

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 4 maggio 2021, in modalità video conferenza

tra

Cattolica Assicurazioni S.p.A. con sede legale in Verona, Lungadige Cangrande 16, anche in nome e per conto delle altre società del Gruppo alle quali si applica il CCNL per i dipendenti delle imprese di assicurazione;

(di seguito la o le “Società”)

e

le Segreterie Nazionali, le Rappresentanze Sindacali Aziendali e la Delegazione Sindacale di Gruppo ai sensi dell’art. 11 CCNL rappresentate da:

- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- FNA
- SNFIA
- UIL CA

(di seguito le “OO.SS.”)

(di seguito, congiuntamente, le “Parti”)

premesso che:

- a. le Parti sottolineano l’importanza della fruizione delle ferie, quale diritto riconosciuto anche dalla Carta Costituzionale; diritto che si esprime contemperando le esigenze dei lavoratori e le necessità organizzative delle Società ed è finalizzato alla tutela della persona mediante il recupero delle energie psico-fisiche.
- b. Il CCNL applicato prevede all’art. 33 che il personale amministrativo, che osserva l’orario di lavoro su 5 giorni settimanali, abbia diritto nel corso di ogni anno solare ad un periodo di ferie retribuito pari a:
 - 25 giorni lavorativi per i Funzionari, lavoratori/trici dell’Area professionale A sez. B) e lavoratori/trici dell’Area professionale B posizioni organizzative 3 – livello retributivo 6 e 2 – livello retributivo 5;
 - 20 giorni lavorativi in ciascuno dei 5 anni solari successivi a quello di assunzione e 25 giorni lavorativi in ciascuno degli anni successivi per il restante personale;
- c. ai sensi del CCNL applicato, *“le ferie devono essere di norma utilizzate nel corso dell’anno. In ogni caso il periodo di ferie va goduto per almeno 2 settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell’anno di maturazione e per ulteriori 2 settimane nei 18 mesi successivi al termine dell’anno di maturazione, salvo termine diverso stabilito dalla contrattazione aziendale”*;

- d. sempre ai sensi del CCNL applicato, *“le eventuali ferie eccedenti rispetto ai periodi di cui al punto precedente devono essere di norma utilizzate nel corso dell’anno e comunque, salvo termini diversi previsti in sede aziendale, entro 18 mesi dalla fine dell’anno in cui sono maturate: qualora ciò non fosse possibile, trascorso tale termine di 18 mesi dovrà essere corrisposta l’indennità sostitutiva delle ferie residue”*, ossia maturate e non godute;
- e. il CCNL all’art. 35 prevede che *“L’impresa, soltanto per imprescindibili motivate esigenze di servizio, può frazionare i periodi di ferie superiori a 20 giorni lavorativi [...] purché uno dei due periodi non sia inferiore [...] a 15 giorni lavorativi”*;
- f. il CCNL applicato prevede all’allegato n. 7, art. 2, che: *“in sostituzione delle giornate già festive di cui alla premessa, i lavoratori/trici avranno diritto – per ciascun anno di durata dell’accordo – di usufruire di tante giornate di permesso straordinario retribuito quante sono le giornate ex festive previste come lavorative.....omissis”*;
- g. l’art. 4 del predetto allegato n. 7 prevede: *“le giornate di permesso straordinario debbono essere usufruite dagli interessati nel corso dell’anno. L’impresa ne autorizzerà il godimento in rapporto alle esigenze di servizio e a quelle dei lavoratori/trici interessati”*;
- h. il Contratto Collettivo Aziendale di Gruppo (CCA) all’art. 22 prevede che: *“Le festività soppresse, così come le giornate di ferie eccedenti le 4 settimane, maturate in ciascun anno, a partire dal 1° gennaio 2014, potranno, a scelta del dipendente, essere liquidate nell’anno di maturazione”*;
- i. l’art. 23 CCA vigente prevede che *“A compensazione di qualsivoglia diritto o pretesa di propri dipendenti per festività coincidenti con la domenica, si riconosceranno a tutto il personale 5 ore annue di permesso retribuito aggiuntivo, da usufruirsi nel corso dell’anno nel modo sotto riportato”* e che *“nel caso di mancato godimento entro il 31 dicembre di ogni anno, le Parti stabiliscono che le ore non utilizzate saranno retribuite al 31 gennaio dell’anno successivo con i valori retributivi riferiti al 31 dicembre dell’anno precedente”*;
- j. l’art. 21 CCA prevede che *“Il dipendente può usufruire di mezza giornata di assenza da imputarsi in conto ferie o permesso sostitutivo delle festività abolite dal lunedì al giovedì”*; *[...] in alternativa al sistema orario citato nel paragrafo precedente, tali permessi potranno essere usufruiti nella giornata del venerdì (come mezza giornata di ferie) per un massimo di 4 mezza giornate lavorative per anno solare. La fruizione di tali mezza giornate potrà avvenire solo se la giornata di venerdì non sia immediatamente precedente o successiva ad altre giornate di ferie e comunque limitatamente all’anno solare di competenza;*
- k. le Società hanno comunicato che al 31 dicembre 2020 i giorni di ferie e di permessi straordinari per festività soppresse non ancora fruiti dai dipendenti delle Società superavano complessivamente le 20.500, residui che comportano ingenti accantonamenti di bilancio;
- l. le Società hanno comunicato alle OO.SS. le seguenti chiusure collettive aziendali presso tutte le Società per il 2021:
- i giorni 17, 18, 19 e 20 agosto;
 - il 2 novembre;
 - il 24 dicembre;
 - 31 dicembre;
- m. le Parti intendono ricercare una soluzione che permetta di non incrementare ulteriormente i giorni di ferie e di permessi straordinari maturati e non ancora goduti, ma anzi, ne consenta la riduzione graduale;

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Il presente accordo ha carattere sperimentale e sarà efficace a partire dal 1° gennaio 2022, integrando e sostituendo quanto diversamente previsto da precedenti accordi e dal CCA. Su richiesta di una delle Parti potrà essere oggetto di ulteriori modifiche pienamente condivise.
3. Tutti i dipendenti di cui al punto b) delle premesse dovranno fruire di tutti i giorni di ferie entro l'anno di maturazione, salvo la possibilità di portarne, di anno in anno, a riporto dell'anno successivo un numero massimo cumulativo (che tenga conto anche dei residui di ferie e/o di permessi straordinari degli anni precedenti) pari a 5. Tale numero di giornate dovrà quindi essere fruito entro l'anno successivo.
4. Tutti i dipendenti dovranno fruire, entro ciascun anno di maturazione, dei permessi straordinari riconosciuti ai sensi del CCNL applicato relativamente alle festività soppresse. Pertanto, gli stessi non potranno essere riportati all'anno successivo.
5. Tutti i dipendenti predisporranno entro il 31 marzo di ciascun anno il piano con la programmazione delle ferie dell'anno concordandolo preventivamente con i responsabili e inserendolo quindi a portale; le ferie si intenderanno già autorizzate al momento del caricamento, ma potranno in ogni caso subire degli spostamenti nell'anno, che dovranno essere preventivamente concordati con il responsabile e solo successivamente inseriti a portale.
6. Tutti i dipendenti che abbiano un residuo di giorni di ferie e/o di permessi straordinari maturati e non ancora fruiti al 31 dicembre 2021 dovranno predisporre un piano di fruizione e smaltimento degli stessi, concordato con il proprio responsabile e il BP di riferimento, nel rispetto di quanto previsto dal presente accordo, da proporre all'ufficio HR Operations entro febbraio di ogni anno. Tale piano dovrà prevedere l'utilizzo di almeno un terzo dei giorni residui (di ferie e/o di permessi straordinari) all'anno, a cominciare dall'anno 2022. Se al 30 giugno di ciascun anno l'utilizzo (effettivo o programmato), di almeno un terzo dei giorni residui non sarà stato rispettato, la Società, unilateralmente, concordandolo con il Responsabile della struttura, potrà comunicare per iscritto al lavoratore le date di fruizione degli stessi. Per coloro che hanno un residuo ferie e/o di permessi straordinari anni precedenti superiore a 25 giorni nel caso in cui non rispettassero la predetta programmazione esclusivamente per necessità lavorative debitamente motivate inviate per iscritto dal responsabile alla Direzione HR e da quest'ultima approvate, i giorni non fruiti saranno liquidati con la mensilità di dicembre.

L'ufficio HR Operations fornirà a tutti i colleghi, entro il mese di gennaio, un prospetto dettagliato dei giorni residui di ferie e/o di permessi straordinari, al 31 dicembre 2021 e il numero di giornate da fruire per gli anni 2022-2023-2024.

7. Per coloro che avranno necessità di assentarsi per motivi personali e si trovassero con un saldo ferie e festività soppresse pari a zero, sarà concessa la possibilità di anticipare la fruizione, fino a un massimo di ulteriori 5 giorni, di permessi/ferie maturandi.
8. La fruizione del permesso aggiuntivo (5 ore per impiegati e mezza giornata di ferie per personale esterno e funzionari) previsto dall'art. 23 CCA, ad integrazione di quanto disciplinato dall'art. 21 CCA, dovrà avvenire nel corso dell'anno di maturazione. Tale permesso aggiuntivo non potrà essere liquidato o riportato agli anni successivi.
9. Le Parti concordano di prevedere la possibilità da parte di tutti i dipendenti (fatta eccezione per i tempi determinati) di richiedere la fruizione di giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa fino ad un massimo di 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel

corso dell'anno solare di riferimento. Non è previsto motivarne l'utilizzo. La sospensione volontaria è consentita a patto che non vi siano al momento della richiesta di fruizione arretrati di ferie e/o di permessi straordinari relativi ad anni precedenti a quello di competenza. Per le giornate di sospensione volontaria sarà previsto un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione, nella misura pari al 50% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (RAL/360) con versamento dei contributi previdenziali di legge corrispondenti. La sospensione volontaria dovrà essere autorizzata dal responsabile dell'U.O. di assegnazione, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive. In caso di più richieste presso la medesima U.O. per periodi coincidenti, le stesse saranno accolte secondo l'ordine di priorità di seguito indicato per prestare assistenza a:

- familiari portatori di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. 104/92, ovvero che siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di handicap;
- anziani e/o malati (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il convivente di fatto), con presentazione, a tal fine, della necessaria documentazione che attesti l'esigenza di assistenza e/o, l'eventuale convivenza di fatto (ad es. la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà);
- figli di età inferiore ai 3 anni;
- figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni;
- figli di età compresa tra gli 8 ed i 12 anni;
- figli di età superiore ai 12 anni.

Per il restante personale si terrà conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.

L'Azienda provvederà ad effettuare i versamenti di propria spettanza al Fondo Pensione come se il lavoratore/lavoratrice fosse in regolare servizio.

10. Le 4 mezze giornate previste dal 6° paragrafo dell'art. 21 del CCA potranno essere utilizzate senza gli attuali vincoli.
11. In aggiunta alle 4 mezze giornate di cui al precedente punto 10) sono previste ulteriori 2 mezze giornate (per complessivi giorni 1 di ferie) che potranno essere sin da subito utilizzate senza alcun vincolo. Tali mezze giornate, a chiusura d'esercizio, saranno assoggettate alla seguente verifica ed eventuale modifica nel rispetto di quanto espresso nel successivo punto 12.
12. A coloro che NON avranno fruito nel corso dell'anno delle giornate di ferie, così come previsto al precedente punto 3) e NON abbiano soddisfatto il piano di fruizione delle ferie e/o di permessi straordinari arretrati descritto nel predetto punto 6), sarà addebitata una giornata di ferie in luogo di ognuna delle 2 mezze giornate, ove utilizzate, così come previsto al precedente punto 11.
13. Le Società, durante la fase di sperimentazione prevista dal presente accordo, eviteranno di effettuare chiusure collettive aziendali.
14. Le Società dichiarano di essere disponibili a valutare con le OO.SS. eventuali situazioni particolari quali ad esempio maternità, malattia o infortunio che comportino un'assenza annua superiore a 20 giorni lavorativi consecutivi.
15. Le Parti confermano il proprio impegno nel tavolo di lavoro dedicato alla trattazione del tema degli straordinari, con la finalità condivisa di contenerne l'utilizzo, anche alla luce dei contenuti del presente accordo, ricercando ulteriori soluzioni che limitino il ricorso al lavoro straordinario in caso di residuo ferie elevato.

16. Le Parti si incontreranno annualmente per valutare gli effetti di quanto previsto e disciplinato nel presente accordo.

Società Cattolica di Assicurazione S.p.A., anche in nome e per conto delle altre Società

Segreterie Nazionali, RSA e Delegazione Sindacale del Gruppo Cattolica

FIRST CISL _____

FISAC CGIL _____

FNA _____

SNFIA _____

UILCA UIL _____

Dichiarazione della Delegazione Sindacale di Gruppo

Le OO.SS. ritengono che la riduzione dei residui ferie possa portare, in un'ottica di occupabilità, a facilitare l'accesso al lavoro in particolare per i giovani.