

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

REALE IMMOBILI S.p.A. (per i Dipendenti Reale Immobili S.p.A. assunti dall'1/1/2003 il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL ANIA)

Il giorno 2 dicembre 2009,

tra

la SOCIETÀ REALE IMMOBILI S.p.A., in persona del Suo Presidente dott. Iti MIHALICH, con l'assistenza della Direzione Risorse Umane della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, nelle persone di Francesco Rapetti e Nicoletta Ruggieri

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali della Società Reale Mutua di Assicurazioni e di Reale Immobili S.p.A.:

- FISAC/CGIL, nelle persone di Massimo Scocca, Stefano Barbero e Roberto Rostagno
- FIBA/CISL, nelle persone di Mauro Siciliano, Antonella Macciò e Guido Barco
- UIL.C.A., nelle persone di Anna Maria Lavista, Andrea Chiesura, Riccardo Pautasso e Paola Robba
- FNA, nelle persone di Milena Basso e Roberto Perozeni
- SNFIA, nelle persone di Arnaldo De Marco, Fabrizio Storti e Pierpaolo Micca

si è convenuto quanto segue:

SFERA DI APPLICAZIONE

Art.1

Il presente contratto integrativo aziendale si applica, con decorrenza dalla data di firma, al Personale non Dirigente di Reale Immobili S.p.A., il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente CCNL ANIA «*Disciplina dei Rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il Personale Dipendente non Dirigente*», esclusi i Dipendenti di cui al punto C) delle premesse all'Accordo Quadro del 20/12/2002.

SALVAGUARDIA DELL'OCCUPAZIONE

Art.1bis

La Società Reale Immobili S.p.A. e le R.S.A. concordano sull'importanza decisiva di salvaguardare l'occupazione come valore umano e professionale e come patrimonio fondamentale per l'affermazione e lo sviluppo dell'Azienda.

La Società riafferma la scelta del massimo sviluppo e valorizzazione delle capacità professionali interne e del loro prioritario utilizzo per le nuove e diverse esperienze aziendali.

La Società si impegna affinché le assunzioni di nuovo personale siano effettuate preferibilmente con contratto a tempo indeterminato.

La Società si adopererà inoltre a contenere il ricorso al lavoro straordinario ed a monitorare con le R.S.A., nell'ambito degli incontri periodici previsti, gli andamenti del fenomeno.

FORMAZIONE PROFESSIONALE - CAMBIAMENTO MANSIONI

Art. 2

Per favorire la crescita professionale dei propri Dipendenti, la Società promuoverà la loro partecipazione a corsi di istruzione, addestramento e formazione sulla base delle sue esigenze tecniche, organizzative e produttive, tenendo conto anche delle richieste avanzate dai singoli lavoratori e delle loro attitudini individuali.

Nell'individuare i lavoratori ammessi ai corsi garantirà una uguale possibilità di partecipazione nel rispetto della normativa sulla "parità uomo-donna".

I corsi potranno essere tenuti anche durante l'orario di lavoro e, salvo casi eccezionali, quelli organizzati dalla Società saranno tenuti fuori dall'orario di lavoro per non più del 25% del tempo. Questi ultimi saranno quelli per cui la partecipazione sia concordata fra il lavoratore ed il suo responsabile; tutti i corsi la cui frequenza sia strettamente necessaria allo svolgimento dell'attuale attività lavorativa - sempre se organizzati direttamente dalla Società - saranno tenuti esclusivamente in orario di lavoro e pertanto verrà effettuato il recupero dell'eventuale tempo eccedente con permessi retribuiti.

Al personale inquadrato con orario a tempo parziale verranno applicate le stesse regole di cui sopra.

Oltre a quanto previsto dall'art. 23, a richiesta delle R.S.A., verranno fornite informazioni sull'andamento dei corsi effettuati e le R.S.A. potranno fornire indicazioni o suggerimenti sull'opportunità di istituire nuovi corsi.

In occasione dell'incontro annuale ex art.10 del vigente C.C.N.L., la Società fornirà alle R.S.A. previsioni di massima delle eventuali nuove assunzioni per l'esercizio successivo.

In attuazione di quanto previsto dagli artt. 98 e 99 del vigente C.C.N.L. il personale interessato potrà presentare domanda per essere adibito:

- 1) ad altre mansioni nell'ambito del livello di appartenenza;
- 2) in caso di nuove assunzioni di lavoratori per i quali sia previsto un inquadramento contrattuale nelle Aree Professionali B, posizioni organizzative 1 e 2, C e D, a mansioni immediatamente superiori a quelle contrattualmente in atto;
- 3) in attuazione di quanto previsto dall'art.148 del vigente C.C.N.L. ed in caso di nuove assunzioni di lavoratori per i quali sia previsto l'inquadramento contrattuale nell'Area professionale C, di cui

all'art. 146 del citato C.C.N.L., alle mansioni immediatamente superiori a quelle contrattualmente in atto.

La Società esaminerà ed accoglierà, compatibilmente con le proprie specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, le richieste pervenute dai Dipendenti da essa ritenuti in possesso delle attitudini e capacità necessarie per le mansioni da ricoprire, anche tenendo conto delle mansioni svolte e dell'eventuale partecipazione a corsi di cui al presente articolo.

In considerazione della formazione comunque acquisita, il personale inquadrato nelle Aree professionali C, D ed E, avrà diritto a quanto previsto dagli artt. 121 e 158 del vigente C.C.N.L. dopo 16 anni di permanenza nel medesimo livello, anziché dopo 19 anni, fermo quant'altro disposto dagli stessi articoli.

In considerazione della formazione comunque acquisita, il personale inquadrato nell'Area professionale B posizione organizzativa 1 (4° livello retributivo), avrà diritto, dopo 19 anni compiuti di effettivo servizio nel 4° livello e ferme le mansioni in atto, al trattamento economico previsto per il personale inquadrato nell'Area professionale B posizione organizzativa 2 (5° livello retributivo) con conservazione dell'anzianità di scatto maturata¹.

Per il personale inquadrato nell'Area professionale A - Sez.A) - Funzionari, la Società, tenuto conto che l'attività propria del Funzionario comporta una preparazione professionale elevata ed un costante aggiornamento, nello spirito che contraddistingue gli articoli 137 e 139 del vigente C.C.N.L., si impegna a valorizzarne e a svilupparne la professionalità, attuando le opportune iniziative formative.

I Funzionari potranno individuare e proporre ai loro diretti responsabili corsi di formazione e/o di aggiornamento funzionali all'attività attualmente svolta e la loro partecipazione a detti corsi verrà decisa congiuntamente.

Le parti si danno atto che la Società già provvede, e continuerà a provvedere, a sostenere le spese per l'acquisto di testi e pubblicazioni necessari ed utili per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale inquadrato nell'Area Professionale A - Sez.A) - Funzionari.

Saranno compresi, fra gli altri, corsi specifici di lingua straniera proposti da uno o più Funzionari e da concordarsi con la Società, anche con riferimento alla scelta dell'istituto o della Scuola di lingue e tenuto conto dei corsi eventualmente attivati dalla Società.

Qualora il corso sia superato con giudizio finale positivo, la Società rimborserà per intero le relative spese.

Resta inteso che non possono essere rimborsati corsi di lingua che non prevedono il superamento di un esame finale.

Sempre nello spirito degli articoli del C.C.N.L. sopra citati, la Società si impegna inoltre a coinvolgere maggiormente i Funzionari nei processi aziendali con il grado che ad essi compete.

Compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, la Società si impegna ad inserire i Funzionari nei piani di sviluppo delle risorse umane.

Commissione paritetica per la formazione

Le Parti convengono sull'opportunità di promuovere iniziative in materia di formazione, al fine di favorire la crescita e lo sviluppo professionale dei lavoratori/lavoratrici, con particolare riferimento a coloro che hanno maggiore anzianità di servizio nello stesso livello, di consolidare e valorizzare le competenze degli stessi anche attraverso l'accesso alla formazione finanziata per il tramite del Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua per le imprese del settore bancario-assicurativo (Fondo F.B.A.).

A tal fine, le Parti convengono di avvalersi della Commissione Paritetica per la Formazione Professionale costituita presso la Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni.

¹ Le parti convengono di recepire l'Accordo sottoscritto nella Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni in data 13/4/2006, che prevede la seguente precisazione: "ai fini del computo dei 19 anni, si considerano i periodi di effettivo servizio, anche in via non continuativa, con inquadramento nell'Area Professionale B) – posizione organizzativa 1 (4° livello retributivo) in una Società del Gruppo Reale Mutua, a condizione che il rapporto di lavoro fosse regolato dal C.C.N.L. "Disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente".

DIFESA DELLA SALUTE

Art. 3

Ferma l'applicazione integrale del decreto legislativo 81/08 e dell'art.48 del vigente C.C.N.L., la Società, convenendo sull'importanza primaria della tutela della salute psicofisica dei lavoratori, conferma il proprio costante impegno a migliorare le condizioni ambientali, ergonomiche e di lavoro dei propri Dipendenti, anche prendendo in considerazione le indicazioni provenienti dalle R.S.A., che potranno farsi assistere da esperti in materia.

Al riguardo è previsto uno specifico incontro con le R.S.A. e i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che dovrà avvenire entro il secondo semestre dell'anno, durante il quale la Società darà informazione su: processi e programmi di miglioramento ambientale, numero di apparecchiature elettroniche con video presenti in Azienda, caratteristiche tecniche dei modelli di apparecchiature più diffuse, loro dislocazione per aree, situazione ergonomica, adeguamento alle norme C.E.E. e B.I.T.

Ferme le disposizioni di cui all'articolo 172 e seguenti del decreto legislativo 81/08 in tema di visite mediche per i lavoratori ivi indicati, è prevista una specifica visita oculistica ogni sei mesi anche per i lavoratori che operano in modo significativo e continuativo, ancorché non prevalente, su apparecchiature elettroniche con video, su richiesta degli interessati.

Tutte le suddette visite, le cui modalità verranno concordemente definite con le R.S.A., saranno a carico dell'Impresa.

La Società adibirà ad altre mansioni, fermo il livello di appartenenza, il personale per il quale a seguito degli esiti delle visite mediche di cui sopra risultasse diagnosticata l'inidoneità a proseguire nell'attività svolta; la Società si riserva di riassegnare le mansioni originarie qualora lo stato invalidante venisse a cessare.

Le parti concordano che, al fine di ridurre il disagio legato all'uso di apparecchiature elettroniche con video, la permanenza giornaliera alle stesse non potrà comunque superare le sei ore per i lavoratori dell'Area professionale C (3° livello retributivo), fermo restando quanto previsto dalla nota a verbale n. 2, ultimo comma - e successiva dichiarazione - dell'art. 92 del vigente C.C.N.L.

A richiesta delle interessate, la Società adibirà le lavoratrici in gravidanza, sino all'inizio del periodo di assenza per maternità, a mansioni che non comportino, se non in misura marginale, l'uso di apparecchiature elettroniche con video.

Le parti convengono che al personale operante in modo sistematico ed abituale per almeno quattro ore consecutive giornaliere su attrezzatura munita di videoterminale sarà concessa una interruzione di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

Le modalità di effettuazione delle interruzioni verranno concordate fra i responsabili e i loro collaboratori interessati, all'interno di ogni singolo ufficio in rapporto alla diversa distribuzione dell'orario; la Società e le R.S.A. si incontreranno, a richiesta di una delle due parti, per verificarne l'attuazione.

Il periodo di conservazione del posto di lavoro di cui all'art. 44, 6° comma, del vigente C.C.N.L. viene aumentato di sei mesi.

ORARIO

Art. 4

Le parti convengono quanto segue:

1. **Orario normale di lavoro.** Conformemente a quanto previsto dall'articolo 101, punto 1) del vigente C.C.N.L., l'orario normale di lavoro è attualmente di 37 ore settimanali così ripartite:

- dalle ore 8 alle ore 17, con 1 ora di intervallo, nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì;
- dalle ore 8 alle ore 13 il venerdì;
- dalle ore 8 alle ore 12 nei giorni semifestivi.

Per i lavoratori che usufruiscono dell'orario a tempo parziale vale quanto previsto dall'art. 8 del presente C.I.A.

2. **Orario flessibile.** Ai Dipendenti si applica l'orario flessibile come definito nell'Allegato A/1 del presente C.I.A.

Per i lavoratori che usufruiscono di orario a tempo parziale, vale quanto previsto dall'Allegato A/2 del presente C.I.A.

3. Lavoro straordinario. Come disposto dall'art. 109 del vigente C.C.N.L. le prestazioni di lavoro del personale devono essere contenute entro l'orario normale e il lavoro straordinario deve rispondere a esigenze eccezionali.

Le parti confermano il contenuto dell'articolo 1bis, in particolare per quanto riguarda l'impegno della Società a contenere il ricorso al lavoro straordinario.

L'effettuazione del lavoro straordinario è volontaria e deve essere preventivamente richiesta ed autorizzata dalla Società.

Il lavoro straordinario, prestato nell'ambito delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, può avvenire solo dopo lo svolgimento del normale orario di lavoro.

Per i Dipendenti a cui si applica l'orario rigido si considera lavoro straordinario quello prestato:

- a partire dalle ore 17 nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì
- a partire dalle ore 14 il venerdì
- a partire dalle ore 13 nei giorni semifestivi.

Per i Dipendenti a cui si applica l'orario flessibile si considera lavoro straordinario quello prestato:

- a partire dalle ore 18 nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e giovedì
- a partire dalle ore 15 il venerdì
- a partire dalle ore 13 nei giorni semifestivi.

Inoltre, non è possibile effettuare lavoro straordinario durante l'intervallo di pranzo dal lunedì al giovedì.

Le parti convengono sull'obiettivo di contenere il lavoro straordinario e si impegnano a monitorare il fenomeno come previsto dall'art. 1bis.

Anche qualora non confluisca nella Banca Ore, la durata minima dello straordinario è pari a 30 minuti.

4. Banca ore. La banca ore prevista dall'articolo 115 del vigente C.C.N.L. è regolamentata secondo quanto previsto dall'Allegato A/3.

In considerazione delle particolari modalità di effettuazione, è escluso dalla Banca Ore istituita in attuazione dell'articolo 115 del vigente C.C.N.L. lo straordinario prestato nella fascia notturna e/o festiva, come definito dagli articoli 110, 111 e 112 del vigente C.C.N.L.

**FERIE - PERMESSI EX FESTIVITÀ ABOLITE -
PERMESSI RETRIBUITI E PERMESSI NON RETRIBUITI -
PERMESSI EX ART. 39 C.C.N.L.**

Art. 5

Fermo quanto disposto dalla normativa vigente in materia di ferie è possibile assentarsi per l'intera giornata lavorativa del venerdì a fronte del consumo di frazionamenti in ore intere di permessi previsti dal 2° comma del presente articolo, dall'articolo 2 dell'Allegato B/1 e dall'allegato B/2 per un totale di cinque ore.

In relazione a quanto previsto dall'Accordo sulle festività abolite, contenuto nell'Allegato 7 del vigente C.C.N.L., i permessi straordinari retribuiti di cui all'art.3 di detto Accordo potranno essere utilizzati non soltanto a giornate intere, ma anche con frazionamenti in ore intere.

Le parti convengono che, a far tempo dall'1/1/2010, a seguito di quanto stabilito nella nota a verbale n. 4 dell'art. 30 del vigente C.C.N.L. in relazione alla giornata del 14 agosto:

- al personale con orario di lavoro full time, sono riconosciute quattro ore di permesso straordinario retribuito utilizzabili anche con frazionamenti in ore intere;

- al personale con orario di lavoro part time sono riconosciute due ore di permesso straordinario retribuito utilizzabili anche con frazionamenti in ore intere.

I frazionamenti di cui al precedente comma del presente articolo non potranno riguardare l'utilizzazione delle ferie ordinarie. Per i Funzionari, a far tempo dall'1/1/2010, un giorno di ferie sarà frazionabile in ore intere.

I frazionamenti dei permessi straordinari, non riconducibili ad una intera giornata, eventualmente non usufruiti al 31/12 di ciascun anno potranno essere riportati all'anno successivo per essere utilizzati entro e non oltre il 31/5.

Le giornate del 2 Novembre, 24 Dicembre e 31 Dicembre sono considerate festive.

La disciplina dei permessi retribuiti e dei permessi non retribuiti è regolamentata dall'Allegato B/1. La disciplina dei permessi ex art.39 del vigente C.C.N.L. è regolamentata dall'Allegato B/2.

ASPETTATIVE

Art. 6

I) In sostituzione di quanto previsto nei primi 4 commi dell'art. 37 del vigente C.C.N.L. si stabilisce quanto segue:

- Il lavoratore in servizio effettivo da almeno un anno ha diritto ad una aspettativa, della durata massima di 4 mesi, da usufruire in un'unica soluzione oppure con frazionamento sino a quattro periodi, ciascuno di durata minima di 7 giorni di calendario.
- L'aspettativa può essere nuovamente richiesta trascorsi almeno 2 anni dalla precedente.
- La decorrenza dei 2 anni per la successiva fruizione si dovrà intendere dal termine del primo dei periodi richiesti.
- La disposizione di cui al 6° comma dell'art. 37 del vigente C.C.N.L. si intende riferita a 7 giorni anziché a 15.

Ai fini del computo degli anni di anzianità necessari per poter beneficiare dell'aspettativa sono inclusi gli eventuali periodi di servizio prestati alle dipendenze delle Società del Gruppo, anche con contratto a tempo determinato.

II) Le parti si danno atto che viene data applicazione all'art. 32 del D.lgs. del 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e/o integrazioni in materia di congedi parentali.

PERMESSI PER LAVORATORI STUDENTI

Art. 7

Ferme restando le disposizioni previste dall'art.10 della legge 20/5/1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), agli studenti - per la preparazione agli esami - verranno inoltre concessi i seguenti permessi frazionabili nell'arco dell'anno scolastico od accademico:

- a) studenti universitari: 15 giorni lavorativi, retribuiti solo se l'esame o gli esami affrontati nel corso dell'anno accademico risulteranno superati; altri tre giorni retribuiti solo se l'esame o gli esami risulteranno superati con una votazione media pari o superiore a 24/30;

- b) studenti di scuole secondarie: 15 giorni lavorativi, retribuiti solo se risulterà ottenuta la promozione alla classe superiore o, nel caso di esami di maturità o di abilitazione o di licenza, se risulterà conseguita l'idoneità; inoltre, sino al penultimo anno, altri tre giorni retribuiti solo se la votazione risulterà pari o superiore alla media dell'8.

Inoltre verrà concesso:

- per la tesi di laurea un permesso retribuito di 20 giorni consecutivi di calendario; e, a richiesta, un altro permesso non retribuito di 20 giorni pure consecutivi di calendario;
- per gli esami di maturità, di abilitazione o di licenza, un permesso retribuito di 20 giorni consecutivi di calendario, a condizione che risulti conseguita la maturità.

I permessi di cui ai precedenti commi sono cumulabili.

Hanno diritto di fruire delle agevolazioni di cui sopra i Dipendenti che abbiano dimostrato alla Società di frequentare regolari corsi di studio di scuole serali di istruzione secondaria o di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o, comunque, abilitate al rilascio di titoli di studio legali, o corsi universitari; ai corsi universitari si considerano equiparati i corsi di specializzazione parificati o legalmente riconosciuti ai quali si accede con il diploma di scuola media superiore ovvero i master istituiti presso l'Università degli Studi ai quali si accede con la laurea, a condizione che detti corsi o master siano funzionali agli interessi dell'Azienda; la valutazione verrà fatta caso per caso.

I Dipendenti che intendano sostenere esami di Stato per l'iscrizione ad Albi professionali o l'abilitazione all'esercizio di una professione, avranno diritto ad un permesso retribuito di 20 giorni consecutivi di calendario (nonché, a richiesta, ad un altro permesso non retribuito di ulteriori 20 giorni consecutivi di calendario), a condizione che detti esami siano funzionali agli interessi dell'Azienda; la valutazione verrà fatta caso per caso.

Gli interessati dovranno dimostrare altresì di aver sostenuto gli esami e le prove per cui chiedono i permessi; nei casi in cui non siano previsti esami dovranno esibire l'attestato di frequenza.

ORARIO A TEMPO PARZIALE

Art. 8

Sono attuati rapporti di lavoro a tempo parziale alle seguenti condizioni:

- 1) Orario settimanale di 20 ore, con le seguenti distribuzioni:
 - a) 5 giorni la settimana, dal lunedì al venerdì;
 - b) 4 giorni la settimana, dal lunedì al giovedì.
- 2) Orario settimanale di 25 ore distribuito su 5 giorni la settimana, dal lunedì al venerdì.
- 3) Orario settimanale di 29 ore, con le seguenti distribuzioni:
 - a) 5 giorni la settimana, dal lunedì al venerdì;
 - b) 5 giorni la settimana, dal lunedì al venerdì, con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì, a far tempo dall'1/1/2010.
- 4) La prestazione deve essere effettuata secondo quanto indicato nell'Allegato A/2. La scelta sulla distribuzione di orario e l'opzione circa l'orario mattutino o pomeridiano devono essere effettuate contestualmente alla richiesta di passaggio all'orario a tempo parziale e, di regola, non possono essere variate. Eventuali successive richieste di variazione di orario e/o di distribuzione dello stesso potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società e purché il Dipendente dichiari la propria disponibilità all'eventuale cambiamento dell'ufficio e/o delle mansioni per quanto equivalenti.
- 5) Le richieste di passaggio a tempo parziale, che saranno accolte in ordine cronologico di presentazione, potranno essere inoltrate solo da quei lavoratori cui si applichi la distribuzione dell'orario di lavoro di cui all'art. 101 punto 1) - a) del vigente C.C.N.L. - escluso pertanto il personale di cui alla Nota a Verbale - e per i quali sussistano i seguenti requisiti:
 - a) abbiano maturato almeno 3 anni di servizio e non siano preposti, al momento della richiesta di

passaggio a tempo parziale, ad attività di coordinamento, come indicata agli art. 92 e 124 del vigente C.C.N.L. e

- b) abbiano la necessità di assistere, perché gravemente ammalati, i genitori, il coniuge, i figli o altri familiari anche non conviventi o
- c) abbiano la necessità di accudire figli di età inferiore a 15 anni o
- d) abbiano altri gravi e comprovati motivi personali.

Ai fini del computo degli anni di anzianità necessari per poter chiedere il passaggio a tempo parziale si intendono inclusi i periodi di servizio prestati alle dipendenze delle società del Gruppo, anche con contratto a tempo determinato.

La Società si dichiara disponibile ad esaminare le richieste presentate dai Dipendenti, anche quelli esclusi dalla normativa in oggetto, e ad accoglierle in presenza dei requisiti di cui sopra o di altri gravi e comprovati motivi, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

- 6) Il numero di lavoratori occupati a tempo parziale, ammessi a norma del precedente punto 5), non potrà superare il 18% di tutto il personale Dipendente con contratto a tempo indeterminato, ovvero con contratto a tempo determinato superiore a nove mesi, che abbia superato il periodo di prova ed a cui si applica il vigente C.C.N.L.

La Società darà tempestiva informazione alle R.S.A. delle richieste pervenute da parte di Dipendenti degli Uffici periferici, tali intendendosi quelli aventi sede fuori dal Comune di Torino.

- 7) La trasformazione, in caso di accoglimento, verrà attuata entro tre mesi dalla richiesta, purché il Dipendente dichiari la propria disponibilità all'eventuale cambiamento dell'ufficio nell'ambito dello stesso Comune e/o delle mansioni per quanto equivalenti.
- 8) La durata del rapporto a tempo parziale, che dovrà essere definita nel tempo all'atto della presentazione della richiesta, non potrà essere superiore a sei anni né inferiore ad un anno. Su richiesta del lavoratore e con un preavviso di tre mesi sarà possibile una proroga per un ulteriore periodo di un anno, purché permangano le condizioni di cui al precedente punto 5).
- 9) I lavoratori degli uffici periferici potranno richiedere il rientro a tempo pieno, fermo restando l'anno di durata minima del rapporto di lavoro a tempo parziale. La Società provvederà a soddisfare dette richieste compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive anche proponendo il rientro in uffici di Comuni limitrofi. Varrà comunque il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni, sia presso l'ufficio di appartenenza sia, nel caso di precedente trasferimento, presso l'ufficio di provenienza.
- 10) Non sarà comunque possibile il rientro a tempo pieno, prima di quanto definito al precedente punto 8), nel corso di assenze dal servizio per qualunque causa. In tali casi il rientro a tempo pieno potrà avvenire soltanto dal primo giorno del secondo mese successivo a quello del rientro.
- 11) Il lavoratore che abbia già usufruito di un periodo di rapporto di lavoro a tempo parziale potrà presentare una nuova richiesta.
Il personale in servizio a tempo parziale che abbia già usufruito della proroga di cui al precedente punto 8) potrà presentare una nuova richiesta nei due mesi antecedenti alla scadenza del periodo di rapporto a tempo parziale.
Le domande saranno accolte in ordine cronologico di presentazione, purché sussistano le condizioni di cui al precedente punto 5).
- 12) Ove la Società provveda ad assunzioni a tempo parziale, il numero di tali assunzioni, nel Comune di Torino, non potrà superare il 5% del personale così come individuato al precedente punto 6). Tutto il personale assunto a tempo parziale potrà richiedere la trasformazione a tempo pieno trascorsi due anni dalla data di assunzione. La Società provvederà a soddisfare dette richieste compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive anche proponendo il rientro in uffici diversi e/o situati in Comuni limitrofi. Varrà comunque il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni di personale per il quale sia previsto stesso inquadramento e mansioni similari.
- 13) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa non

determinerà novazione del rapporto di lavoro.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è fatto divieto di assumere occupazione con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi, di svolgere attività contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri di ufficio. Inoltre è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività lavorativa nell'orario normale di lavoro come definito dall'articolo 4 punto 1 del presente C.I.A.

- 14) Al rapporto di lavoro a tempo parziale sarà applicata la disciplina prevista dal vigente C.C.N.L. per il personale a tempo pieno, con le seguenti specificazioni:
- a)** la retribuzione sarà ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa; per retribuzione deve intendersi qualsiasi corresponsione spettante per disposizioni di carattere collettivo e qualsiasi emolumento percepito all'atto della trasformazione;
 - b)** non saranno corrisposti i buoni pasto, fatti salvi i casi di cui al punto 3 b) e della nota a verbale 1 riportata in calce al presente articolo, per i quali troverà applicazione quanto previsto dall'art. 19 del presente CIA;
 - c)** gli assegni per il nucleo familiare saranno corrisposti secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge;
 - d)** ai fini della determinazione dei premi di anzianità di cui all'art. 32 del vigente C.C.N.L. e delle relative integrazioni di carattere aziendale, nonché del Premio di Produttività Aziendale e di qualsiasi altra eventuale e comunque denominata integrazione retributiva di carattere collettivo, sarà tenuto proporzionalmente conto del periodo a tempo parziale;
 - e)** ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto si terrà conto della retribuzione proporzionalmente spettante;
 - f)** se al momento della cessazione il rapporto di lavoro è a tempo parziale l'indennità sostitutiva del preavviso sarà ridotta proporzionalmente;
 - g)** la normativa inerente all'orario flessibile si applica secondo quanto previsto dall'Allegato A/2 del presente C.I.A.;
 - h)** non è ammesso il lavoro straordinario;
 - i)** viene esclusa la possibilità di avvalersi delle disposizioni contrattuali in materia di agevolazioni a lavoratori studenti;
 - l)** è data la possibilità :
 - di trasformare le giornate di permesso straordinario retribuito ex Allegato 7 al vigente C.C.N.L. in ore intere, fruibili anche separatamente;
 - di avvalersi dei permessi di cui all'art. 39 C.C.N.L. secondo quanto previsto dall'Allegato B/2;
 - di avvalersi dei permessi di cui all'art. 5, 3° comma, secondo alinea;
 - m)** - per il personale con orario a tempo parziale di cui ai punti 1) e 2) la durata della prestazione lavorativa nelle semifestività contrattuali è convenzionalmente stabilita in 2 ore;
 - per il personale con orario a tempo parziale di cui al punto 3) la durata della prestazione lavorativa nelle semifestività contrattuali è convenzionalmente stabilita in 3 ore;
 - per il personale della nota a verbale n. 1 riportata in calce al presente articolo la durata della prestazione lavorativa nelle semifestività contrattuali è convenzionalmente stabilita in 4 ore;
 - n)** gli istituti contrattuali e di legge, quanto al contenuto tipicamente normativo (per es. malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, ferie, festività infrasettimanali, etc...) si applicano integralmente; la retribuzione, ove dovuta, sarà corrisposta in proporzione al tempo lavorato;
 - o)** il personale assunto a tempo parziale è tenuto a dare comunicazione alla Società qualora assuma occupazione con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi o svolga altra attività, fermo restando, comunque, il divieto di svolgere attività contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri di ufficio;
 - p)** le parti convengono di recepire l'Accordo sottoscritto nella Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni in data 15/6/2006, il cui testo è riportato nell'Allegato A4) del presente CIA; tale Allegato troverà applicazione a far tempo dall'anno 2010.

NOTA A VERBALE 1

A far tempo dall'1/1/2010 le parti convengono di introdurre una nuova tipologia di orario a tempo

parziale (verticale), con orario settimanale di 24 ore distribuito su 3 giorni consecutivi la settimana, da determinare tra il lunedì ed il giovedì (venerdì escluso), ciascuno dei quali di 8 ore e solo per il personale inquadrato fino alla posizione organizzativa 1 dell'area professionale B - 4° livello retributivo compreso.

NOTA A VERBALE 2

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in essere alla data di firma del presente CIA potrà richiedere il passaggio alle nuove tipologie di orario a tempo parziale (punto 3 b) e nota a verbale 1) entro il 31/3/2010. In tal caso troverà applicazione quanto previsto al punto 7) del presente articolo.

NOTA A VERBALE 3

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in essere alla data di firma del presente CIA quanto previsto dal punto 8) del presente articolo troverà applicazione alla scadenza del contratto a tempo parziale in essere, comprensivo della proroga, di cui al precedente C.I.A. 2006.

MUTUO CASA

Art. 9

Reale Immobili S.p.A., sensibile alle esigenze del personale in tema di possibilità di accesso all'acquisto della casa di abitazione per uso proprio e della propria famiglia, mette a disposizione dei Dipendenti destinatari del presente C.I.A. la possibilità di finanziamento attraverso il seguente Mutuo Casa.

L'accordo si applica ai Dipendenti inquadrati dal C.C.N.L. vigente, assunti con contratto a tempo indeterminato, che, al momento della presentazione della domanda, abbiano maturato almeno due anni di effettivo servizio e che non abbiano superato il 57esimo anno di età. Nel computo degli anni di effettivo servizio sono inclusi gli eventuali periodi prestati alle dipendenze delle Società del Gruppo, anche con contratto a tempo determinato.

Il Dipendente che risulti già intestatario di un mutuo per l'acquisto della prima casa di abitazione, sottoscritto quando era Dipendente di una Società del Gruppo, potrà accedere al mutuo previsto dal presente articolo, per lo stesso immobile, a condizione che abbia estinto il mutuo precedentemente ottenuto e nel limite del residuo debito.

Nel caso di coniugi entrambi Dipendenti della Società solo uno di essi può usufruire del finanziamento e, in ogni caso, su uno stesso immobile potrà essere concesso un solo mutuo.

Il Dipendente nel corso del rapporto di lavoro può beneficiare per 2 volte del mutuo per l'acquisto della casa alle condizioni di cui al punto A) per il personale inquadrato nelle Aree Professionali A sez. B), B,C,D,E e ai punti B1) e B2) per il personale inquadrato nell'Area Professionale A sez. A).

La seconda richiesta di mutuo, potrà essere avanzata a condizione che il Dipendente abbia estinto il mutuo precedentemente ottenuto.

Per l'assegnazione dei mutui è costituita una Commissione composta da 6 persone - 3 designate dalla Società e 3 designate dalle R.S.A.

La Società stipulerà mutui con garanzia ipotecaria sull'immobile alle seguenti condizioni:

A) Personale inquadrato nelle Aree Professionali A - Sez. B), B, C, D, E

1) I Dipendenti potranno accedere al mutuo esclusivamente per l'acquisto della prima casa di abitazione. Sono esclusi dai benefici del presente articolo i Dipendenti che risultino proprietari (essi stessi e/o il coniuge, o il convivente, e i figli conviventi) di beni immobili la cui parte di proprietà superi il valore fiscale, calcolato ai fini ICI², di € 70.000,00; in caso di proprietà di valore inferiore a tale importo trovano applicazione le penalità di cui al punto 10) dell'Allegato C/1. Sono invece ammessi al beneficio i Dipendenti che alienino l'immobile di proprietà adibito ad abituale domicilio e

² Il valore fiscale, calcolato ai fini ICI, è dato dal prodotto della rendita catastale rivalutata del 5% (L. 662/1996) per i moltiplicatori dettati dal D.M. 75/1991 (34 per i fabbricati C/1, 50 per i fabbricati A/10, 100 per tutti gli altri fabbricati).

non più idoneo per sovraffollamento o degrado. Sono inoltre ammesse le richieste per l'ampliamento, documentato, della prima casa;

- 2) il massimo individuale ottenibile è di € 140.000,00 (€ 160.000,00 dall'anno 2010) e non potrà superare il 90% del valore di perizia dell'immobile;
- 3) il mutuo sarà rimborsabile in 20 anni mediante n. 40 rate semestrali costanti posticipate, comprensive di quote capitale e di interessi; il Dipendente potrà optare per un rimborso in tempi più brevi: in tale caso l'opzione dovrà essere precisata all'atto della richiesta;
- 4) il mutuo sarà concesso ai tassi sotto indicati:
 - a) fino a € 70.000,00 (€ 90.000,00 dal 2010): al tasso pari al 50% del T.U.R.;
 - b) da oltre € 70.000,00 (€ 90.000,00 dal 2010) fino a € 100.000,00 (€ 120.000,00 dal 2010): al tasso pari al 75% del T.U.R.;
 - c) da oltre € 100.000,00 (€ 120.000,00 dal 2010) fino a € 140.000,00 (€ 160.000,00 dal 2010): al tasso pari al 110% del T.U.R.

Il T.U.R. di riferimento per ogni anno è quello in vigore al 2 gennaio.

Il tasso applicato al momento della concessione del mutuo resterà invariato per l'intera durata del prestito.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro entro la prima metà della durata del prestito, per dimissioni del Dipendente, non determinate da pensionamento I.N.P.S., il tasso applicato all'intero capitale residuo a partire dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro sarà pari al T.U.R. in vigore al momento della concessione del mutuo, maggiorato di due punti percentuali. Il capitale residuo del Dipendente cessato sarà reimmesso nello stanziamento di cui al punto 1).

In caso di morte del Dipendente il tasso sarà pari a quello applicato al momento della concessione del mutuo.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto, il tasso sarà pari a quello applicato al momento della concessione del mutuo.

- 5) verrà accesa ipoteca di primo grado a favore della Società per un importo pari al 120% dell'importo del prestito;
- 6) nel caso di Dipendente socio di cooperativa edilizia, di acquisto da impresa edile in corso di costruzione, di costruzione su terreno di proprietà e di "ristrutturazione edilizia" o di "restauro e risanamento conservativo" (come definiti dall'art. 31 della legge 5/8/1978 n. 457 e successive modifiche), l'ipoteca di cui sopra potrà essere accesa su proprietà immobiliari di altre persone designate dal Dipendente, alle stesse condizioni indicate al presente articolo; successivamente al conseguimento della proprietà della casa per la quale ha richiesto il finanziamento, il Dipendente avrà facoltà di trasferirvi l'ipoteca, a suo intero carico secondo le modalità del successivo punto 7), a condizione che il residuo capitale non superi il 90% del valore di perizia dell'immobile; comunque entro 3 anni dall'ottenimento del mutuo il Dipendente dovrà dimostrare alla Commissione l'avvenuta realizzazione del progetto sulla base del quale è stato concesso il mutuo; la Commissione potrà richiedere annualmente una relazione sullo stato di avanzamento dei lavori. Inoltre, la Commissione potrà richiedere annualmente, al Dipendente che non trasferisca l'ipoteca, idonea documentazione attestante la proprietà dell'immobile;
- 7) tutte le spese (notarili, di registrazione dell'atto, di iscrizione e di cancellazione ipotecaria, ecc.) saranno a carico del beneficiario ad eccezione di quelle relative alla perizia;
- 8) **a)** la domanda, corredata di tutta la documentazione atta alla formazione della graduatoria, dovrà essere presentata alla Direzione della Società entro le date seguenti: 28/2, 31/5, 31/8, 30/11. Nella domanda il richiedente dovrà indicare l'unità immobiliare che intende acquistare, fornendo sul modulo previsto tutti gli elementi necessari per l'individuazione; nel caso di variazione di unità immobiliare, la domanda decadrà. Il richiedente dovrà inoltre dichiarare, sotto la propria personale responsabilità, che non sussistono nei suoi confronti casi di esclusione per la concessione del mutuo; qualora la dichiarazione dovesse rivelarsi non veritiera il mutuo dovrà essere estinto entro tre mesi dalla contestazione.
b) L'apposita Commissione procederà alla compilazione della graduatoria degli aspiranti con le modalità e sulla base dei punteggi indicati nel successivo Allegato C/1 e provvederà alla compilazione della graduatoria entro il 31/3, 30/6, 30/9, 31/12 di ciascun anno. In caso di parità di punteggio verrà preferito il Dipendente con maggiore anzianità di servizio. Il mutuo non è trasferibile: pertanto, in caso di alienazione dell'immobile, per cause diverse da quelle previste al successivo punto 9), dovrà essere estinto con il pagamento del capitale residuo;

- 9) in caso di vendita e contemporaneo acquisto della prima casa di abitazione, il mutuo potrà essere trasferito alle stesse condizioni su altro immobile sul quale verrà accesa ipoteca a favore della Società, alle stesse condizioni di cui al presente articolo e a spese del Dipendente secondo quanto stabilito al punto 7), a condizione che il capitale residuo non superi il 90% del valore di perizia della nuova proprietà;
- 10) salvo quanto previsto al punto 6), l'erogazione dell'importo concesso sarà fatta esclusivamente a favore del Dipendente purché risulti titolare dell'immobile per l'acquisto del quale è stato richiesto il mutuo; il versamento dell'importo potrà avvenire anche contestualmente alla firma dell'atto notarile di acquisto;
- 11) l'atto notarile, o l'inizio dell'erogazione nei casi previsti al punto 6, deve avvenire entro due anni dalla data della comunicazione della disponibilità;
- 12) varranno le condizioni generali di mutuo depositate presso la Commissione di cui al precedente punto 8).

B) Personale inquadrato nell'Area Professionale A – sez.A):

B1)

- 1) I lavoratori inquadrati nell'Area professionale A - Sez.A) potranno accedere al mutuo disciplinato dal presente punto B1) per l'acquisto della prima casa e, se si tratta della prima richiesta di mutuo avanzata nel corso del rapporto di lavoro, anche per l'acquisto di immobili ad uso abitativo diversi dalla prima casa o di box o posto auto.

Le richieste dei Dipendenti che alienino l'immobile di proprietà adibito ad abituale domicilio e non più idoneo per sovraffollamento o degrado e le richieste per ampliamento, documentato, della prima casa rientrano nell'ambito delle richieste della prima casa di abitazione.

- 2) Il massimo individuale ottenibile sarà di € 140.000,00 (€ 160.000,00 dal 2010) e non potrà superare il 90% del valore di perizia dell'immobile;
- 3) il mutuo sarà rimborsabile in 20 anni mediante n. 40 rate semestrali costanti posticipate, comprensive di quote capitale e di interessi; il Dipendente potrà optare per un rimborso in tempi più brevi: in tale caso l'opzione dovrà essere precisata all'atto della richiesta;
- 4) il mutuo sarà concesso ai tassi sotto indicati:
 - a) fino a € 70.000,00 (€ 90.000,00 dal 2010): al tasso pari al 50% del T.U.R.;
 - b) da € 70.000,00 (€ 90.000,00 dal 2010) fino a € 100.000,00 (€ 120.000,00 dal 2010): al tasso pari al 75% del T.U.R.;
 - c) da oltre € 100.000,00 (€ 120.000,00 dal 2010) fino a € 140.000,00 (€ 160.000,00 dal 2010): al tasso pari al 110% del T.U.R.

Il T.U.R. di riferimento per ogni anno è quello in vigore al 2 gennaio.

Il tasso applicato al momento della concessione del mutuo resterà invariato per l'intera durata del prestito.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro entro la prima metà della durata del prestito, per dimissioni del Dipendente, non determinate da pensionamento I.N.P.S., il tasso applicato all'intero capitale residuo a partire dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro sarà pari al T.U.R. in vigore al momento della concessione del mutuo, maggiorato di due punti percentuali. Il capitale residuo del Dipendente cessato sarà reimmesso nello stanziamento di cui al punto 1).

In caso di morte del Dipendente il tasso sarà pari a quello applicato al momento della concessione del mutuo.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto, il tasso sarà pari a quello applicato al momento della concessione del mutuo.

- 5) verrà accesa ipoteca di primo grado a favore della Società per un importo pari al 120% dell'importo del prestito;
- 6) nel caso di Dipendente socio di cooperativa edilizia, di acquisto da impresa edile in corso di costruzione, di costruzione su terreno di proprietà e di "ristrutturazione edilizia" o di "restauro e risanamento conservativo" (come definiti dall'art. 31 della legge 5/8/1978 n. 457 e successive modifiche), l'ipoteca di cui sopra potrà essere accesa su proprietà immobiliari di altre persone designate dal Dipendente, alle stesse condizioni indicate al presente articolo; successivamente al conseguimento della proprietà della casa per la quale ha richiesto il finanziamento, il Dipendente

avrà facoltà di trasferirvi l'ipoteca, a suo intero carico secondo le modalità del successivo punto 7), a condizione che il residuo capitale non superi il 90% del valore di perizia dell'immobile; comunque entro 3 anni dall'ottenimento del mutuo il Dipendente dovrà dimostrare alla Commissione l'avvenuta realizzazione del progetto sulla base del quale è stato concesso il mutuo; la Commissione potrà richiedere annualmente una relazione sullo stato di avanzamento dei lavori. Inoltre, la Commissione potrà richiedere annualmente, al Dipendente che non trasferisca l'ipoteca, idonea documentazione attestante la proprietà dell'immobile;

- 7) tutte le spese (notarili, di registrazione dell'atto, di iscrizione e di cancellazione ipotecaria, ecc.) saranno a carico del beneficiario ad eccezione di quelle relative alla perizia;
- 8) **a)** la domanda, corredata di tutta la documentazione atta alla formazione della graduatoria, dovrà essere presentata alla Direzione della Società entro le date seguenti: 28/2, 31/5, 31/8, 30/11. Nella domanda il richiedente dovrà indicare l'unità immobiliare che intende acquistare, fornendo sul modulo previsto tutti gli elementi necessari per l'individuazione; nel caso di variazione di unità immobiliare, la domanda decadrà.
Il richiedente dovrà inoltre dichiarare, sotto la propria personale responsabilità, che non sussistono nei suoi confronti casi di esclusione per la concessione del mutuo; qualora la dichiarazione dovesse rivelarsi non veritiera il mutuo dovrà essere estinto entro tre mesi dalla contestazione.
b) L'apposita Commissione procederà alla compilazione della graduatoria degli aspiranti con le modalità e sulla base dei punteggi indicati nel successivo Allegato C/2 e provvederà alla compilazione della graduatoria entro il 31/3, 30/6, 30/9, 31/12 di ciascun anno.
In caso di parità di punteggio verrà preferito il Dipendente con maggiore anzianità di inquadramento nell'Area Professionale A – Sez.A). Il mutuo non è trasferibile: pertanto, in caso di alienazione dell'immobile, per cause diverse da quelle previste al successivo punto 9), dovrà essere estinto con il pagamento del capitale residuo;
- 9) in caso di vendita e contemporaneo acquisto di altro immobile, il mutuo potrà essere trasferito alle stesse condizioni su altro immobile sul quale verrà accesa ipoteca a favore della Società, alle stesse condizioni di cui al presente articolo e a spese del Dipendente secondo quanto stabilito al punto 7), a condizione che il capitale residuo non superi l'90% del valore di perizia della nuova proprietà;
- 10) salvo quanto previsto al punto 6), l'erogazione dell'importo concesso sarà fatta esclusivamente a favore del Dipendente purché risulti titolare dell'immobile per l'acquisto del quale è stato richiesto il mutuo; il versamento dell'importo potrà avvenire anche contestualmente alla firma dell'atto notarile di acquisto;
- 11) l'atto notarile, o l'inizio dell'erogazione nei casi di cui al punto 6, deve avvenire entro due anni dalla data della comunicazione della disponibilità;
- 12) varranno le condizioni generali di mutuo depositate presso la Commissione di cui al precedente punto 8).

B2)

- 1) il presente punto disciplina, a far tempo dall'1/1/2010, la richiesta del secondo mutuo casa qualora lo stesso sia richiesto per l'acquisto di immobili ad uso abitativo diversi dalla prima casa o di box o posti auto. Valgono le stesse regole del precedente punto B1), ad eccezione dei punti 1), 2) e 4). I punti 2) e 4) sono sostituiti dai seguenti punti 3 e 4.
- 2) i lavoratori inquadrati nell'Area professionale A - Sez.A) potranno accedere al mutuo disciplinato dal presente accordo per l'acquisto di immobili ad uso abitativo diversi dalla prima casa o di box o posto auto.
- 3) Il massimo individuale ottenibile è di € 140.000,00 e non potrà superare il 90% del valore di perizia dell'immobile.
- 4) il mutuo sarà concesso ai tassi sotto indicati:
 - a) fino a € 80.000,00: al tasso pari al T.U.R., con il minimo dell'1%;
 - b) da oltre € 80.000,00 fino a € 140.000,00: al tasso pari al 110% del T.U.R., con il minimo di 1,10%;Il T.U.R. di riferimento per ogni anno è quello in vigore al 2 gennaio.
Il tasso applicato al momento della concessione del mutuo resterà invariato per l'intera durata del prestito.
In caso di cessazione del rapporto di lavoro entro la prima metà della durata del prestito, per dimissioni del Dipendente, non determinate da pensionamento I.N.P.S., il tasso applicato all'intero

capitale residuo a partire dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro sarà pari al T.U.R. in vigore al momento della concessione del mutuo, maggiorato di due punti percentuali. Il capitale residuo del Dipendente cessato sarà reimmesso nello stanziamento di cui al punto B1-1).

In caso di morte del Dipendente il tasso sarà pari a quello applicato al momento della concessione del mutuo.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per malattia o conseguenza di infortunio, la cui durata abbia superato il periodo contrattuale di conservazione del posto, il tasso sarà pari a quello applicato al momento della concessione del mutuo.

- 5) Le richieste di mutuo di cui al presente punto B2) saranno esaminate dalla Commissione nelle sedute del secondo semestre dell'anno.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 10

Ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto dalla legge n. 297 del 29/5/1982 in materia di anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto, si conviene che il limite del 70% ivi previsto è elevato al 90% e che le richieste di anticipazione sono giustificate dalla necessità di:

- 1) spese sanitarie, per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, per il lavoratore, per il coniuge ed i parenti in linea retta;
- 2) acquisto documentato della casa di abitazione per il lavoratore o per i figli mediante presentazione del compromesso, salvo esibizione successiva dell'atto di acquisto ;
- 3) ristrutturazione della casa di proprietà, purché abitata dal lavoratore o dai suoi figli, o in caso di inagibilità provvisoria, con documentazione delle relative spese;
- 4) spese funerarie documentate per il coniuge ed i parenti in linea retta del lavoratore;
- 5) spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali (astensione facoltativa o per malattia del bambino) o dei congedi formativi di cui alla legge 8/3/2000 n. 53 e successive modifiche e/o integrazioni.

Le parti si danno atto che le richieste di anticipazione, nel limite del 70% dell'importo di T.F.R. maturato, possono essere giustificate altresì dalla necessità di:

- 1) pagamento di tasse di successione documentate;
- 2) spese sostenute e documentate, per il matrimonio dei figli;
- 3) ristrutturazione della casa in locazione al Dipendente, con documentazione delle relative spese.

Le anticipazioni sono ottenibili anche per più di una volta, nei limiti rispettivamente del 90% e del 70% del residuo disponibile all'atto di ciascuna richiesta.

L'anticipazione per i motivi di cui al primo comma punto 3) ed al secondo comma punto 3) non potrà essere richiesta se non saranno trascorsi almeno 5 anni da un precedente ottenimento originato dalla stessa motivazione o dall'acquisto della casa di abitazione.

Le parti si danno atto che per le quote di TFR maturate dall'1/1/2007, in base alla vigente normativa, è possibile richiedere anticipazioni solo per i motivi indicati ai punti 1), 2) e 5) del primo comma del presente articolo.

Le parti si incontreranno in caso di modifica dell'attuale normativa.

ALLOGGI IN LOCAZIONE

Art. 11

Compatibilmente con la vigente normativa e con le esigenze proprie e del Gruppo, la Società agevolerà i Dipendenti nell'assegnazione in locazione degli alloggi di proprietà della stessa di tipologia A/2 e A/3.

La disponibilità di alloggi sarà comunicata da Reale Immobili S.p.A. alla Direzione Risorse Umane della Società Reale Mutua.

Le parti convengono di istituire una apposita commissione paritetica per l'assegnazione degli alloggi ai dipendenti composta da 3 persone designate dall'azienda e da 3 persone designate dalle RSA con il compito di:

- ricevere dalla Direzione Risorse Umane della Società Reale Mutua di Assicurazioni le informazioni sulla disponibilità e sulle caratteristiche degli alloggi messi a disposizione da Reale Immobili S.p.A.;
- esaminare le domande in ordine cronologico di presentazione, verificando le priorità di cui ai successivi punti 1) e 2);
- assegnare gli alloggi, sulla base di quanto stabilito al presente articolo, fermo restando che ciascuna offerta di assegnazione sarà tenuta valida per 10 giorni di calendario.

Sono stabilite le seguenti priorità, la prima prevalente sulla seconda:

- 1) ricevimento di notifica dell'atto di precetto di rilascio dell'alloggio locato, non per morosità, emesso dall'autorità Giudiziaria;
- 2) costituzione, da non più di 12 mesi, di un nuovo nucleo familiare.

Le domande di assegnazione dovranno pervenire per iscritto e su apposito modulo alla Direzione Risorse Umane; la Società le esaminerà in ordine cronologico di presentazione.

La domanda di assegnazione decadrà dopo 2 anni, salvo conferma di validità da parte del Dipendente.

L'Assegnatario sarà esonerato dal prestare il deposito cauzionale.

La Società consegnerà l'alloggio al Dipendente assegnatario in stato da servire all'uso a cui è destinato.

Il pagamento del canone di locazione, salvo diversa richiesta del Dipendente, avverrà a scadenze mensili.

Le parti si danno atto che alla data di firma del presente CIA gli alloggi assegnati in locazione ai Dipendenti di Reale Immobili S.p.A. e della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, ai sensi del presente articolo, sono 78; entro il 31/1/2010 saranno resi disponibili ulteriori due alloggi, per un totale di 80.

In caso di cessata locazione di uno dei sopra citati 80 alloggi, lo stesso o altro alloggio con analoghe caratteristiche dovrà essere assegnato esclusivamente ai Dipendenti sopra definiti, al fine di mantenere immutata la quantità minima di 80 alloggi.

NOTA A VERBALE

In caso di vendita di immobili di proprietà di Reale Immobili S.p.A., ai Dipendenti assegnatari di alloggi in locazione che intendano procedere all'acquisto degli stessi verrà concesso da parte della Società un mutuo alle stesse condizioni previste dall'art.9, ferme le priorità previste dallo stesso art.9 e degli allegati C/1 e C/2.

Inoltre, la Società ricercherà con le R.S.A., caso per caso, la soluzione di eventuali altri problemi connessi alla vendita dei suddetti immobili.

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ

Art. 12

Al personale il cui rapporto è regolato dal vigente C.C.N.L. - Disciplina Speciale - parte prima, che abbia superato il periodo di prova, sarà corrisposto il premio aziendale di produttività previsto dagli artt. 84, lett. o) e 85 del vigente C.C.N.L.

Al fine di promuovere un sempre maggior coinvolgimento del personale nello sviluppo e nella competitività della Società, le parti convengono che il premio aziendale di produttività si articola in due parti:

- 1) premio aziendale di produttività in cifra fissa;
- 2) premio aziendale di produttività variabile.

1) PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' IN CIFRA FISSA

Il pagamento avverrà per il 50% nel mese di Marzo e per il restante 50% nel mese di Settembre di ogni anno.

Tale premio, dal 2010, sarà pari agli importi risultanti dalla seguente tabella per livello e per classe di anzianità:

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' FISSO 2010

Livello	Classi				
	1 - 2	3 - 4	5 - 6 - 7	8 - 9 - 10	11 - 12 - 13
1	3.542,64	3.648,91	3.758,38	3.871,13	3.987,27
2	3.542,64	3.648,91	3.758,38	3.871,13	3.987,27
3	4.001,73	4.121,79	4.245,44	4.372,80	4.503,99
4	4.463,20	4.597,10	4.732,98	4.874,97	5.021,22
5	4.960,16	5.108,97	5.262,24	5.420,10	5.582,71
6	5.492,62	5.657,40	5.827,12	6.001,94	6.182,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F 1	7.499,88	7.724,70	7.956,61	8.195,15	8.440,80	8.694,01	8.955,27	9.223,63
F 2	8.322,00	8.571,90	8.828,90	9.093,95	9.366,74	9.647,71	9.937,36	10.235,07
F 3	8.955,27	9.224,10	9.500,51	9.785,91	10.079,35	10.381,79	10.693,22	11.014,12

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' FISSO DAL 2011

Livello	Classi				
	1 - 2	3 - 4	5 - 6 - 7	8 - 9 - 10	11 - 12 - 13
1	3.729,76	3.841,65	3.956,90	4.075,61	4.197,88
2	3.729,76	3.841,65	3.956,90	4.075,61	4.197,88
3	4.213,11	4.339,50	4.469,69	4.603,78	4.741,89
4	4.698,95	4.839,92	4.982,98	5.132,47	5.286,44
5	5.222,16	5.378,83	5.540,19	5.706,40	5.877,59
6	5.782,75	5.956,23	6.134,92	6.318,97	6.508,53

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F 1	7.896,03	8.132,72	8.376,89	8.628,03	8.886,65	9.153,24	9.428,30	9.710,83
F 2	8.761,57	9.024,68	9.295,25	9.574,30	9.861,50	10.157,31	10.462,26	10.775,69
F 3	9.428,30	9.711,33	10.002,34	10.302,81	10.611,75	10.930,17	11.258,05	11.595,89

A partire dal 2010 sarà pari agli importi risultanti dalle tabelle sopra riportate per livello e per classe di anzianità, oltre al consolidamento del 10% della parte variabile dell'anno precedente prevista dal punto 2), con riferimento all'art. 12, punto 2) (A) del CIA della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni.

Tale premio sarà considerato a tutti gli effetti, tranne che per il conteggio del compenso per il lavoro straordinario, facente parte della retribuzione.

Alla mensilità di Settembre di ogni anno sarà fatto riferimento per stabilire il livello e la classe validi per la determinazione dell'importo spettante.

Ai lavoratori assunti o cessati in corso d'anno, il premio aziendale di produttività fisso compete in misura proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno fruiscono di aspettative, compresa l'aspettativa post-partum prevista dal D.lgs. del 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e/o integrazioni, il premio di cui al presente punto 1) sarà ridotto proporzionalmente.

2) PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' VARIABILE

A far tempo dal 2010, ai dipendenti destinatari del presente C.I.A. sarà corrisposta annualmente, nel mese di luglio, una somma a titolo di premio aziendale di produttività variabile di importo pari a quella che spetta ai Dipendenti della Società Reale Mutua di Assicurazioni di pari livello e classe di anzianità, ai sensi dell'art. 12, punto 2) (A) e (B), del C.I.A. della Società Reale Mutua di Assicurazioni.

Il premio aziendale di produttività variabile spetta in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno precedente a quello di corresponsione.

Ai lavoratori che nel corso del suddetto anno sono stati assunti, sono cessati, o hanno fruito di aspettative, compresa l'aspettativa post - partum prevista dal D.lgs. del 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e/o integrazioni, il premio variabile viene pertanto ridotto proporzionalmente.

Nel caso in cui nell'anno di riferimento la prestazione lavorativa si sia svolta con orario a tempo parziale, il premio variabile viene ridotto nella stessa misura prevista per la retribuzione.

Si fa riferimento alla mensilità di Dicembre dell'anno precedente a quello di corresponsione per stabilire il livello e la classe validi per la determinazione dell'importo spettante.

Il premio aziendale di produttività variabile non costituisce base imponibile agli effetti degli istituti contrattuali e di legge, tranne che per il calcolo dell'accantonamento del T.F.R.

Nell'anno 2010 gli importi del premio aziendale di produttività fisso previsto dal precedente punto 1) vengono incrementati del 10% dell'importo corrisposto nell'anno 2009 a titolo di premio di produttività variabile, sulla base di quanto previsto dal CIA 20/1/2006 della Società Reale Mutua di Assicurazioni.

A far tempo dal 2011, gli importi del premio aziendale di produttività fisso previsto dal precedente punto 1) vengono incrementati del 10% degli importi indicati nelle tabelle A), B), C) o D) utilizzate per la corresponsione della componente (A) del premio aziendale di produttività variabile dell'anno precedente, sulla base di quanto previsto dal CIA 2/12/2009 della Società Reale Mutua di Assicurazioni.

NORMA TRANSITORIA

Al personale in servizio alla data di firma del presente C.I.A., che abbia superato il periodo di prova ed a cui si applica il vigente C.C.N.L., viene corrisposta nel mese di dicembre 2009 una erogazione straordinaria, secondo gli importi risultanti dalla seguente tabella. Tale erogazione spetta in proporzione al periodo di servizio prestato nel 2009; si fa riferimento alla mensilità di dicembre 2009 per stabilire il livello e la classe validi per la determinazione dell'importo spettante.

EROGAZIONE STRAORDINARIA 2009

Livello	Classi				
	1 - 2	3 - 4	5 - 6 - 7	8 - 9 - 10	11 - 12 - 13
1	523,95	539,67	555,86	572,53	589,71
2	523,95	539,67	555,86	572,53	589,71
3	591,85	609,61	627,89	646,73	666,13
4	660,10	679,90	700,00	721,00	742,63
5	733,60	755,61	778,28	801,62	825,67
6	812,35	836,72	861,82	887,68	914,31

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F 1	1.053,15	1.084,74	1.117,29	1.150,81	1.185,33	1.220,89	1.257,52	1.295,24
F 2	1.168,65	1.203,71	1.239,82	1.277,02	1.315,33	1.354,79	1.395,43	1.437,29
F 3	1.257,55	1.295,28	1.334,13	1.374,16	1.415,38	1.457,85	1.501,58	1.546,63

TABELLE PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITÀ VARIABILE CIA REALE MUTUA 2/12/2009

Art. 13

Con riferimento a quanto previsto al punto 2) del precedente articolo, le parti convengono di riportare di seguito le tabelle del premio di produttività variabile estratte dal CIA Reale Mutua firmato in pari data:

Componente (A) – incremento premi

TABELLA – A

Livello	Classi				
	1 - 2	3 - 4	5 - 6 - 7	8 - 9 - 10	11 - 12 - 13
1	376,00	388,00	399,00	411,00	423,00
2	376,00	388,00	399,00	411,00	423,00
3	425,00	438,00	451,00	464,00	478,00
4	474,00	488,00	502,00	518,00	533,00
5	527,00	542,00	559,00	575,00	593,00
6	583,00	601,00	619,00	637,00	656,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F 1	756,00	778,00	802,00	826,00	851,00	876,00	902,00	929,00
F 2	839,00	864,00	890,00	916,00	944,00	972,00	1.001,00	1.031,00
F 3	902,00	929,00	957,00	986,00	1.016,00	1.046,00	1.077,00	1.110,00

TABELLA – B

Livello	Classi				
	1 - 2	3 - 4	5 - 6 - 7	8 - 9 - 10	11 - 12 - 13
1	461,00	475,00	489,00	504,00	519,00
2	461,00	475,00	489,00	504,00	519,00
3	520,00	536,00	552,00	569,00	586,00
4	580,00	598,00	615,00	634,00	653,00
5	645,00	664,00	684,00	705,00	726,00
6	714,00	736,00	758,00	780,00	804,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F 1	926,00	954,00	982,00	1.012,00	1.042,00	1.073,00	1.105,00	1.138,00
F 2	1.027,00	1.058,00	1.090,00	1.122,00	1.156,00	1.191,00	1.226,00	1.263,00
F 3	1.105,00	1.138,00	1.173,00	1.208,00	1.244,00	1.281,00	1.320,00	1.359,00

TABELLA - C

Livello	Classi				
	1 - 2	3 - 4	5 - 6 - 7	8 - 9 - 10	11 - 12 - 13
1	544,00	560,00	577,00	594,00	612,00
2	544,00	560,00	577,00	594,00	612,00
3	614,00	633,00	652,00	671,00	691,00
4	685,00	706,00	726,00	748,00	771,00
5	761,00	784,00	808,00	832,00	857,00
6	843,00	868,00	894,00	921,00	949,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F 1	1.093,00	1.126,00	1.159,00	1.194,00	1.230,00	1.267,00	1.305,00	1.344,00
F 2	1.213,00	1.249,00	1.286,00	1.325,00	1.365,00	1.406,00	1.448,00	1.491,00
F 3	1.305,00	1.344,00	1.384,00	1.426,00	1.468,00	1.512,00	1.558,00	1.605,00

TABELLA - D

Livello	Classi				
	1 - 2	3 - 4	5 - 6 - 7	8 - 9 - 10	11 - 12 - 13
1	627,00	646,00	665,00	685,00	706,00
2	627,00	646,00	665,00	685,00	706,00
3	708,00	729,00	751,00	774,00	797,00
4	790,00	813,00	837,00	863,00	888,00
5	878,00	904,00	931,00	959,00	988,00
6	972,00	1.001,00	1.031,00	1.062,00	1.094,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F 1	1.260,00	1.298,00	1.336,00	1.377,00	1.418,00	1.460,00	1.504,00	1.549,00
F 2	1.398,00	1.440,00	1.483,00	1.527,00	1.573,00	1.620,00	1.669,00	1.719,00
F 3	1.504,00	1.549,00	1.596,00	1.644,00	1.693,00	1.744,00	1.796,00	1.850,00

Componente (B) – utile/Dipendenti

IMPORTO MINIMO € 42,00 (4° livello – 7ª classe)

Livello	Classi				
	1 - 2	3 - 4	5 - 6 - 7	8 - 9 - 10	11 - 12 - 13
1	32,00	33,00	34,00	35,00	36,00
2	32,00	33,00	34,00	35,00	36,00
3	36,00	37,00	38,00	39,00	40,00
4	40,00	41,00	42,00	44,00	45,00
5	45,00	46,00	47,00	49,00	50,00
6	49,00	51,00	52,00	54,00	55,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F 1	64,00	66,00	68,00	70,00	72,00	74,00	76,00	78,00
F 2	71,00	73,00	75,00	77,00	79,00	82,00	84,00	87,00
F 3	76,00	78,00	81,00	83,00	85,00	88,00	91,00	93,00

IMPORTO MASSIMO € 1.300,00 (4° livello – 7ª classe)

Livello	Classi				
	1 - 2	3 - 4	5 - 6 - 7	8 - 9 - 10	11 - 12 - 13
1	974,00	1.003,00	1.033,00	1.064,00	1.096,00
2	974,00	1.003,00	1.033,00	1.064,00	1.096,00
3	1.100,00	1.133,00	1.167,00	1.202,00	1.238,00
4	1.226,00	1.263,00	1.300,00	1.339,00	1.380,00
5	1.363,00	1.404,00	1.446,00	1.489,00	1.534,00
6	1.509,00	1.554,00	1.601,00	1.649,00	1.698,00

Classi	1	2	3	4	5	6	7	8
Livello								
F 1	1.956,00	2.015,00	2.075,00	2.138,00	2.202,00	2.268,00	2.336,00	2.406,00
F 2	2.171,00	2.236,00	2.303,00	2.372,00	2.443,00	2.517,00	2.592,00	2.670,00
F 3	2.336,00	2.406,00	2.478,00	2.552,00	2.629,00	2.708,00	2.789,00	2.873,00

TRATTAMENTO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART. 14

Al fine di garantire ai Dipendenti il trattamento di previdenza complementare previsto dall'articolo 83 e Allegato 19 del vigente CCNL, in conformità al D. Lgs. n. 252/05 e successive modifiche e integrazioni, è data facoltà ai Dipendenti di aderire al Fondo Pensione Aperto Teseo di Reale Mutua.

Il trattamento di previdenza complementare di cui sopra è così regolamentato:

- 1) **Destinatari:** i Dipendenti non Dirigenti, il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente CCNL ANIA e assunti a tempo indeterminato (di seguito «Dipendenti»), che abbiano superato il periodo di prova e che aderiscano volontariamente.

- 2) **Scopo:** attuare per i Dipendenti un trattamento di previdenza complementare ai sensi del D. Lgs. n. 252/05 e successive modifiche e integrazioni, garantendo agli stessi per il momento in cui lasceranno il servizio avendo maturato il diritto al percepimento della pensione di vecchiaia, di anzianità o di invalidità a carico dell'I.N.P.S., l'erogazione di una rendita vitalizia e/o di un capitale, con le modalità e nei limiti stabiliti dal sopracitato Decreto Legislativo.
- 3) **Adesione:** l'adesione avviene su base volontaria, con effetto dalla data di ricevimento della richiesta. All'atto dell'adesione devono essere indicate la misura del versamento e l'eventuale opzione relativa al TFR secondo quanto indicato al successivo punto 6). La misura del versamento e/o l'eventuale opzione relativa al TFR rimarranno valide sino a diversa comunicazione del Dipendente, comunicazione che potrà essere presentata entro il 15/1 di ogni anno, con effetto dall'1/1 dello stesso anno.
- 4) **Contribuzione della Società:** la Società contribuisce al finanziamento del Fondo Pensione mediante versamento, a favore di ciascun Dipendente che vi abbia aderito, una volta all'anno, al 1° Aprile, di una somma pari al 4,5% (4,75% dal 2010) delle voci retributive indicate al punto 8 dell'Allegato 19 del vigente CCNL.
- 5) **Contribuzione del Dipendente:** ogni Dipendente per il quale la Società versi il contributo di cui sopra è soggetto a un contributo obbligatorio pari a una delle seguenti aliquote, a sua scelta: 0,5%; 1%; 1,5%; 2%; 3%; 4%.
 Detta aliquota sarà applicata alla stessa retribuzione annua indicata al precedente punto 4).
 La Società provvederà a trattenere tale contributo del Dipendente, in un'unica soluzione, dallo stipendio del mese di Marzo e a trasferirlo al Fondo Pensione contestualmente con il proprio versamento.
 Il Dipendente «vecchio iscritto» ai sensi del Decreto Legislativo n. 124/1993 potrà prelevare un importo lordo corrispondente al suo contributo annuo dal TFR maturato al mese precedente, secondo il disposto dell'articolo 1 della Legge 29/5/1982 n. 297.
- 6) **Quote annue di TFR.**
 - a) I Dipendenti «vecchi iscritti» ai sensi del Decreto Legislativo n. 124/1993 e successive modifiche e integrazioni potranno inoltre destinare al Fondo un quota dell'accantonamento annuale del TFR per un importo uguale a quello versato dalla Società; qualora il TFR maturato nell'anno risultasse inferiore al predetto contributo, esso sarà integralmente destinato al Fondo.
 - b) I Dipendenti «nuovi iscritti» ai sensi del Decreto Legislativo n. 124/1993 e successive modifiche e integrazioni, con esclusione di quelli di cui al 3° comma dell'art. 8 del D. Lgs. n. 124/1993 (cosiddetti «lavoratori di prima occupazione»), dovranno contribuire inoltre al Fondo Pensione mediante la destinazione di una quota dell'accantonamento annuale del TFR per un importo pari alla metà della somma del contributo a carico della Società e di quello a loro carico. Qualora il TFR maturato nell'anno risultasse inferiore al predetto contributo, esso sarà integralmente destinato alla previdenza complementare.
 - c) I Dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 3 dell'art. 8 del D.lgs. 21 Aprile 1993 n. 124, e successive modifiche e integrazioni, (cosiddetti «lavoratori di prima occupazione») dovranno contribuire invece con l'integrale destinazione alla previdenza complementare degli accantonamenti annuali al TFR.

La Società provvederà a trasferire al Fondo Pensione le quote annue di TFR, secondo quanto sopra indicato, in unica soluzione entro il 31/12 dell'anno.

Le Parti si danno atto che, a far tempo dal 1° gennaio 2007, in materia di conferimento del TFR alla previdenza complementare vale quanto previsto dal D.Lgs. 252/05.

Per i Dipendenti assunti in corso d'anno, il versamento della Società sarà commisurato ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio e sarà effettuato, congiuntamente al versamento del contributo trattenuto al Dipendente (anch'esso commisurato ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato) e all'eventuale trasferimento della quota annua di TFR destinata al Fondo, entro il 31/12 dell'anno.

Per i Dipendenti cessati in corso d'anno, i versamenti della Società e del Dipendente saranno commisurati ad un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato. In caso di cessazione successiva al versamento, la quota della Società eventualmente eccedente il rateo sopra indicato sarà recuperata dalla Società stessa sulle competenze comunque spettanti per la cessazione del rapporto.

Per i Dipendenti in aspettativa, o assenti per qualunque causa senza diritto a retribuzione, alla data del prelievo del contributo:

- in caso di assenza di durata determinata e conosciuta all'epoca del versamento, i contributi della Società e del Dipendente saranno ridotti in misura proporzionale ai mesi di mancata retribuzione (le frazioni di mese saranno detratte come mesi interi);
- in caso di assenza intervenuta successivamente all'epoca del versamento, o di durata diversa da quella precedentemente prevista, saranno effettuati i necessari conguagli in riferimento ai

mesi interi di servizio, sia per la Società sia per il Dipendente, in occasione del versamento dell'anno successivo;

- in caso di assenza prevista per l'intero anno, non si procederà ad alcuna contribuzione, né da parte della Società né da parte del Dipendente.

L'astensione obbligatoria dal lavoro per la tutela di legge delle lavoratrici madri è equiparata, agli effetti del presente punto, al servizio effettivamente prestato.

Il contributo della Società, in caso di eventuale non adesione individuale, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

Qualora norme di legge o di contratto rendessero obbligatoria la costituzione di Trattamenti Previdenziali analoghi a quello di cui al presente Accordo integrativo, gli obblighi di versamento della Società non subiranno alcun automatico incremento.

“CASSA DI ASSISTENZA DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO REALE MUTUA”

Art. 15

A) Personale amministrativo Inquadrato nelle aree professionali A sez. B), B-C-D-E e personale di cui alla parte seconda del vigente C.C.N.L.

Attraverso la stipula di apposita convenzione assicurativa, la “Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua” garantisce al Dipendente che vi aderisce una copertura malattie, anche a favore dei suoi familiari, alle condizioni indicate nell' Allegato D/1 del presente contratto.

Il contributo annuo dovuto dal Dipendente verrà trattenuto sulla retribuzione e sarà pari a quello risultante dalla seguente tabella (tributi erariali esclusi):

- per il Dipendente:	€	61,97;
- per il Dipendente più 1 familiare assicurato:	€	247,90;
- per il Dipendente più 2 familiari assicurati:	€	377,01;
- per il Dipendente più 3 familiari assicurati:	€	475,14;
- per il Dipendente più 4 familiari assicurati:	€	547,44;
- per il Dipendente più 5 familiari assicurati:	€	601,67.

Per i casi di ingresso in polizza avvenuti nel corso del 1° semestre dell'anno, il contributo è dovuto per intero ed i massimali previsti sono riconosciuti per intero.

Per i casi di ingresso in polizza avvenuti nel corso del 2° semestre dell'anno, il contributo dovuto e i massimali garantiti sono ridotti al 50%.

La decorrenza è stabilita dalla data di firma del presente C.I.A. per le prestazioni ai Dipendenti e ai familiari.

Inoltre, resta convenuto quanto segue:

- 1) Il personale già iscritto alla Cassa con la copertura prevista dal precedente C.I.A. 24/2/2006 senza estensione della garanzia ai familiari fruisce automaticamente delle nuove garanzie dalla data di firma del presente C.I.A., senza nuova comunicazione di adesione.
- 2) Il personale già iscritto alla Cassa con la copertura prevista dal precedente C.I.A. 24/2/2006 con estensione della garanzia ai familiari verrà automaticamente inserito nella nuova polizza, salvo diversa comunicazione scritta che dovrà pervenire alla Direzione Risorse Umane entro 90 giorni dalla firma del presente C.I.A. e che farà comunque cessare la garanzia alla data di ricezione.
- 3) Il personale che non aveva aderito alla Cassa per la copertura di cui al precedente C.I.A. 24/2/2006 potrà comunicare la sua adesione alle nuove condizioni entro 90 giorni dalla firma del presente C.I.A.
La copertura decorrerà dalla data dell'adesione.
- 4) Il personale in servizio che, avendone diritto, non abbia precedentemente aderito alla Cassa di Assistenza potrà aderire con comunicazione scritta che dovrà pervenire alla Direzione Risorse Umane entro il 31/12 di ogni anno, con decorrenza delle garanzie dal 1/1 dell'anno successivo.

- 5) Il personale neo-assunto che abbia superato il periodo di prova potrà dare la sua adesione entro 90 giorni dalla data di conferma in servizio.
L' iscritto che costituisce un nuovo nucleo familiare può inserirlo in garanzia entro 90 giorni dal matrimonio.
- 6) Il personale cessato dal servizio per aver conseguito il diritto al percepimento non differito della pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità a carico dell'I.N.P.S. sarà tenuto al versamento dell'intero contributo annuo di cui sopra e avrà diritto alla garanzia intera sino alla scadenza annua prevista.
- 7) Il personale cessato dal servizio per cause diverse da quella indicata al punto 6) sarà tenuto al versamento dell'intero contributo annuo di cui sopra, con scadenza della garanzia alla data della cessazione del rapporto di lavoro.

B) Personale inquadrato nell'Area professionale A - sez. A) - Funzionari

Attraverso la stipula di apposita convenzione assicurativa, la "Cassa di Assistenza dei Dipendenti del Gruppo Reale Mutua" garantisce al Funzionario che vi aderisce una copertura malattie, anche a favore dei suoi familiari, alle condizioni indicate nell' Allegato D/2 del presente contratto, e che sostituisce le prestazioni stabilite dall'accordo per l'assistenza sanitaria dei Funzionari contenuto nel vigente C.C.N.L.

Il contributo a carico del Funzionario verrà trattenuto sulla retribuzione e sarà pari a quello risultante dalla seguente tabella (tributi erariali esclusi):

TABELLA DEI CONTRIBUTI

	A) Contr.annuo per tutte le garanzie escluse prestazioni odontoiatriche	B) Contrib. per sole prest. odontoiatriche		
		Adesione anno 2009	Adesione anno 2010	Adesione anno 2011
Per il funzionario	7,75	23,25 (7,75 x 3)	15,5 (7,75 x 2)	7,75 (7,75 x 1)
Per ogni familiare a carico	7,75	23,25 (7,75 x 3)	15,5 (7,75 x 2)	7,75 (7,75 x 1)
Per il coniuge a carico ex art.3, 2°c. Accordo Naz. Assistenza Funz. ovvero punto A1, 1°c. All.G2	33,57	100,71 (33,57 x 3)	67,14 (33,57 x 2)	33,57 (33,57 x 1)
Per il coniuge non a carico	82,63	247,89 (82,63 x 3)	165,26 (82,63 x 2)	82,63 (82,63 x 1)
Per ogni figlio non a carico e convivente	82,63	247,89 (82,63 x 3)	165,26 (82,63 x 2)	82,63 (82,63 x 1)
Per ogni figlio di cui al punto A2 ult.c. All.G2	82,63	247,89 (82,63 x 3)	165,26 (82,63 x 2)	82,63 (82,63 x 1)

I contributi sopra esposti, con riferimento alla garanzia per prestazioni odontoiatriche, sono comunque dovuti e saranno addebitati in rate annue di importo costante. In caso di uscita anticipata dell'iscritto rispetto alla scadenza finale della copertura assicurativa i contributi ancora dovuti saranno comunque trattenuti dalla Società.

Per i figli neonati il contributo dell'anno è dovuto solo qualora la nascita avvenga entro il 31/8.

Il personale promosso nell'Area Professionale A – Sez.A) - Funzionari in corso dell'anno fruisce, per il complesso delle garanzie, dell'intero massimale previsto per l'annualità o per la restante durata

contrattuale.

Il contributo relativo alle prestazioni odontoiatriche viene applicato per intero; il contributo relativo alle altre garanzie si applica pro rata.

La decorrenza è stabilita dalla data di firma del presente CIA.

Inoltre resta convenuto quanto segue:

- 1) Il personale già iscritto alla Cassa con la copertura prevista dal precedente C.I.A. 24/2/2006 fruisce automaticamente delle nuove garanzie (anche per gli eventuali familiari già in copertura), salvo diversa comunicazione scritta che dovrà pervenire alla Direzione Risorse Umane entro 90 giorni dalla firma del presente C.I.A. e che farà comunque cessare la garanzia alla data di ricezione.
- 2) Il personale che non aveva aderito alla Cassa per la copertura di cui al precedente C.I.A. 24/2/2006 potrà comunicare la sua adesione alle nuove condizioni entro 90 giorni dalla firma del presente C.I.A. La copertura decorrerà dalla data dell'adesione.
- 3) Il personale neo-assunto o di nuovo inserimento nell'Area Professionale A – Sez.A) - Funzionari potrà dare la sua adesione entro 90 giorni dalla data di assunzione o di acquisizione della qualifica di Funzionario. L'adesione farà contemporaneamente cessare la garanzia prestata alle condizioni previste all'Allegato D/1. In mancanza di adesione, le prestazioni eccedenti quelle previste dall'Accordo per l'Assistenza Malattia dei Funzionari contenute nel vigente C.C.N.L. non sono operanti.
Il Funzionario che costituisce un nuovo nucleo familiare può inserirlo in garanzia entro 90 giorni dal matrimonio.
- 4) Il personale cessato dal servizio per aver conseguito il diritto al percepimento non differito della pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità a carico dell'I.N.P.S. sarà tenuto al versamento dell'intero contributo annuo riferito a tutte le garanzie ad eccezione delle prestazioni odontoiatriche (lett. a della tabella di cui al presente articolo) e dell'intero contributo per le prestazioni odontoiatriche sino alla scadenza del 31/12/2011 (lett. b della tabella di cui al presente articolo) ed avrà diritto alla garanzia intera sino al 31/12 dell'anno di cessazione. Con decorrenza 1/1/2010 la garanzia biennale di cui all'art. 10 dell'Allegato 5 del vigente CCNL si intende elevata di un ulteriore anno, per un totale di tre anni successivi alla data di cessazione.
- 5) Il personale cessato dal servizio per cause diverse da quelle indicate al punto 4) sarà tenuto al versamento dell'intero contributo annuo riferito a tutte le garanzie ad eccezione delle prestazioni odontoiatriche (lett. a della tabella di cui al presente articolo) e dell'intero contributo per le prestazioni odontoiatriche sino alla scadenza del 31/12/2011 (lett. b della tabella di cui al presente articolo), con scadenza della garanzia alla data della cessazione del rapporto di lavoro.

NOTA A VERBALE

Qualora le adesioni dei Dipendenti scendano al di sotto del 50%, le parti convengono di incontrarsi per stabilire tempi e modalità per l'eliminazione delle coperture di cui al presente articolo.

POLIZZE DIPENDENTI

Art. 16

A) Rami Elementari

Le polizze personali del Dipendente e dei familiari conviventi - con esclusione delle polizze dei Rami Credito/Cauzione/Trasporti - potranno essere appoggiate all'Agenzia 259 della Società Reale Mutua di Assicurazioni alle seguenti condizioni:

- durata massima annuale tacitamente rinnovabile;
- applicazione delle condizioni e tariffe praticate alla migliore clientela;
- applicazione dei dovuti tributi erariali;
- non corresponsione di alcun corrispettivo provvigionale e di incasso;
- in caso di surroga condizioni di tariffa invariate fino alla scadenza annua successiva.

Saranno inoltre escluse dalle sopra citate condizioni le polizze relative ad attività agricole, commerciali, artigianali, industriali e professionali.

B) Ramo Vita

Viene data ai Dipendenti e ai familiari conviventi la possibilità di stipulare polizze previdenziali Vita o di capitalizzazione, utilizzando i premi puri di tariffa.

Per le polizze di cui sopra l'eventuale aliquota di partecipazione al rendimento sarà la migliore autorizzata per i Dipendenti e l'eventuale commissione di rivalutazione non potrà essere superiore allo 0,20%.

E' prevista inoltre la possibilità di stipulare polizze di Ramo I utilizzando i premi puri di tariffa e applicando l'eventuale commissione di rivalutazione non superiore allo 0,20%.

E' data facoltà all'Assicurato di riscattare la polizza secondo le condizioni fissate per ogni singola forma tariffaria, tenendo presente che in nessun caso il valore di riscatto potrà essere superiore alla riserva matematica.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro del Dipendente per causa diversa dalla quiescenza, le polizze del Dipendente e dei familiari conviventi rimarranno in vigore senza le agevolazioni relative alla tassazione a premio puro di tariffa ed alla misura della rivalutazione.

Le parti si incontreranno qualora dovessero essere commercializzati nuovi prodotti che prevedano costi di gestione calcolati con modalità diverse da quelle sopra indicate.

RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO

Art. 17

Ai lavoratori che, per ragioni di servizio, usano l'autovettura viene corrisposto - per ogni chilometro percorso - un rimborso spese pari a:

- € 0,54 per percorrenze chilometriche annue fino a 10.000 Km;
- € 0,47 per percorrenze chilometriche annue oltre i 10.000 Km.

Gli importi dei costi chilometrici presi in considerazione sono quelli indicati dalla pubblicazione "*Costi chilometrici d'esercizio di alcuni tipi di autovetture e motoveicoli*" edita dall'A.C.I., Roma, ottobre 2009 - Sezione "*costi analitici di esercizio per modelli a gasolio in produzione*" con riferimento al "*calcolo dei costi totali per fasce di percorrenza annua*" dei seguenti autoveicoli:

- FIAT IDEA 1.6/16V-MJT, 120CV, per percorrenze fino a 10.000 Km;
- ALFA 159, 1.9 JTDM, 120CV-SPORTWAGON per percorrenze superiori ai 10.000 Km

Nel caso venisse a cessare la produzione di detti veicoli, si farà riferimento a vetture FIAT di pari cilindrata e caratteristiche.

Qualora, successivamente a detta data, gli importi di cui al precedente comma risultino variati, in aumento od in diminuzione, in misura superiore al 2% i rimborsi verranno di conseguenza aumentati o diminuiti con decorrenza dalla data di determinazione dei costi di esercizio effettuata dalla pubblicazione sopra indicata.

Le trasferte per ragioni di servizio del personale interno dovranno essere effettuate utilizzando i mezzi pubblici di trasporto; l'uso della autovettura è ammesso su specifica autorizzazione della Società.

Il pedaggio autostradale sarà rimborsato a parte.

TRATTAMENTO DEI LAVORATORI IN TRASFERTA

Art. 18

Rimborsi spese

A tutti i lavoratori inviati in trasferta, ovvero in missione, fuori dal Comune ove è fissata la loro sede di servizio compete il rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute e documentate nei termini in atto e con le modalità già in uso.

In caso di utilizzo di treni della linea Alta Velocità con percorrenza non superiore a 250 Km saranno rimborsate solo le spese di viaggio in seconda classe.

A tutti i lavoratori inviati in trasferta od in missione viene riconosciuto un importo di € 46,48 (€ 48,00 dall'1/1/2010) per ogni pernottamento comprovato.

BUONI PASTO

Art. 19

Le parti convengono che la corresponsione del buono pasto avviene con le seguenti modalità:

- a) al **personale amministrativo degli Uffici periferici** (tali intendendosi quelli non ubicati nei locali della sede di Via Corte D'Appello 11 ed il cui orario di lavoro è distribuito secondo quanto indicato alla lettera a) del punto 1 dell'art. 101 del vigente C.C.N.L.) un "buono pasto" di € 9,00 comprensivo di quanto previsto dall'art. 102 del vigente C.C.N.L., per ogni giornata intera di effettiva presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì; il presente "buono pasto" verrà automaticamente aumentato di un importo pari all'eventuale incremento previsto al medesimo titolo da futuri C.C.N.L.;
- b) al **personale amministrativo degli Uffici di Sede di Via Corte d'Appello 11** (il cui orario di lavoro è distribuito secondo quanto indicato alla lettera a) del punto 1 dell'art. 101 del vigente C.C.N.L.) a far tempo dall'1/1/2010 un "buono pasto" di € 4,60 (€ 4,80 dall'1/1/2011) comprensivo di quanto previsto dall'art. 102 del vigente C.C.N.L., per ogni giornata di effettiva presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì; il presente "buono pasto" verrà automaticamente aumentato di un importo pari all'eventuale incremento previsto al medesimo titolo da futuri C.C.N.L..

I "buoni pasto" di cui al presente articolo non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili o convertibili in denaro, né saranno erogati in ogni caso di assenza per qualsiasi motivo (ferie, aspettative, trasferte o missioni, astensione per maternità, malattia, infortunio, festività, etc.).

Il "buono pasto" non verrà computato, ad alcun titolo, agli effetti della determinazione della retribuzione e non spetterà, in alcun caso, al personale con orario di lavoro a tempo parziale.

POLIZZA KASKO FUNZIONARI

Art. 20

In considerazione dei compiti loro assegnati e del fatto che agli stessi è richiesto di utilizzare la propria autovettura per ragioni di servizio, i Dipendenti inquadrati nell'Area Professionale A - Sez.A) - Funzionari possono stipulare con la Società Reale Mutua di Assicurazioni polizze Kasko alle seguenti condizioni:

- é assicurabile la sola autovettura normalmente usata per servizio (anche se intestata al coniuge o ad un ascendente o discendente, purché indicato in polizza) alle condizioni in vigore per la Società, salvo quanto sotto previsto;
- la garanzia viene prestata a valore intero, con una franchigia di € 77,47 per ogni sinistro;
- il premio è pari all'1,20 per mille sul capitale (col minimo di € 15,49 annue) - tributi erariali compresi - per qualsiasi tipo di autovettura e sarà pagato mediante trattenuta sullo stipendio in 14 mensilità;
- la Società deroga alle condizioni di inassicurabilità per vetustà del veicolo e non applica il degrado per i primi due anni dall'immatricolazione dell'autovettura.

In caso di temporanea indisponibilità dell'autovettura di proprietà, nonché in attesa della voltura, il lavoratore esterno può assicurare, in sostituzione della propria e per un periodo di tempo non superiore a 6 mesi, un'autovettura intestata ad altra persona.

Il Funzionario può assicurare, alle stesse condizioni, due ulteriori autovetture, purché intestate a se stesso o ad una persona facente parte del suo nucleo familiare.

Inoltre, in caso di attivazione della polizza Kasko in occasione di servizio da parte del Funzionario e solo per la collisione con veicolo identificato non si applica la franchigia di € 77,47 di cui al presente articolo.

PRESTITO PER ACQUISTO AUTO FUNZIONARI

Art. 21

In considerazione dei compiti loro assegnati e del fatto che agli stessi è richiesto di utilizzare la propria autovettura per ragioni di servizio, tutti i Dipendenti inquadrati nell'Area Professionale A – Sez.A) - Funzionari possono richiedere prestiti, ciascuno fino ad un massimo di € 25.000,00 per l'acquisto dell'auto, nel limite della spesa effettivamente sostenuta, con le seguenti regole:

- a) il prestito sarà restituito in 36, 48 o 60 rate mensili da trattenere sugli emolumenti a partire dal mese successivo a quello della concessione;
- b) il prestito richiesto la prima volta dopo la nomina a funzionario sarà restituito senza interessi;
- c) i prestiti successivi saranno concessi, a condizione che i precedenti siano stati interamente rimborsati; con riferimento a ciascun prestito, i primi € 15.000,00 saranno restituiti senza interessi, la parte restante sarà restituita ad un interesse annuo pari al 50% del T.U.R. in vigore al momento della concessione;
- d) la copertura assicurativa per furto e incendio dell'autovettura sarà gratuita per la quota corrispondente al prestito concesso.

L'interesse sarà trattenuto sulle doppie mensilità di Giugno e di Dicembre di ogni anno.

Nel caso in cui l'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto risultasse insufficiente quale garanzia del prestito, l'interessato potrà accedere al prestito stesso mediante fideiussione bancaria od altra adeguata garanzia con l'obbligo di stipulare una polizza Incendio - Furti per capitali congrui vincolata a favore della Società.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni del Dipendente, non determinate da pensionamento I.N.P.S., la restituzione della parte residua del prestito eventualmente in corso dovrà essere effettuata contestualmente alla cessazione del rapporto stesso.

PRESTITO PER GRAVI MOTIVI E PRESTITO PER RISTRUTTURAZIONE ALLOGGIO

Art. 21 bis

Le parti convengono che sono stanziati due fondi da destinare a prestiti al personale secondo le regole di seguito riportate:

1) PRESTITO PER GRAVI MOTIVI

- Fondo stanziato: € 25.000,00 all'anno; le somme non utilizzate nell'anno sono riportate nell'esercizio successivo;
- Importo individuale massimo ottenibile: € 8.000,00;
- Motivi: documentato grave motivo personale e/o di famiglia, o documentato evento di carattere straordinario, comportanti momentanea difficoltà economica del Dipendente.

2) PRESTITO PER RISTRUTTURAZIONE ALLOGGIO

- Fondo stanziato: € 50.000,00 all'anno; le somme non utilizzate nell'anno sono riportate nell'esercizio successivo;
- Importo individuale massimo ottenibile: € 15.000,00;
- Motivi: ristrutturazione della prima casa di abitazione in proprietà, in locazione o comodato gratuito, in cui il Dipendente risiede;
- Documentazione da presentare: certificato di residenza, documentazione della spesa: preventivo al momento della richiesta del prestito e fattura a lavori eseguiti.

Potranno accedere ai predetti prestiti i Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, che, al momento della presentazione della domanda, abbiano maturato almeno due anni di effettivo servizio. Nel computo degli anni di effettivo servizio sono inclusi gli eventuali periodi prestatati alle dipendenze delle Società del Gruppo, anche con contratto a tempo determinato.

Le parti convengono di avvalersi della Commissione costituita presso la Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni ai sensi dell'art. 21 B) del CIA 2/12/2009.

La domanda, corredata di tutta la documentazione, dovrà essere presentata per iscritto alla Società, che, per il tramite della Direzione Risorse Umane della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni/Ufficio Amministrazione, provvederà a trasmetterla alla Commissione.

Le domande saranno esaminate in ordine cronologico di presentazione. L'erogazione, in caso di accoglimento della richiesta, avverrà nel termine massimo di trenta giorni.

Resta inoltre inteso che:

1. per la stessa tipologia di prestito, il Dipendente potrà avanzare una nuova richiesta solo a condizione che abbia estinto il prestito precedentemente ottenuto;
2. nel caso di coniugi/conviventi entrambi Dipendenti della Società solo uno di essi potrà avanzare la richiesta per la medesima tipologia di prestito;
3. il prestito sarà rimborsabile in 5 anni, mediante n. 60 rate mensili; l'interesse sarà trattenuto sulle doppie mensilità di Giugno e di Dicembre di ogni anno. In ogni caso la somma degli eventuali impegni finanziari in essere, comprensiva di altri prestiti presso la Società e/o cessioni/pignoramenti dello stipendio, non deve eccedere il 30% della retribuzione mensile, al netto degli oneri contributivi e fiscali del Dipendente;
4. il Dipendente potrà optare per un rimborso in tempi più brevi: in tale caso l'opzione dovrà essere precisata all'atto della richiesta (24, 36 o 48 rate);
5. il prestito sarà concesso ad un tasso fisso pari al T.U.R. di riferimento al momento della concessione;
6. il prestito sarà garantito dal TFR maturato al momento della richiesta; nel caso in cui il TFR risultasse insufficiente, l'interessato potrà accedere al prestito stesso mediante fideiussione bancaria o altra adeguata garanzia (ad esempio appendice di vincolo su polizza vita a capitale garantito);
7. in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la restituzione della parte residua del prestito eventualmente in corso dovrà essere effettuata contestualmente alla cessazione del rapporto stesso.

INFERMERIA

Art. 22

Le parti si danno atto che è disponibile un apposito locale adibito ad infermeria, debitamente attrezzato e dotato di quanto necessario a prestazioni urgenti di pronto soccorso e che è sempre in funzione una procedura di emergenza per la chiamata di ambulanze e il collegamento con le strutture ospedaliere più vicine.

INFORMAZIONE

Art. 23

Fermo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. e dal presente accordo, l'informazione alle R.S.A. sarà data anche:

- preventivamente in caso di significativi cambiamenti dell'organizzazione del lavoro ed organizzativi che coinvolgano categorie di lavoratori e/o in caso di introduzione di processi di innovazione tecnologica;
- semestralmente, sullo stato di applicazione degli artt. 98 e 99 del vigente C.C.N.L.;
- semestralmente, sullo stato di applicazione dell'art. 8 e dell'art. 10 del presente C.I.A.;
- trimestralmente, sullo stato di applicazione dell'art. 11 del presente C.I.A.;

In occasione dell'incontro previsto dall'art. 10 del vigente C.C.N.L. e ad integrazione di quanto ivi previsto, la Società fornirà il dato dei passaggi di livello e dei partecipanti ai corsi di formazione, suddivisi per sesso. In tale occasione fornirà altresì la situazione dei distacchi in essere da/preso altre Società del Gruppo.

Oltre a quanto previsto dal C.C.N.L. e dal presente C.I.A., la Società si impegna a tenere, almeno una volta l'anno, un incontro con tutti i Funzionari, nel corso del quale verrà esaminata la situazione produttiva e organizzativa della Società e il suo complessivo andamento.

PARI OPPORTUNITÀ

Art. 24

Le parti si danno reciprocamente atto che si recepiscono:

- l'allegato 15 del vigente C.C.N.L.;
- la legge 125/91;

e si impegnano, quando ne ricorreranno le condizioni, ad incontrarsi per concordare l'eventuale costituzione di una Commissione Aziendale per le Pari Opportunità.

COPERTURE VITA, INFORTUNI E IP MALATTIA

Art. 25

Polizza vita

Il Dipendente può aderire, a sua scelta, ad una delle due coperture vita sotto indicate:

- 1) Viene stipulata, con premio a carico della Società, su richiesta del Dipendente una polizza vita tale da assicurare, in caso di morte intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, la corresponsione di una somma pari a tre volte la retribuzione annua lorda con il minimo di € 70.000,00.

Tale impegno della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte del Dipendente, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

Le parti si danno atto che, a far tempo dall'1/1/2006, i beneficiari sono quelli indicati dal Dipendente nel modulo appositamente predisposto.

L'indicazione nel modulo deve comunque riguardare persone legate al lavoratore da rapporti di parentela, il coniuge non legalmente separato ovvero il convivente more uxorio ovvero persone al cui mantenimento il lavoratore contribuisca.

La somma da corrispondersi sarà distribuita tra i beneficiari in parti uguali.

La somma sopra indicata è soggetta a revisione percentuale in base alle variazioni del numero indice nazionale complessivo ISTAT (Bollettino Mensile di Statistica) del costo della vita, intervenute tra la data di rinnovo del presente C.I.A. ed il momento del sinistro.

Estensione della garanzia Vita ai casi di IP totale.

La previdenza Vita di cui sopra è estesa al caso di Invalidità Permanente totale.

Agli effetti di tale estensione viene considerato totalmente e permanentemente invalido il lavoratore cui l'I.N.P.S. abbia riconosciuto il diritto ai trattamenti di invalidità di cui agli artt. 1 o 2 della legge 12/6/1984 n. 222 e successive modificazioni e per il quale a causa dell'invalidità sia cessato il rapporto di lavoro con la Società.

Per i partecipanti non soggetti all'assicurazione obbligatoria presso l'I.N.P.S. o per quelli la cui posizione assicurativa presso il detto Istituto non presentasse i requisiti richiesti per la concessione di una pensione di invalidità, indipendentemente dalla sussistenza di un'invalidità, si applicheranno analogamente le norme previste per il riconoscimento della medesima da parte dell'I.N.P.S. L'esistenza dello stato di invalidità sarà accertata da un collegio arbitrale composto di 3 medici, scelti i primi 2 dalle parti, uno per ciascuna, ed il terzo d'accordo dai due primi nominati.

In mancanza di accordo, il terzo medico arbitro sarà nominato dal Presidente del Tribunale competente per la località di residenza dell'Assicurato, su richiesta della parte più diligente.

Contro il giudizio dato dai medici non è ammesso ricorso.

2) Viene stipulata, con premio a carico della Società, su richiesta del Dipendente una polizza vita tale da assicurare, in caso di morte intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, la corresponsione di una somma risultante dal seguente conteggio:

- a) una cifra pari a tre volte la retribuzione annua lorda con il minimo di € 70.000,00;
- b) € 50.000,00 per ogni familiare che figuri sullo stato di famiglia del Dipendente e che risulti a suo carico.

La cifra suddetta (punto b) viene comunque conteggiata:

- per ciascun figlio maggiorenne, purché non percettore di redditi maggiori di quelli stabiliti nel presente articolo per determinare le persone a carico;
- senza limiti di reddito, se riconosciuto permanentemente inabile al lavoro.

La cifra suddetta (punto b) viene aumentata a € 100.000,00 per ciascun figlio anche se non a carico e che non figuri sullo stato di famiglia, fino al compimento del decimo anno di età e a € 70.000,00 per ciascun figlio anche se non a carico e che non figuri sullo stato di famiglia di età compresa fra i 10 e 18 anni di età.

Gli altri familiari di cui sopra si considerano a carico del Dipendente qualora non percepiscano redditi maggiori di 2 volte quelli indicati dal T.U. sugli assegni familiari (T.U. 30/5/1955 n. 797) e successive modifiche ed integrazioni, ovvero siano lavoratori Dipendenti in cassa integrazione o in mobilità come definiti dalla legge 23/7/1991 n. 223.

Le parti si danno atto che, a far tempo dall'1/1/2006, il beneficiario di cui al punto a) e/o quelli di cui al punto b) devono essere indicati dal Dipendente nel modulo appositamente predisposto.

I familiari conteggiabili e beneficiari, secondo quanto previsto dal punto b), non potranno in ogni caso superare il numero di tre.

L'indicazione nel modulo deve comunque riguardare persone legate al lavoratore da rapporti di parentela, il coniuge non legalmente separato ovvero il convivente more uxorio ovvero persone al cui mantenimento il lavoratore contribuisca.

La somma da corrispondersi sarà distribuita tra i beneficiari per la quota a) in parti uguali e per la quota b) secondo l'importo per ciascuno conteggiato.

Tale impegno della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte del Dipendente, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

La somma sopra indicata è soggetta a revisione percentuale in base alle variazioni del numero indice nazionale complessivo ISTAT (Bollettino Mensile di Statistica) del costo della vita, intervenute tra la data di rinnovo del presente C.I.A. ed il momento del sinistro.

Estensione della garanzia Vita ai casi di I.P. totale.

La previdenza Vita di cui sopra è estesa al caso di Invalidità Permanente totale.

Agli effetti di tale estensione viene considerato totalmente e permanentemente invalido il lavoratore cui l'I.N.P.S. abbia riconosciuto il diritto ai trattamenti di invalidità di cui agli artt. 1 o 2 della legge 12/6/1984 n. 222 e successive modificazioni e per il quale a causa dell'invalidità sia cessato il rapporto di lavoro con la Società.

Per i partecipanti non soggetti all'assicurazione obbligatoria presso l'I.N.P.S. o per quelli la cui posizione assicurativa presso il detto Istituto non presentasse i requisiti richiesti per la concessione di una pensione di invalidità, indipendentemente dalla sussistenza di un'invalidità, si applicheranno analogamente le norme previste per il riconoscimento della medesima da parte dell'I.N.P.S. L'esistenza dello stato di invalidità sarà accertata da un collegio arbitrale composto di 3 medici, scelti i primi 2 dalle parti, uno per ciascuna, ed il terzo d'accordo dai due primi nominati.

In mancanza di accordo, il terzo medico arbitro sarà nominato dal Presidente del Tribunale competente per la località di residenza dell'Assicurato, su richiesta della parte più diligente.

Contro il giudizio dato dai medici non è ammesso ricorso.

Tale impegno della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte del Dipendente, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere

Polizze infortuni e IP da malattia

Viene stipulata, con premio a carico della Società, su richiesta del Dipendente una polizza Infortuni per i casi di morte e invalidità permanente in conseguenza di infortunio professionale ed extra professionale, i cui limiti di risarcimento sono così fissati:

- caso morte: 6 volte la retribuzione annua lorda (capitale massimo assicurato € 400.000,00);
- caso invalidità permanente: 7 volte la retribuzione annua lorda (capitale massimo assicurato: € 450.000,00).

La retribuzione è formata da tutte le voci ricorrenti come rilevabili dal libro paga ad eccezione dello straordinario.

Per gli infortuni professionali non è prevista alcuna franchigia; nel caso in cui il grado di invalidità permanente sia superiore al 60%, si liquida il 100%.

È prevista per gli infortuni extraprofessionali una franchigia del 3% che si annulla se il grado di invalidità permanente è superiore al 5%; nel caso in cui il grado di invalidità permanente sia superiore al 60%, si liquida il 100%.

La polizza in oggetto prevede:

- le "estensioni di garanzie" normalmente praticate dal mercato;
- l'estensione della garanzia agli infortuni subiti dagli Assicurati in conseguenza di movimenti tellurici verificatisi al di fuori della provincia di residenza.

Le parti si danno atto che, a far tempo dall'1/1/2006, i beneficiari per il caso di morte sono quelli indicati dal Dipendente nel modulo appositamente predisposto.

L'indicazione nel modulo deve comunque riguardare persone legate al lavoratore da rapporti di parentela, il coniuge non legalmente separato ovvero il convivente more uxorio ovvero persone al cui mantenimento il lavoratore contribuisca.

La somma da corrispondersi sarà distribuita tra i beneficiari in parti uguali.

Tale impegno della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte del Dipendente, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

Viene inoltre stipulata, con premio a carico della Società, su richiesta del Dipendente una polizza per il caso di invalidità permanente (maggiore del 24%) conseguente a malattia per lo stesso capitale massimo previsto per la invalidità da infortunio.

Nel caso in cui il Dipendente venga colpito, in tempi diversi, da più invalidità permanenti conseguenti a malattie ricomprese in garanzia, sarà valutato il grado di invalidità complessivamente raggiunto sempreché l'invalidità conseguente a ciascuna delle singole malattie sia di grado non inferiore al 10%.

Tale impegno della Società, in caso di mancata richiesta individuale da parte del Dipendente, non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

MANLEVA

Art. 26

I Dipendenti, ai quali sono affidati incarichi che prevedano l'incasso o la manipolazione di assegni, titoli, biglietti di banca, saranno tenuti indenni dalle responsabilità derivanti dall'eventuale inesigibilità degli stessi in quanto falsi o contraffatti, nonché dagli effetti di cui alla legge 197 del 5/7/1991.

E' comunque escluso il caso di dolo.

PARCHEGGIO FUNZIONARI

Art. 27

In considerazione dei compiti loro assegnati e del fatto che agli stessi è richiesto di utilizzare la propria autovettura per ragioni di servizio, ai Dipendenti inquadrati nell'Area Professionale A – Sez.A) - Funzionari si applica quanto segue:

A) FUNZIONARI CON SEDE DI LAVORO NEL COMUNE DI TORINO

Su richiesta del Funzionario, la Società metterà a disposizione in alternativa:

- un voucher mensile per il parcheggio nelle "zone a strisce blu" a tariffa ordinaria G.T.T. (attualmente di € 102,00);

- un posto auto presso autorimessa convenzionata alla tariffa massima di € 102,00 (tariffa attualmente applicata per gli automezzi che non occupano più di 6 mq.), restando a carico del Funzionario l'eventuale eccedenza di tariffa; ovvero corrisponderà al funzionario un'indennità parcheggio pari ad € 102,00 lordi mensili corrisposta in dodici mensilità.

Gli importi di cui sopra saranno aggiornati in relazione agli aumenti degli abbonamenti parcheggi G.T.T.

Le parti si incontreranno, qualora venisse estesa la ZTL, per valutare la situazione e le eventuali soluzioni.

B) FUNZIONARI CON SEDE DI LAVORO FUORI DAL COMUNE DI TORINO

La Società corrisponderà ai Funzionari con Sede di lavoro fuori dal Comune di Torino un'indennità parcheggio pari a € 102,00 lorde mensili corrisposta in dodici mensilità.

L'importo di cui sopra sarà aggiornato in relazione agli aumenti degli abbonamenti parcheggi G.T.T. del comune di Torino.

INDENNITÀ LOCALI SOTTERRANEI

Art. 28

Qualora in futuro dovesse verificarsi l'eventualità di lavoro nei locali sotterranei, al personale che presterà servizio continuativo in locali sotterranei (intendendosi per tali quelli situati nell'interrato dell'edificio di Via Corte d'Appello, 11 - Torino) verrà corrisposta un'indennità annua lorda di € 929,62.

Tale indennità verrà assorbita fino alla concorrenza nel caso in cui fosse stabilita analoga indennità con Contratti Collettivi del settore. Cesserà, comunque, di essere corrisposta qualora, nei confronti del personale interessato, non dovessero più sussistere le condizioni ambientali che hanno giustificato la corresponsione dell'indennità stessa.

Nel caso di trasferimento di detto personale in locali non sotterranei dopo almeno 5 anni di permanenza in locali sotterranei tale indennità verrà trasformata in assegno ad personam, assorbibile solo in caso di passaggio a livello superiore per iniziativa della Società.

MOBILITÀ SOSTENIBILE

Art. 29

Le parti si danno atto che, nell'anno 2009, sono state concordate iniziative finalizzate alla mobilità sostenibile per il personale con sede di lavoro in Torino, con finanziamento pubblico.

Le parti convengono di partecipare ad analoghe iniziative anche negli anni successivi, attraverso la partecipazione ai bandi e condizionate all'ottenimento del finanziamento pubblico.

DECORRENZA E DURATA

Art. 30

Il presente accordo avrà effetto dalla data di firma - salvo diversa decorrenza indicata nei singoli articoli - e scadrà il 31/12/2011.

Si intenderà tacitamente rinnovato per un uguale periodo qualora non venga data disdetta scritta da una delle parti entro tre mesi dalla scadenza.