

**VERBALE DI ACCORDO DI INTEGRAZIONE AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2012  
- 2015 DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO SWISS RE IN ITALIA**

Il giorno 11 Gennaio 2013, in Roma tra il Gruppo Swiss Re in Italia rappresentato da:

- Carlo Coletta, *Rappresentante Generale per l'Italia della Swiss Re Europe SA Rappresentanza per l'Italia*
- Luca Kovatsch, *Rappresentante Generale per l'Italia della Swiss Re International Se Rappresentanza per l'Italia*
- Silvia Catalano, *HR Generalist Italia*

e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale (di seguito RSA) FISAC CGIL, nella persona della Sig.ra Rossana Massaro

convengono e stipulano il presente **verbale di accordo di integrazione** al Contratto Integrativo Aziendale (CIA) 2012 - 2015 del Gruppo Swiss Re in Italia.

**Art. 1 - Ambito di applicazione, durata e quadro di riferimento**

Il presente accordo si applica al personale Dipendente con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato in forza, che abbia superato il periodo di prova, individuato all'art. 1 del vigente Contratto Integrativo Aziendale, e non si applica ai dipendenti il cui rapporto di lavoro sia cessato per qualunque ragione alla data di decorrenza.

Il presente verbale di integrazione al Contratto Integrativo Aziendale sostituisce i precedenti accordi aziendali aggiuntivi al CIA ed ha la stessa decorrenza del vigente CIA, fatte salve diverse decorrenze specificamente indicate nel testo.

Tutte le disposizioni del presente verbale integrativo al CIA sono ad ogni effetto correlate ed inscindibili tra di loro e con il vigente CIA e non sono pertanto suscettibili di separata considerazione ed applicazione.

**Art. 2 - Relazioni Sindacali**

Le parti si danno atto che un corretto sistema di relazioni sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile per contribuire alla crescita ed al rafforzamento dell'Azienda ed al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Pur nell'ambito delle previsioni di cui all'art. 1 del Contratto Integrativo Aziendale 2012-2015, la sottoscrizione del presente accordo integrativo al CIA evidenzia l'esistenza di costruttive relazioni sindacali tra le parti, il cui confronto si è sempre mosso nell'ottica di superamento di ogni logica di contrapposizione e conflittualità.



### **Art. 3 – Borse di Studio**

Viene riportato a totale integrazione, il verbale di accordo relativo al riconoscimento delle Borse di Studio.

*In data 3 dicembre 2012 presso la Swiss Re Europe SA Rappresentanza per l'Italia, Via dei Giuochi Istmici 40, in Roma si sono incontrati la Direzione Aziendale, composta da Carlo Coletta e Silvia Catalano – e la R.S.A. di Roma, rappresentata da Rossana Massaro per discutere la possibilità di ripristinare l'erogazione delle borse di studio ai figli dei dipendenti.*

*Le parti convengono quanto segue.*

*I beneficiari delle borse di studio sono i figli (o equiparati) fiscalmente a carico dei Dipendenti in servizio, che abbiano conseguito il Diploma di Scuola di Secondo grado e/o la laurea. Le Borse di studio vengono riconosciute, a partire dall'anno scolastico/accademico 2011-2012, per i seguenti importi annuali e alle seguenti condizioni di merito per il riconoscimento.*

<i><b>Titolo di Studio</b></i>	<i><b>Importo Netto Borsa di Studio</b></i>	<i><b>Condizione per il riconoscimento</b></i>
<i>Media sup.</i>	<i>€ 340,00</i>	<i>Punteggio minimo di almeno 80/100</i>
<i>Università</i>	<i>€ 520,00</i>	<i>Punteggio minimo di almeno 100/110</i>

*I summenzionati importi saranno erogati una sola volta per il conseguimento di ciascuno dei suddetti titoli. Per i corsi di laurea 3+2, il premio verrà erogato una sola volta, a scelta del richiedente: o al termine del primo ciclo di studi di laurea breve ovvero al conseguimento della laurea specialistica.*

*Gli importi così riconosciuti saranno erogati al dipendente genitore del beneficiario mediante monetizzazione in busta paga dell'importo netto indicato in tabella.*

*Le previsioni del presente Accordo trovano applicazione nei confronti di tutti i Dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, e che abbiano superato il periodo di prova. Detto Accordo è parte integrante del vigente Contratto Integrativo Aziendale.*



#### **Art. 4 – Banca Ore; permessi con e senza recupero**

L'articolo 4 viene così modificato:

Le assenze di durata non superiore a 5 ore, nell'arco della giornata lavorativa, dovranno essere giustificate dal personale impiegatizio mediante la fruizione di permessi. Oltre tale durata, ove non siano disponibili sufficienti permessi di Banca Ore, le assenze dovranno essere giustificate mediante fruizione di giornate di ferie/fecom e/o permessi.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 39 del CCNL, ad ogni impiegato sono riconosciute, con decorrenza 1° gennaio di ciascun anno, 8 ore annue di permesso retribuito, a titolo di riduzione di orario di lavoro. Le medesime sono conteggiate nel contatore della cosiddetta Banca Ore, in aggiunta alle altre ore che è previsto possano essere accumulate in tale contatore come da disciplina dell'art. 115 del CCNL vigente e sono fruibili in base alle medesime regole.

La Banca Ore, salve le otto ore di cui al paragrafo precedente, verrà alimentata attraverso l'effettuazione di lavoro straordinario, il cui saldo netto mensile si cumulerà fino ad un massimo di 25 ore, non monetizzabili e fruibili a fronte di permessi come segue:

- a) tali permessi possono essere fruiti anticipatamente rispetto all'avvenuto accumulo in Banca Ore, a condizione che il relativo debito non superi, una volta consumate le otto ore di cui al secondo comma del precedente articolo, un massimo di ulteriori dodici ore;
- b) il credito accumulato in Banca Ore, ove non fruito entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione, verrà cancellato senza che ciò dia luogo al sorgere di diritti o alla corresponsione di indennità sostitutive o restitutorie in favore del dipendente.

Ferma restando la preventiva autorizzazione delle prestazioni di lavoro straordinario e la qualificazione normativa del lavoro supplementare, una volta saturata la capacità della Banca Ore, in base alla regolamentazione di cui al precedente paragrafo, i saldi netti di lavoro straordinario maturati successivamente saranno retribuiti in base alle vigenti norme della contrattazione collettiva.

Entro il limite di 5 ore di cui al primo comma del presente articolo, il personale impiegatizio avrà titolo a fruire di permessi con e senza recupero (PCR e PSRC). I PSRC ammontano a venticinque ore, rese disponibili il 1° gennaio di ciascun anno e da fruirsi entro il 31 dicembre del medesimo anno. La mancata fruizione entro tale termine comporterà la cancellazione di eventuali residui, senza che ciò dia luogo al sorgere di diritti o alla corresponsione di indennità sostitutive o restitutorie in favore del dipendente.

I PCR devono essere recuperati mediante maggior presenza, nell'arco della stessa giornata o di quelle successive, comunque entro e non oltre l'ultimo giorno lavorativo del mese successivo a quello di fruizione.

Ciascun mese dell'anno, in corrispondenza dell'ultimo giorno, verrà calcolato il saldo tra minor presenza (dovuta a flessibilità e permessi) e maggior presenza. Tale saldo, se positivo, costituirà la base per l'accumulo in Banca Ore ovvero, al superamento del plafond massimo innanzi menzionato di trentatré ore (=8+25), per il pagamento di lavoro straordinario. Se negativo, costituirà il debito da recuperare, entro e non oltre l'ultimo giorno lavorativo del



mese in cui viene riportato. In caso di oggettiva notevole difficoltà del lavoratore/trice nel recuperare la minor presenza rispetto alle trentasette ore settimanali ed esaurite tutte le opzioni previste dal CIA, detta minor presenza potrà essere compensata con cessione di giorni di ferie/fecom, calcolati ciascuno come equivalenti a 7h 25m.

#### **Art. 5 – Mutui – Rinvio**

Le Parti si incontreranno entro il 2013 per dare avvio ai lavori di redazione di un nuovo regolamento che disciplini l'erogazione dei mutui di cui all'art. 9 del vigente Contratto Integrativo Aziendale.

#### **Art. 6 – Modifica dell'art. 8 su Presiti**

Le parti concordano l'abrogazione del penultimo paragrafo dell'art. 8 riportante *"Inoltre, il tempo intercorrente tra la fine di un prestito o l'estinzione anticipata e la richiesta del successivo dovrà essere non inferiore a quattro mesi"*.

#### **Art. 7 – Modifica dell'art. 10 sull'Assistenza di Gruppo delle forme assicurative**

**POLIZZA SANITARIA:** con l'obiettivo di mantenere un continuo confronto sul tema dell'assistenza sanitaria integrativa e con l'intento di pervenire ad una disciplina della materia coerente con la struttura di Gruppo e giungere ad un'armonizzazione delle forme esistenti, le parti concordano l'adesione ad una Cassa di Assistenza esterna al Gruppo che erogherà trattamenti in forma assicurativa con decorrenza 1° Gennaio 2012 agli associati.

#### **Dipendenti**

Si allega al presente accordo copia della copertura sanitaria prevista per i dipendenti per l'anno 2013. Le parti si impegnano ad incontrarsi ogni anno, entro e non oltre la prima decade del mese di dicembre, per valutare eventuali modifiche alle coperture sanitarie previste per l'anno successivo.

La somma totale dei premi della polizza sanitaria per ogni dipendente, assunto con contratto di lavoro subordinato, allorché abbia superato il periodo di prova, e il proprio nucleo familiare sarà così suddivisa: (i) 90% del premio a carico dell'Azienda e (ii) 10% del premio a carico di ciascun dipendente.

L'Azienda si impegna a mantenere a favore di ciascun dipendente fino a concorrenza dell'ammontare del 10% i versamenti di seguito indicati:

- 0,50% di cui all'art. 87 del CCNL di norma destinato al miglioramento delle coperture sanitarie in favore del personale dal 1° al 6° livello;
- € 103,29 (centotré/29) per ogni beneficiario della copertura sanitaria alla data 1° Gennaio;



- € 2.287,23 (duemiladuecentoottantasette/23) sottoforma di una tantum distribuiti tra tutti i dipendenti dal 1° al 6° livello in forza a 1° Gennaio di ogni anno.

Relativamente ai lavoratori assunti a tempo determinato, e che abbiano superato il periodo di prova, la polizza non è estendibile al nucleo familiare. Essa opera perciò per il solo dipendente.

Il dipendente che cessa il rapporto di lavoro per pensionamento (intendendosi per tale il diritto a percepire la pensione INPS dal momento della risoluzione del rapporto di lavoro), previa comunicazione scritta da inoltrare all'Ufficio Risorse Umane esclusivamente al momento della cessazione, può mantenere il diritto ad usufruire delle prestazioni sanitarie con premio a carico integrale di ciascun pensionato.

Il dipendente che al momento della cessazione del rapporto di lavoro non abbia maturato il diritto a percepire la pensione INPS, purché abbia prestato servizio per il Gruppo da almeno 22 (ventidue) anni complessivi, ininterrottamente, oppure in alternativa abbia maturato almeno 5 (cinque) anni di anzianità e raggiunto un'età anagrafica non inferiore a 55 (cinquantacinque) di età compiuti, previa comunicazione scritta da inoltrare all'Ufficio Risorse Umane esclusivamente al momento della cessazione, può mantenere il diritto ad usufruire delle prestazioni sanitarie con premio a carico integrale dell'ex dipendente.

#### **Art. 8 – Modifica dell'art. 11 sulla Previdenza complementare**

Per tutto il quadriennio 2012 – 2015, il trattamento pensionistico complementare consisterà, per la parte a carico dell'Azienda, in un contributo, comprensivo di quanto previsto dal CCNL, pari al 5,75% della tabella stipendiale omnicomprensiva e, per i soli funzionari, dell'indennità di carica. Si osserveranno, per quanto qui non regolamentato, tutte le normative vigenti in materia di previdenza complementare, nonché gli accordi aziendali già sottoscritti in materia.

In concomitanza con il primo versamento previdenziale che l'Azienda effettua nel corso dell'anno solare (normalmente, quindi, nel mese di gennaio), verranno erogati a previdenza in un'unica soluzione i seguenti contributi:

- € 238 (Euro duecentotrentotto) per il c.d. contributo "ex cooperativa", ora del tutto sostituito con il suddetto importo.
- € 12,91 (Euro dodici/91) per il c.d. contributo "ex. CRAL" solo per i dipendenti che alla data del 1° Gennaio risultavano iscritti al CRAL.

L'azienda s'impegna a mantenere i suddetti contributi favore di ciascun dipendente, assunto con contratto di lavoro subordinato, allorché abbia superato il periodo di prova.

#### **Art. 9 – Modifica dell'art. 12 Contributi alla stipula di polizze RCA e contributo ex pullman**

Sul cedolino di febbraio di ciascun anno, l'Azienda renderà disponibile un contributo pari a € 904,37 (Euro novecentoquattro/37) per favorire la stipula, da parte dei dipendenti, di polizze RCA per sé o per i propri familiari. Il menzionato importo riconosciuto a tutti i dipendenti del Gruppo dal 1° al 7° livello che risultino in servizio alla data del 1° febbraio in virtù di contratto di lavoro subordinato.

Inoltre, ai dipendenti in forza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, sempre alla suddetta data verrà erogato un importo di € 258,23 (Euro duecentocinquantotto/23) quale contributo "ex pullman", che verrà distribuito sempre con il cedolino del mese di febbraio. Tale contributo "ex pullman" si intende ora del tutto sostituito con il suddetto importo.

#### **Art. 10 – Modifica dell'art. 18 Produttività aziendale, gratifica di bilancio**

In aggiunta alle previsioni contrattuali dell'art. 18 del vigente CIA, nel mese di Febbraio di ciascun anno sarà erogato ai soli dipendenti funzionari 7° livello, in forza al 1° Gennaio, il c.d. premio operosità riguardante l'anno corrente che viene erogato a titolo di Una Tantum, il cui ammontare è pari a € 671,39 (seicentosestantuno/39).

Tale premio, frutto di accordi passati tra le RSA e l'Unione Italiana di Riassicurazione (Roma), viene integralmente regolato dal presente accordo, che annulla e sostituisce ogni precedente accordo in tal senso.

In caso di assunzione/cessazione in corso d'anno, l'Una Tantum verrà erogata al momento dell'assunzione e in proporzione ai mesi interi di servizio nel corso dell'anno corrente.

L'Una Tantum verrà erogata a condizione che il dipendente sia in forza nel mese dell'erogazione, purché non siano pendenti i termini del preavviso per qualsivoglia causa o ragione della cessazione del rapporto di lavoro.

Il premio operosità, così regolato, avrà decorrenza a partire dal 1° Gennaio 2013 e sarà riconosciuto a tutti i funzionari assunti con contratto di lavoro subordinato.

#### **Art. 11 – Toll aziendali denominati "CDTT" e "TAPIR"**

Viene riportato a totale integrazione, il verbale di accordo relativo all'implementazione dei tool aziendali denominati "CDTT" e "TAPIR"

*Il giorno 28 novembre 2006, in Roma, si sono incontrate*

*Swiss Re Italia S.p.A. e Swiss Reinsurance Company. Rappresentanza per l'Italia, nelle persone del Dr. Luigi Pezzilli e Dr.ssa Barbara Bertolucci e le Rappresentanze Sindacali Aziendali*



- FISAC CGIL, nella persona del Sig. Giuseppe Palma;
- FIBA CISL, nella persona della Sig.ra Elisabetta Macrina;
- UILCA UIL, nella persona del Sig. Roberto Corizza;
- FNA, nella persona del Sig. Sergio Procaccini.

*Premesso che*

- nei mesi scorsi è stato avviato, in tutto il Gruppo Swiss Re, lo studio di fattibilità per l'introduzione di tools aziendali denominati rispettivamente "CDTT" e "Tapir";
- nel quadro di costruttive relazioni sindacali ed in vista di una futura loro introduzione, è stata data dettagliata informativa sui summenzionati tools a codeste Rappresentanze Sindacali Aziendali;
- in particolare, è stato precisato che l'utilizzo di "CDTT" rientra nel quadro dei controlli introdotti nel Gruppo Swiss Re per applicare la normativa statunitense denominata "SOX". Detti controlli sono previsti nei processi di Claims Management (controllo preventivo e relativa evidenza formale tra importo del sinistro e persona che ne autorizza l'accettazione/pagamento). Per il Claims and Liability Management a livello mondiale è stato fissato l'obiettivo di essere conformi alla normativa SOX entro il 31.12.2006, cosicché tutte le location stanno implementando l'uso di "CDTT";
- l'introduzione di "Tapir" riguarderà invece l'ambito della contabilizzazione degli estratti conto tecnici per le Aree Technical Accounting P&C e L&H,

*tutto ciò premesso, le Società hanno dichiarato e le RSA hanno preso atto e condiviso che:*

- l'inserimento dei dati nei sistemi sopra menzionati avverrà ad opera di ogni singolo lavoratore (impiegato, funzionario e dirigente), in completa autonomia e senza controlli di merito sull'inserimento stesso;
- l'eventuale verifica a "ritroso" sulla prestazione del singolo lavoratore non rientra nelle logiche e nelle finalità degli strumenti;
- le rilevazioni effettuate attraverso "CDTT" e "Tapir" non costituiranno in nessun caso prova per l'adozione di provvedimenti disciplinari né verranno utilizzate per scopi inerenti alla valutazione della prestazione del singolo lavoratore;
- per "Tapir", nello specifico, verrà creato un set di user id che verranno utilizzate a scelta dall'utente senza che queste siano legate ad uno specifico nominativo;
- per "CDTT", analogamente, non verrà riportato nel modulo/tool la persona responsabile della gestione del singolo sinistro, ma verrà riportato genericamente un "CLM Italy Team" che individua il solo team responsabile della gestione. Tale modulo/tool verrà utilizzato esclusivamente per sinistri di importo maggiore a Euro 250.000, mentre tutti gli altri sinistri non saranno oggetto di registrazione tramite CDTT e manterranno l'attuale processo di lavorazione. Il modulo/tool recherà, similmente ad altri software già in uso nelle aziende,

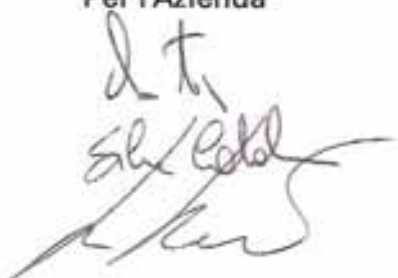
*che contemplano meccanismi di autorizzazione di pagamenti, solo la/e persona/e responsabile/i dell'autorizzazione/accettazione del sinistro (nella larghissima parte dei casi, persona differente da quella che ne cura la gestione;*

*- in base a tutto quanto innanzi, l'introduzione dei sopra descritti tools non si prefigge lo scopo di realizzare una forma di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970.*

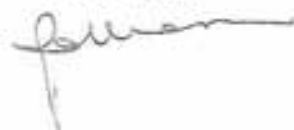
Ad integrazione del summenzionato accordo, si intendono ricompresi nella suddetta categoria i nuovi e futuri software con analoghe funzionalità e finalità.

Letto, confermato e sottoscritto

Per l'Azienda

Handwritten signature for the company, starting with 'd.t.' and followed by a stylized name.

Per la RSA

Handwritten signature for the RSA, appearing as a single fluid stroke.