servizio, in presenza di valide e giustificate motivazioni, prestiti personali nei limiti e nelle forme in appresso indicate.

#### 14.1) ENTITA' DEL FINANZIAMENTO

- Per tutti i dipendenti:

14.1.1) € 12.000,00 per le seguenti motivazioni:

- a) per spese sanitarie, comprese le odontoiatriche, sostenute dal dipendente anche per i familiari conviventi, intendendo per tali il coniuge, i figli ed i genitori purché fruitori di pensione minima;
- b) per spese inerenti l'acquisto della prima casa e/o la ristrutturazione della casa di primaria abitazione;
- c) per spese inerenti l'acquisto di mobili per la casa di primaria abitazione;
- d) per spese funerarie sostenute dal dipendente per familiari defunti, sino al 1° grado di parentela;
- e) per il riscatto contributivo degli anni di laurea a fini pensionistici.

- Per i dipendenti operanti presso le Direzioni, con mansioni interne

14.1.2) € 10.000,00 per la seguente motivazione:

a) spese per acquisto autovettura del dipendente;

- Per i dipendenti con mansioni esterne:

14.1.3) € 15.000,00 per la seguente motivazione:

Sostituzione della autovettura utilizzata per motivi di servizio purché si tratti di auto nuova o immatricolata per la prima volta entro massimi 12 mesi.

#### 14.2) INTERESSI

L'interesse applicato sarà pari al Tasso Ufficiale di Riferimento (TUS) in essere al momento dell'erogazione, con adeguamento dei valori in caso di variazione del tasso.

#### 14.3) MODALITA' DI RIMBORSO E RINNOVI

Il rimborso dovrà avvenire con rate costanti e a scalare nelle seguenti modalità:

- 48 rate mensili;
- 36 rate mensili;
- 24 rate mensili;
- 12 rate mensili.

Non potrà essere concesso nuovo prestito, per la medesima causale se non successivamente alla totale estinzione di quello in corso.

Le rate mensili dei prestiti non dovranno determinare il superamento del quinto dello stipendio netto mensile, calcolato sulla base di 1/12 della Retribuzione Annuale Lorda comprensiva di PAP e PAC e con esclusione di eventuali voci variabili quali, ad esempio, straordinari, note spese e rate di polizza.

#### 14.4) DISPONIBILITA' FINANZIARIA

La disponibilità finanziaria per la costituzione del fondo prestiti è di € 600.000,00 a livello di Gruppo per ogni anno solare, relativamente alla vigenza del presente contratto.

L'erogazione di prestiti per il personale con mansioni esterne di cui al punto 14.1.3 non concorreranno all'utilizzo del plafond di cui sopra.

#### 14.5) FORME DI GARANZIA

Nel caso di regime matrimoniale di comunione dei beni, la richiesta di prestito verrà sottoscritta da entrambi i coniugi.

Le Imprese, a garanzia della erogazione del prestito, nel caso di mancata capienza del T.F.R. e accantonamento Fondo Pensione, chiederanno agli interessati di sottoscrivere, con oneri a loro carico, una Polizza Vita temporanea "Caso Morte" , per un capitale pari alla somma erogata, eleggendo l'Impresa erogante quale beneficiaria sino alla concorrenza del debito residuo, od altre forme di garanzia.

L'erogazione del prestito è condizionata alla verifica della garanzia fornita dal TFR maturato e/o dall'accantonamento al Fondo Pensione al momento della richiesta, che non potrà essere inferiore ad 1/5 del capitale richiesto in prestito.

Il dipendente avrà l'obbligo di rilasciare all'organo Gestore del Fondo Pensione comunicazione delle garanzie fornite a copertura del prestito.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il debito residuo verrà trattenuto in soluzione unica dalle spettanze finali.

#### 14.6) EROGAZIONE

L'erogazione del prestito si intende subordinata alla presentazione di documentazione probante, valida ai fini fiscali. L'Impresa, a richiesta, erogherà il prestito in forma anticipata, anche sulla base di preventivo di spesa.

Resta inteso che, entro un ragionevole periodo di tempo, anche in relazione alla tipologia della richiesta, dovrà essere esibita la prevista documentazione fiscalmente valida.

Qualora ciò non avvenisse, l'Impresa potrà richiedere la restituzione della somma erogata e degli interessi maturati sino a quella data.

### ARTICOLO 15

#### **Mutuo Casa**

Le Imprese si attiveranno per stipulare un accordo con un primario Istituto affinché lo stesso conceda mutui ai dipendenti delle Imprese del Gruppo AVIVA ad un tasso di interesse particolarmente agevolato.

Il mutuo verrà erogato direttamente dalla Banca od Istituto ed ogni rapporto verrà intrattenuto direttamente dal dipendente con lo stesso.

Il mutuo verrà erogato secondo le clausole e norme dettate dalla Banca stessa.

Le Imprese si limiteranno a predisporre lettera di presentazione attestante l'esistenza in servizio ed il conseguente diritto di accesso alla convenzione del richiedente.

### ARTICOLO 16

#### **Anticipazione sul T.F.R.**



A parziale modifica delle norme di cui all'art. 2120 c.c. ed in applicazione di quanto previsto dalla legge 297/82 l'anticipazione di quota del Trattamento di Fine Rapporto può essere richiesta anche da quei dipendenti che abbiano maturato una anzianità aziendale pari a SEI anni di effettivo servizio.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 12% degli aventi titolo, di cui sopra, e comunque del 10% del numero totale dei dipendenti per piazza.

L'anticipazione potrà essere ottenuta fino ad un massimo di due volte nel corso del rapporto di lavoro, fermo naturalmente il limite del 70% della somma a cui avrebbe diritto il richiedente al momento della domanda, dedotto quanto già corrisposto.

La anticipazione di quota del Trattamento di Fine Rapporto può anche essere richiesta per le seguenti motivazioni:

- ristrutturazione dell'abitazione primaria e/o opere di manutenzione straordinaria delle parti comuni dell'immobile in cui è ubicata la prima casa;
- permuta della prima casa di abitazione, finalizzata all'acquisto di altra unità abitativa con identica destinazione, oppure ancora al fine di estinguere anticipatamente il mutuo acceso per acquisto prima casa;
- acquisto di casa di primaria abitazione da intestarsi al coniuge purché sia in vigore il regime di comunione dei beni;
- adozione internazionale;
- versamento della quota dipendente a Fondo Pensione. Per tale tipologia di richiesta non si intende operante il limite massimo di due anticipazioni durante il rapporto di lavoro;
- riscatto anni di laurea.

La richiesta di anticipazione per ristrutturazione e/o manutenzione dovrà essere accompagnata da preventivo di spesa dei lavori da eseguire, cui dovrà far seguito la presentazione di documenti fiscalmente validi.

## ARTICOLO 17 **Rimborsi spese**

Con il presente accordo vengono definite le seguenti forme di rimborso delle spese sostenute dal personale inviato in missione temporanea e per il personale con mansioni esterne.

### 17.1) RIMBORSO SPESE PASTI

#### 17.1.1.) PERSONALE CON MANSIONI ESTERNE

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

Forma rimborso tipo "A" "Diaria"

con decorrenza dal mese successivo alla stipula del presente CIA

€ 19,50.= per trasferte che comportino il consumo di un pasto

€ 35,00. = per trasferte che comportino il consumo di due pasti, se legati al pernottamento

Forma di rimborso tipo "B" "A piè di lista"

con decorrenza dal mese successivo alla stipula del presente CIA

€ 28,50.= importo massimo per un pasto

€ 57,00.= importo massimo per due pasti, se legato al pernottamento

#### 17.1.2) PERSONALE INTERNO IN MISSIONE TEMPORANEA

con decorrenza dal mese successivo alla stipula del presente CIA

€ 32,00.= importo massimo per un pasto

€ 64,00.= importo massimo per due pasti, se legato al pernottamento

#### 17.2) RIMBORSO SPESE PER PERNOTTAMENTO

Il pernottamento viene rimborsato "a piè di lista", in alberghi di categoria tre stelle, prima colazione compresa.

Opportuni accordi potranno essere presi con il proprio Responsabile diretto qualora subentrassero differenti necessità.

#### 17.3) RIMBORSO SPESE CHILOMETRICHE

##### 17.3.1) PERSONALE ESTERNO

Al personale con mansioni esterne ed autorizzato in via permanente all'utilizzo della propria autovettura, a far data dal 1° giorno del mese successivo alla firma del presente accordo, verrà riconosciuto un rimborso chilometrico, come da tabella ACI, con riferimento alle nuove normative di legge per una autovettura, diesel sino a 20CV o benzina sino a 17 CV di potenza fiscale, in relazione alle percorrenze effettive.

Ogni dipendente sarà pertanto tenuto a comunicare all'Impresa se, abitualmente, utilizza una autovettura con potenza fiscale inferiore a quella sopra prevista e se utilizza una vettura con alimentazione a benzina od a gasolio.

L'entità del rimborso chilometrico sarà pertanto determinata, per ogni singolo dipendente, dalla relazione tra il tipo di autovettura utilizzata e la reale percorrenza effettuata nell'anno di riferimento.

Per una corretta applicazione di quanto sopra, per ogni dipendente cui è attribuita la qualifica di esterno, all'inizio d'anno verrà preso quale riferimento il numero totale dei chilometri percorsi nell'anno precedente, arrotondati per eccesso allo scaglione immediatamente superiore della tabella ACI e verrà quindi rilevato il valore del rimborso chilometrico che sarà applicato per l'intero anno, salvo variazione dei valori di riferimento della tabella ACI.

Il rimborso chilometrico verrà conteggiato sulla base di costi medi forniti dalle tabelle ACI di autovettura a benzina con 17 cavalli fiscali e di autovetture a gasolio con 20 cavalli fiscali nei seguenti casi:

- l'autovettura utilizzata non è riportata nelle tabelle analitiche ACI;
- i cavalli fiscali dell'autovettura utilizzata eccedono i limiti fiscalmente consentiti

Qualora, al termine di ogni anno solare, il consuntivo delle percorrenze dovesse risultare superiore od inferiore a quello dello scaglione preso a riferimento, verrà effettuato il conguaglio, sia a debito che a credito del dipendente, con riferimento al valore dell'importo del rimborso chilometrico previsto per lo scaglione uguale od immediatamente superiore o inferiore alla percorrenza effettiva, seguendo i criteri generali di arrotondamento

#### 17.3.2) PERSONALE INTERNO

Il personale interno inviato in missione dovrà essere autorizzato di volta in volta all'utilizzo della autovettura personale per motivi di servizio.

Il rimborso chilometrico verrà calcolato come indicato al punto precedente ma con riferimento di base, comunque, ad una percorrenza annua di 5.000 Km se benzina e 10.000 km se diesel, salvo conguaglio da effettuarsi al termine di ogni anno in relazione al chilometraggio effettivamente effettuato

#### 17.4) POLIZZA KASKO

Il personale con mansioni esterne, autorizzato in via permanente all'utilizzo dell'autovettura sarà garantito da polizza Kasko, con oneri a carico dell'Impresa, per il caso di danni o sottrazione dell'autovettura occorsi durante viaggi per motivi di servizio.

La copertura assicurativa prevederà anche la garanzia per i casi di Ritiro Patente e Tutela Giudiziaria.

Lo stesso personale dovrà comunque sottoscrivere analoga polizza riferita all'utilizzo personale e per la quale, in relazione al limitato periodo di utilizzo, verranno addebitati i 2/7 del premio di riferimento.

Verrà stipulata inoltre polizza Kasko "aperta" per il personale interno delle Direzioni che, previa autorizzazione del Responsabile e preventiva comunicazione all'ufficio del Personale, utilizzi la propria automobile per motivi di lavoro.

#### 17.5) CERTIFICAZIONE DELLE SPESE

Tutte le voci definite a piè di lista potranno accedere al rimborso solo a fronte di idonea documentazione (ricevuta fiscale).

## ARTICOLO 18 **Polizze dipendenti**

I dipendenti delle Imprese del Gruppo AVIVA in Italia potranno sottoscrivere polizze personali nei rami esercitati dalle Imprese.

Contraente della polizza dovrà figurare il dipendente stesso e beneficiari potranno essere il coniuge convivente od i figli se, questi ultimi, fiscalmente a carico.

I prodotti sono rappresentati dalle polizze, attualmente od in futuro, messe in commercio dalle Imprese del Gruppo AVIVA nei seguenti rami di attività:

- vita, limitatamente ai prodotti tradizionali (escluse Unit ed Index)
- infortuni                      malattia
- assistenza                      tutela giudiziaria                      r.c. capo famiglia
- globale abitazioni              r.c.auto (compresi motocicli, ciclomotori)
- auto rischi diversi

Il costo delle polizze "Rami Danni" sarà pari al premio di tariffa depurato degli oneri di norma individuati come "caricamenti".

Il costo delle polizze "Ramo Vita" sarà a premio puro. A deroga di quanto sopra contraente della polizza Vita potrà figurare il coniuge/convivente anche non a carico ed i figli.

I premi di polizza verranno trattenuti ratealmente sulla retribuzione, a richiesta del dipendente, sulle dodici mensilità solari.

Ai contraenti come indicati al presente articolo non sarà calcolata la maggiorazione del 3% sulle polizze semestrali.

## **PARTE III TRATTAMENTI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI**

### ARTICOLO 19 **Previdenza Integrativa**

A tutti i dipendenti non Dirigenti delle Imprese del Gruppo AVIVA iscritti al Fondo Pensione per i dipendenti delle Imprese del Gruppo, sarà riconosciuta, a decorrere dall'anno 2007, una contribuzione, a carico delle Imprese stesse, pari al 5% (cinqueper cento) della retribuzione annua lorda così come definita al punto 8 dell'allegato 13 del vigente CCNL.

I dipendenti, il cui regime di iscrizione al Fondo Pensione risultasse quello di "Vecchio Iscritto" o di "Nuovo Iscritto NON di 1a occupazione" verseranno un contributo minimo obbligatorio,

pari al 50% del versamento a carico azienda, a cui potranno aggiungere un'ulteriore contribuzione facoltativa a loro discrezione.

I dipendenti il cui regime di iscrizione al Fondo Pensione risultasse quello di "Nuovo iscritto di 1a occupazione" saranno tenuti a versare, quale quota a proprio carico, un importo minimo pari allo 0,75% della retribuzione annua lorda così come definita al punto 8 dell'allegato 13 del vigente CCNL

Le Imprese del Gruppo, entro il mese di marzo di ogni anno, anticiperà al Fondo, in un'unica soluzione, il contributo a proprio carico unito al contributo minimo obbligatorio in carico al dipendente.

#### DICHIARAZIONE DEL GRUPPO

L'azienda in seguito alle reiterate richieste delle RSA, pur confermando la non convenienza dello strumento, acconsente ai lavoratori con la qualifica di "vecchi iscritti" e "nuovi iscritti non di 1a occupazione" di poter versare l'intera quota a proprio carico attraverso il prelievo da TFR tramite anticipazione dello stesso, con il massimo del 4%.

#### 19.1) NORME COMUNI

L'adesione al Fondo avviene su base volontaria. Essa potrà essere manifestata all'atto dell'assunzione o entro il mese di novembre di ogni anno e l'adesione avrà decorrenza 1° gennaio dell'anno successivo. I dipendenti una volta iscritti al Fondo, non potranno recedere dallo stesso per tutta la durata del rapporto di lavoro con le Imprese del Gruppo AVIVA in Italia, salvo i casi consentiti dalla vigente normativa.

All'atto della assunzione il dipendente dovrà sottoscrivere dichiarazione nella quale attesterà il proprio status e, nel caso di "vecchi iscritti", dovrà contestualmente richiedere il trasferimento delle riserve matematiche al Fondo dei Dipendenti delle Imprese del Gruppo AVIVA in Italia.

#### 19.2) VERSAMENTI

##### 19.2.1) Carico Imprese

Il versamento a carico delle Imprese avverrà in via anticipata entro il primo trimestre di ciascun anno, fermo restando il 1° di gennaio di ciascun anno come data di riferimento per il calcolo della rivalutazione.

##### 19.2.2) Carico dipendente

- il versamento minimo obbligatorio, già effettuato in via anticipata entro il primo trimestre di ciascun anno, fermo restando il 1° di gennaio come data di riferimento per il calcolo della rivalutazione, verrà recuperato mensilmente sulle 14 mensilità oppure sarà rinveniente da anticipazione TFR (vedi sopra "Dichiarazione del Gruppo");
- trattenuta diretta sulle 14 mensilità della quota contributo facoltativa eventualmente comunicata dal dipendente,
- versamento mensile della quota di TFR destinato pari al 50% del contributo

- complessivo per "nuovi iscritti non di 1a occupazione";
- versamento mensile dell'intero TFR destinato per i "nuovi iscritti di prima occupazione".

Ai fini della rivalutazione si conviene che l'efficacia dei versamenti mensili decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui è stata effettuata la trattenuta.

L'ammontare complessivo verrà versato alla Cassa di Previdenza per i Dipendenti delle Imprese del Gruppo AVIVA in Italia.

### Norma transitoria

A compensazione della "vacanza contrattuale", per gli anni 2007 e 2008, il versamento a carico azienda sarà incrementato di 1 punto percentuale calcolato sulla Retribuzione Annuale Lorda così come definita al punto 8 dell'allegato 13 del vigente CCNL.

## ARTICOLO 20 **Trattamenti Assistenziali**

### 20.1) Polizza Vita temporanea Caso Morte.

Le imprese verseranno alla "Cassa di Previdenza – Fondo Pensione del personale non dirigente del Gruppo AVIVA in Italia" un importo finalizzato alla sottoscrizione, a favore dei propri dipendenti, di una polizza Vita temporanea Caso Morte a capitali decrescenti per un massimale pari ad 1/12 della retribuzione annua globale complessiva, in essere alla data del 1° gennaio di ogni anno, per ogni anno mancante all'età pensionabile, con un minimo di 5/12 della retribuzione annua.

### 20.2) Polizza Infortuni per rischi professionali ed extraprofessionali

Le Imprese stipuleranno, a favore dei propri dipendenti, una polizza infortuni a copertura dei rischi professionali ed extraprofessionali con i seguenti massimali:

#### 20.2.1) Personale di Direzione

- 5 volte la retribuzione annua per il caso morte
- 6 volte la retribuzione annua per il caso di invalidità permanente.

#### 20.2.2) Personale con mansioni esterne

Premesso che rientrano in questa classificazione i dipendenti autorizzati in via permanente all'utilizzo della propria autovettura, i massimali vengono così elevati:

- 6 volte la retribuzione annua per il caso morte
- 7 volte la retribuzione annua per il caso di invalidità permanente.

La polizza, in entrambi i casi, sarà prevista senza applicazione di franchigia.

### 20.3) Contributo Assistenza Sanitaria

Le Imprese del Gruppo verseranno alla "Cassa di Assistenza dei dipendenti non dirigenti del Gruppo AVIVA" un contributo per la stipula di una polizza sanitaria a favore dei propri associati.

Tale contributo a decorrere dall'anno 2007, comprensivo della quota prevista dal vigente CCNL per tale finalità, sarà pari al 5% (cinqueper cento) della retribuzione annua lorda così come definita al punto 8 dell'allegato 13 del vigente CCNL.

La percentuale così definita verrà applicata sul monte retribuzioni, come sopra specificato, in essere al 1° gennaio di ogni anno e sarà versata dalle Imprese del Gruppo AVIVA alla Cassa di Assistenza.

La polizza sanitaria potrà anche prevedere una copertura assicurativa per Invalidità Permanente da Malattia (IPM).

Per il personale inquadrato nell'area professionale A – 7° livello – Funzionari, il contributo servirà ad integrare l'assistenza sanitaria già prevista dal CCNL.

## **PARTE IV TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **ARTICOLO 21 Premio di Produttività**

La struttura del Premio di Produttività viene riformulata come in appresso indicato.

#### **21.1) IL PREMIO DI PRODUTTIVITA' GARANTITO**

Le tabelle del premio di produttività "garantito", attualmente corrisposto ai dipendenti delle Imprese del Gruppo AVIVA in Italia, vengono unificate in un'unica tabella, riportata nell'allegato "A" del presente Contratto Integrativo Aziendale.

L'erogazione avverrà nel mese di marzo di ciascun anno.

Viene lasciata facoltà al dipendente di destinare una quota del premio in oggetto alla previdenza integrativa; tale volontà dovrà essere comunicata per iscritto all'azienda entro il 30 novembre di ciascun anno, per l'anno successivo.

#### **21.2) PREMIO DI PRODUTTIVITA' VARIABILE**

Viene confermato il premio di produttività per obiettivi, denominato PREMIO AZIENDALE VARIABILE (PAV), strettamente connesso a parametri di produttività e di redditività, la cui effettiva entità sarà determinata dal livello di raggiungimento degli obiettivi stessi che saranno, di anno in anno, proposti e contrattualizzati.

Le Parti si incontreranno entro il 30 aprile di ogni esercizio al fine di determinare gli obiettivi sui quali verrà calcolato il PAV dell'esercizio stesso.

Collateralmente al PAV viene confermato il premio, denominato PREMIO AZIENDALE CONSOLIDATO (PAC) che ogni dipendente si autocostruisce negli anni di permanenza in azienda attraverso il consolidamento di parte del PAV ed il cui relativo ammontare, nella misura di seguito determinata, sarà individualmente acquisito quale elemento retributivo garantito.

Il PAC non potrà essere in alcun modo collegato alle tabelle del Premio di Produttività Garantito, di cui al punto 21.1), costituendo un elemento autonomo aggiuntivo personale.

### 21.3) IL PREMIO AZIENDALE VARIABILE

#### 21.3.1) Entità del Premio

L'entità del Premio viene determinata, con riferimento all'Area Professionale B Posizione Organizzativa 1 (quarto livello retributivo), nelle seguenti misure:

anno 2006	€ 2.000,00
anno 2007	€ 2.100,00
anno 2008	€ 2.200,00

L'importo stabilito per l'anno di erogazione avrà riferimento al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per l'anno precedente e seguirà un criterio di proporzionalità rispetto ai periodi di assenza dal servizio parzialmente o non retribuiti, ad esclusione dell'astensione per maternità obbligatoria.

#### 21.3.2) Riparametrazione del Premio

Si conferma la riparametrazione per livelli, in termini percentuali, assumendo a base gli importi di cui al precedente punto 21.3.1), come dalla seguente tabella:

Area Professionale A	7	LIVELLO	3 GR.	155%
Area Professionale A	7	LIVELLO	2 GR.	150%
Area Professionale A	7	LIVELLO	1 GR.	145%
Area Professionale B pos. org. 3	6	LIVELLO		125%
Area Professionale B pos. org. 2	5	LIVELLO		110%
Area Professionale B pos. org. 1	4	LIVELLO	BASE	100
Aree Professionali C e D	3 e 2	LIVELLO		90%

#### 21.3.3) Modalità di calcolo del Premio

Sono stati individuati cinque parametri quali fattori prioritari per lo sviluppo delle Imprese del Gruppo AVIVA in Italia.

Gli obiettivi si riferiscono ai dati del bilancio individuale e/o ai dati del bilancio consolidato delle Imprese del Gruppo AVIVA in Italia, come approvati dagli Organi Amministrativi delle



singole Società.

Ognuno dei cinque fattori prioritari prevede il raggiungimento di un obiettivo minimale, due obiettivi intermedi ed un obiettivo ottimale.

Viene quindi assegnato un punteggio per il raggiungimento di ogni obiettivo, e precisamente:

- obiettivo minimale = 1 punto
- primo obiettivo intermedio = 2 punti
- secondo obiettivo intermedio = 3 punti
- obiettivo ottimale = 4 punti

La somma dei punti conseguiti sul raggiungimento degli obiettivi dei fattori prioritari determinerà la quota di PAV concordata che verrà erogata nell'anno di riferimento, nei termini percentuali di seguito indicati:

da	0	a	4	punti	=	nessuna	erogazione
da	5	a	8	punti	=	erogazione del	20% del PAV
da	9	a	11	punti	=	erogazione del	40% del PAV
da	12	a	14	punti	=	erogazione del	60% del PAV
da	15	a	17	punti	=	erogazione del	80% del PAV
da	18	a	20	punti	=	erogazione del	100% del PAV

#### 21.3.4) Modalità di calcolo del Premio - Obiettivo eccezionale

Per i cinque fattori prioritari di cui all'Art. 21.3.5 è prevista la definizione di un ulteriore obiettivo eccezionale.

Nel caso in cui la somma dei punti conseguiti nel rispetto delle modalità indicate all'Art. 21.3.3 risulti pari o superiore a 18 si procederà alla verifica del raggiungimento di detto obiettivo eccezionale, per quei parametri che hanno raggiunto l'obiettivo ottimale (=4 punti).

Qualora la verifica confermi il raggiungimento dell'obiettivo eccezionale, per il parametro in oggetto, verrà conteggiato 1 (un) ulteriore punto in aggiunta ai 4 (quattro) già totalizzati.

Nel caso in cui il nuovo conteggio porti al raggiungimento o al superamento della quota di 21 punti si procederà all'erogazione di un premio maggiorato del 20% rispetto al valore base indicato, per i diversi esercizi, all'art. 21.3.3.

#### 21.3.5) I Fattori Prioritari o Parametri

I fattori prioritari o parametri sono stati individuati come in appresso indicato:

- Rapporto "Spese Generali / Semisomma Riserve Tecniche compagnie Vita"
- Nuova Produzione Vita (100% dei premi annui ricorrenti e 10% dei premi unici)
- Operating Ratio Danni
- Rapporto "Premi / Dipendente"
- R.O.E. (utile netto su patrimonio netto iniziale)

#### 21.3.5) Modalità di erogazione

Il PAV verrà erogato il mese di SETTEMBRE dell'anno successivo a quello per il quale sono stati posti gli obiettivi, nella misura percentuale risultante e con riferimento all'importo predeterminato nella tabella di cui al punto 21.3.1) riferito all'anno di erogazione.

L'importo erogato, in diretta considerazione della variabilità che lo contraddistingue, non costituirà base imponibile per l'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto.

#### 21.3.6) Clausole particolari ed esclusioni

##### 21.3.6.1) Neo assunti

Agli assunti in corso d'anno, previo superamento del periodo di prova, verranno riconosciuti, l'anno successivo, tanti dodicesimi del premio quanti sono stati i mesi interi di lavoro prestato nell'anno.

##### 21.3.6.2) Passaggi di livello

Nel caso di passaggio di livello in corso d'anno, il premio da corrisondersi l'anno successivo verrà riconosciuto pro - quota in ragione degli importi stabiliti per i due livelli nei quali si trovava inserito il dipendente ed in relazione ai mesi di permanenza nei livelli stessi.

##### 21.3.6.3) Cessazione

Nel caso di cessazione dal rapporto di lavoro in data anteriore alla erogazione del PAV relativo all'anno precedente (periodo gennaio - settembre), verrà comunque garantita al dimissionario l'erogazione dell'intero importo previsto, indipendentemente dalla effettiva percentuale che sarà ad essere erogata, e ciò anche a compensazione dei ratei dell'esercizio corrente che non verranno considerati.

Nel caso di cessazione che intervenga dopo l'erogazione del PAV ma prima della fine dell'anno, (ottobre - dicembre) verrà riconosciuto un importo pari al 50% del valore facciale del PAV previsto per l'anno in cui interviene la risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di rapporto di lavoro che nella sua globalità non superi la durata di dodici mesi, nulla sarà corrisposto relativamente al PAV.

#### NOTA A VERBALE

Il PAV verrà assoggettato a contribuzione, entro i limiti previsti, in conformità alla normativa vigente in materia.

#### 21.4) PREMIO AZIENDALE CONSOLIDATO (PAC)

Le Imprese riconoscono che il raggiungimento di obiettivi che sono stati indicati continuerà, per il futuro, a produrre positivi effetti sull'andamento aziendale e, pertanto, viene stabilito che

parte del PAV venga consolidato quale parte integrante della componente fissa di retribuzione del dipendente che ha direttamente contribuito al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il PAC funziona, in sintesi, come un conto di accumulo personale che continua ad incrementarsi in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi annuali ed al tempo di permanenza in azienda.

#### 21.4.1) CALCOLO DEL PAC

Il PAC viene calcolato individualmente nella misura del 20% della media dei PAV effettivamente percepiti nel corso dei QUATTRO anni precedenti.

Il PAC, così calcolato, spetta annualmente per tutta la durata del rapporto di lavoro, sarà incrementato ogni quadriennio con il medesimo meccanismo e non prevede alcuna riliquidazione, per frazioni di quadriennio, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Relativamente ai lavoratori assunti nel corso del quadriennio di riferimento, il calcolo del PAC verrà effettuato dividendo comunque la somma di quanto erogato per QUATTRO, attribuendo quindi valore ZERO agli anni non lavorati.

Non verrà attribuito il PAC ai dipendenti assunti nel corso dell'ultimo anno utile ai fini del calcolo e per i quali non vi sia stata almeno l'erogazione di una intera annualità di PAV.

Data la natura continuativa del PAC, lo stesso costituirà base imponibile per il calcolo del T.F.R.

#### 21.4.2) EROGAZIONE DEL PAC

Il PAC verrà erogato nel mese di SETTEMBRE di ogni anno unitamente al PAV.

#### 21.4.3) DESTINAZIONE DEL PAC A CASSA DI PREVIDENZA

I dipendenti che risultino iscritti alla Cassa di Previdenza di cui all'art. 19 potranno su base individuale e volontaria destinare il PAC al Fondo di Previdenza Integrativa.

L'opzione, per chi non l'avesse esercitata, può essere comunicata entro il 31 dicembre di ogni anno e sarà comunque irrevocabile.

L'erogazione del PAC alla Cassa di Previdenza verrà effettuata congiuntamente a quanto previsto in materia dal CCNL e, pertanto, anticipata al mese di gennaio di ogni anno.

### ARTICOLO 22 **Indennità di Turno**

Dal mese successivo alla stipula del presente CIA detta indennità viene elevata ad € 900,00.

## ARTICOLO 23 **Indennità di Ruolo**

Ai dipendenti cui sia affidato il ruolo di esterno e che ai sensi di quanto previsto all' art. 17.1.1) abbiano optato - in forma irrevocabile - per il trattamento di rimborso delle spese pasti a piè di lista, verrà riconosciuta una indennità di ruolo annua pari a:

€ 1.600,00 dal mese successivo alla stipula del presente CIA

€ 1.700,00 per l'anno 2007

€ 1.800,00 per l'anno 2008

Detti importi si intendono lordi e verranno suddivisi nelle dodici mensilità solari.

## ARTICOLO 24 **Altre indennità**

In corrispondenza del periodo di congedo parentale per astensione facoltativa, se usufruito entro i 3 anni di vita del bambino, l'azienda riconoscerà alle/ai dipendenti interessate/i un'indennità complementare giornaliera lorda di ugual misura a quella riconosciuta dall'INPS per il medesimo periodo.

## ARTICOLO 25 **Buono pasto**

Le parti prendono atto che il buono pasto attualmente erogato ai dipendenti delle Imprese del Gruppo AVIVA ammonta, alla data di stipula del presente contratto, a € 6,00.

Il buono pasto viene così rivalutato:

- € 7,50 a partire dal mese successivo alla stipula del presente CIA.

Resta inteso che le condizioni di maggior favore previste dal presente contratto rispetto alla contrattazione nazionale, assorbono eventuali incrementi determinati in sede di rinnovo del CCNL.

Il buono pasto viene corrisposto per quattro giorni la settimana, dal lunedì al giovedì, in relazione alla effettiva presenza e verrà consegnato unitamente allo stipendio, in via anticipata, salvo conguaglio con l'erogazione del mese successivo sulla base delle presenze effettive in servizio.

Nella giornata del venerdì il buono pasto verrà corrisposto qualora l'attività ordinaria e/o straordinaria comporti un impegno globale superiore a SEI ore, e venga effettuato un intervallo di almeno 30 minuti, comprovato da doppia timbratura.

Il buono pasto verrà corrisposto, dal lunedì al giovedì, anche al personale con contratto di lavoro Part-Time (20 ore settimanali) qualora venga richiesta attività eccedente il normale

turno ante meridiano.

Il buono pasto non verrà corrisposto in caso di assenza dal servizio o presenza limitata alla mezza giornata lavorativa e nelle giornate in cui l'azienda si attivi alla fornitura del pranzo.

Il personale interno inviato in missione, al quale venga riconosciuto il rimborso a piè di lista delle spese per il pasto, non potrà fruire del buono pasto per le medesime giornate.

Al personale con mansioni esterne nelle giornate in cui non esporrà il rimborso spese a piè di lista o la diaria, verrà riconosciuto il buono pasto.

Considerata la natura del buono pasto, esso non verrà considerato ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento di fine rapporto, ferie, nonché delle mensilità aggiuntive, come pure a qualsiasi altro effetto retributivo.

#### ARTICOLO 26 Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza dalla data di stipula, salvo ove diversamente precisato, e scadrà il giorno 1° gennaio 2008.

#### ALLEGATO "A"

### PREMIO DI PRODUZIONE

#### SVILUPPO DELLA PARTE GARANTITA (P.A.P.)

Classe	2° e 3° liv.	4° liv.	5° liv.	6° liv.	7° liv.- 1 <sup>^</sup> gr.	7° liv. - 2 <sup>^</sup> gr.	7° liv. - 3 <sup>^</sup> gr.
1°	868	999	1.201	1.411	2047	2.097	2147
2°	912	1049	1.261	1.482	2150	2.202	2254
3°	955	1099	1.322	1.552	2252	2.307	2362
4°	998	1149	1.381	1.623	2354	2.412	2469
5°	1042	1198	1.441	1.694	2457	2.517	2576
6°	1086	1248	1.502	1.764	2559	2.621	2684
7°	1129	1298	1.562	1.835	2662	2.726	2791
8°	1172	1348	1.621	1.905	2763	2.831	2898
9°	1216	1398	1.682	1.976			
10°	1259	1448	1.742	2.046			
11°	1303	1498	1.802	2.117			
12°	1346	1548	1.862	2.187			

13°		1389	1598	1.922	2.258			
-----	--	------	------	-------	-------	--	--	--

le Rappresentanze Sindacali Aziendali

Direzione delle Società del  
Gruppo AVIVA in Italia

FISAC CGIL, Sig.ra. Silvia Gennaro  
Sig. Luca Wolhfarth

FIBA-CISL, Sig. Denis Alzetta

FNA, Sig. Gianmamerto Roscio

SNFIA, Sig. Giovanni Zanetti

Fisac Cgil