



PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL GRUPPO SARA 2023 - 2025

PREMESSA

Carissime/i colleghe/colleghi,

siamo arrivati alla definizione di una piattaforma rivendicativa di rinnovo del CIA (scaduto il 31 dicembre 2022) in tempi molto brevi. Veniamo da un periodo molto difficile per il sistema paese per tanti fattori perlopiù esogeni che hanno condizionato fortemente la vita delle persone (Pandemia, Guerra nel nostro continente, Volatilità del mercato e delle materie prime in particolare). Di fatto, ancora sono presenti alcuni di questi fattori che soprattutto si fanno sentire in termini di potere d'acquisto delle famiglie.

Non possiamo nascondervi che il nostro settore ha avuto anche una parte di "benefici" indotti che hanno incrementato con segni molto positivi i risultati delle compagnie in termini di utili. Per il Gruppo Sara, ci riferiamo soprattutto agli anni 2020 e 2021 grazie anche al contributo di tutte/i colleghe/i che hanno dovuto fronteggiare situazioni organizzative e metodi di lavoro nuovi, senza far mancare mai la continuità del Business durante la pandemia. A fronte di questo, c'è stato nel mese di novembre 2022 il rinnovo del CCNL per il periodo 2023-2025 che, grazie a un incremento a regime pari al 9,17%, ha parzialmente ridotto gli effetti negativi dell'inflazione a due cifre.

Dal punto di vista economico, abbiamo cercato di utilizzare come principio lo stesso adottato dalla Piattaforma del CCNL. Quindi, incrementi in linea con gli aumenti inflattivi e qualcosa in più per gli istituti "fermi" da maggior tempo.

La Pandemia ha, di fatto, sconvolto il mondo del lavoro soprattutto quello potenzialmente remotizzabile, aprendo a scenari organizzativi nuovi per effetto dello smart working. Siamo stati forzatamente costretti a reinventare il nostro modo di lavorare e lo abbiamo fatto con impegno e dedizione, scoprendo aspetti in termini di conciliazione vita lavoro assolutamente sorprendenti. Pensavamo fosse una conquista, una sorta di nuovo inizio su cui lavorare per cercare una soluzione strutturale per il post-pandemia. Ecco, nel rinnovare il CIA il nostro sforzo è volto alla ricerca di un risultato in linea con le soluzioni del mercato assicurativo, ritagliando sulla nostra realtà un progetto di smart working in cui flessibilità, conciliazione, produttività, responsabilità e soprattutto fiducia reciproca, vengano messi al centro degli assetti organizzativi.

Colleghe/i, crediamo di avere posto le basi per un rinnovo fondato sul miglioramento e sulla valorizzazione degli istituti contrattuali che consenta alle persone del Gruppo Sara di sentirsi sempre più al centro del processo produttivo, con indubbi vantaggi sui risultati aziendali. Il tutto, consentirà al nostro Gruppo di raccogliere le sfide di un mercato assicurativo sempre più competitivo.



Ambito di Applicazione

Invariato

Art. 1 - Orario di lavoro

Invariato

Art. 2 - Orario di lavoro a Turni

Invariato

Art. 3 - Rapporti e orario di lavoro a tempo parziale

Introdurre tra le tipologie il part time stagionale.

Ampliare la fascia di flessibilità di tutte le forme di part time da 30 minuti a 45 minuti.

Rispetto alle condizioni per le quali è riservata la precedenza nella concessione del part time nelle diverse forme, aggiornare i seguenti punti:

- a) integrare il punto con la possibilità di presentare la richiesta da parte del dipendente con disabilità e prevedere per coloro che abbiano necessità di assistere parenti stretti anche il convivente more uxorio;
- b) nell'ambito della concessione del part time per assistere figli fino ai 17 anni compiuti, stabilire la precedenza a favore del genitore di studenti del primo ciclo di istruzione con DSA o BES.

Prevedere la possibilità, su base volontaria, di non utilizzare la pausa pranzo in caso di part-time orizzontale a 6 ore.

Art. 4 - Tolleranza nell'osservanza dell'orario di lavoro su schemi rigidi

Invariato

Art. 5 - Permessi

B) Permessi Retribuiti

In aggiunta a quanto previsto dalla normativa in vigore prevedere per i seguenti punti:

Lettera d)

punto i) prevedere n°10 gg – complessivamente nei 6 anni – come congedi per la malattia della/del bambina/bambino e/o inserimento al nido/materna fino a 6 anni; fruizione a giornate intere, a mezza giornate o ad ore;

punto ii): prevedere n°7 gg – complessivamente nei 6 anni – come congedi per la malattia della/del bambina/bambino dai 6 fino a 14 anni; fruizione a giornate intere, a mezza giornate o ad ore.

Lettera f): prevedere n°3 gg l'anno sia per il lavoratore/trice al quale sono già riconosciuti i permessi dell'art. 33 della l.n. 104/1992 sia per il/la lavoratore/trice con disabilità o che sia affidatario di soggetti con disabilità al quale non sia stata riconosciuta, ai sensi della l. n. 104/1992, la situazione di gravità; fruizione a giornate intere, a mezza giornate o ad ore.

Art. 6 - Permessi speciali a lavoratori studenti

Al punto 2.3) frequenza a corsi di specializzazione o master strettamente attinenti all'attività lavorativa aziendale, elevare il limite massimo annuo da 170 ore a 200 ore.

Art. 7 - Recupero di periodi di lavoro attinenti permessi non motivati fruiti dal personale che osserva un orario di lavoro articolato su schemi rigidi

Invariato



Art. 8 - Modalità per il godimento delle Ferie e dei Permessi Retribuiti sostitutivi delle Festività Abolite

Invariato

Art. 8 bis – Cessione a titolo gratuito di ferie e permessi “solidali”

Adeguare la denominazione dell'articolo al CCNL con la dicitura “Banca del tempo”.

Aggiornare l'articolo in base alle risultanze del CCNL ossia prevedere che il lavoratore/trice possa cedere a titolo gratuito delle ferie/permessi ad un lavoratore per assistere il coniuge/convivente more uxorio e i familiari di primo grado. Prevedere un'integrazione a carico dell'Azienda del 20% dei permessi/delle ferie cedute dai dipendenti in attuazione del presente articolo.

Art. 9 - Utilizzazione in via collettiva dei Permessi relativi a festività abolite

Invariato

Art.10 – Aspettativa

Invariato

Art. 11 - Buoni pasto

Portare l'integrazione aziendale del buono pasto da € 6,80 a € 7,70 (valore complessivo del ticket € 11,50) da lunedì al giovedì e per il venerdì elevare il ticket a da € 6,30 a € 7,00.

Aggiornare: Il dipendente che ne farà richiesta, potrà destinare al proprio Fondo di Previdenza Complementare (al netto del contributo di solidarietà) la differenza tra il valore percepito - di cui ai commi precedenti - ed € 8 (attuale tetto di esenzione).

Art.12 - Indennità di turno

Incrementare l'indennità da € 2.650 a € 3.000 annui.

Art.13 - Indennità Varie

Indennità di locomozione - elevare da € 2.100 ad € 2.310 annui.

Art. 13 bis - Assegno ad personam sostitutivo delle indennità speciali cessate

Invariato

Art. 14 - Indennità di reperibilità

Incrementare il valore della reperibilità prevista per tutti i livelli contrattuali:

Sez.A Punto 2.1). Per reperibilità strutturale elevare l'indennità da € 100 a € 130.

Sez.A Punto 2.2 lett. g) Per reperibilità strutturale elevare da € 10 a € 13.

Sez.B Punto 1 lett. d) Elevare l'indennità ulteriore da € 15 a € 19,50.

Art. 15 - Riconoscimenti a Lavoratori Studenti

Incrementare il riconoscimento sotto forma di una tantum:

da € 800 a € 880, da € 1.000 a € 1.100, da € 1.300 a € 1.430 lordi per le rispettive casistiche citate nell'articolo.

Art.16 - Integrazione del TFR in caso di risoluzione del rapporto da parte del dipendente con anzianità tra il 20° e il 30° anno di servizio

Aggiungere all'attuale previsione il riconoscimento dell'integrazione del TFR anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del dipendente con anzianità tra il 26° e 30° anno di servizio per un importo così determinato:



Anno di servizio effettivo all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro	Importo integrazione TFR
dopo il 26°	8,80% della retribuzione in atto
dopo il 27°	9,60% della retribuzione in atto
dopo il 28°	10,40% della retribuzione in atto
dopo il 29°	11,20% della retribuzione in atto
al compimento del 30°	12,00% della retribuzione in atto

Art. 17 - Divise Autisti

Invariato

Art. 18 - Trattamento di trasferta e missione temporanea

Per il vitto aumentare il limite massimo a € 52 (attuale € 47,23) per un pasto e a € 98,5 per due pasti (attuale € 89,45).

Per le missioni temporanee effettuate dal Personale Interno portare a € 57,60 l'indennità per un pasto (attuale € 52, 32) a € 107 per due pasti (attuale € 99, 58) (Punto 1).

Elevare l'indennità forfettaria di trasferta da € 22 a € 25 (Punto 2).

Indennità di viaggio e di pernottamento - Aumentare l'indennità di viaggio da € 13 a € 15 e l'indennità di pernottamento da €13 a €15. Prevedere che, nel caso il dipendente sia ancora in viaggio alle ore 21,00, al dipendente venga riconosciuta un'ulteriore indennità di ulteriori € 25 in aggiunta all'indennità forfettaria di trasferta. (Punto 3).

Elevare l'indennità speciale di missione da € 33,60 a € 37,00 (Punto 4).

Pernottamento dalla sera precedente qualora impegno di lavoro/corso di formazione sia fuori sede e la partenza nel giorno stesso dovesse avvenire prima delle 7.00.

Art. 19 - Rimborso spese chilometrico per trasferte extraurbane

Invariato

Art. 19 Bis - Auto Aziendale

Invariato

Art. 20 - Adesione e contribuzione alla forma pensionistica

Elevare il contributo aziendale dall'8,00% al 9,20%.

Art.21 - Modalità di Contribuzione

Recepire quanto previsto dal D.Lgs. 252 del 2005, allineando il valore di riscatto in caso di premorienza e il valore della posizione maturata esigibile dall'aderente.

Art.22 - Rapporto di Lavoro a Termine

Invariato

Art. 23 - Coperture accessorie – caso morte e invalidità permanente da malattia

Incrementare capitale base della tabella da € 110.000 a € 120.000.

Incrementare gli indennizzi per il massimale caso morte da € 300.000 a € 315.000 (per familiari da € 320.000 a € 336.000) e per invalidità permanente da malattia da € 330.000 a € 346.500 (per familiari da € 350.000 a € 367.500).

Art. 24 - Infortunio rischio professionale ed extra-professionale



Elevare il riconoscimento del Capitale in caso morte nel modo seguente:

Sino al 4° livello	Da € 196.000 a € 206.000
Sino al 5° livello	Da € 212.000 a € 222.000
Sino al 6° livello	Da € 232.000 a € 244.000
Sino al 7° livello	Da € 299.000 a € 314.000

Elevare il riconoscimento del Capitale in caso di invalidità permanente nel modo seguente:

Sino al 4° livello	Da € 237.000 a € 249.000
Sino al 5° livello	Da € 255.000 a € 268.000
Sino al 6° livello	Da € 280.000 a € 294.000
Sino al 7° livello	Da € 361.000 a € 379.000

Art. 25 - Assistenza sanitaria Impiegati sino a 6° livello

A. Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali

Elevare il massimale annuo da € 150.000 a € 165.000.

Punto 1. lettera f) elevare il plafond denominato "Sara Extra" da € 2.000 a € 2.250.

Punto 3. elevare il plafond delle spese per patologie tumorali da € 25.000 a € 27.500.

B. Parto

Rimborsi in comune ai punti 1. (Parto naturale) e 2. (Parto cesareo)

Elevare il limite per gli esami già previsti dal CIA, durante il periodo di gravidanza, da € 1.000 annue a € 1.200 annue.

Norme in comune ai punti A. (Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali) e B. (Parto)

Aumentare l'indennità sostitutiva per ogni giorno di ricovero da € 115 a € 127. Considerare nelle giornate di indennità anche quelle previste dalle dimissioni protette.

Abbassare lo scoperto in caso di utilizzo di strutture non convenzionate dal 10% al 7%.

Prevedere il rimborso forfettario delle spese di un accompagnatore per un periodo non superiore a 15 gg per ogni annualità assicurativa con il limite massimo assoluto di € 55 al giorno in caso di ricovero per grandi interventi del dipendente e del suo nucleo familiare.

C. ALTRE PRESTAZIONI

Per tutte le prestazioni della sezione C elevare il limite di reddito annuo lordo da € 28.000 a € 35.000 per il coniuge o il convivente more uxorio al fine di ottenere il rimborso.

1. Check up sanitario annuale: le richieste sono riportate nella trattazione degli Allegati 4/A e 4/B.

In merito alla possibilità prevista di effettuare il checkup aziendale anche per il coniuge o convivente more uxorio ridurre il contributo da scalare dal plafond visite specialistiche del dipendente da € 250 a € 200.

2. Acquisto di protesi ortopediche ed acquisto o noleggio ausili medico chirurgici: elevare l'importo massimo per annualità assicurativa da € 1.500 a € 2.000.

3. Acquisto lenti oculistiche anche a contatto: riconoscere il plafond di € 200 ogni 2 anni anziché ogni 3 anni.

4. Cure fisioterapiche, rieducative e riabilitative: incrementare l'importo massimo per annualità assicurativa da € 1.000 a € 1.150.

5. Visite specialistiche, esami diagnostici e di laboratorio: elevare il plafond da € 950 a € 1.200 (qualora il plafond delle prestazioni odontoiatriche sia esaurito, consentire il rimborso dell'ortopanoramica nell'ambito del plafond visite specialistiche).

Prestazioni odontoiatriche: elevare il Plafond da € 1.200 a € 1.500.

Introdurre indennità covid per il dipendente (euro 100 al giorno) e per il suo nucleo familiare (euro 25 al giorno) per un massimo di 10 giorni.

Prevedere per gli impiegati sino al 6° livello l'ultrattività di due anni garantendo tutte le coperture previste nell'art. 25 ad eccezione delle prestazioni odontoiatriche indipendentemente dall'età di quiescenza.



Art. 25 bis - Assistenza sanitaria 6° livello quadro

Elevare il plafond specialistiche da € 1.100 a € 1.390.

Elevare il plafond odontoiatriche da € 1.375 a € 1.720.

Acquisto lenti: riconoscere il plafond di € 250 ogni 2 anni anziché ogni 3 anni.

Reddito coniuge: Elevare da € 35.000 a € 40.000.

Estendere per gli impiegati 6° livello quadro l'ultrattività a tre anni garantendo tutte le coperture previste nell'art. 25 ad eccezione delle prestazioni odontoiatriche, indipendentemente dall'età di quiescenza.

Introdurre indennità covid per il dipendente (euro 100 al giorno) e per il suo nucleo familiare (euro 25 al giorno) per un massimo di 10 giorni.

Art. 26 - Assistenza sanitaria funzionari

Elevare per le prestazioni dell'assistenza sanitaria dei funzionari (lettera A., B. e C.) i limiti di reddito del coniuge del dipendente o del convivente more uxorio da € 38.000 a € 42.000.

A. Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali

Aumentare il plafond per ricoveri di medicina o chirurgia da € 100.000 a € 110.000.

Punto 1. lettera f) elevare il plafond denominato "Sara Extra" da € 2.000 a € 2.250.

Punto 3. Elevare il plafond delle spese per patologie tumorali da € 25.000 a € 27.500.

B. PARTO

Rimborsi in comune ai punti 1. (Parto naturale) e 2. (Parto cesareo)

Elevare il limite per gli esami già previsti dal CIA, durante il periodo di gravidanza, da € 1.000 annue a € 1.200 annue.

Norme in comune ai punti A. (Ricoveri di medicina o chirurgia ed interventi chirurgici ambulatoriali) e B. (Parto)

Aumentare l'indennità sostitutiva per ogni giorno di ricovero da € 205 a € 227. Considerare nelle giornate di indennità anche quelle previste dalle dimissioni protette.

Prevedere il rimborso forfettario delle spese di un accompagnatore per un periodo non superiore a 15 gg per ogni annualità assicurativa con il limite massimo assoluto di € 55 al giorno in caso di ricovero per grandi interventi del dipendente e del suo nucleo familiare.

C. ALTRE PRESTAZIONI

Check up sanitario annuale: le richieste sono riportate nella trattazione degli Allegati 4/A e 4/B.

In merito alla possibilità prevista di effettuare il checkup aziendale anche per il coniuge o convivente more uxorio portare il contributo da scalare dal plafond visite specialistiche del dipendente da € 250 a € 200.

Rimborso per acquisto di protesi ortopediche ed acquisto o noleggio ausili medico chirurgici: elevare l'importo massimo per annualità assicurativa da € 2.800 a € 3.733.

Visite specialistiche, esami diagnostici e di laboratorio: elevare il plafond da € 1.500 a € 1.895.

Prestazioni odontoiatriche: elevare il Plafond da € 1.400 a € 1.750, prevedendo in caso di rimborso a tabella l'ammissibilità di prestazioni equivalenti a quelle previste nel tariffario, e nel caso di rimborso con scoperto confermare esplicitamente l'ammissibilità delle prestazioni curative in generale anche non riconducibili al tariffario come già previsto nel CCNL.

Acquisto lenti oculistiche anche a contatto: riconoscere il plafond di € 750 ogni due anni anziché ogni tre anni.

Cure fisioterapiche, rieducative e riabilitative: incrementare il limite massimo per annualità assicurativa da € 1.000 a € 1.150.

Introdurre indennità covid per il dipendente (euro 100 al giorno) e per il suo nucleo familiare (euro 25 al giorno) per un massimo di 10 giorni.

Estendere per i funzionari l'ultrattività a 5 anni garantendo tutte le coperture previste nell'art. 26 ad eccezione delle prestazioni odontoiatriche indipendentemente dall'età di quiescenza.



Art. 27 - Prestito per l'acquisto della prima casa di abitazione

Aumentare il Plafond da € 2.000.000 a € 3.000.000 con elevazione del prestito massimo da € 70.000 ad € 90.000.

Formalizzare che è ammesso al beneficio del prestito il Dipendente che sia proprietario di beni immobile diversi dalla prima casa di abitazione, ubicati ad una distanza che non consenta di raggiungere quotidianamente il luogo di lavoro.

Prevedere l'applicazione al prestito del TUR.

Art. 28 - Assegnazione di alloggi in locazione ai dipendenti

Invariato

Art. 29 - Prelazione del dipendente in caso di vendita frazionata dell'immobile di proprietà della società

Invariato

Art. 30 - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto

Invariato

Art. 31 – Altri Prestiti

Aumentare il Plafond da € 5.000.000 a € 6.500.000.

- Prestito non motivato elevare da € 15.000 ad un importo massimo di € 17.000.
- Prestito famiglia motivato elevare da € 22.000 ad un importo massimo di € 25.000.
- Prestito casa motivato elevare da € 30.000 ad un importo massimo di € 36.000.
- Prestito auto elevare da € 28.000 ad un importo massimo di € 32.000.
- L'esposizione complessiva debitoria di ciascun dipendente passa da € 30.000 ad € 36.000.

Art. 32 - Cessioni di stipendio, Prestiti bancari o scoperti di conto corrente

Invariato

Art. 33 - Polizze Personali stipulate dai dipendenti con la società

Applicare un ulteriore miglioramento del 20% delle condizioni tariffarie per i rami auto attualmente riservate ai dipendenti e sistemi incentivanti per la fidelizzazione dei familiari. Adeguare le tariffe per i rami elementari e per i prodotti vita.

Art. 34 - Assunzione dei figli o Coniuge dei Dipendenti

Invariato

Art. 35 - Mobilità

Prevedere rimborso parcheggio auto per le colleghe durante il periodo della gestazione.

Al fine d'incentivare la mobilità sostenibile, in aggiunta a quanto già previsto, stipulare accordi con case automobilistiche per condizioni di miglior favore su noleggio autoveicoli a lungo termine/acquisto, noleggio/acquisto in generale di mezzi di trasporto elettrici.

Art. 36 - Produttività Aziendale

Invariato



Art. 37 – Uso di strumenti informatici

Invariato

Art. 38 - Premio Aziendale Consolidato Sara (PACS)

Invariato

Art. 39 - Premio di produzione variabile annuo (premio di risultato)

Allegato n. 3 – Pav (premio annuo variabile)

Confermare l'erogazione di un premio economico variabile legato al seguente parametro:

Somma dell'Utile lordo complessivo delle Società Sara Assicurazioni Spa e Sara Vita Spa;



Utile lordo Sara Assicurazioni SpA+ Sara Vita SpA	% PdR	Valore PdR Anno 2024 comprensivo del Premio di Partecipazione
Maggiore di 0 e <= € 2.500.000	30%	528,00
€ 2.500.001 - € 5.000.000	60%	1.056,00
€ 2.500.001 - € 10.000.000	75%	1.320,00
€ 10.000.001 - € 20.000.000	90%	1.584,00
€ 20.000.001 - € 35.000.000	100%	1.760,00
€ 35.000.001 - € 60.000.000	120%	2.112,00
€ 60.000.001 - € 80.000.000	130%	2.288,00
€ 80.000.001 - € 100.000.000	140%	2.464,00
€ 100.000.001 - € 130.000.000	160%	2.816,00
Maggiore di € 130.000.000	180%	3.168,00

Utile lordo Sara Assicurazioni SpA+Sara Vita SpA	% PdR	Valore PdR Anno 2025 comprensivo del Premio di Partecipazione
Maggiore di 0 e <= € 2.500.000	30%	576,00
€ 2.500.001 - € 5.000.000	60%	1.152,00
€ 2.500.001 - € 10.000.000	75%	1.440,00
€ 10.000.001 - € 20.000.000	90%	1.728,00
€ 20.000.001 - € 35.000.000	100%	1.920,00
€ 35.000.001 - € 60.000.000	120%	2.304,00
€ 60.000.001 - € 80.000.000	130%	2.496,00
€ 80.000.001 - € 100.000.000	140%	2.688,00
€ 100.000.001 - € 130.000.000	160%	3.072,00
Maggiore di € 130.000.000	180%	3.456,00



Utile lordo Sara Assicurazioni SpA+Sara Vita SpA	% PdR	Valore PdR Anno 2026 comprensivo del Premio di Partecipazione
Maggiore di 0 e <= € 2.500.000	30%	624,00
€ 2.500.001 - € 5.000.000	60%	1.248,00
€ 2.500.001 - € 10.000.000	75%	1.560,00
€ 10.000.001 - € 20.000.000	90%	1.872,00
€ 20.000.001 - € 35.000.000	100%	2.080,00
€ 35.000.001 - € 60.000.000	120%	2.496,00
€ 60.000.001 - € 80.000.000	130%	2.704,00
€ 80.000.001 - € 100.000.000	140%	2.912,00
€ 100.000.001 - € 130.000.000	160%	3.328,00
Maggiore di € 130.000.000	180%	3.744,00

Per gli anni di erogazione 2024 -2025 -2026 il valore di riferimento del Pav sarà di € 1.760, € 1.920, € 2.080, in corrispondenza del 100%, acquisendo come fascia reddituale corrispondente al 100% del pav l'intervallo di utile lordo compreso tra € 20.000.001 ed € 35.000.000.

Invariato il premio di partecipazione.

Qualora il dipendente potesse destinare a welfare in tutto o in parte l'importo del Pav e decidesse di operare tale scelta, elevare l'incremento dell'ammontare dal 15% al 20%.

Aggiungere tra le causali che non rientrano nel computo delle ore/eventi malattia ai fini del riconoscimento del premio di partecipazione quanto segue: punto 5) assenza per malattia covid.

Art. 39 bis – Piano “Sara Family Welfare”

Elevare il punto a) elevare da € 350 a € 490.

Elevare il punto b) elevare da € 300 a € 420.

Art. 39 ter – Percorso “Sara Employability”

Elevare il budget di spesa “figurativo” «Credito Welfare» ad € 2.900 per il 4° livello 7^ classe.

Art. 40 - Informazione

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 10 del CCNL in merito ai colleghi delle strutture periferiche dell'Area Sinistri e dell'Area Commerciale, con cadenza semestrale, ottenere l'indicazione del numero medio dei sinistri per ogni singolo ufficio liquidativo con la specifica dei rami gestiti e l'assegnazione del numero di agenzie per ogni singola Area Commerciale.

Art. 41 - Istruzione e Qualificazione Professionale

Invariato

Art. 42 - Pari Opportunità

Invariato

Art.43 - Mobbing - Bossing



Invariato

Art. 44 - Tutela della Salute

Recepire quanto previsto dall'art. 50 bis del CCNL vigente e, tenendo conto dell'importanza della salvaguardia nell'ambiente di lavoro dell'integrità psicofisica dei/delle lavoratori/trici, prevedere la costituzione di una commissione paritetica che si riunisca almeno due volte l'anno o su richiesta di una delle parti. La finalità della commissione è di analizzare le condizioni di lavoro anche con riferimento al fenomeno dello stress lavoro-correlato e di individuare eventuali misure collettive funzionali al miglioramento dell'ambiente di lavoro.

Art.45 - Smoking Policy

Invariato

Art. 46 - Strumenti Economici ed Informatici in dotazione alle R.S.A.

Formalizzare l'utilizzo degli strumenti informatici aziendali per la partecipazione alle assemblee sindacali; **prevedere l'invio email verso la totalità dei dipendenti.**

Art. 47 – Smart working

Regolamentare lo smart working in conformità alle "Linee guida per il Lavoro Agile nel settore assicurativo del 24 febbraio 2021".

Alla luce di quanto avviene nel mercato assicurativo e nelle aziende del Gruppo ACI, nostro azionista di maggioranza, incrementare l'attuale numero di giornate in smart working, prevedendo una compensazione delle spese sostenute.

Art. 48 – Telelavoro

Uniformare la durata alla vigenza del CIA.

Decorrenza e durata

Scadenza al 31/12/2025.

Formalizzare l'ultrattività del Cia sino alla data del rinnovo.

Allegato 4/A e 4/B – Check up uomo e check up donna

Prevedere la possibilità di sostituire un esame con un altro di costo equivalente. Qualora la nuova analisi sia di costo superiore l'aggravio rimarrà a carico del richiedente.

Prevedere l'ampliamento delle strutture su tutto il territorio presso le quali sarà possibile effettuare il check up.

Aggiungere sia al check up uomo che donna quanto segue:

- Esami di laboratorio relativo alla Tiroide (TSH, T3, T4, AUTOANTICORPI TIROIDEI)
- Marker tumorali, vitamina D.
- VES (velocità di eritrosedimentazione).
- Esame PROTIDOGRAMMA elettroforesi del siero.
- Pannello Trombofilia per la prevenzione di Ictus ed infarti (da eseguire una sola volta). In particolare si tratta di sei mutazioni del Fattore V di Leiden (R506Q -H1299R- Y1702C- G20210A-MTHFR (A1298C)- MTHFR (C677T)).
- Visita endocrinologica, ecocardiogramma.

Check up Uomo

Prevedere la visita urologica.

Check up Donna

Per le donne over 40 - Colposcopia (per Papilloma Virus e tumori della cervice)

Roma, 14 Marzo 2023

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

F.N.A.

SNFIA

UILCA