

INDICE

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Art. 1 – Sfera di applicazione	pag. 3
<u>Parte I – Organizzazione del lavoro</u>	
Art. 2 – Informazione	pag. 4
Art. 3 – Formazione	pag. 4
Art. 4 – Ruolo dei Funzionari	pag. 5.
Art. 5 – Orario di lavoro	pag. 6
Art. 6 – Orario Flessibile	pag. 7
Art. 7 – Lavoro straordinario	pag. 8.
Art. 8 – Lavoro a tempo parziale	pag. 9
<u>Parte II – Tutele/Ferie/Agevolazioni</u>	
Art. 9 – Lavoratori studenti	pag. 13
Art. 10 – Permessi	pag. 14
Art. 11 – Festività abolite e Ferie	pag. 16
Art. 12 – Locazione alloggi	pag. 16
Art. 13 – Tutela della salute	pag. 16
Art. 14 – Prestiti ai dipendenti	pag. 17
Art. 15 – Mutuo casa	pag. 19
Art. 16 – Anticipazione sul T.F.R.	pag. 19
Art. 17 – Rimborsi spese	pag. 20
Art. 18 – Polizze dipendenti	pag. 23
<u>Parte III – Trattamenti Previdenziali ed Assistenziali</u>	
Art. 19 – Previdenza Integrativa	pag. 24
Art. 20 – Trattamenti Assistenziali	pag. 25
<u>Parte IV – Trattamento economico</u>	
Art. 21 – Premio di Produttività	pag. 27
Art. 22 – Indennità di turno	pag. 31
Art. 23 – Altre indennità	pag. 31
Art. 24 – Buono pasto	pag. 31
Art. 25 – Decorrenza e durata	pag. 32

ALLEGATI

Allegato "A" – Premio sviluppo parte garantita (PAG)	pag. 33
Allegato "B" – Accordo Banca Ore (16.03.2009)	pag. 34

Il giorno 29 luglio 2009 in Milano

tra

la Direzione delle Società del Gruppo AVIVA in Italia rappresentata dai Sigg. Andrea Battista, Raffaele Mizzau e Andrea Bosisio

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali

FISAC CGIL, rappresentata dalla Sig.ra. Silvia Gennaro e dai Sigg. Carlo Biasini e Luca Wolfarth

FIBA-CISL, rappresentata dal Sig. Alessandro Gavini

FNA, rappresentata dai Sigg. Paolo Marmonti e Gianmamerito Roscio

SNFIA, rappresentata dal Sig. Giovanni Zanetti

UILCA, rappresentata dal Sig. Dario Rizzini

si conviene e stipula il presente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ARTICOLO 1
Sfera di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica ai dipendenti delle Società del Gruppo Aviva in Italia, 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. e Avipop Vita S.p.a., 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, e che risultino in servizio alla data di stipula del presente contratto o successivamente assunti.

Il presente C.I.A. verrà esteso anche ai dipendenti di Società di nuova costituzione nell'ambito del Gruppo e che siano autorizzate all'esercizio della attività assicurativa ai sensi dei DLGS 174 e 175 del 1995.

Le parti concordano altresì che nel caso di acquisizione di Imprese autorizzate all'esercizio della attività assicurativa ai sensi dei DLGS 174 e 175 del 1995 e sulle quali venga esercitata una funzione di controllo da parte del Gruppo AVIVA in Italia verranno attivati incontri finalizzati all'eventuale estensione del presente CIA ai nuovi soggetti, nel rispetto delle norme di legge in materia.

Il presente contratto applicabile alle Imprese come sopra identificate annulla e sostituisce ogni altra pattuizione disciplinata in materia 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 con una forza lavoro inferiore alle 15 (quindici) unità.

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 sarà 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 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 informeranno preventivamente le R.S.A. nel caso di impossibilità di 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, le informazioni numeriche ex art. 10 (punto 3) del CCNL e L. 125 (Pari opportunità) su supporto informatico.

Il Gruppo AVIVA 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 ultimo, favoriranno il generale apprendimento della lingua inglese organizzando corsi interni all'azienda o ricorrendo ad Istituti specializzati, direttamente individuati dal Gruppo AVIVA o preventivamente concordati tra il lavoratore ed il Gruppo AVIVA, cui 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 della 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, la Direzione 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 13.30
pomeriggio dalle 14,30 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 prevista per il turno stesso.

ARTICOLO 6 Orario flessibile

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 17.00 alle ore 18.15

il Venerdì: inizio dalle ore 8.00 alle ore 9.15
 termine dalle ore 12.30 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 45 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:

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.

24 ore settimanali, con le seguenti distribuzioni opzionali:

Part-Time Misto: 6 ore giornaliere dal lunedì al giovedì, con obbligo di rientro pomeridiano.

Part-Time Verticale: 8 ore giornaliere per 3 giorni la settimana, da concordarsi con l'azienda;

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.

Per le tipologie di Part-Time Misto a 24 e 28 ore settimanali, saranno riconosciute richieste di giornate lavorative da 6 ore continuative senza rientro pomeridiano, nei seguenti casi:

1. Necessità di assistere figli di età inferiore ai 6 anni.
2. Necessità di assistere famigliari (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 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 24 ore settimanali

Part-time Misto:

dal LUNEDÌ al GIOVEDÌ: inizio dalle ore 8,00 alle ore 9,15
 termine dalle ore 15,00 alle ore 16,15 (con pausa di
 intervallo, come previsto per i dipendenti Full-Time)

Part-Time Verticale

Nelle giornate settimanali concordate lavorative, dalle quali si esclude il venerdì, si osserverà l'orario flessibile indicato per i dipendenti Full-Time.

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 15.00 alle ore 16.15

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

La pausa pranzo, la cui durata potrà variare da un minimo di 45 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 24 ore, accredito di 45 minuti di Monte Ore;
- Part time 28 ore, accredito di 30 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 mezz'ora 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 mezz'ora 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

A tutti i dipendenti genitori vengono concesse 8 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.

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

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.

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 14 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 mezza giornate salvo che per il venerdì, qualora non sia semifestivo.

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.

NOTA A VERBALE

Le parti si incontreranno entro il mese di novembre di ogni anno per concordare l'eventuale programmazione di periodi di chiusura delle Imprese per l'anno successivo, nel rispetto del verbale di Accordo 30 giugno 2000.

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) €14.000,00 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 i dipendenti operanti presso le Direzioni, con mansioni interne

14.1.2) €12.000,00 per la seguente motivazione:

a) spese per acquisto autovettura del dipendente;

- Per i dipendenti con mansioni esterne:

14.1.3) € 18.000,00 per la seguente motivazione:

Sostituzione della autovettura utilizzata per motivi di servizio purché si tratti di auto nuova o immatricolata per la prima volta entro massimi 48 mesi.

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:

- 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.

L'erogazione di prestiti per il personale con mansioni esterne di cui al punto 14.1.3 non concorreranno all'utilizzo del plafond di cui sopra.

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 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 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

€ 21,50 = per trasferte che comportino il consumo di un pasto

€ 38,50 = per trasferte che comportino il consumo di due pasti, se legati al pernottamento

Forma di rimborso tipo "B" "A 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:

a decorrere dal mese successivo alla stipula del presente contratto:	€ 1.900,00
dall'anno 2011:	€ 2.000,00

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

17.1.2) PERSONALE INTERNO IN MISSIONE TEMPORANEA

con decorrenza dal mese successivo alla stipula del presente CIA

- per trasferte che comportino il consumo di un pasto

€ 33,00 = a decorrere dal mese successivo alla stipula del presente CIA

€ 36,00 = a decorrere dal 1° gennaio 2010

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

€ 65,00 = a decorrere dal mese successivo alla stipula del presente CIA

€ 70,00 = a decorrere dal 1° gennaio 2010

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

Al personale con mansioni esterne ed autorizzato in via permanente all'utilizzo della propria autovettura, a far data dal 1° gennaio 2010, 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, autorizzato in via permanente all'utilizzo dell'autovettura sarà garantito da polizza Kasko, con oneri a carico dell'Impresa, per il caso di danni o sottrazione dell'autovettura occorsi durante viaggi per motivi di servizio.

La copertura assicurativa prevederà anche la garanzia per i casi di Ritiro Patente e 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.

Contraente della polizza dovrà figurare il dipendente stesso e beneficiari potranno essere il coniuge/convivente more uxorio o i figli la cui convivenza sia certificata da "stato di famiglia".

I prodotti sono rappresentati dalle polizze, attualmente od in futuro, messe in commercio dalle Imprese del Gruppo AVIVA nei seguenti rami di attività:

- vita, limitatamente ai prodotti tradizionali (escluse Unit ed Index)
- infortuni malattia
- assistenza tutela giudiziaria r.c. capo famiglia
- globale abitazioni r.c.auto (compresi motocicli, ciclomotori)
- auto rischi diversi

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

Il costo delle polizze "Ramo Vita" sarà a premio puro. A deroga di quanto sopra, contraente della polizza Vita potrà figurare il coniuge/convivente more uxorio anche non a carico ed i figli.

I premi di polizza verranno 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 iscritti al Fondo Pensione per i dipendenti delle Imprese del Gruppo, sarà riconosciuta la seguente contribuzione, a carico delle Imprese stesse:

a decorrere dal 2010: 5,25% (cinque e venticinquepercento)

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.

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, 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.

Norma transitoria

A compensazione della “vacanza contrattuale”, per l'anno 2010, il versamento a carico azienda sarà incrementato dello 0,25% calcolato sulla Retribuzione Annuale Lorda come definita al presente articolo.

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 del Gruppo verseranno alla "Cassa di Assistenza dei dipendenti non dirigenti del Gruppo AVIVA" un contributo per la stipula di una polizza sanitaria a favore dei propri associati come di seguito definito:

a decorrere dal 2010: 5% (cinquepercento)

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.

a decorrere dal 2011: 5,25% (cinque e venticinquepercento)

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.

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 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 Premio 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), è strettamente connesso a parametri di produttività e di redditività, la cui effettiva entità sarà determinata dal livello di raggiungimento degli obiettivi stessi che saranno, di anno in anno, proposti e contrattualizzati.

Le Parti si incontreranno entro il 30 giugno di ogni esercizio al fine di determinare gli obiettivi sui quali verrà calcolato il PAV dell'esercizio stesso.

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 2009	€ 2.400,00
anno 2010	€ 2.600,00
anno 2011	€ 2.750,00
anno 2012	€ 2.900,00

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 2012 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%

21.2.3) Modalità di calcolo del Premio

Sono stati individuati cinque parametri quali fattori prioritari per lo sviluppo delle Società del Gruppo AVIVA in Italia.

Gli obiettivi si riferiscono ai dati del bilancio individuale e/o ai dati del bilancio consolidato delle Società del Gruppo AVIVA in Italia, come approvati dagli Organi Amministrativi delle singole Società.

Ognuno dei cinque fattori prioritari prevede il raggiungimento di un obiettivo minimale, due obiettivi intermedi ed un obiettivo ottimale.

Viene quindi assegnato un punteggio per il raggiungimento di ogni obiettivo, e precisamente:

- obiettivo minimale = 1 punto
- primo obiettivo intermedio = 2 punti
- secondo obiettivo intermedio = 3 punti
- obiettivo ottimale = 4 punti

La somma dei punti conseguiti sul raggiungimento degli obiettivi dei fattori prioritari determinerà la quota di PAV concordata che verrà erogata nell'anno di riferimento, nei termini percentuali di seguito indicati:

da	0	a	4	punti	=	nessuna	erogazione	
da	5	a	8	punti	=	erogazione del	20%	del PAV
da	9	a	11	punti	=	erogazione del	40%	del PAV
da	12	a	14	punti	=	erogazione del	60%	del PAV
da	15	a	17	punti	=	erogazione del	80%	del PAV
da	18	a	20	punti	=	erogazione del	100%	del PAV

21.2.4) Modalità di calcolo del Premio - Obiettivo eccezionale

Per i cinque fattori prioritari di cui all'Art. 21.2.5 è prevista la definizione di un ulteriore obiettivo eccezionale.

Nel caso in cui la somma dei punti conseguiti nel rispetto delle modalità indicate all'Art. 21.2.3 risulti pari o superiore a 18 si procederà alla verifica del raggiungimento di detto obiettivo eccezionale, per quei parametri che hanno raggiunto l'obiettivo ottimale (=4 punti).

Qualora la verifica confermi il raggiungimento dell'obiettivo eccezionale, per il parametro in oggetto, verrà conteggiato 1 (un) ulteriore punto in aggiunta ai 4 (quattro) già totalizzati.

Nel caso in cui il nuovo conteggio porti al raggiungimento o al superamento della quota di 21 punti si procederà all'erogazione di un premio maggiorato del 20% rispetto al valore base indicato, per i diversi esercizi, all'art. 21.2.1.

21.2.5) I Fattori Prioritari o Parametri

I fattori prioritari o parametri sono stati individuati come in appresso indicato:

- Rapporto "Spese Generali / Semisomma Riserve Tecniche compagnie Vita"

- Nuova Produzione Vita (100% dei premi annui ricorrenti e 10% dei premi unici)
- Operating Ratio Danni
- Rapporto "Premi / Dipendente"
- R.O.E. (utile netto su patrimonio netto iniziale)

21.2.6) Modalità di erogazione

Il PAV verrà erogato il mese di SETTEMBRE dell'anno successivo a quello per il quale sono stati posti gli obiettivi, nella misura percentuale risultante e con riferimento all'importo predeterminato nella tabella di cui al punto 21.2.1) riferito all'anno di erogazione.

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 Imprese riconoscono che il raggiungimento di obiettivi che sono stati indicati 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.

Al personale assunto in data successiva alla stipula del presente contratto sarà riconosciuto un importo iniziale pari al 1,5% della retribuzione tabellare annua.

21.3.1) CALCOLO DEL PAC

Il PAC viene calcolato individualmente nella misura del 23% della media dei PAV effettivamente percepiti nel corso dei 4 (quattro) anni precedenti.

Il PAC, così calcolato, spetta annualmente per tutta la durata del rapporto di lavoro, sarà incrementato ogni quadriennio con il medesimo meccanismo e non prevede 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 di quanto erogato per QUATTRO, attribuendo quindi valore ZERO agli anni non lavorati.

Data la natura continuativa del PAC, lo stesso costituirà base imponibile per il calcolo del T.F.R.

21.3.2) EROGAZIONE DEL PAC

Il PAC verrà erogato nel mese di SETTEMBRE di ogni anno unitamente al PAV, per gli assunti nell'ultimo trimestre dell'anno sarà erogato con il primo cedolino paga utile.

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 irrevocabile.

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 Indennità di Turno

Dal mese successivo alla stipula del presente CIA detta indennità viene elevata ad € 1.000,00.

ARTICOLO 23 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 24 Buono pasto

Le parti prendono atto che il buono pasto attualmente erogato ai dipendenti delle Imprese del Gruppo AVIVA 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 25 Decorrenza e durata

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza dalla data di stipula, salvo ove diversamente precisato, e scadrà il giorno 31 dicembre 2011.



PROV. MILANO

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.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali

Gruppo Aviva in Italia