

INDICE

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Art. 1 – Sfera di applicazione

Parte I – Organizzazione del lavoro

Art. 2 – Informazione

Art. 3 – Formazione

Art. 4 – Ruolo dei Funzionari

Art. 5 – Orario di lavoro

Art. 6 – Orario Flessibile

Art. 7 – Lavoro straordinario

Art. 8 – Lavoro a tempo parziale

Parte II – Tutele/Ferie/Agevolazioni

Art. 9 – Lavoratori studenti

Art. 10 – Permessi

Art. 11 – Festività abolite e Ferie

Art. 12 – Locazione alloggi

Art. 13 – Tutela della salute

Art. 14 – Prestiti ai dipendenti

Art. 15 – Mutuo casa

Art. 16 – Anticipazione sul T.F.R.

Art. 17 – Rimborsi spese

Art. 18 – Polizze dipendenti

Parte III – Trattamenti Previdenziali ed Assistenziali

Art. 19 – Previdenza Integrativa

Art. 20 – Trattamenti Assistenziali

Parte IV – Trattamento economico

Art. 21 – Premio di Produttività

Art. 22 – Premio Sociale

Art. 23 – Indennità di turno

Art. 24 – Altre indennità

Art. 25 – Buono pasto

Art. 26 – Contributo Aziendale mobilità

Art. 27 – Decorrenza e durata

ALLEGATI

Allegato “A” – Premio sviluppo parte garantita (PAG)

Allegato “B” – Accordo Banca Ore (16.03.2009)

Il giorno 29 Maggio 2014 in Milano

tra

la Direzione delle Società del Gruppo Aviva in Italia rappresentata da Patrick Dixneuf, Andrea Amadei, Roberto Lia, Andrea Bosisio ed Alberto Belleri

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali

FISAC CGIL, rappresentata da Silvia Gennaro e Paolo Scala

FNA, rappresentata da Gianmamoto Roscio

SNFIA, rappresentata da Giovanni Zanetti

UILCA, rappresentata da Dario Rizzini e Sergio Tavian

si conviene e stipula il presente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ARTICOLO 1 **Sfera di applicazione**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (“C.I.A.”) si applica ai dipendenti delle Società del Gruppo Aviva in Italia attualmente composto dalle seguenti Imprese: Aviva Italia S.p.A., Aviva S.p.A., Aviva Assicurazioni S.p.A., Aviva Assicurazioni Vita S.p.A., Aviva Life S.p.A., Aviva Previdenza S.p.A., Aviva Italia Holding S.p.A., Aviva Vita S.p.A., Avipop Assicurazioni S.p.a., Avipop Vita S.p.a. e Aviva Italia Servizi S.c.a r.l. di seguito denominate “Imprese”, il cui rapporto di lavoro è regolato dalla Disciplina dei Rapporti fra le Imprese di Assicurazione ed il Personale Dipendente non dirigente in vigore ed i quali risultino in servizio alla data di stipula del presente contratto o vengano successivamente assunti.

Il C.I.A. verrà esteso anche ai dipendenti di Società di nuova costituzione che entreranno a far parte del Gruppo Aviva in Italia, che saranno soggette all’attività di direzione e coordinamento da parte della Capo Gruppo Aviva Italia Holding S.p.a. e che verranno autorizzate all’esercizio della attività assicurativa ai sensi del D.LGS. 209/2005 ovvero che siano costituite all’esclusivo o prevalente fine di erogare servizi e/o attività operative collegate al Gruppo Aviva in Italia.

Le parti concordano altresì che nel caso di acquisizione di Imprese autorizzate all’esercizio della attività assicurativa ai sensi della vigente normativa o che svolgano attività di erogazione servizi e/o attività operative esclusivamente o prevalentemente per le altre Imprese del Gruppo Aviva in Italia e sulle quali venga esercitata un’attività di direzione e coordinamento da parte della Capo Gruppo Aviva Italia Holding S.p.a., verranno attivati incontri finalizzati all’eventuale armonizzazione del C.I.A. ai nuovi soggetti, nel rispetto delle norme di legge in materia.

Il presente C.I.A. applicabile alle Imprese, come sopra definite, annulla e sostituisce ogni altra pattuizione in materia C.I.A. disciplinata in sede aziendale.

NOTA A VERBALE

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

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

PARTE I

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ARTICOLO 2 Informazione

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

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

- numero dei dipendenti con contratto di lavoro Part-Time, con evidenza dei contratti Part-Time a tempo determinato ed indeterminato;
- ammontare residuo non utilizzato del plafond dei prestiti;
- numero delle anticipazioni del TFR erogate;

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

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

NOTA VERBALE

Le parti concordano sull'opportunità di fornire, per tutto il Gruppo Aviva in Italia, le informazioni numeriche ex art. 10 (punto 3) del CCNL e L. 125 (Pari opportunità) in formato elettronico.

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

ARTICOLO 3 Formazione e sviluppo

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

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

Inoltre, con specifico riferimento alle finalità di cui agli art.66 e 99 del C.C.N.L., le parti convengono che almeno un terzo del monte ore dedicato alla formazione sia indirizzato al personale inquadrato nell'Area Professionale C e nell'Area Professionale B, Posizione Organizzativa 1, con particolare attenzione al personale femminile.

Le Imprese si impegnano ad attivarsi per promuovere, al proprio interno, corsi base di formazione per lo sviluppo della conoscenza del settore assicurativo che saranno tenuti durante il normale orario di lavoro e saranno indirizzati ai giovani assunti al primo impiego.

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

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

Le Imprese del Gruppo Aviva in Italia infine, favoriranno il generale apprendimento della lingua inglese organizzando corsi interni all'azienda o ricorrendo ad Istituti specializzati, direttamente individuati dal Gruppo Aviva in Italia o preventivamente concordati tra il lavoratore ed il Gruppo Aviva in Italia. A detti corsi potranno partecipare tutti i lavoratori che ne faranno domanda fermo restando che verrà loro richiesta una partecipazione alle spese nella misura del 50% del costo. Tali corsi verranno tenuti oltre il normale orario di lavoro.

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

L'azienda si dichiara altresì disponibile a valutare proposte di progetti formativi presentate dalle RSA, confermando anche il proprio impegno a perseguire le opportunità offerte dai Fondi dedicati alla "formazione continua finanziata".

Con riguardo alla ricerca di un continuo sviluppo delle competenze dei dipendenti del Gruppo, Risorse Umane promuoverà selezioni interne atte a verificare la possibilità di ricoprire con personale già in forza le posizioni aziendali che si rendano vacanti.

ARTICOLO 4 **Ruolo dei Funzionari**

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

Le Imprese, per il conseguimento di quanto indicato nel precedente comma, individuano in particolare i seguenti strumenti:

- La partecipazione a specifici corsi di formazione ed aggiornamento professionale, compresi quelli orientati alla gestione delle risorse.
- La partecipazione anche su iniziativa del Funzionario, compatibilmente con le necessità organizzative ed in coerenza con le strategie delineate dall'azienda, a quei corsi considerati opportuni per il conseguimento di una più elevata professionalità specifica e/o generale, purché inerenti al ruolo ed all'area professionale di appartenenza.
- La concessione di permessi retribuiti a quei funzionari che chiederanno di frequentare corsi di formazione, per propria scelta ed a proprie spese, che saranno giudicati utili al conseguimento dei fini di cui sopra.

Per ricoprire ruoli di responsabilità o posizioni significative, prima di procedere all'inserimento di nuovo personale dall'esterno, il Gruppo Aviva in Italia valuterà le risorse già facenti parte della struttura.

ARTICOLO 5 **Orario di lavoro**

L'orario di lavoro è previsto in 37 ore settimanali e viene così distribuito:

dal lunedì al giovedì: mattino	dalle ore 8,30 alle ore 12,30
pomeriggio	dalle ore 13,30 alle ore 17,30

il venerdì	dalle ore 8,00 alle ore 13,00
------------	-------------------------------

giornate semifestive:	entrata alle ore 8,30
	uscita dalle ore 12,00

l'intervallo sarà pari ad 1 ora ad eccezione della giornata di venerdì dove si rimanda alla disciplina prevista dall'Art. 7.

L'attività degli operatori addetti al Servizio Elaborazione Dati viene suddivisa in turni giornalieri con pausa pranzo rigida nel rispetto della seguente articolazione:

DAL LUNEDÌ AL GIOVEDÌ

- 1° TURNO
mattino dalle 7.30 alle 12.30
pomeriggio dalle 13,30 alle 16.30

- 2° TURNO
mattino dalle 10.00 alle 12.30
pomeriggio dalle 13,30 alle 19.00

All'operatore a cui, dal lunedì al giovedì, non venga richiesto di osservare orario di turno sarà applicato l'orario flessibile come previsto dal seguente art. 6.

La presenza degli operatori nella giornata del VENERDÌ è disciplinata dai 3 seguenti turni:

1° TURNO: dalle 7,30 alle 12,00
2° TURNO: dalle 9,30 alle 14,00
3° TURNO: dalle 13,30 alle 18,00

GIORNATE SEMIFESTIVE

- 1° TURNO
da LUNEDÌ al VENERDÌ
entrata alle 7.30
uscita alle 11.30

- 2° TURNO
da LUNEDÌ al VENERDÌ
 entrata alle 8.30
 uscita alle 12.30

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

Il presente orario dedicato agli operatori addetti al Servizio Elaborazione Dati determina una riduzione di mezz'ora sull'orario settimanale contrattualmente stabilito.

Per gli operatori addetti al Servizio Elaborazione Dati, nel conteggio di permessi orari o di assenze che non comprendano l'intera giornata lavorativa, si farà riferimento all'orario di ingresso o di uscita previsto per il turno stesso.

ARTICOLO 6 **Orario flessibile**

Con decorrenza 1° Luglio 2014 per il personale interno delle Direzioni è istituito un orario flessibile avente le seguenti caratteristiche:

6.1) Fasce di flessibilità

Fascia Flessibilità

dal Lunedì al Giovedì:	inizio dalle ore 8.00 alle ore 9.15 termine dalle ore 16,45 alle ore 18.15
il Venerdì:	inizio dalle ore 8.00 alle ore 9.15 termine dalle ore 12.15 alle ore 15.15

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

Nelle giornate semifestive l'attività lavorativa avrà inizio nelle fasce di flessibilità sopra definite e terminerà alle ore 12,00; qualora in tali giornate si determini una prestazione lavorativa inferiore alle 3 ore l'azienda provvederà a recuperare la differenza sul monte ore.

La pausa pranzo, la cui durata potrà variare da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 1 ora e 30 minuti, potrà essere usufruita dalle ore 12,30 alle ore 14,00 nelle giornate dal lunedì al giovedì.

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

Potranno essere riportate al mese successivo non più di 8 (otto) ore in negativo e non più di 10 (ore) in positivo rispetto al normale orario di lavoro contrattuale mensile.

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

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

6.5) L'orario flessibile non si applicherà al personale che osserva turni, la cui disciplina d'orario è definita dal precedente art. 5.

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

6.6) L'ingresso in azienda successivo al termine della fascia di flessibilità sarà considerato quale ritardo, salvo quanto definito dall'art. 10.5.
Viene comunque concessa una franchigia mensile straordinaria pari a 20 minuti.

ARTICOLO 7 **Lavoro Straordinario**

Lo straordinario, autorizzato preventivamente come stabilito dall'art. 109 del vigente C.C.N.L., potrà essere riconosciuto solo al termine della prestazione lavorativa convenzionale.
La prestazione di lavoro straordinario potrà essere riconosciuta purché, all'inizio dell'attività straordinaria, il monte ore flessibilità del dipendente registri un saldo non negativo.

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

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

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

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

Si allega al presente CIA l'Accordo Banca Ore del 16 marzo 2009 (allegato B).

ARTICOLO 8 **Lavoro a tempo parziale**

In tema di lavoro a tempo parziale le Parti definiscono che per il personale dipendente si applichi la seguente regolamentazione per la durata del presente accordo, salvo diversa disposizione di Legge.

8.1) La facoltà di usufruire del part-time viene data ai lavoratori che avanzino esplicita richiesta e siano inseriti nelle Aree Professionali D, C e B.

Fermo restando quanto appena definito, le Imprese si riservano la facoltà di valutare eventuali richieste presentate da personale inquadrato nell'Area Professionale A, sezioni A e B, fino alla figura del Funzionario di 1° grado, qualora non sia preposto ad attività di coordinamento e controllo di lavoratori inseriti nelle Aree Professionali D, C e B di cui sopra.

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

8.2) Sono ammessi i seguenti orari settimanali ridotti:

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

25 ore settimanali, distribuite su cinque giorni la settimana e, in questo ambito, la prestazione deve essere effettuata nella mattinata dal lunedì al venerdì.

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

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

Per la tipologia di Part-Time a 28 ore settimanali, saranno riconosciute richieste di giornate lavorative da 6 ore continuative senza rientro pomeridiano, nei seguenti casi:

1. Necessità di assistere figli fino al compimento del settimo anno di vita (6 anni e 364 giorni).
2. Necessità di assistere familiari (coniuge/convivente more uxorio e parenti fino al 2° grado) per i quali sia stato richiesto l'accertamento di invalidità alla "Commissione Medica per l'accertamento degli stati di invalidità civile", per il riconoscimento della pensione di invalidità e/o dell'assegno di accompagnamento.
Sarà cura del lavoratore fornire alle Imprese documentazione della richiesta di accertamento di invalidità nonché la documentazione comprovante l'accoglimento della richiesta stessa, non appena in possesso.

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

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

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

- necessità di assistere i genitori, il coniuge/convivente more uxorio, i figli ed altri familiari e/o conviventi gravemente ammalati, handicappati o non autosufficienti;
- necessità di accudire i figli dalla nascita fino al termine dell'anno scolastico durante il quale viene compiuto il 14° anno d'età. Qualora il compimento del 14° anno avvenisse durante la pausa estiva, la scadenza del part-time si intende al termine dell'anno scolastico successivo.
- altri gravi ed accertati motivi personali;

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

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

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

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

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

Si intende che i dipendenti con le caratteristiche indicate al capoverso 8.2 al punto 2 o con figli di età inferiore a 4 anni oppure ancora con contratto Part-Time a tempo indeterminato non rientreranno nella percentuale di cui sopra.

In caso di raggiungimento della percentuale massima prevista, l'impresa si impegna a valutare eventuali ulteriori richieste.

Nel caso di richieste subordinate alla sussistenza di gravi motivi personali e/o famigliari l'impresa riconoscerà la possibilità di estendere il rapporto di lavoro Part-Time a tempo indeterminato.

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

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

l'art. 9) inerente i lavoratori studenti,

8.9) Salvo diversa disposizione di legge o di contratto ai lavoratori ammessi al part-time, in caso di particolari ed inderogabili esigenze di servizio, l'Impresa potrà, previo assenso del dipendente

e con congruo preavviso (di norma 24 ore), richiedere prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario, che saranno remunerate nel rispetto dei disposti del D.Lgs. 276/2003, come chiariti dalla successiva circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n° 9 del 18 marzo 2004 e successive modifiche. L'azienda si impegna comunque a limitare le richieste di lavoro supplementare e/o straordinario nei confronti dei dipendenti con orario di lavoro ridotto.

8.10) La retribuzione sarà corrisposta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

8.11) Gli assegni familiari saranno corrisposti secondo quanto previsto dalla vigente normativa di legge.

8.12) Al rapporto di lavoro a tempo parziale saranno applicate integralmente le norme di legge e di contratto che regolano la malattia, l'infortunio, la gravidanza ed il puerperio, il congedo matrimoniale, le ferie e le festività infrasettimanali, il Trattamento Fine Rapporto.

8.13) I dipendenti ammessi al rapporto di lavoro a tempo parziale potranno usufruire di forme di orario flessibile così articolate:

8.13.1) PART-TIME 20 ore settimanali

dal LUNEDÌ al VENERDÌ: inizio dalle ore 8.00 alle ore 9.15
 termine dalle ore 12.00 alle ore 13,15

8.13.2) PART-TIME 25 ore settimanali

dal lunedì al giovedì: 8:00 - 9:15 e 12:45 – 14:15;
il venerdì: 8:00 - 9:15 e 12:00 – 14:15.

8.13.3) PART-TIME 28 ore settimanali

I dipendenti, il cui orario di lavoro prevede quattro rientri pomeridiani, possono usufruire di un orario flessibile così articolato:

dal LUNEDÌ al GIOVEDÌ: inizio dalle ore 8.00 alle ore 9.15
 termine dalle ore 14,45 alle ore 16.15

 il VENERDÌ: inizio dalle ore 8.00 alle ore 9.15
 termine dalle ore 12.00 alle ore 13.15

I dipendenti, il cui orario di lavoro prevede 6 ore continuative senza rientro pomeridiano, possono usufruire di un orario flessibile così articolato:

dal LUNEDÌ al GIOVEDÌ: inizio dalle ore 8.00 alle ore 9.15
 termine dalle ore 13,45 alle ore 15.15

 il VENERDÌ: inizio dalle ore 8.00 alle ore 9.15
 termine dalle ore 12.00 alle ore 13.15.

8.13.4) PART-TIME 33 ore settimanali

I dipendenti, il cui orario di lavoro prevede quattro rientri pomeridiani, possono usufruire di un orario flessibile così articolato:

dal lunedì al giovedì: 8:00 - 9:15 e 15:45 – 17:15;
il venerdì: 8:00 - 9:15 e 12:00 – 14,15;

La pausa pranzo, la cui durata potrà variare da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 1 ora e 30 minuti, potrà essere usufruita dalle ore 12,30 alle ore 14,00 nelle giornate dal lunedì al giovedì.

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

Viene inoltre concessa la possibilità di recuperare eventuali saldi negativi di monte Ore recuperando nel pomeriggio del venerdì fino alle ore 15.15.

8.14) Giornate semifestive.

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

Entrata dalle ore 8,00 alle ore 9,15

Uscita al termine delle 3 ore di lavoro o alle ore 12 con eventuale recupero sul monte ore.

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

- Part time 20 ore, accredito di 1 ora di Monte Ore;
- Part time 25 ore, accredito di 45 minuti di Monte Ore;
- Part time 28 ore, accredito di 30 minuti di Monte Ore.
- Part time 33 ore, accredito di 15 minuti di monte Ore.

PARTE II TUTELE - FERIE - AGEVOLAZIONI

ARTICOLO 9 Lavoratori studenti

9.1) Le agevolazioni che seguono sono riconosciute ai lavoratori studenti, assunti a tempo indeterminato e determinato, che abbiano superato il periodo di prova, che frequentino corsi di

studio per conseguire titoli presso Istituti Statali, Parificati o Legalmente Riconosciuti, di tipo medio superiore o universitario.

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

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

9.2.1) Studenti universitari:

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

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

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

9.2.2) Studenti di Istituti medio superiori:

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

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

ARTICOLO 10

Permessi

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

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

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

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

10.2) PERMESSI EX ART. 39 CCNL

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

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

10.3) PERMESSI PER VISITE MEDICHE ED ESAMI CLINICI

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

10.3.1): presso strutture pubbliche, private e/o convenzionate

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

10.3.2): prestazioni odontoiatriche d'urgenza

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

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

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

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

10.5) PERMESSI CON RECUPERO

I permessi in conto recupero, autorizzati dal Responsabile del Servizio, potranno essere recuperati anche durante le fasce di flessibilità e compensati nell'ambito del monte ore per il tempo effettivamente utilizzato.

I permessi in conto recupero, la cui durata non potrà essere comunque superiore a tre ore, potranno essere accordati esclusivamente nel caso di esaurimento delle eventuali disponibilità di permessi di cui al precedente punto 10.2) o rinvenienti da banca ore.

Potranno altresì essere accordati permessi con recupero, indipendentemente dalla disponibilità di ore in altri istituti nei seguenti 3 casi:

1. improvvisa necessità di assistere figli o coniuge/convivente more uxorio cui sia insorto stato di malattia;
2. necessità di accompagnare figli o coniuge/convivente more uxorio a visite mediche specialistiche;
Il verificarsi delle situazioni sopra elencate dovrà essere comprovato con idonea documentazione.
3. Nel caso di ritardi sull'orario di ingresso in azienda dovuti a cause di forza maggiore potrà essere accettata un'autocertificazione che confermi l'eccezionalità dell'evento che ha determinato il ritardo.

10.6) PERMESSI NASCITA FIGLI

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

10.7) PERMESSI ALLATTAMENTO

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

10.8) PERMESSI "INSERIMENTO" PRESSO ASILI NIDO/SCUOLE MATERNE E MALATTIA BAMBINI

A tutti i dipendenti genitori vengono concesse 20 ore annue di permesso retribuito, per ciascun bambino, fruibili a mezz'ora e loro multipli, per l'inserimento dei loro figli presso asili nido e/o scuole materne e, fino al compimento del settimo anno di vita (6 anni e 364 giorni), per l'assistenza materna/paterna in caso di malattia e/o visita medica del bambino.

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

10.9) VOLONTARIATO

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

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

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

10.10) SCIOPERI DEI MEZZI DI TRASPORTO NON PREANNUNCIATI O EFFETTUATI NELLE "FASCE ORARIE PROTETTE" – EVENTI ATMOSFERICI A CARATTERE STRAORDINARIO O INTERRUZIONI DEL SERVIZIO STRAORDINARIE CERTIFICATE DAI RISPETTIVI SITI.

Nelle giornate interessate, ai dipendenti che raggiungano la sede di lavoro in ritardo, sarà riconosciuto un permesso retribuito sino ad un massimo di 1 (una) ora; l'eventuale restante ritardo sarà recuperato nell'ambito del monte ore.

10.11) PERMESSI ASSEMBLEE SINDACALI

Il "monte ore" annuo dei permessi individuali per partecipare ad assemblee sindacali è definito in 16 ore; nel conteggio di tali permessi si include anche il tempo necessario per raggiungere il luogo ove si tiene l'assemblea.

Entro il mese di novembre di ciascun anno verrà effettuata una verifica sull'utilizzo di detto Monte Ore e verrà eventualmente concordata un'estensione dello stesso in caso di reale necessità.

10.12) ASPETTATIVE

L'aspettativa di cui all'art. 37 del CCNL potrà, a richiesta del lavoratore, essere frazionata anche in tre periodi da utilizzarsi comunque nell'ambito dei 365 giorni dal primo giorno di aspettativa.

ARTICOLO 11 **Festività abolite e Ferie**

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

Per gli anni 2014 e 2015, si conferma che per 2 venerdì l'anno, non semifestivi, sarà concesso di giustificare l'assenza di giornata con il computo, per ciascun venerdì, di 1 mezza giornata di ferie ed 1 ora da compensare con Monte Ore.

A decorrere dal 1° Gennaio 2016 per 4 venerdì l'anno, non semifestivi, sarà concesso di giustificare l'assenza di giornata con il computo, per ciascun venerdì, di 1 mezza giornata di ferie ed 1 ora da compensare con Monte Ore.

ARTICOLO 12 **Locazione alloggi**

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

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

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

ARTICOLO 13 **Tutela della salute**

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

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

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

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

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

Le Imprese stipuleranno una convenzione con un Istituto Clinico specializzato presso il quale ogni dipendente di età non inferiore a 45 anni, che ne faccia richiesta, potrà annualmente sottoporsi ad un check-up con totale costo a carico dell'azienda.

ARTICOLO 14 **Prestiti ai dipendenti**

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

14.1) ENTITA' DEL FINANZIAMENTO

- Per tutti i dipendenti:

14.1.1) fino a €18.000,00 per le seguenti motivazioni:

- a) per spese sanitarie, comprese le odontoiatriche, sostenute dal dipendente anche per i familiari conviventi, intendendo per tali il coniuge/convivente more uxorio, i figli ed i genitori purché fruitori di pensione minima;
- b) per spese inerenti l'acquisto di unità immobiliare adibita a civile abitazione per sé o per i figli e/o la ristrutturazione della casa di primaria abitazione; per “casa di primaria abitazione” sono da intendersi gli immobili e le relative pertinenze (cantina, box e soffitta) che possono godere delle agevolazioni “prima casa” previste dalla vigente normativa fiscale;
- c) per spese inerenti l'acquisto di mobili per la casa di primaria abitazione, da intendersi come sopra;
- d) per spese funerarie sostenute dal dipendente per familiari defunti, sino al 1° grado di parentela;
- e) per il riscatto contributivo degli anni di laurea a fini pensionistici.

- Per tutti i dipendenti:

14.1.2) fino a €15.000,00 per la seguente motivazione:

- spese per acquisto autovettura, ciclo, motociclo e/o ciclomotore del dipendente;

14.2) INTERESSI

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

14.3) MODALITA' DI RIMBORSO E RINNOVI

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

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

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

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

14.4) DISPONIBILITA' FINANZIARIA

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

14.5) FORME DI GARANZIA

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

L'erogazione del prestito è condizionata alla verifica della garanzia fornita dal T.F.R. maturato e accantonato in azienda e/o presso il Fondo di Tesoreria INPS al momento della richiesta, che non potrà essere inferiore ad 1/5 del capitale richiesto in prestito.

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

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anticipatamente rispetto all'estinzione del debito si potrà determinare, alternativamente, la seguente casistica:

- il debito residuo verrà trattenuto in unica soluzione dalle spettanze di fine rapporto;
- nel caso in cui le spettanze di fine rapporto non siano sufficienti, il lavoratore potrà estinguere il debito attraverso un versamento (bonifico o assegno) a favore della società del Gruppo Aviva in Italia creditrice, entro 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro

14.6) EROGAZIONE

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

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

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

ARTICOLO 15 **Mutuo Casa**

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

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

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

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

ARTICOLO 16 **Anticipazione sul T.F.R.**

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

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

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

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

- ristrutturazione dell'abitazione primaria e/o opere di manutenzione straordinaria delle parti comuni dell'immobile in cui è ubicata la prima casa; per "casa di primaria abitazione" sono da intendersi gli immobili e le relative pertinenze (cantina, box e soffitta) che possono godere delle agevolazioni "prima casa" previste dalla vigente normativa fiscale;
- permuta della prima casa di abitazione, finalizzata all'acquisto di altra unità abitativa con identica destinazione, oppure ancora al fine di estinguere anticipatamente il mutuo acceso per acquisto prima casa; da intendersi come sopra;
- acquisto di casa di primaria abitazione da intestarsi al coniuge purché sia in vigore il regime di comunione dei beni; da intendersi come sopra;
- adozione internazionale;
- versamento della quota dipendente a Fondo Pensione. Per tale tipologia di richiesta non si intende operante il limite massimo di due anticipazioni durante il rapporto di lavoro;
- riscatto anni di laurea.

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

Per quanto maturato a titolo di TFR dal 1° gennaio 2007 e versato dal datore di lavoro delle imprese con almeno 50 dipendenti al "Fondo di Tesoreria" istituito presso l'INPS, si applicherà la disciplina disposta dal Decreto ministeriale del 30 gennaio 2007 (GU n. 26 del 1.2.2007) relativo alle "Modalità di attuazione delle disposizioni di cui all'art. 1, commi 755 e 756 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria), relative al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato del trattamento di fine rapporto, di cui all'art. 2120 del codice civile (Fondo tesoreria).

ARTICOLO 17 **Rimborsi spese**

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

17.1) RIMBORSO SPESE PASTI

17.1.1.) PERSONALE CON MANSIONI ESTERNE

Il personale ha la facoltà di scegliere, dandone comunicazione entro il 31/12 dell'anno precedente a Risorse Umane, tra le due seguenti forme di rimborso:

Forma rimborso tipo "A" "Diaria"

- con decorrenza dal mese successivo alla stipula del presente CIA

€ 22,70 = per trasferte che comportino il consumo di un pasto

€ 40,70 = per trasferte che comportino il consumo di due pasti, se legati al pernottamento

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

- con decorrenza dal mese successivo alla stipula del presente CIA

€ 32,00 = importo massimo per un pasto

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

Per ciascuna giornata di trasferta (escluse giornate ferie e malattie/infortunio) il dipendente esterno che ha optato per la forma di rimborso di tipo "B" avrà facoltà di presentare la voce di spesa "altre spese non documentate", attestandone analiticamente la natura, con un limite massimo pari ad € 5,00.

Al dipendente esterno che ha optato – in forma irrevocabile - per la forma di rimborso di tipo "B" verrà riconosciuta un'indennità annua accessoria alle spese pari a:

dall'anno 2015: € 2.116,00

Detto importo si intende lordo e verrà suddiviso nelle dodici mensilità solari.

17.1.2) PERSONALE INTERNO IN MISSIONE TEMPORANEA

Il personale interno inviato in missione temporanea ha diritto alla forma di rimborso di tipo B "più di lista" nel rispetto dei seguenti massimali giornalieri:

- per trasferte che comportino il consumo di un pasto

€ 36,00

- per trasferte che comportino il consumo di due pasti, se legati al pernottamento

€ 70,00

Per ciascuna giornata di missione temporanea che comporti uno spostamento dalla sede di lavoro superiore ai 100 Km il personale interno avrà facoltà di presentare la voce di spesa "altre spese non documentate", attestandone analiticamente la natura, con un limite massimo pari ad € 25,00 .

17.2) RIMBORSO SPESE PER PERNOTTAMENTO

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

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

17.3) RIMBORSO SPESE CHILOMETRICHE

17.3.1) PERSONALE ESTERNO NON DOTATO DI AUTO AZIENDALE

Al personale con mansioni esterne ed autorizzato in via permanente all'utilizzo della propria autovettura verrà riconosciuto un rimborso chilometrico, come da tabella ACI – Costi medi, riferiti ad auto diesel di cilindrata dai 2.001cc ai 2.500cc ed auto benzina di cilindrata dai 1.501cc ai 2000cc in relazione alle percorrenze effettive.

Ogni dipendente sarà pertanto tenuto a comunicare all'Impresa se utilizza una vettura con alimentazione a benzina od a gasolio.

L'entità del rimborso chilometrico sarà pertanto determinata, per ogni singolo dipendente, sulla base della reale percorrenza effettuata nell'anno di riferimento.

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

Qualora, al termine di ogni anno solare, il consuntivo delle percorrenze dovesse risultare superiore od inferiore a quello dello scaglione preso a riferimento, verrà effettuato il conguaglio, sia a debito che a credito del dipendente, con riferimento al valore dell'importo del rimborso

chilometrico previsto per lo scaglione uguale od immediatamente superiore o inferiore alla percorrenza effettiva, seguendo i criteri generali di arrotondamento.

Nel corso dell'anno solare verrà effettuata una verifica relativa ai chilometraggi effettivamente percorsi, al fine di confermare la loro correttezza in proiezione annua e per evitare conguagli di rilevante entità; a seguito della presente verifica sarà concessa facoltà al lavoratore di aggiornare il proprio coefficiente di rimborso alle risultanze della verifica stessa.

17.3.2) PERSONALE INTERNO

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

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

17.4) POLIZZA KASKO

Il personale con mansioni esterne non dotato di auto aziendale, autorizzato in via permanente all'utilizzo dell'autovettura, durante viaggi per motivi di servizio, sarà garantito da polizza, con oneri a carico dell'Impresa, per il caso di:

- kasko totale
- incendio/ furto
- atti vandalici ed eventi sociopolitici
- eventi naturali
- tutela giudiziaria.

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

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

17.5) CERTIFICAZIONE DELLE SPESE

Tutte le voci definite a piè di lista potranno accedere al rimborso solo a fronte di idonea documentazione valida ai fini fiscali.

ARTICOLO 18 **Polizze dipendenti**

I dipendenti delle Imprese del Gruppo AVIVA in Italia potranno sottoscrivere polizze personali nei rami esercitati dalle Imprese, per sé o per i seguenti soggetti:

- coniuge (sia in comunione che in separazione di beni)

- figli, anche maggiorenni, purchè conviventi
- conviventi more uxorio

I medesimi soggetti, la cui convivenza può essere riconosciuta a fronte di semplice autocertificazione, possono essere contraenti di polizza.

I prodotti sono rappresentati dalle polizze, attuali o future, in commercio dalle Imprese del Gruppo Aviva in Italia nei seguenti rami/prodotti di attività:

- vita, limitatamente ai prodotti di ramo I (primo)
- infortuni
- malattia
- tutela giudiziaria
- r.c. capo famiglia
- globale abitazioni
- r.c.auto (tutti i settori)
- auto rischi diversi (tutti i settori)

Il premio delle polizze "Rami Danni" sarà pari al premio di tariffa riservato alla migliore clientela depurato degli oneri di acquisizione e caricamenti e al netto delle maggiorazioni per semestralità.

Il costo delle polizze "Ramo Vita" sarà a premio puro.

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

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

PARTE III TRATTAMENTI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI

ARTICOLO 19 Previdenza Integrativa

A tutti i dipendenti non Dirigenti delle Imprese del Gruppo Aviva in Italia iscritti al Fondo Pensione per i dipendenti delle Imprese del Gruppo, sarà riconosciuta la seguente contribuzione, a carico delle Imprese stesse:

a decorrere dal 2014: 5,50% (cinque e cinquantapercento) della retribuzione annua lorda così come definita al punto 7 dell'allegato 13 del vigente CCNL maggiorata dell'importo PAG cui si ha diritto ai sensi della tabella A e dell'importo PAC individuale.

L'azienda provvederà a svolgere il versamento straordinario aggiuntivo di propria competenza pari allo 0,25% relativo all'anno 2014 entro il 30 Settembre 2014. In riferimento alla

straordinarietà del versamento nessuna integrazione sarà richiesta per la competenza a carico del dipendente.

19.1) Destinazione del TFR e contribuzione a carico del lavoratore.

Recependo quanto definito dalla Legge ed in sede di contrattazione nazionale la contribuzione a carico del lavoratore è come di seguito definita:

- Lavoratore che mantiene integralmente il TFR maturando in azienda (ex “Vecchi iscritti” che non destinano il TFR a previdenza complementare): il contributo obbligatorio a suo carico sarà pari al 50% del contributo a carico azienda, a cui potrà aggiungere un’ulteriore contribuzione facoltativa a sua discrezione. Detto contributo potrà essere rinveniente da anticipazione del TFR maturato al 31.12.2006, in misura equivalente al versamento dovuto per l’anno, considerando un tetto massimo del 4%.
- Lavoratore che destina in misura parziale il TFR maturando a previdenza complementare (ex “Nuovi iscritti NON di prima occupazione” che non destinano il TFR a previdenza complementare): il contributo obbligatorio a suo carico sarà pari allo 0,75% della retribuzione annua tabellare (nonché dell’indennità di carica per i funzionari), a cui potrà aggiungere un’ulteriore contribuzione facoltativa a sua discrezione. Detto contributo potrà essere rinveniente da anticipazione del TFR maturato al 31.12.2006, in misura equivalente al versamento dovuto per l’anno, considerando un tetto massimo del 4%.
- Lavoratore che destina integralmente il TFR maturando alla forma di previdenza complementare: il contributo obbligatorio a suo carico si intende assorbito con facoltà di aggiungere una contribuzione facoltativa a sua discrezione.

19.2) Disciplina dei versamenti.

Carico azienda

Le imprese, entro il mese di marzo di ciascun anno, anticiperanno al Fondo, in un’unica soluzione, il contributo a proprio carico, fermo restando la data del 1° gennaio quale riferimento per il calcolo della rivalutazione.

Per gli assunti in corso d’anno il versamento anticipato avverrà con il primo cedolino paga utile in relazione alla dichiarazione di adesione al Fondo stesso, considerandosi data utile per la rivalutazione la data di adesione.

Carico dipendente

- Il versamento minimo obbligatorio, se dovuto, sarà anticipato dall’azienda entro il mese di marzo di ciascun anno, fermo restando la data del 1° gennaio quale riferimento per il calcolo della rivalutazione, e sarà poi recuperato mensilmente sulle 14 mensilità oppure sarà rinveniente da anticipazione del TFR.
- Per gli iscritti in corso d’anno il versamento minimo obbligatorio, se dovuto, sarà anticipato dall’azienda con il primo cedolino paga utile in relazione alla dichiarazione di

adesione al Fondo stesso, considerandosi data di riferimento per la rivalutazione la data di adesione.

- Sarà effettuata una trattenuta diretta sulle 14 mensilità della quota contributo facoltativa eventualmente comunicata dal dipendente.

Versamenti mensili TFR

- Lavoratore che destina in misura parziale il TFR maturando a previdenza complementare (ex “Nuovi iscritti NON di prima occupazione” che non destinano il TFR a previdenza complementare): versamento mensile obbligatorio di una quota di TFR maturato nel mese di riferimento pari al 50% del contributo complessivo versato (carico azienda + carico dipendente);
- Lavoratore che destina integralmente il TFR maturando alla forma di previdenza complementare: versamento mensile dell'intero TFR maturato nel mese di riferimento;

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

19.3) Adesione al Fondo

Avviene su base volontaria e potrà essere manifestata all'atto dell'assunzione o in qualsiasi momento successivo, tenendo conto del semestre determinato dalla Legge per comunicare tale scelta.

Qualora in tale semestre non ci si esprima opererà il meccanismo del “silenzio-assenso”.

I lavoratori, una volta iscritti al Fondo pensione dei dipendenti del Gruppo Aviva in Italia, potranno trasferire la propria posizione previdenziale ad altro fondo nei termini definiti dalla vigente normativa.

L'adesione al fondo presuppone l'adesione alla disciplina di versamenti come sopra definita.

ARTICOLO 20 **Trattamenti Assistenziali**

20.1) Polizza Vita temporanea Caso Morte.

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

20.2) Polizza Infortuni per rischi professionali ed extraprofessionali

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

20.2.1) Personale di Direzione

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

20.2.2) Personale con mansioni esterne

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

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

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

20.3) Contributo Assistenza Sanitaria

Le Imprese verseranno alla "Cassa di Assistenza dei dipendenti non dirigenti del Gruppo Aviva in Italia" un contributo per la stipula di una polizza sanitaria a favore dei propri associati pari al 5,25% (cinque e venticinqueper cento) della retribuzione annua lorda come definita al punto 7 dell'Allegato 13 del vigente CCNL del 17 Settembre 2007.

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

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

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

PARTE IV TRATTAMENTO ECONOMICO

ARTICOLO 21 Premi di Produttività

21.1) PREMIO AZIENDALE GARANTITO (PAG)

Gli importi del premio di produttività garantito ai dipendenti delle Imprese sono riportati nella tabella all'allegato "A" del presente Contratto Integrativo Aziendale.

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

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

21.2) PREMIO AZIENDALE VARIABILE (PAV)

Il premio di produttività per obiettivi, denominato PREMIO AZIENDALE VARIABILE (PAV), sarà determinato dal raggiungimento degli obiettivi connessi agli indicatori finanziari di produttività, redditività ed efficienza (KPIs) comunicati annualmente da Aviva plc al Gruppo Aviva in Italia; gli obiettivi e gli indicatori finanziari (KPIs) potranno variare di anno con anno esclusivamente in riferimento alle relative comunicazioni di Aviva plc.

La documentazione fonte dei dati e della reportistica correlata è il “Group Reporting Package” riferito al mese di Dicembre di ciascun anno, il cui processo di validazione aziendale si completa, di norma, entro il 31 Marzo di ciascun anno, ed i cui estratti utili per la definizione dei KPIs collegati all’erogazione del PAV saranno a disposizione nei “check points” di volta in volta convocati.

Al fine di garantire un trasparente percorso di verifica progressiva della strutturazione annuale degli obiettivi del PAV, le Parti si incontreranno per gli opportuni “check points” di verifica e consultazione della documentazione di cui sopra su richiesta di una della Parti.

La Funzione aziendale di riferimento per la consultazione della stessa è Finance, supportata da HR e Operations & IT.

“Pesatura” degli obiettivi.

Per ciascun KPI sono stati individuati 3 livelli di raggiungimento dell’obiettivo:

1. soglia d’ingresso,
2. obiettivo centrale,
3. obiettivo ottimale:
 - il raggiungimento per tutti i KPIs della soglia d’ingresso porterà al riconoscimento di un premio minimo pari al 50% dell’entità del premio definita per l’anno di competenza;
 - il raggiungimento per tutti i KPIs dell’obiettivo centrale porterà al riconoscimento di un premio minimo pari all’ 80% dell’entità del premio definita per l’anno di competenza;
 - il raggiungimento per tutti i KPIs dell’obiettivo ottimale porterà al riconoscimento di un premio pari al 120% dell’entità del premio definita per l’anno di competenza.

I singoli KPIs potranno avere una differente pesatura tra loro in considerazione degli obiettivi strategici comunicati per l’anno di interesse e nel rispetto di un’ampia discussione e condivisione tra le Parti del presente CIA che terminerà, di norma, entro il 31 Maggio di ciascun anno con conseguente verbalizzazione dell’accordo.

Qualora entro tale data le Parti non raggiungano un’intesa, al fine del pagamento del PAV, per l’anno di competenza ai differenti KPIs sarà applicata identica pesatura.

E’ prevista un’erogazione del PAV minima pari al 20% dell’entità del premio definita per l’anno di competenza.

In relazione ai definiti obiettivi e relativa pesatura, al fine di definire il corretto risultato sarà applicato il metodo dell’interpolazione lineare, come da seguente esempio:

Calcolo esemplificativo

	Soglia ingresso	Obiettivo centrale	Obiettivo ottimale	PESO Soglia ingresso	PESO Obiettivo centrale	PESO Obiettivo ottimale
KPI 1	100	150	200	10%	16%	24%

KPI 2	2000	3000	4000	5%	8%	12%
KPI 3	99%	97%	95%	7,5%	12%	18%
KPI 4	5,5	6,5	7,5	7,5%	12%	18%
KPI 5	10	15	20	20%	32%	48%
				50%	80%	120%

Risultati

KPI 1 = 125	Peso 13%
KPI 2 = 3500	Peso 10%
KPI 3 = 98%	Peso 9,75%
KPI 4 = 6,5	Peso 12%
KPI 5 = 17,5	Peso 40%

Considerando la precedente esemplificazione il PAV sarebbe erogato per un valore pari all' 84,75 % dell'entità del premio definita per l'anno di competenza.

21.2.1) Entità del Premio

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

anno 2015 € 3.068,00

per l'anno 2016 tale importo sarà aggiornato con riferimento all'indice di inflazione dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati registrato al 31 dicembre 2015 per l'anno 2015.

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

In caso di "vacanza contrattuale" l'importo di riferimento definito per l'anno 2016 si considererà ultra-attivo fino a definizione di nuovo CIA.

21.2.2) Riparametrazione del Premio

Si conferma la riparametrazione per livelli, in termini percentuali, assumendo a base gli importi di cui al precedente punto 21.2.1), come dalla seguente tabella:

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

21.2.6) Modalità di erogazione

Il PAV, come sopra calcolato, verrà erogato il mese di SETTEMBRE dell'anno successivo a quello per il quale sono stati posti gli obiettivi.

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

21.2.7) Clausole particolari ed esclusioni

21.2.7.1) Neo assunti

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

21.2.7.2) Passaggi di livello

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

21.2.7.3) Cessazione

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

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

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

21.2.7.4) Disciplina speciale per le lavoratrici/lavoratori che usufruiscono di periodi di astensione facoltativa

Limitatamente ai periodi di assenza dal lavoro per Congedo parentale facoltativo entro il terzo anno di vita del bambino e che interesseranno l'anno di competenza, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n° 151, l'erogazione del PAG sarà riproporzionata alla percentuale del 70%, mentre l'erogazione del PAV sarà riproporzionata alla percentuale del 30%.

NOTA A VERBALE

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

21.3) PREMIO AZIENDALE CONSOLIDATO (PAC)

Le Parti riconoscono che il progressivo raggiungimento degli obiettivi finanziari stabiliti anno con anno continuerà, per il futuro, a produrre positivi effetti sull'andamento aziendale e, pertanto, viene stabilito che parte del PAV venga consolidato quale parte integrante della componente fissa di retribuzione del dipendente che ha direttamente contribuito al raggiungimento degli obiettivi stessi.

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

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

A tutti i neo assunti sarà riconosciuto un importo lordo iniziale a titolo di PAC pari al 1,5% della retribuzione tabellare annua di competenza del singolo neoassunto.

21.3.1) CALCOLO DEL PAC

Il PAC viene ricalcolato individualmente, ogni 4 anni, nella misura del 25% della media dei PAV effettivamente percepiti dal singolo lavoratore interessato nel corso dei 4 (quattro) anni precedenti.

Il prossimo ricalcolo avverrà nel Settembre 2016 tenendo in considerazione la media dei PAV effettivamente percepiti nel quadriennio 2013 – 2016.

Il PAC, così ricalcolato, sarà erogato nel mese di Settembre di ogni anno per tutta la durata del successivo quadriennio; il nuovo ricalcolo è previsto nel Settembre 2020.,

Non è prevista alcuna riliquidazione, per frazioni di quadriennio, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Relativamente ai lavoratori assunti nel corso del quadriennio di riferimento, il calcolo del PAC verrà effettuato dividendo comunque la somma dei PAV effettivamente percepiti dai lavoratori interessati per 4 (quattro), attribuendo quindi valore d'erogazione del PAV pari a 0 (zero) per gli anni del quadriennio di riferimento non lavorati.

In considerazione della "natura" di elemento fisso della retribuzione il PAC costituirà base imponibile per il calcolo del T.F.R..

21.3.2) EROGAZIONE DEL PAC

Il PAC, come sopra calcolato, viene erogato nel mese di Settembre di ogni anno, per gli assunti nell'ultimo trimestre dell'anno sarà erogato unitamente alle competenze del primo cedolino paga..

21.3.3) DESTINAZIONE DEL PAC A CASSA DI PREVIDENZA

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

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

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

ARTICOLO 22 Premio Sociale

L'azienda si attiverà nella ricerca di un fornitore esterno al fine di implementare e gestire una modalità di erogazione del PAV che garantisca il miglior ritorno di valore ai dipendenti a fronte dell'utilizzo di tale valore per specifiche e definite spese "sociali" (es. Spese asili nido, istruzione Testi scolastici, Campus estivi ecc.) e fornirà con apposita comunicazione aziendale a tutti i dipendenti completa e puntuale informazione sulla modalità di gestione dell'erogazione "welfare/sociale" del PAV ed i relativi vantaggi fiscali.

L'azienda provvederà successivamente a raccogliere le adesioni rispetto a tale modalità di gestione dell'erogazione PAV.

L'adesione iniziale vincolerà gli interessati per i primi 2 anni di erogazione.

Qualora dalle adesioni raccolte risulti che una quota maggiore al 30% del valore globale PAV venga destinata ad erogazione "welfare/sociale", a decorrere dal pagamento del PAV 2015, per i soli aderenti, sarà effettivamente implementata e gestita l'erogazione nella modalità di "premio welfare/sociale".

ARTICOLO 23 Indennità di Turno

Dal mese successivo alla stipula del presente CIA detta indennità viene elevata ad € 1.060,00.

ARTICOLO 24 Altre indennità

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

ARTICOLO 25 Buono pasto

Le Parti prendono atto che il buono pasto attualmente erogato ai dipendenti delle Imprese del Gruppo Aviva in Italia ammonta, alla data di stipula del presente contratto, a € 8,50.

Il buono pasto viene corrisposto a tutti i dipendenti, dal lunedì al venerdì, in relazione alla effettiva presenza e verrà consegnato unitamente allo stipendio, in via anticipata, salvo conguaglio con l'erogazione del mese successivo sulla base delle presenze effettive in servizio.

Il buono pasto non verrà corrisposto nelle giornate in cui l'azienda si attivi alla fornitura del pranzo.

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

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

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

ARTICOLO 26

Contributo Aziendale mobilità

Anche in un'ottica di sviluppo nell'utilizzo giornaliero dei mezzi pubblici coerentemente con le dichiarazioni del Protocollo sulla Responsabilità Sociale D'Impresa, le Parti concordano che alla popolazione interessata dal presente CIA verrà rimborsato da parte dell'Azienda, nel rispetto della normativa fiscale vigente, il 20% del costo sostenuto dal Lavoratore per l'acquisto di un abbonamento ATM e/o TrenItalia e/o Trenord . Le modalità di rimborso saranno quelle consuete e comunicate di anno in anno dall'Azienda.

ARTICOLO 27

Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza dalla data di stipula, salvo ove diversamente precisato, e scadrà il giorno 31 dicembre 2015.

Nel periodo transitorio intercorrente tra la scadenza del presente contratto e la stipula del nuovo contratto, c.d. "vacanza contrattuale", continueranno a trovare applicazione gli istituti del presente contratto.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che la presentazione della "piattaforma sindacale" per il rinnovo del presente contratto potrà essere presentata nei 30 giorni precedenti la scadenza dello stesso. La parte aziendale avrà tempo 60 giorni dal ricevimento della "piattaforma sindacale" per convocare il primo incontro di trattativa.

ALLEGATO "A"

PREMIO DI PRODUZIONE

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

Classe		2° e 3° liv.	4° liv.	5° liv.	6° liv.	7° liv.- 1 [^] gr.	7° liv. - 2 [^] gr.	7° liv. - 3 [^] gr.
1°		868	999	1.201	1.411	2047	2.097	2147
2°		912	1049	1.261	1.482	2150	2.202	2254
3°		955	1099	1.322	1.552	2252	2.307	2362
4°		998	1149	1.381	1.623	2354	2.412	2469
5°		1042	1198	1.441	1.694	2457	2.517	2576
6°		1086	1248	1.502	1.764	2559	2.621	2684
7°		1129	1298	1.562	1.835	2662	2.726	2791
8°		1172	1348	1.621	1.905	2763	2.831	2898
9°		1216	1398	1.682	1.976			
10°		1259	1448	1.742	2.046			
11°		1303	1498	1.802	2.117			
12°		1346	1548	1.862	2.187			
13°		1389	1598	1.922	2.258			

ALLEGATO "B"

ACCORDO BANCA ORE DEL 16 MARZO 2009

Tra

La Direzione delle società del Gruppo Aviva in Italia nella persona del Direttore Risorse Umane
Sig. Raffaele Mizzau, con l'assistenza del Sig. Andrea Bosisio

e

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali:
FISAC/CGIL rappresentata dalla Sig.ra Silvia Gennaro, dal Sig. Carlo Biasini e dal Sig. Luca
Wolhfarth,
FIBA/CISL rappresentata da Alessandro Gavini,
FNA rappresentata dal Sig. Gianmamoto Roscio,
UILCA rappresentata dal Sig. Dario Rizzini,
SNFIA rappresentata dal Sig. Giovanni Zanetti.

Premesso

- che l'istituto della Banca Ore è stato introdotto dal rinnovo contrattuale nazionale del 18 dicembre 1999;
- che le ore di lavoro eccedenti l'orario giornaliero normale utili per l'accantonamento in Banca Ore dovranno essere, al pari delle ore di straordinario, richieste ed autorizzate preventivamente dal Responsabile dell'ufficio di appartenenza;
 - che le ore di lavoro eccedenti l'orario giornaliero che, ai sensi di CCNL, sono compensate con maggiorazione superiore al 25%, continueranno ad essere direttamente liquidate in cedolino paga e non accantonate in Banca Ore;
- che il Gruppo Aviva in Italia, in accordo con le proprie RSA, in data 30 ottobre 2001 ha definito un regolamento applicativo dell'istituto stesso;
- che alla luce delle novità normative intercorse negli anni, con particolare riferimento ai D.Lgs. 66/2006 e 213/2004, tale regolamento necessita di essere aggiornato;
- che l'istituto è oggi confermato dall'art. 115 del vigente CCNL a cui si rimanda per la disciplina generale;

si concorda quanto di seguito

le premesse sono parte integrante del presente accordo:

- I permessi derivanti da accantonamento in Banca Ore potranno essere utilizzati a 30 minuti e multipli fino ad un massimo di 4 ore a giornata (mezza giornata) ovvero a giornate intere secondo le seguenti modalità:
 - nei primi 5 mesi dalla maturazione i permessi dovranno essere preventivamente autorizzati dal Responsabile;
 - successivamente i permessi potranno essere fruiti con un semplice preavviso dato al Responsabile con un anticipo di almeno 2 giorni lavorativi;

- i permessi se usufruiti all'inizio e/o alla fine del turno di lavoro decorreranno e/o avranno il loro limite nell'ambito dell'orario rigido giornaliero (8,30 – 17,30 ed il venerdì 8,00 – 13,00);
 - nella giornata di Venerdì e nelle giornate semifestive la durata massima dei permessi sarà pari a 3 ore.
- Qualora vi fosse necessità di protrarre l'assenza per una durata superiore al limite massimo dei permessi Banca Ore, dovranno necessariamente essere utilizzati i permessi a giornate intere ovvero altri istituti contrattualmente idonei.
 - Alla fine di ogni anno solare, il computo delle ore di permesso residue sarà riportato all'anno successivo;
 - Nell'eventualità che al 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione risultassero a credito dei lavoratori ore "Banca Ore anno precedente" si procederà come segue:
 1. Trasformazione delle risultanze in giornate (per cumuli di 8 ore) e/o 1/2 giornate (per cumuli di 4 ore) di permesso straordinario retribuito parificate alle giornate previste dall'accordo sulle festività abolite (all. 7 CCNL). In virtù della parificata disciplina tali giornate e/o ½ giornate saranno conteggiate già con la mensilità di luglio nell'apposita casella del cedolino paga (attualmente casella 56 – Ex Festività);
 2. Per le ore residue inferiori a 4 si procederà ad integrare la Banca Ore anno in corso delle ore risultanti;
 3. In caso di passaggio alla qualifica di Funzionario i permessi Banca Ore eventualmente maturati saranno integralmente liquidati ai sensi dell'art. 115 CCNL.
 - In caso di saldo negativo a fine anno, il corrispondente importo verrà trattenuto nella mensilità di gennaio.