



Contratto Integrativo Aziendale

Il giorno 12 dicembre 2013 in Roma

La SACE S.p.A. (di seguito SACE o la “Società”) rappresentata dal Direttore delle Risorse Umane Paolo Alfieri dal Responsabile delle Relazioni Industriali Andrea Foresi, da Marta Giulia Villani e Marco Sanseverino come Delegazione di Trattativa

e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FIBA – CISL rappresentata da Maria Barilaro e Alberto Cecchini,

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC – CGIL rappresentata da Fiorella Fiordelli e Stefano Donghia,

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FNA rappresentata da Augusto Michetti e Carlo Nuccitelli,

la Rappresentanza Sindacale Aziendale SNFIA rappresentata da Fabio Ballerini,

la Rappresentanza Sindacale Aziendale UILCA rappresentata da Rossella Giorgi,

CONVENGONO E STIPULANO IL SEGUENTE

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

INDICE DEGLI ARGOMENTI

Art. 1	Sfera di applicazione	pag. 5
Art. 2	Diritto all'informazione	pag. 5
Art. 3	Agibilità sindacale	pag. 5
Art. 4	Pari opportunità	pag. 6
Art. 5	Rotazione e cambiamento delle mansioni	pag. 6
Art. 6	Qualificazione professionale e formazione	pag. 6
Art. 7	Orario di lavoro	pag. 6
Art. 8	Work life balance	pag. 8
Art. 9	Permessi	pag. 13
Art. 10	Ferie e festività	pag. 14
Art. 11	Missioni	pag. 15
Art. 12	Buono pasto	pag. 15
Art. 13	Contributo socio scolastico	pag. 15
Art. 14	Contributo CRAL	pag. 15
Art. 15	Contributo mutuo	pag. 16
Art. 16	Assegno CIA	pag. 16
Art. 17	Premio di produttività	pag. 16
Art. 18	Previdenza integrativa	pag. 18
Art. 19	Trattamento di fine rapporto	pag. 18
Art. 20	Prestazioni assistenziali	pag. 18
Art. 21	Una Tantum	pag. 19
Art. 22	Decorrenza e termine	pag. 20

ALLEGATI

1)	Regolamento mutui	pag. 21
2)	Riepilogo coperture sanitarie	pag. 25
3)	Tabelle assegno CIA	pag. 27
4)	Previdenza complementare	pag. 28

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

La crescente necessità per i dipendenti di conciliare le esigenze della vita privata con quella lavorativa ha dato l'opportunità alle Parti sopra indicate di intraprendere un percorso di coesione sociale volto alla realizzazione di una gamma di strumenti gestionali e contrattuali secondo il modello del *Work Life Balance*.

Le Parti confermano reciprocamente il percorso intrapreso verso l'obiettivo di conciliare i valori dell'etica e del *business* nei processi aziendali con la salvaguardia dei diritti dei lavoratori e la valorizzazione delle risorse umane, nel quadro della responsabilità sociale d'impresa, così come definita dall'allegato 19 del vigente CCNL ANIA.

Premessa

L'accordo integrativo aziendale del 12 ottobre 2006 è scaduto il 31 dicembre 2010.

Le Parti hanno inteso definire e stipulare un nuovo Contratto Integrativo Aziendale (di seguito anche "CIA") sostitutivo e novativo rispetto a:

- ogni altro contratto, accordo e regolamento, ivi incluse le relative modifiche e/o integrazioni, in vigore alla data di sottoscrizione dello stesso
- qualsiasi prassi e consuetudine in uso a detta data

aventi ad oggetto le materie disciplinate dal presente Contratto Integrativo.

Art. 1**SFERA DI APPLICAZIONE**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale di SACE con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato che sia inquadrato nell'Area Professionale A, B e C (impiegati e funzionari dal 1° al 7° livello retributivo) il cui rapporto di lavoro sia regolato dal CCNL ANIA per il personale dipendente delle imprese di assicurazione non dirigente.

Art. 2**DIRITTO ALL'INFORMAZIONE**

Ferme restando le previsioni di cui agli artt. 10 e seguenti del vigente CCNL ANIA, la Società si impegna ad informare le RSA in via preventiva rispetto al resto del personale sulle seguenti materie:

- eventuali decisioni di porre in atto riorganizzazioni che, seppur non comportanti la riduzione delle risorse, rappresentino una modificazione sostanziale dei flussi e dei carichi di lavoro aziendali, indicando in particolare: le ragioni alla base della scelta del processo riorganizzativo con gli obiettivi che s'intendono conseguire unitamente alla previsione degli effetti sulle condizioni di lavoro del personale coinvolto;
- condizioni delle prestazioni assistenziali per il personale in organico.

È facoltà delle RSA segnalare alla Società eventuali problematiche riscontrate e, in generale, richiedere informazioni, chiarimenti e confronti su tutte le materie oggetto del presente Contratto Integrativo Aziendale.

E' inoltre facoltà delle RSA rappresentare eventuali criticità in materia di:

- trasferimenti dei lavoratori
- inquadramenti
- prepensionamenti
- assunzioni con contratto a termine

La data di ciascun incontro sarà comunicata con anticipo alle RSA, le quali potranno a loro volta proporre in tempo utile un elenco di argomenti da approfondire e su cui confrontarsi.

Art. 3**AGIBILITA' SINDACALE**

Le Parti si impegnano ad addivenire ad un sereno e proficuo confronto sindacale per il raggiungimento del quale convengono quanto segue:

- in conformità con le prescrizioni di cui alla L. 300/1970, la Società porrà a disposizione delle RSA un locale idoneo con la dotazione necessaria per lo svolgimento dell'attività sindacale (esempio: tavolo per le riunioni, sedie, armadi, telefono abilitato ad ogni tipo di chiamata, PC e fax);
- unitamente alla bacheca sindacale unitaria già presente, la Società continuerà a mettere a disposizione una bacheca elettronica accessibile a tutti i dipendenti, per facilitare la comunicazione sindacale, esclusivamente nelle forme previste al successivo capoverso;

- le RSA si impegnano ad informare il personale in merito all'avvenuta pubblicazione sulla bacheca elettronica di un nuovo comunicato tramite un breve messaggio di posta elettronica indicante l'oggetto del comunicato stesso;
- al fine di agevolare la partecipazione alle assemblee sindacali del personale presso le sedi territoriali, la Società agevolerà i collegamenti in video conferenza;
- saranno rimborsate alle RSA le spese derivanti dagli incontri richiesti dalla Società nei limiti previsti dalla policy aziendale.

Art. 4**PARI OPPORTUNITA'**

Conformemente alle previsioni del CCNL ANIA, la Società è disponibile ad incontrare semestralmente le RSA per affrontare ed analizzare, sulla base delle esigenze riscontrate, tematiche quali Pari opportunità e *mobbing/bossing*.

Nota a verbale.

Le Parti riconoscono l'importanza della previsione in tema di occupazione contenuta nell'allegato 15 del CCNL ANIA.

Art. 5**ROTAZIONE E CAMBIAMENTO DELLE MANSIONI**

Eventuali richieste dei dipendenti aventi ad oggetto trasferimenti o cambiamenti di mansioni saranno valutate compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive nonché con le attitudini e competenze dei lavoratori stessi.

Art. 6**QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E FORMAZIONE**

In adesione a quanto previsto dal CCNL ANIA, le Parti concordano nel riconoscere l'importanza della formazione e dell'aggiornamento professionale, da realizzare attraverso l'organizzazione e la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'organizzazione aziendale.

Art. 7**ORARIO DI LAVORO**

La distribuzione delle ore di lavoro settimanali previste dall'art. 101 del CCNL ANIA avverrà su 5 giorni lavorativi, in base alla seguente articolazione.

Ingresso alle ore 7:45 con flessibilità in entrata massima sino alle 9:15 (elasticità giornaliera 90 minuti).

Il dipendente dovrà effettuare 8 ore lavorative dal lunedì al giovedì e 5 ore il venerdì.

La pausa pranzo obbligatoria potrà essere effettuata dalle ore 13:00 alle ore 14:30 e potrà avere una durata minima di 30 minuti e massima di 90 minuti.

L'assenza dal lavoro oltre il limite massimo di flessibilità in entrata delle 9:15 dovrà essere giustificata dal dipendente.

La Società valuterà eventuali diverse distribuzioni dell'orario di lavoro in considerazione delle specifiche esigenze organizzative relative allo svolgimento di determinate mansioni (es.

autisti, assistenti di direzione, addetti alla rassegna stampa).



Tabella 1: Orario di lavoro tipo

a) **Straordinari**

La prestazione lavorativa eccedente il normale orario di lavoro costituisce “straordinario” ed è effettuata su richiesta del responsabile, che provvede all’autorizzazione tramite la relativa procedura informatica, nel rispetto delle previsioni di legge e del CCNL ANIA.

Gli straordinari saranno conteggiati solo se superiori ai 15 minuti.

Non sarà possibile effettuare lavoro straordinario nelle giornate in cui si fruisca di permessi superiori alle 4 ore.

Il limite annuo individuale degli straordinari è disciplinato dal CCNL ANIA.

L’Impresa potrà definire politiche di superamento del limite vigente, nel rispetto dei limiti di legge, previo confronto con le RSA per l’esame e l’individuazione di eventuali soluzioni alternative.

Il lavoro straordinario viene conteggiato e integralmente retribuito, fatto salvo quanto previsto al punto che segue in materia di banca ore.

Le maggiorazioni dovute per lo straordinario nelle sue diverse fattispecie (feriale, festivo e notturno) sono corrisposte in base alle indicazioni contenute nel CCNL ANIA.

b) **Banca ore ricaricabile**

In conformità a quanto previsto dall’art. 115 del CCNL ANIA, le prime 50 ore eccedenti il normale orario di lavoro, di cui al punto che precede, sono compensate con altrettante ore di permesso (c.d. “banca ore”) e non costituiscono lavoro straordinario. In proposito si concorda che:

- ✓ l’effettuazione della prestazione lavorativa oltre il normale orario di lavoro - come definita al punto che precede - è preventivamente autorizzata dal dirigente o dal funzionario responsabile;
- ✓ la banca ore si alimenta con le ore di lavoro prestate oltre il normale orario giornaliero feriale;
- ✓ la banca ore può essere utilizzata a partire dal mese successivo alla sua maturazione;
- ✓ la fruizione della banca ore deve avvenire compatibilmente con le esigenze di servizio ed essere autorizzata dal responsabile;
- ✓ la banca ore maturata può essere utilizzata sia a minuti che a intere giornate;
- ✓ la banca ore non può essere utilizzata unitamente ad altri tipi di permesso per giustificare

l'assenza di un'intera giornata, ad eccezione del venerdì in cui è possibile abbinarla a mezza giornata di ferie;

- ✓ la maturazione della banca ore è su base annuale mentre il suo utilizzo è previsto fino alla fine del mese di febbraio dell'anno successivo; eventuali ore non utilizzate entro tale termine saranno retribuite a valore di paga oraria ordinaria;
- ✓ le eventuali ore di lavoro straordinario notturno e festivo non concorrono ad alimentare la banca ore e sono retribuite nei termini previsti dal CCNL ANIA.

Ogniqualevolta il dipendente utilizzi la banca ore, l'eventuale ulteriore prestazione lavorativa eccedente il normale orario di lavoro andrà a ricaricare il contatore fino al raggiungimento del predetto limite di 50 ore, superato il quale costituirà lavoro straordinario.

Nota a verbale.

Nell'ottica di favorire la promozione e lo sviluppo del *Work Life Balance*, la Società s'impegna a vigilare affinché tutti i dipendenti possano beneficiare dello strumento di flessibilità lavorativa costituito dalla banca ore ricaricabile.

Art. 8

WORK LIFE BALANCE

PART-TIME

Il personale in part-time con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non potrà superare il 10% dell'organico al 31 dicembre dell'anno precedente a cui si applica il CIA. Resta inteso che nella predetta percentuale non rientrano i part-time obbligatori previsti dalla legge e che le richieste di part-time saranno valutate tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Tipologie di orario

I dipendenti possono scegliere tra le seguenti tipologie di orario ridotto:

Part-time orizzontale:

- ✓ orario di lavoro di 30 ore settimanali, distribuito su 6 ore giornaliere per 5 giorni a settimana
- ✓ orario di lavoro di 25 ore settimanali, distribuito su 5 ore giornaliere per 5 giorni a settimana

Part-time verticale:

- ✓ orario di lavoro di 29 ore settimanali distribuito su 8 ore per 3 giorni a settimana più 5 ore il venerdì
- ✓ orario di lavoro di 24 ore settimanali distribuito su 8 ore per 3 giorni a settimana escluso il venerdì

A suddetti orari si applicano le stesse regole di flessibilità generale in entrata e in uscita previste nel paragrafo dell'orario di lavoro.

Potranno chiedere di accedere all'istituto i dipendenti con un'anzianità minima di 2 anni. La durata del part-time è individuata in un anno, non frazionabile, prorogabile per due ulteriori annualità (massimo tre anni).

Alla scadenza del part-time il dipendente potrà richiedere le seguenti opzioni:

- proroga dell'istituto fino al raggiungimento del triennio
- rientro a full-time
- prosecuzione del part-time a tempo indeterminato

Il dipendente potrà richiedere di rientrare a full time o di modificare la modalità di fruizione del part time (e.g., da orizzontale a verticale e viceversa).

Prestazione lavorativa oltre l'orario di lavoro

Ai dipendenti in part-time che prestino attività lavorativa oltre l'orario di lavoro ridotto si applica la seguente disciplina:

- il lavoratore in part-time orizzontale può effettuare, nel caso vi acconsenta e su richiesta del responsabile, lavoro supplementare fino a concorrenza dell'orario previsto dal CCNL ANIA per il full-time (37 ore settimanali). L'eventuale prestazione lavorativa supplementare superiore a 30 minuti potrà essere utilizzata come permesso - sia a minuti che ad ore - e non sarà retribuita.
- il lavoratore in part-time verticale, oltre al lavoro supplementare come descritto al punto che precede, può effettuare lavoro straordinario (oltre il limite delle 37 ore settimanali), nelle modalità previste nel paragrafo straordinari.

Ai dipendenti in part-time orizzontale non è riconosciuto il buono pasto, salva l'ipotesi delle giornate in cui, per effetto del lavoro supplementare, la prestazione sia superiore alle 6 ore al netto della pausa pranzo di minimo 30 minuti.

Ai dipendenti in part-time verticale sarà riconosciuto il buono pasto limitatamente alle giornate lavorate.

Per quanto non previsto dal presente accordo si rimanda alla disciplina di legge in materia (D. Lgs.61/2000).

TELELAVORO

Le Parti intendono definire una disciplina del telelavoro a domicilio coerente con la vigente normativa, con l'accordo interconfederale del 09.06.2004, nonché con il CCNL ANIA.

In caso di innovazioni legislative dell'istituto le Parti si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente accordo.

Definizione

Il telelavoro a domicilio (TLD) è un'attività lavorativa svolta interamente o in parte fuori dalla sede di lavoro in sostituzione dell'attività svolta in sede, favorita dall'utilizzo di tecnologie che permettono e facilitano le comunicazioni tra l'azienda e i dipendenti.

Requisiti

Il TLD sarà accordato ad un numero di dipendenti compatibile con le possibilità tecniche e organizzative aziendali, per un periodo massimo di 12 mesi eventualmente prorogabile.

La Società s'impegna ad aggiornare le RSA sul numero di dipendenti a cui eventualmente si reputa possibile l'estensione del TLD, informandole in generale sull'andamento dell'istituto.

Il TLD può essere richiesto in presenza delle seguenti motivazioni:

- a) necessità di assistere in modo continuo e prolungato i genitori, il coniuge, i figli affetti da grave e cronica malattia, portatori di handicap o vittime di infortunio che comportino un impegno particolare del dipendente nell'assistenza delle persone sopra indicate. La malattia, l'handicap o l'infortunio dovranno essere documentati;

- b) necessità di assistere figli entro il 1° anno di vita al fine di facilitare il rientro in azienda della lavoratrice dopo l'astensione per maternità obbligatoria;
- c) situazioni documentate di grave disagio personale o familiare nel quale incorra il dipendente.

Le richieste di TLD saranno accordate ai dipendenti compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive della Società e previa valutazione dell'idoneità della mansione del dipendente con l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità da remoto.

Inserimento del dipendente in TLD nell'organizzazione aziendale

Il TLD, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che non incide sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Il livello retributivo non viene modificato dalla condizione di telelavoratore.

Sede di lavoro

L'inserimento del dipendente nella condizione di TLD non costituisce ragione di variazione della sua sede di lavoro.

Assegnazione degli strumenti di telelavoro

Al dipendente inserito nella sperimentazione del TLD saranno consegnati i supporti e le apparecchiature tecniche necessarie allo svolgimento del suo lavoro da postazione remota.

Regime orario

L'inserimento del dipendente nel regime di TLD non modifica il regime orario applicato alla persona.

La prestazione in TLD verrà svolta nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali in materia di orario di lavoro, nonché nel rispetto dell'articolazione oraria applicata nella struttura organizzativa di appartenenza. Non sarà riconosciuto al dipendente alcun trattamento retributivo e normativo aggiuntivo nel caso in cui la prestazione sia resa, in base ad una libera scelta del dipendente ancorché accettata dal proprio responsabile, in orari diversamente distribuiti, e premesso che ciò non può e non deve contrastare con esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda.

Il dipendente deve comunque garantire per ogni giornata lavorativa a domicilio una fascia di coincidenza di minimo 3 ore fra l'attività svolta a domicilio e l'orario di lavoro della sede di appartenenza.

E' previsto almeno un rientro settimanale del dipendente presso la sede di lavoro, da concordarsi con il responsabile della struttura, per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, alla pianificazione del lavoro e ad ulteriori necessità di integrazione e comunicazione diretta e, in generale, di eventuali regolarizzazioni della propria posizione amministrativa.

Rientri aggiuntivi potranno inoltre essere disposti dal responsabile per ulteriori esigenze quali la partecipazione del dipendente a riunioni, ad interventi formativi non previsti in modalità e-learning, prolungati malfunzionamenti o guasti che non consentano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa o a seguito di motivata richiesta del dipendente o per esigenze di natura tecnico organizzativa.

Controllo dell'attività

La Società ha la facoltà di verificare le prestazioni professionali fornite in regime di TLD attraverso l'esame di report, senza che ciò costituisca violazione del divieto di controllo a distanza del telelavoratore.

Diritti sindacali

I dipendenti in TLD potranno partecipare a tutte le iniziative sindacali presso la sede aziendale. I canali informativi tra le RSA e i dipendenti saranno mantenuti attraverso la bacheca sindacale attualmente disponibile sulla intranet e la posta elettronica aziendale.

Prevenzione e sicurezza

La Società dichiara che le apparecchiature fornite al personale in TLD rispettano le norme di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi.

In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 l'Azienda ha l'obbligo di fornire apparecchiature a questo conformi. Il dipendente ha l'obbligo di utilizzare correttamente tali apparecchiature in conformità con le istruzioni tecniche che gli saranno fornite così come di prendersi cura della propria sicurezza all'interno della propria abitazione, restando la Società sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni in cui dovessero incorrere, sia il dipendente che eventuali terzi, qualora gli stessi fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate nell'utilizzo della propria postazione di TLD.

Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile del servizio di prevenzione e protezione o da parte di un suo delegato, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza e l'eventuale documentazione a corredo richiesta dalla normativa vigente. Il lavoratore deve attenersi alle norme di sicurezza vigenti ed alle istruzioni impartite.

Il dipendente potrà, qualora lo ritenga necessario, rivolgersi al proprio responsabile, al medico aziendale competente, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al fine di chiedere eventuali pareri in merito all'applicazione delle norme di sicurezza.

Il medico aziendale competente può essere consultato anche per qualsiasi disturbo o problema di salute riconducibile all'attività svolta. Il dipendente sarà informato e potrà partecipare a tutti i programmi preventivi di salute di Società.

Infortunio

Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del TLD nei locali domestici. Nell'eventualità di un infortunio subito dal dipendente in TLD, questi dovrà fornirne tempestivamente informazione dettagliata alla Società, che provvederà agli adempimenti di legge, informando gli enti e le autorità competenti.

Formazione

I dipendenti in TLD potranno accedere agli stessi percorsi formativi, identici per accessibilità e contenuti, degli altri colleghi operanti presso le sedi aziendali.

Diritti di informazione

La Società organizza i propri flussi di comunicazione in modo da garantire un'informazione rapida, efficace e completa a tutti i dipendenti per offrire pari condizioni ai dipendenti in TLD.

Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dall'Azienda, il dipendente in TLD deve rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Prestazione lavorativa

Il dipendente in TLD rimane in organico presso l'unità produttiva di origine per la durata del periodo di attività in regime di TLD. I rapporti di TLD saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- volontarietà e accettazione di entrambe le Parti, previa valutazione, da parte della Società, della compatibilità del TLD con la mansione e con la collocazione organizzativa del richiedente;
- durata temporanea come previsto dal presente accordo;
- definizione concordata tra le parti della frequenza dell'attività di TLD, così come definito al punto 1, che, fatti salvi i periodi di ferie, corsi di istruzione, malattia e altre assenze giustificate, prevede un'alternanza fra attività svolta a domicilio e attività svolta presso la sede aziendale, come sarà definito nei singoli accordi individuali. Saranno infatti previsti rientri settimanali in azienda sia programmati sia su convocazione aziendale, sia su richiesta da parte del dipendente;
- possibilità di reversibilità del rapporto, su richiesta motivata di una delle due Parti avanzata con preavviso minimo di 4 settimane, senza pregiudizio del mantenimento del rapporto lavorativo nel rispetto delle norme contrattuali riguardanti il profilo professionale e della qualifica e senza prescindere dalle esigenze logistiche della Società;
- pari opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e sviluppi professionali;
- garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi rispetto alla stessa attività svolta nei locali aziendali.

Contratto di telelavoro

Le modalità di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro a domicilio concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per la trasformazione di un rapporto di TLD.

Indennità

Il dipendente in TLD, avrà diritto a un "rimborso" forfetario mensile lordo di €80,00 (euro ottanta/00) quale contributo per consumi energetici, uso dell'abitazione e collegamento telefonico, tale importo è escluso dalla base di computo del TFR e da ogni altro istituto retributivo diretto ed indiretto

Art. 9**PERMESSI****MONTE ORE**

I dipendenti dal 1° al 6° livello potranno fruire di permessi c.d. monte ore nella misura di 25 ore annue se assunti dopo il 2007 e 60 ore annue se assunti fino al 2007, comprensive di quelle previste dal CCNL ANIA.

Il monte ore non è fruibile ad intere giornate.

Il monte ore è reso disponibile dal 1 gennaio di ciascun anno e dovrà essere fruito entro il 31 dicembre dello stesso; eventuali residui non saranno retribuiti né riportati al nuovo anno.

Per i dipendenti assunti in corso d'anno il monte ore è riproporzionato.

Alle lavoratrici madri a tempo indeterminato con orario full-time e con figli minori di 3 anni e ai portatori di handicap sarà riconosciuto un monte ore aggiuntivo di 10 ore annue non riproporzionabile, sempreché il dipendente non usufruisca di altri benefici di legge o di contratto.

Il monte ore aggiuntivo sarà utilizzabile dal mese successivo a quello della richiesta.

NASCITA FIGLIO

In aggiunta alla giornata di congedo obbligatorio prevista alla legge, è riconosciuta in occasione della nascita di un figlio 1 giornata aggiuntiva di permesso retribuito, da fruire entro 15 giorni dall'evento.

LUTTO

In caso di decesso di familiari sono riconosciuti i seguenti giorni di permesso retribuito:

- genitori, coniuge, convivente more uxorio, figli, fratelli, nonni, parenti entro il 2° grado o familiari conviventi: 3 giorni

La Società si riserva di concedere ulteriori 2 giorni di permesso retribuito nei casi di comprovata esigenza.

RICOVERO

In caso di ricovero di familiari sono riconosciuti i seguenti giorni di permesso retribuito:

- figli minorenni, coniuge, convivente more uxorio: 5 giorni
- genitori, figli maggiorenni: 1 giorno

La Società si riserva di concedere ulteriori 2 giorni di permesso retribuito nei casi di comprovata esigenza.

Per usufruire di tale permesso dovrà essere prodotta certificazione attestante il ricovero.

MALATTIA FIGLIO

In conformità con la raccomandazione dell'ANIA alle Imprese – e con riferimento a quanto previsto dall'art. 39 del CCNL ANIA – la Società ritiene di estendere l'istituto del "congedo per malattia figlio", non retribuito, fino al compimento del 10° anno di età del bambino prevedendo che:

- entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio fino ai 10 anni di età;
- per fruire dei congedi per malattia figlio il genitore deve presentare il certificato telematico (INPS) di malattia rilasciato da un medico autorizzato.

- autodichiarazione da cui risulti che l'altro genitore non fruisce della medesima agevolazione.
- i congedi per malattia figlio saranno computati agli effetti della maturazione dell'anzianità di servizio e degli istituti a questa connessi.

DONAZIONE SANGUE

I donatori di sangue e di emocomponenti hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione.

ACCERTAMENTI CLINICI E CURE FISIOTERAPICHE

Sono riconosciuti permessi retribuiti nel limite di 40 ore annue complessive per accertamenti clinici, visite mediche, cure dentistiche o fisioterapiche effettuati durante l'orario di lavoro. Per fruire dei permessi il dipendente dovrà produrre idonea documentazione comprovante la presenza nella struttura sanitaria e l'indicazione dell'orario.

Il permesso non potrà coprire l'intera giornata lavorativa.

ASPETTATIVA

Come trattamento di miglior favore rispetto alla disciplina del CCNL ANIA, l'aspettativa (non retribuita) di cui all'art. 37 CCNL potrà avere una durata massima di 4 mesi.

Restano ferme le previsioni di cui all'art. 38 CCNL (aspettativa per giustificati motivi familiari) e di cui alla L. 53/2000 e D.M. 278/2000 (permessi retribuiti per grave infermità e congedi non retribuiti per gravi motivi familiari).

STUDIO

Fermo restando quanto previsto dalla L. 300/1970 e dalla L. 53/2000 in tema di congedi per formazione, la Società riconosce permessi straordinari retribuiti in caso di assenza finalizzata alla preparazione di esami di Stato per l'iscrizione ad albi o per l'abilitazione all'esercizio di una professione, ovvero esami rientranti in corsi universitari legalmente riconosciuti per il conseguimento di una laurea triennale, o magistrale, o a ciclo unico ultra triennale, di master e corsi di specializzazione, organizzati da Università o da istituzioni pubbliche e private, solo se accreditate per l'alta formazione. Tali permessi potranno essere fruiti secondo le modalità di seguito specificate e, anche cumulativamente, non potranno superare il *plafond* massimo di 21 giorni:

- per ciascun esame universitario: 3 giorni
- in occasione della seduta di laurea: 10 giorni
- in occasione dell'effettuazione di esami di stato/abilitazione/diploma: 5 giorni

I permessi vengono conteggiati a partire dal termine della fascia di elasticità in entrata (9.15), ad eccezione del permesso di servizio che decorre dall'effettivo orario di utilizzo.

Art. 10

FERIE E FESTIVITA'

Ferma restando la disciplina prevista dal CCNL ANIA e dalla normativa di legge in tema di ferie, festività cadenti di domenica e festività abolite, le Parti concordano quanto segue:

- le festività coincidenti con la domenica e le festività abolite spettanti saranno comunicate ai dipendenti entro il mese di febbraio di ciascun anno;

- le suddette festività danno diritto ad altrettante giornate di permesso retribuito fruibili anche a mezze giornate; qualora non utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione potranno essere liquidate o riportate all'anno successivo, a scelta del dipendente;
- in occasione delle chiusure aziendali estive e di eventuali ulteriori chiusure concordate con le RSA saranno utilizzate in via prioritaria le giornate imputabili a ferie.

Art. 11**MISSIONI**

Ai dipendenti in missione saranno corrisposti i rimborsi spese (vitto, pernottamento e trasporti) secondo i criteri e le modalità previsti nella *Policy* aziendale per le trasferte.

Limitatamente alle missioni operative, la Società erogherà inoltre le seguenti diarie lorde giornaliera:

- €38,73 per missioni in Italia
- €51,64 per missioni in Europa
- €77,47 per missioni in altri continenti

Nel caso di missioni effettuate di domenica o in altre giornate festive infrasettimanali il dipendente maturerà il diritto al riposo compensativo, finalizzato al ristoro delle energie psico-fisiche.

Il riposo compensativo predetto dovrà essere fruito preferibilmente nel primo giorno di ripresa lavorativa in sede o, qualora ciò non fosse possibile, entro la fine del mese successivo a quello di effettuazione della missione, a pena di decadenza.

Art. 12**BUONO PASTO**

E' erogato un buono pasto sulla base alla presenza giornaliera dal lunedì al venerdì, di valore nominale non assorbibile pari a €10,00.

Art. 13**CONTRIBUTO SOCIO SCOLASTICO**

E' riconosciuto nel primo trimestre dell'anno, un contributo economico per ogni figlio a carico alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nella misura che segue:

- una borsa di studio annuale di € 800,00 per la frequenza delle scuole dell'obbligo, superiori e università fino al compimento del 26° anno di età;
- un rimborso spese fino a concorrenza di €800,00 nel caso di figli da 0 a 6 anni, per le spese relative ad asili nido, scuole materne, baby-sitter, dietro presentazione di documentazione comprovante le spese sostenute. In mancanza di tale documentazione, l'importo di € 800,00 sarà considerato quale contributo assoggettato a tassazione e contribuzione nei termini di legge.

Art. 14**CONTRIBUTO CRAL**

E' riconosciuto un contributo annuale al CRAL nella misura di €234,00 per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

Conformemente alla previsione contenuta nello Statuto del CRAL, la Società si riserva di nominare uno dei tre sindaci. Qualora si ravvisi la necessità di effettuare approfondimenti in merito alla gestione delle attività e all'amministrazione dei fondi erogati, la Società, sentite le RSA, si riserva di sospendere il contributo sino al termine degli stessi.

Art. 15**CONTRIBUTO MUTUO**

SACE partecipa con un contributo lordo in conto interessi al pagamento degli interessi effettivi a fronte di un mutuo immobiliare per l'acquisto/costruzione/ristrutturazione della prima casa di residenza o per l'ampliamento della stessa, se già di proprietà del dipendente, a seguito di acquisto di locali attigui e/o pertinenze (cantina, box, posto auto) erogato da un istituto di credito a favore di un dipendente a tempo indeterminato. Il contributo aziendale è assoggettato alle leggi fiscali e previdenziali vigenti ed è disciplinato nel regolamento attuativo riportato nell'allegato 1.

Art. 16**ASSEGNO CIA**

Nell'ambito dell'operazione straordinaria di riorganizzazione delle voci retributive del cedolino paga, gli attuali "Assegno CIA AP" e "Assegno CIA AC", così come definiti nella tabella di cui all'allegato 3, sono trasformati in un unico assegno "*ad personam*" non assorbibile e non rivalutabile, il cui valore è costituito dal consolidamento degli importi delle singole voci retributive sopra indicate (Assegno CIA AP e Assegno CIA AC), rivalutato in base alla tabella sottostante.

L'istituto trova applicazione per i dipendenti assunti fino al 31 dicembre 2013.

Tabella di rivalutazione Assegno CIA

Livello	Importo lordo
F. 3	1.111
F. 2	1.022
F. 1	933
6°Q	838
6°	744
5°	611
4°	500
3°	389
2°	278

Art. 17**PREMIO DI PRODUTTIVITA'**

Ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato è riconosciuto un premio di produttività aziendale composto da una quota fissa (c.d. PAP) e da una quota variabile (c.d. PAV), individuate come segue.

PAP – quota fissa

Livello	Importo Lordo Fisso
F. 3	3.240
F. 2	2.745
F. 1	2.520
6°Q	2.070
6°	1.620
5°	1.224
4°	990
3°	778
2°	639

La quota fissa del premio è corrisposta ai dipendenti in servizio con la mensilità di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione, ed è riproporzionata in base alla eventuale data di assunzione. Ai dipendenti in part-time e ai dipendenti che cessano il servizio per pensionamento il premio sarà erogato pro quota.

PAV – quota variabile

La quota variabile del premio è individuata in una percentuale (tabella A) dell'importo massimo erogabile (tabella B), sulla base del valore del rapporto tra il costo del personale e i premi lordi contabilizzati, come desunti dal bilancio, nella misura che segue:

Tabella A – percentuale di erogazione

Rapporto costo/premi	<17%	17-20%	21-24%	25-29%	>29%
Percentuale di erogazione	100%	75%	50%	25%	0%

Tabella B – importo massimo erogabile

Livello	Importo Lordo Variabile
F. 3	2.160,00
F. 2	1.830,00
F. 1	1.680,00
6°Q	1.380,00
6°	1.080,00
5°	816,00
4°	660,00
3°	519,00
2°	426,00

La quota variabile è erogata il mese successivo all'approvazione del bilancio da parte dell'organo competente, esclusivamente al personale in servizio a tale data.

Resta inteso che l'importo della quota variabile sarà riproporzionato nei seguenti casi:

- assunti in corso d’anno;
- dipendenti in part-time;
- oltre le 160 ore di assenza (non determinate da infortunio sul lavoro, congedo obbligatorio di maternità, permessi L.104/1992, ferie, Banca ore, Monte ore, permessi sindacali) l’importo del PAV sarà ridotto del 10%.
- saranno applicate ulteriori riduzioni del 10% per ogni 80 ore di assenza successive alle 160.

Nota a verbale.

Qualora dovessero intervenire significative variazioni dell’organico o modifiche dell’oggetto sociale tali da rendere inadeguati i criteri sopra individuati, le Parti s’incontreranno per valutare l’individuazione di nuovi parametri.

Art. 18

PREVIDENZA INTEGRATIVA

La Società concorre alla previdenza integrativa dei dipendenti tramite il versamento di un contributo pari al 4,5% dell’importo tabellare comprensivo dell’indennità di carica, così come individuato nel CCNL ANIA, ferma restando la facoltà di ciascun dipendente di versare un contributo volontario.

Per i nuovi assunti il fondo di previdenza integrativa negoziale è individuato nel “Previp”.

Nel caso di mancata adesione del dipendente al Fondo Pensione negoziale, il contributo a carico dell’Azienda non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

Per quanto non diversamente specificato si rimanda all’allegato 4.

Art. 19

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Come trattamento di miglior favore rispetto alle previsioni di legge in materia, la Società accoglierà eventuali richieste di anticipo del TFR disponibile in azienda nella misura del 100% della quota maturata, in presenza delle seguenti motivazioni:

- acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli
- ristrutturazione della prima casa di abitazione
- cure sanitarie

Con riferimento a eventuali ulteriori fattispecie, si rimanda alla normativa vigente.

L’eventuale accoglimento della richiesta di anticipo del TFR è subordinato alla produzione di idonea documentazione e potrà essere concessa più di una volta nel corso del rapporto di lavoro.

Art. 20

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI

TEMPORANEA CASO MORTE (TCM)

E’ fornita una copertura TCM (Temporanea Caso Morte) con un massimale di €300.000 in caso di decesso o invalidità permanente da malattia/infortunio superiore al 66%, tale da determinare l’impossibilità alla prestazione lavorativa.

INFORTUNI

E' fornita una copertura in caso di decesso o invalidità permanente derivante da infortunio, professionale e extraprofessionale, nelle misura che segue:

- Caso Morte: capitale assicurato pari a 6 volte la RAL.
- Invalidità Permanente: capitale assicurato pari a 7 volte la RAL.

In caso di infortunio extraprofessionale sarà applicata una franchigia del 3% relativa al 10%.

Il rischio "in itinere" è compreso nella copertura per infortunio professionale.

Sono esclusi dalla presente copertura gli infortuni conseguenti alla partecipazione a gare sportive agonistiche.

SANITARIA

E' fornita una copertura sanitaria da malattia o infortunio, alle condizioni indicate nell'allegato 2.

Le Parti convengono di istituire un gruppo di lavoro paritetico finalizzato alla valutazione di eventuali modifiche nella modulazione delle coperture assistenziali a parità di costi aziendali.

Nota a verbale.

Il personale in quiescenza o in esodo anticipato potrà aderire alla polizza "Quiescenti", i cui costi saranno sostenuti dagli ex dipendenti stessi, usufruendo delle convenzioni ottenute dalla Società a condizioni di mercato

PREVENTIVA

I dipendenti con età superiore a 45 anni possono usufruire di un check-up biennale gratuito.

Art. 21**UNA TANTUM**

Ai dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto sarà erogata una somma a titolo di "Una Tantum" come da tabella sottostante.

Per i dipendenti con anzianità inferiore a 3 anni l'importo sarà riproporzionato in base all'effettiva data di assunzione.

Tabella Una Tantum

Livello	Parametro	Importo Lordo
F 3°	500	2.000,00
F 2°	460	1.840,00
F 1°	420	1.680,00
6°Q	377	1.508,00
6°	335	1.340,00
5°	275	1.100,00
4°	225	900,00
3°	175	700,00
2°	125	500,00

Art.22**DECORRENZA E TERMINE**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza 1 gennaio 2014 e termine 30 giugno 2016 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di tre anni qualora non sia data disdetta da una delle Parti entro tre mesi prima della scadenza.

SACE S.p.A.

FIBA – CISL

FISAC – CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

Allegato 1**REGOLAMENTO APPLICATIVO MUTUI****ART. 1 - Oggetto**

- a) SACE S.p.A. (di seguito “SACE”) partecipa con un contributo lordo in conto interessi assoggettato alle leggi fiscali e previdenziali vigenti al pagamento degli interessi effettivi a fronte di un mutuo immobiliare per l’acquisto/costruzione¹/ristrutturazione della prima casa di residenza o per l’ampliamento della stessa, se già di proprietà del dipendente, a seguito di acquisto di locali attigui e/o pertinenze (cantina, box, posto auto) erogato da un istituto di credito (di seguito “Istituto Erogante”) a favore di un dipendente SACE a tempo indeterminato.
- b) Il contributo in conto interessi erogato da SACE è pari al 60% del tasso applicato dall’Istituto Erogante, fino ad un massimo di 4 punti percentuali.
- c) SACE eroga il contributo in conto interessi per una durata massima di 25 anni entro il limite massimo inderogabile di € 250.000,00 (euro duecentocinquantamila/00) di capitale erogato.
- d) Il contributo interessi è calcolato sull’importo della singola rata di restituzione.
- e) SACE cessa di erogare il contributo in conto interessi in caso di estinzione anticipata totale del mutuo o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Al successivo punto 3 b,ii) viene disciplinata la fattispecie relativa ai dipendenti beneficiari di contributo interessi aziendale sul mutuo immobiliare che risolvono il rapporto di lavoro per raggiungimento dei requisiti pensionistici.
- f) La concessione del contributo in conto interessi è autorizzata da SACE in base alla sussistenza dei requisiti previsti all’art. 2.
- g) SACE valuterà la possibilità di erogare il contributo in conto interessi anche per mutui erogati al dipendente precedentemente, anche all’assunzione, purché compatibili con il presente Regolamento.

ART. 2 - Requisiti

- a) Possono richiedere il contributo in conto interessi di cui al presente Regolamento i dipendenti SACE a tempo indeterminato, a prescindere dal loro livello di inquadramento, con anzianità minima di 12 mesi.
- b) In caso di dipendenti SACE sposati tra loro o conviventi, la richiesta del contributo in conto interessi potrà essere presentata soltanto da uno di essi.
- c) Il contributo in conto interessi è concesso da SACE per l’acquisto di un alloggio libero oppure occupato dal richiedente, nel quale il dipendente abbia la propria residenza o la trasferisca entro 18 (diciotto) mesi dalla data di erogazione del mutuo.
- d) Viene escluso dal contributo SACE in conto interessi il dipendente che risulti già proprietario, anche in comproprietà (ad esclusione della fattispecie in cui il dipendente è titolare di un diritto di comproprietà a seguito di partecipazione ad asse ereditario) di un alloggio nel Comune di residenza o nel comune dove ha sede l’ufficio SACE da cui dipende. È parimenti escluso dal contributo il dipendente che sia titolare di un

¹ All’acquisto sono equiparate la costruzione dell’immobile (anche mediante Cooperative), l’aggiudicazione mediante asta immobiliare e, in generale, qualsiasi forma di acquisto della proprietà dell’immobile che implichi, per l’acquirente, la necessità di stipulare un mutuo

diritto di nuda proprietà su un immobile il cui usufrutto o altro diritto di godimento sia goduto da terzi.

Tale disposizione non si applica nel caso di usufrutto goduto da genitori, figli, fratelli/sorelle, ascendenti diretti di 2° grado.

ART. 3 Modalità di erogazione del contributo in conto interessi

- a) Il contributo in conto interessi viene determinato da SACE al momento della concessione del mutuo al dipendente nel seguente modo:
- i. **MUTUO a TASSO FISSO:** in base al Piano di Ammortamento in linea capitale e interessi elaborato dall'Istituto Erogante;
Il contributo in c/interessi erogato da SACE così definito non è suscettibile di modifiche per l'intera durata del piano di ammortamento.
 - ii. **MUTUO a TASSO VARIABILE:** in base al Piano di Ammortamento in linea capitale elaborato dall'Istituto Erogante e al primo tasso d'interesse applicato (escluso il pre-ammortamento).
Il contributo sarà adeguato annualmente in base al tasso applicato dall'Istituto Erogante al 31 dicembre dell'anno precedente.
- b) Il contributo in conto interessi viene liquidato:
- i. al dipendente in servizio, al lordo delle trattenute di legge, mensilmente in busta paga Resta inteso che, qualora non sussistano i tempi tecnici necessari per la determinazione del contributo in conto interessi sulla prima rata in scadenza del piano, SACE liquiderà al dipendente quanto dovuto nella busta paga immediatamente successiva².
 - ii. al dipendente beneficiario del contributo aziendale in conto interessi per mutuo immobiliare, che abbia maturato un'anzianità di servizio in SACE di almeno 25 anni, che risolva il rapporto di lavoro con SACE per raggiungimento del limite dei 60 anni di età. In tale caso SACE eroga al dipendente in via anticipata all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro una somma pari al contributo delle annualità mancanti, con un limite massimo di 5 annualità.

c) c.d. "ampliamento mutuo"

Fatti salvi i requisiti di cui all'art. 2 ed i limiti di cui all'art. 1 lett. d), (massimale complessivo di €250.000,00), il dipendente può chiedere un ulteriore contributo in conto interessi su un nuovo mutuo (che si aggiunga al mutuo precedente ovvero lo sostituisca), per le seguenti causali:

- Acquisto/costruzione di un nuovo immobile da adibire a prima abitazione;
- ampliamento dell'immobile, mediante l'acquisto di locali attigui e/o pertinenze, box auto;
- ristrutturazione dell'immobile adibito a prima abitazione.

In caso di ampliamento di un mutuo erogato direttamente da SACE, il capitale sussidiato mediante contributo in conto interessi sarà pari alla differenza tra il limite

² L'ammontare del contributo in conto interessi (**il quale verrà erogato con cadenza mensile mediante rate di importo costante**) è determinato in base alla seguente formula :

$$\text{contributo (importo mensile)} = \left[\frac{\text{interessi dovuti nell'anno solare}}{12} \right] \times 60\% \quad (\text{fino a un massimo di 4 punti percentuali})$$

Per "interessi dovuti nell'anno solare" si intende la somma delle quote interessi dovute per ciascun anno solare, desunta dal piano di ammortamento consegnato a SACE ex ART. 4 lettera b-ii).

massimo di 250.000 euro ed il capitale ottenuto con il mutuo SACE (al netto dei ripagamenti e di eventuali estinzioni anticipate totali o parziali).

- d) Gli oneri bancari e notarili necessari per la negoziazione e la stipula del mutuo immobiliare sussidiato da SACE sono a carico del dipendente.

ART. 4 - Adempimenti a carico del dipendente

- a) Le domande per l'ottenimento del contributo in conto interessi devono essere presentate alla DRU di SACE, utilizzando l'apposito modulo pubblicato nella intranet aziendale.
- b) Il dipendente si obbliga a consegnare alla Divisione DRU della SACE, non appena ne entra in possesso, i seguenti documenti:
- i. copia del contratto di mutuo e dei relativi allegati;
 - ii. il piano di ammortamento sviluppato dall'Istituto Erogante, con l'indicazione di numero delle rate, delle date di scadenza, della quota capitale, della quota interessi, del totale rata, del debito residuo e del tasso applicato;
 - iii. copia del contratto di compravendita dell'immobile o della documentazione comprovante l'autorizzazione alla costruzione dell'immobile;
 - iv. l'autocertificazione dello stato di famiglia;
 - v. l'autocertificazione attestante l'assenza di immobili di sua proprietà nel Comune di residenza
- c) Il dipendente è obbligato a fornire annualmente il prospetto relativo agli interessi pagati.
- d) In seguito a estinzioni anticipate parziali del mutuo sussidiato da SACE il dipendente si obbliga a consegnare tempestivamente a SACE il nuovo piano di ammortamento elaborato dall'Istituto Erogante.
- e) Il dipendente si obbliga a comunicare anticipatamente a SACE l'eventuale estinzione anticipata totale del mutuo, fermo restando che il riconoscimento del contributo in conto interessi cessa con la data di estinzione del mutuo.
- f) Il dipendente si obbliga a trasferire la propria residenza ed il proprio domicilio nell'immobile acquistato con il mutuo sussidiato da SACE entro 18 mesi dalla data di concessione del mutuo. A tal fine, entro 18 mesi dalla data di prima erogazione del contributo in conto interessi dovrà far pervenire alla Direzione Risorse Umane apposito certificato di residenza e autocertificazione attestante l'elezione dell'immobile a proprio domicilio principale ed abituale. In mancanza di tali adempimenti SACE, previo sollecito alla presentazione dei documenti richiesti, revocherà il contributo in conto interessi, riservandosi la facoltà di ripetere quanto eventualmente illegittimamente percepito.
- g) In caso di richiesta di contributo per ristrutturazione dell'immobile il dipendente dovrà allegare alla domanda di concessione dello stesso:
- i. copia del preventivo dei lavori;
 - ii. copia della DIA inviata al Comune nel quale si trova l'immobile da ristrutturare.
 - iii.

Prima dell'inizio ed al termine dei lavori di ristrutturazione il dipendente dovrà consentire l'accesso nell'immobile ad incaricato tecnico espressamente autorizzato dall'azienda allo scopo di verificare l'effettivo svolgimento dei lavori di ristrutturazione indicati nel preventivo allegato alla domanda di concessione, o presentare fotocopia delle fatture attestanti l'effettuazione dei lavori di ristrutturazione. In mancanza, il contributo aziendale in conto interessi non potrà essere erogato. Le spese peritali sono a carico della Compagnia.

ART. 5

I dipendenti che già hanno contratto un mutuo erogato direttamente da SACE possono estinguere il precedente mutuo per aderire al nuovo sistema. In questo caso il capitale su cui SACE eroga il contributo in conto interessi è determinato dalla differenza fra il massimale di € 250.000,00 in linea capitale e il capitale rimborsato a SACE fino al momento della domanda di passaggio al nuovo sistema.

Con riferimento a tutti i mutui erogati direttamente da SACE S.p.A. in virtù dei regolamenti precedenti al 2006, restano invariati i limiti dei tassi di interesse nella misura minima del 2% e nella massima del 6%.

Allegato 2
SCHEDA RIEPILOGATIVA GARANZIE IMPIEGATI

	Polizza base
A) Ospedaliere	
<u>Ricovero con/senza intervento - Day Hospital - Intervento Ambulatoriale - Parto cesareo</u>	
- Massimale	€ 80.000,00
- Condizioni	rimborso 100%
- Limite retta degenza	€ 200,00 al giorno
<u>Grandi interventi chirurgici</u>	
- Massimale	€ 100.000,00
- Limite retta degenza	rimborso al 100%
<u>Pre/Post</u>	90/90 giorni
<u>Parto Normale -Parto cesareo programmato</u>	
- Massimale	€ 1.500,00
- Limite retta degenza	€ 175,00 al giorno
<u>Indennità sostitutiva</u>	€ 80,00 al giorno max 150 giorni
B) Specialistica Extraospedaliere	
<u>Alta diagnostica</u>	
- Massimale	€ 2.500,00
- Condizioni	scoperto 20% minimo € 50,00
C) Altre prestazioni Extraospedaliere	
<u>Cure domiciliari e ambulatoriali</u>	solo per l'impiegato
- Massimale:	€ 300,00
> condizioni in Network	scoperto 20%
> condizioni fuori Network	scoperto 40%
<u>Terapie fisiche non oncologiche</u>	solo per l'impiegato
- Massimale	condiviso con il massimale C)
- Condizioni	scoperto 20%
D) Cure Dentarie	
- Massimale	€ 500,00
- sub massimale ortodonzia per assicurati fino a 14 anni	€ 250,00
- Condizioni	scoperto 40%
E) Ticket	
- Massimale:	come da singola garanzia
- Condizioni	rimborso 100%

Allegato 2

SCHEDA RIEPILOGATIVA GARANZIE FUNZIONARI

	Polizza base
A) Ospedaliera	
<u>Ricovero con/senza intervento - Day Hospital - Intervento Ambulatoriale - Parto cesareo</u>	
- Massimale	€ 230.000,00
- Condizioni	rimborso 100%
- Limite retta degenza	€ 330,00 al giorno
<u>Grandi interventi chirurgici</u>	
- Massimale ulteriore	€ 200.000,00
- Limite retta di degenza	rimborso 100%
<u>Spese sanitarie pre/post Parto Normale -Parto cesareo programmato</u>	90/90 giorni
- Massimale	€ 2.500,00
- Limite retta degenza	€ 330 al giorno
<u>Indennità sostitutiva</u>	€ 100,00 al giorno max 150 giorni
B) Specialistica Extraospedaliera	
<u>Alta diagnostica</u>	
- Massimale	€ 3.500,00
- Condizioni	scoperto 20%
- Check up sub massimale	€ 300,00 per il solo funzionario
<u>Terapie relative a malattie oncologiche</u>	
- Massimale	€ 17.500,00
- Condizioni	rimborso 100%
C) Altre prestazioni Extraospedaliera	
<u>Cure domiciliari e ambulatoriali</u>	per il solo funzionario
- Massimale:	€ 500,00
> condizioni in Network	scoperto 20%
> condizioni fuori Network	scoperto 40%
<u>Terapie fisiche non oncologiche</u>	
- Massimale	condiviso con il massimale C)
- Condizioni	scoperto 20%
<u>Mezzi oculistici</u>	
- Massimale:	€ 500,00
- Condizioni	scoperto 20%
D) Cure Dentarie	
- Massimale:	
> per un assicurato	€ 1.750,00
> per due assicurati	€ 950,00
> per tre assicurati	€ 950,00
> per oltre tre assicurati	€ 400,00
- Condizioni	scoperto 20%
E) Ticket	
- Massimale:	come da singola garanzia
- Condizioni	rimborso 100%

Allegato 3

ASSEGNO CIA AP (VALORE ANNUO)

QUOTA FISSA
QUOTA VARIABILE

LIVELLI	
2	2.221,59
3	3.110,09
4	3.999,05
5	4.888,02
6	5.953,85
6q	6.709,39 *
F1	7.464,93
F2	8.174,98
F3	8.886,56

(Tabellare+indennità+assegni ad personam)* 14/13
--

* Importo adeguato secondo i parametri utilizzati per la differenziazione dei livelli

ASSEGNO CIA AC (VALORE ANNUO)

ASSEGNO DI NOVEMBRE (AC02)
CLASSI

LIVELLI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2	302,41	317,53	332,65	347,77	362,89	378,01	393,13	356,60	423,37	438,49	453,61	468,73	483,85
3	369,70	388,19	406,67	425,16	443,64	462,13	480,61	499,10	517,58	536,07	554,56	573,04	591,53
4	437,00	458,85	480,70	502,55	524,40	546,25	568,10	589,95	611,80	633,65	655,50	677,35	699,20
5	504,30	529,52	554,73	579,95	605,16	630,38	655,59	680,81	706,02	731,24	756,45	781,67	806,88
6	585,15	614,40	643,66	672,92	702,17	731,43	760,69	789,95	819,20	848,46	877,72	906,98	936,23
6q	585,15	614,40	643,66	672,92	702,17	731,43	760,69	789,95	819,20	848,46	877,72	906,98	936,23
F1-F2-F3	858,85	901,79	944,73	987,68	1.030,62	1.073,56	1.116,50	1.159,45					

ASSEGNO DI FEBBRAIO (AC11)

LIVELLI	
2	1.169,27
3	1.286,19
4	1.403,12
5	1.520,05
6	1.636,98
6q	1.636,98
F1	1.987,76
F2	2.221,60
F3	2.338,54

Allegato 4

1. A far data dal 1° gennaio 2014 il piano di previdenza complementare per tutti i dipendenti attuali e futuri dell' Azienda sarà realizzato mediante l'adesione da parte dell'Azienda e da parte dei singoli dipendenti, su base individuale e volontaria, a "**Previp Fondo Pensione**" (di seguito Fondo), iscritto all'albo dei Fondi Pensione istituito presso la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione con il n. 1241.
2. Le Parti convengono che SACE erogherà il contributo previsto dal CIA in presenza di adesione al fondo "Previp" ed esclusivamente ai dipendenti attualmente iscritti ad altri fondi di previdenza iscritti all'albo dei Fondi Pensione istituito presso la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione. SACE erogherà anche un ulteriore contributo pari all'1,50% dei premi versati dell'anno, maggiorati di €6 (sei) a fronte dei costi sostenuti dal singolo dipendente per l'adesione al fondo.
3. La contribuzione al Fondo si realizzerà mediante le modalità definite nella Contrattazione Integrativa Aziendale, in applicazione della vigente normativa.
4. In materia di TFR:
 - I dipendenti che alla data di sottoscrizione del presente accordo non aderiscono al "Fondo Pensione" potranno aderire al fondo "Previp" anche al solo fine del conferimento del TFR, mediante devoluzione al Fondo stesso, in conformità alle disposizioni in materia di previdenza complementare dell'intero ammontare del TFR maturando dal 1° gennaio 2014.
 - Il dipendente iscritto al Fondo potrà incrementare il versamento a proprio carico nel rispetto delle previsioni di legge. Per accedere a questa facoltà il dipendente interessato dovrà fare apposita richiesta alla Direzione Risorse Umane.
5. Per i funzionari assunti prima del 28/04/1993 iscritti alla previdenza integrativa continuerà ad essere erogato il contributo aziendale aggiuntivo annuo di €823,33.

Nuovi assunti**Scelta sulla destinazione del Tfr**

In base a quanto previsto dalla vigente normativa, dal gennaio 2007 ciascun lavoratore dipendente può scegliere di destinare il proprio Trattamento di Fine Rapporto (TFR) maturando (futuro) alle forme pensionistiche complementari o mantenere il TFR presso SACE. In relazione all'anzianità contributiva maturata presso gli enti di previdenza obbligatoria la nuova disciplina di legge offre diverse possibilità di scelta per i lavoratori, in relazione anche alle rispettive situazioni individuali:

A) Lavoratori dipendenti iscritti ad un ente di previdenza obbligatoria dal 29 aprile 1993

La scelta del lavoratore sulla destinazione del TFR riguarda l'intero TFR maturando e può essere manifestata in modo esplicito (dichiarazione espressa) o tacito (silenzio-assenso all'adesione).

Modalità Esplicite

Entro il 30 giugno 2007 per i lavoratori in servizio al 1° gennaio 2007, o entro 6 mesi dalla data di assunzione, se avvenuta successivamente al 1° gennaio 2007, il lavoratore dipendente può scegliere di:

- destinare il TFR futuro ad una forma pensionistica complementare;
- mantenere il TFR futuro presso il datore di lavoro. In tal caso l'intero TFR è trasferito da SACE al Fondo per l'erogazione del TFR ai dipendenti del settore privato, gestito, per conto dello Stato, dall'INPS.

La scelta di destinazione del TFR futuro ad una forma pensionistica complementare deve essere espressa dal lavoratore attraverso la compilazione dell'apposito modulo, indirizzato a SACE con l'indicazione della forma di previdenza complementare prescelta. La dichiarazione scritta è necessaria anche nel caso in cui si scelga di mantenere il TFR futuro presso il proprio datore di lavoro.

Modalità Tacite (Silenzio - Assenso)

Se entro il 30 giugno 2007 per chi è in servizio al 1° gennaio 2007, o entro 6 mesi dall'assunzione, se avvenuta successivamente al 1° gennaio 2007, il lavoratore non esprime alcuna indicazione relativa alla destinazione del TFR, SACE trasferisce il TFR futuro alla forma pensionistica collettiva negoziale. In presenza di più forme pensionistiche collettive, SACE trasferisce il TFR futuro alla forma alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda.

Trenta giorni prima della scadenza dei 6 mesi utili per effettuare la scelta, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore che ancora non abbia presentato alcuna dichiarazione le necessarie informazioni sulla forma pensionistica collettiva alla quale sarà trasferito il TFR futuro in caso di silenzio del lavoratore.

La destinazione del TFR futuro ad una forma pensionistica complementare, sia con modalità esplicite che tacite:

- riguarda esclusivamente il TFR futuro. Il TFR maturato fino alla data di esercizio dell'opzione resta accantonato presso SACE e sarà liquidato alla fine del rapporto di lavoro con le rivalutazioni di legge;
- determina l'automatica iscrizione del lavoratore alla forma prescelta. Il lavoratore iscritto godrà quindi dei diritti di informazione e partecipazione alla forma di previdenza complementare cui ha aderito;
- non può essere revocata, mentre la scelta di mantenere il TFR futuro presso il datore di lavoro può in ogni momento essere revocata per aderire ad una forma pensionistica complementare.

B) Lavoratori dipendenti iscritti ad un Istituto di previdenza obbligatoria in data**anteriore al 29 aprile 1993.**

Anche tali lavoratori sono chiamati ad effettuare la scelta sulla destinazione del TFR maturando, negli stessi termini e con le stesse modalità, esplicite o tacite, già illustrate per i lavoratori entrati nel mondo del lavoro dal 28 aprile 1993. Tuttavia penali lavoratori, in ragione della maggiore anzianità lavorativa, è prevista la possibilità di

destinare alle forme di previdenza complementare anche soltanto una parte del TFR maturando. In particolare, tali lavoratori possono:

- **se già iscritti** ad una forma pensionistica complementare al 1° gennaio 2007, scegliere, con dichiarazione scritta indirizzata al datore di lavoro (modalità esplicita), di contribuire al fondo con la stessa quota versata in precedenza mantenendo presso il datore di lavoro la quota residua di TFR. In tal caso, il residuo TFR è trasferito dal datore di lavoro al Fondo per l'erogazione del TFR ai dipendenti del settore privato, gestito, per conto dello Stato, dall'INPS;
- **se non iscritti** ad una forma pensionistica complementare al 1° gennaio 2007, scegliere con dichiarazione scritta diretta al datore di lavoro (modalità esplicita) di trasferire il TFR futuro a una forma pensionistica complementare, nella misura fissata dal CIA.

In entrambi i casi resta ferma la possibilità di incrementare la quota di TFR maturando da versare alla forma pensionistica complementare. Se i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993 non esprimono alcuna scelta sul TFR, si verifica il silenzio-assenso all'adesione e il datore di lavoro trasferisce integralmente il TFR futuro alla forma pensionistica complementare individuata, secondo quanto illustrato in 'Modalità Tacite' (v. sopra).

Perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo Pensione

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro che determinano la perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo Pensione senza aver maturato i requisiti per il diritto alla pensione complementare, è consentita al lavoratore la facoltà di chiedere il riscatto dell'intera posizione individuale.