

***Le Assicurazioni di Roma Mutua Assicuratrice***

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**STIPULA 16/1/2018**

**SCADENZA: 31/12/2020**

Il giorno

in Roma

A seguito di specifica Assemblea dei Lavoratori tenuta in pari data,

tra

Le Assicurazioni di Roma S.M.A. rappresentate dal Direttore Generale Dr. Andrea Toschi, assistito dal Responsabile delle Risorse Umane Signora Franca Maria Puddu

e tra

la Rappresentanza Sindacale Aziendale CISL , rappresentata da Antonio Pirone e da Paolo Andreoli

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC CGIL, rappresentata da Giambattista Colella, Ivano Balboni e Eleonora Lastray

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FNA, rappresentata da Giacomo Fois e Aldo Arpano

la Rappresentanza Sindacale Aziendale SNFIA, rappresentata da Andrea Innamorati

la Rappresentanza Sindacale Aziendale UILCA , rappresentata da Guido Ferlenghi

si è convenuto quanto segue

## **SFERA DI APPLICAZIONE**

### **Art. 1**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) si applica a tutti i dipendenti delle Società Le Assicurazioni di Roma S.M.A, il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL vigente, che disciplina i rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente inquadrato dal 1° al 7° livello retributivo e che sia in servizio alla data di stipula del presente contratto, ovvero assunto successivamente a detta data, facendo salvo quanto stabilito in ordine all'entrata in vigore di ogni singolo istituto e quanto esplicitamente indicato negli articoli del presente accordo.

Il riferimento alla numerazione e al contenuto degli articoli del CCNL si deve intendere così come indicato nel CCNL del 2007, in quanto al momento della stipula non risulta ancora pubblicata e nota la stesura finale del CCNL sottoscritto in data 22 febbraio 2017, benché se ne abbiano noti gli elementi normativi ed economici.

Il presente contratto non si applica ai dipendenti il cui rapporto di lavoro sia cessato per qualunque ragione alla data di decorrenza, o che abbiano per tale data sottoscritto accordi per l'esodazione incentivata.

## **DECORRENZA E DURATA**

### **Art. 2**

Il presente CIA, che sostituisce ogni precedente accordo ed uso aziendale relativamente alle materie qui disciplinate, ha decorrenza dalla data della sua sottoscrizione, con le scadenze e i termini di applicazione previsti nell'ambito dei singoli istituti e scadrà il 31/12/2020, considerando le parti tale scadenza migliorativa rispetto a quella di cui all'art. 83 del CCNL attualmente di riferimento.

Si intenderà tacitamente rinnovato di altri tre anni qualora non venga disdettato per iscritto da una delle parti almeno tre mesi prima della data di scadenza.

## **DIRITTO ALL'INFORMAZIONE**

### **Art. 3**

Lo sviluppo di una cultura di relazioni aziendali reciprocamente soddisfacenti, basate sul riconoscimento dei rispettivi ruoli e sulla fiducia tra il Management e i Rappresentanti dei Lavoratori, è l'obiettivo che AdIR persegue nello sviluppo del dialogo sociale.

All'interno delle relazioni sindacali, il sistema d'informazione comprende:

a) l'istituzionalizzazione di due incontri annui tra Direzione Aziendale e RSA, secondo le previsioni del CCNL in materia di diritto all'informazione. Il primo incontro è fissato tendenzialmente entro un mese dall'approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci; lo stesso incontro è sede di discussione dell'andamento degli indici aziendali. Il secondo, di norma, a sei mesi dal primo incontro, per la presentazione dei dati relativi alla semestrale.

b) Informativa semestrale in ordine:

- all'elenco delle ore di lavoro straordinario per settore;

- all'elenco dei nuovi assunti, il relativo inquadramento, la posizione organizzativa, la data di assunzione e la tipologia contrattuale.

c) informativa annuale sul Bilancio ed i relativi allegati, nonché la Relazione sulla Solvibilità Prospettica e la Semestrale.

Per il resto vale, laddove applicabile, quanto previsto in materia dall'art. 10 e seguenti del vigente CCNL.

## **CORSI PROFESSIONALI E DI AGGIORNAMENTO**

### **Art. 4**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 66 e seguenti del vigente CCNL, in materia di corsi professionali, la Compagnia istituirà in particolare

- corsi formativi di inserimento per tutti i nuovi assunti, in relazione alle mansioni da svolgere, laddove necessari vista la seniority;
- incontri informativi di aggiornamento in occasione dell'uscita di nuovi prodotti e nuove procedure ed organizzazioni del lavoro che interessino l'Azienda nel suo complesso.

I dipendenti selezionati sono tenuti a frequentare i corsi, salvo obiettivi e giustificati impedimenti, da comunicare tempestivamente all'Azienda.

I Corsi e le attività di formazione saranno erogati, considerando anche le opportunità offerte dall'adesione al Fondo FBA, nel rispetto dei limiti quantitativi di spesa così come definiti dalle deliberazioni degli organi competenti del Socio di riferimento.

## **ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 5**

Fermo quant'altro disposto in materia di orario di lavoro dalle norme contrattuali vigenti (art. 101 CCNL 17 settembre 2007 e seguenti), per tutto il personale attualmente in servizio, l'orario di lavoro dal 1 gennaio 2018 sarà regolamentato come segue:

<b>A) Numero di ore settimanali :</b>
---------------------------------------

37 ore art.101 punto 1) del vigente CCNL per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale dalla lettera A alla lettera C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007;

43 ore art.101 punto 2) del vigente CCNL per il personale inquadrato nell'Area professionale lettera D profilo C – autisti di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007.

**B) Distribuzione:**

Le ore di lavoro settimanale sono distribuite in 5 giorni dal lunedì al venerdì.

- Per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale dalla lettera A alla lettera C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007:

verranno effettuate dal lunedì al giovedì otto ore giornaliere suddivise in due turni con un intervallo minimo di 30 minuti e massimo di 1 ora; il venerdì verranno effettuate continuativamente le restanti cinque ore.

- Per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale lettera D profilo C – autisti di cui all'art.92 del CCNL17 settembre 2007:

verranno effettuate dal lunedì al giovedì nove ore e quindici minuti giornaliere suddivise in due turni con un intervallo minimo di 30 minuti e massimo di 1 ora; il venerdì verranno effettuate continuativamente le restanti sei ore.

**C) Orario di lavoro:**

Per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale dalla lettera A alla lettera C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007 vengono previsti i seguenti orari:

	turno antimeridiano		turno pomeridiano	
<b>Lunedì</b>	08,00	13,30	14,30	17,00
<b>Martedì</b>	08,00	13,30	14,30	17,00
<b>Mercoledì</b>	08,00	13,30	14,30	17,00
<b>Giovedì</b>	08,00	13,30	14,30	17,00
<b>Venerdì</b>	08,00	13,00		

Per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale lettera D profilo C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007:

	turno antimeridiano		turno pomeridiano	
<b>Lunedì</b>	08,00	13,30	14,30	18,15
<b>Martedì</b>	08,00	13,30	14,30	18,15
<b>Mercoledì</b>	08,00	13,30	14,30	18,15
<b>Giovedì</b>	08,00	13,30	14,30	18,15
<b>Venerdì</b>	08,00	14,00		

Con riferimento a quanto previsto dall'art.104 del CCNL17 settembre 2007 e ferma restando la fascia di flessibilità in entrata di cui al successivo art. 6, l'orario di lavoro nelle giornate semifestive termina obbligatoriamente:

*alle ore 12,00* per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale dalla lettera A alla lettera C di cui all'art.92 del CCNL17 settembre 2007;

*alle ore 12,15* per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale lettera D profilo C di cui all'art.92 del CCNL17 settembre 2007.

#### **D) Timbrature:**

Le timbrature devono essere effettuate obbligatoriamente:

- *all'ingresso*
- *all'uscita*

*del turno antimeridiano*

- *all'ingresso*
- *all'uscita*

*del turno pomeridiano*

Ogni altro transito in ingresso o in uscita andrà segnalato mediante timbratura e giustificativo autorizzato dal proprio responsabile secondo le modalità in vigore.

**I funzionari** hanno l'obbligo della rilevazione della presenza solo in entrata per attestare l'avvio del servizio.

Per comprovate ragioni di servizio la Direzione Generale si riserva la facoltà di esentare singoli dipendenti dagli obblighi di talune rilevazioni di presenza.

## **E) Orario di lavoro applicabile ai funzionari**

Per l'orario di lavoro i funzionari si uniformeranno alle disposizioni in materia attuate dalla Compagnia in quanto a loro applicabili.

Fermo restando quanto previsto all'art.109 del CCNL 17 settembre 2007 – Nota a verbale, per i funzionari e per il personale impiegatizio appartenente all'Area professionale A Sezione B 6° livello Quadro di cui all'art. 93 CCNL 2007, non trovano applicazione le regole per i compensi per lavoro straordinario.

Inoltre per i funzionari non trovano applicazione le regole limitative dell'orario di lavoro.

### **ORARIO FLESSIBILE**

#### **Art. 6**

Fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente in materia di orario di lavoro, si conferma l'istituto dell'orario flessibile dal 1 gennaio 2018 con le seguenti caratteristiche:

#### **A) Fasce di flessibilità**

Per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale dalla lettera A alla lettera C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007

	Flessibilità in ENTRATA		Flessibilità in USCITA	
<b>Lunedì</b>	08,00	09,00	16,30	19,00
<b>Martedì</b>	08,00	09,00	16,30	19,00
<b>Mercoledì</b>	08,00	09,00	16,30	19,00
<b>Giovedì</b>	08,00	09,00	16,30	19,00
<b>Venerdì</b>	08,00	09,00	13,00	14.00/17.00*

\* qualora la prestazione lavorativa dovesse superare le ore 14.00, all'interno della fascia di flessibilità, è obbligatoria una pausa mensa minima di 30 minuti, dalle ore 14.00 alle ore 14.30, e massima di un'ora fino alle ore 15.00.

Per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale lettera D profilo C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007

	Flessibilità in ENTRATA		Flessibilità in USCITA	
<b>Lunedì</b>	08,00	09,00	17,45	20,15
<b>Martedì</b>	08,00	09,00	17,45	20,15
<b>Mercoledì</b>	08,00	09,00	17,45	20,15
<b>Giovedì</b>	08,00	09,00	17,45	20,15
<b>Venerdì</b>	08,00	09,00	14,00	14,30/17.30**

\*\* qualora la prestazione lavorativa dovesse superare le ore 14.00, all'interno della fascia di flessibilità, è obbligatoria una pausa mensa minima di 30 minuti, dalle ore 14.00 alle ore 14.30, e massima di un'ora fino alle ore 15.00.

E' consentito il superamento della sola fascia di flessibilità in uscita nel caso di prestazioni di lavoro straordinario eccezionalmente autorizzate.

### **B) Straordinario**

Le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere preventivamente autorizzate dal proprio responsabile nelle forme vigenti.

Potranno essere considerate come ore straordinarie solo quelle prestazioni effettuate in misura pari e/o superiori ad un ora e nei limiti dell' autorizzazione:

- dal lunedì al giovedì a partire dall'orario di inizio della flessibilità in uscita e solo dopo aver compensato l' eventuale flessibilità negativa risultante sino al giorno precedente;
- il venerdì, fatto salvo quanto previsto dalla disciplina dell'orario flessibile, a partire dall'orario di inizio della flessibilità in uscita e solo dopo aver compensato l'eventuale flessibilità negativa risultante sino al giorno precedente.

La partecipazione a corsi, oltre l'orario di lavoro, non sarà in nessun caso considerata straordinario; per gli aggiornamenti professionali svolti in sede le ore oltre l'orario saranno considerate come lavorate nei limiti delle fasce di flessibilità giornaliera.

### **C) Monte ore mensile**

- 1) Le ore o frazione in eccesso o in difetto derivanti dalla gestione della fascia di flessibilità giornaliera, confluiranno in un monte ore il cui tetto massimo sia positivo che negativo non potrà superare le dodici ore mensili.

2) Se il monte ore mensile di cui al precedente punto 1) viene superato:

2a) *in positivo*

verrà riportato al limite delle dodici ore a credito all'inizio del mese successivo;

2b) *in negativo*

l'eccedenza oltre le dodici ore consentite verrà recuperata con un equivalente addebito sulla retribuzione del primo mese utile (mese successivo). Annualmente detti addebiti non potranno superare le 8 ore salvo specifici accordi aventi carattere di eccezionalità da definirsi con la Direzione Aziendale.

#### **D) Ritardi**

Il *ritardo* è l'entrata in servizio dopo

- le ore 09,00
- le ore 14,30
- le ore 12,00 (in caso di fruizione di mezza giornata di ferie in entrata) per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale dalla lettera A alla lettera C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007
- le ore 12,30 (in caso di fruizione di mezza giornata di ferie in entrata) per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale lettera D profilo C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007.

I ritardi così determinati verranno giornalmente sommati separatamente per tipologia e confluiranno in un contatore unico denominato Totale Ritardi.

Mensilmente il contatore verrà azzerato secondo le seguenti modalità:

1. sommando i ritardi al monte ore mensile di cui all'art. 6 lettera C del presente contratto fino al tetto massimo consentito delle 12 ore;
2. effettuando, nel caso di mancata capienza parziale o totale del monte ore su indicato, una decurtazione del trattamento retributivo mensile pari alle ore di eccedenza rispetto a detta capienza.

Circa l'istituto dei ritardi, nell'ambito delle modalità su esposte, valgono le medesime prescrizioni previste al punto 2b) dell'art. 6 lettera C), in ordine al superamento delle 8 ore annuali .

### **LAVORO A TEMPO PARZIALE**

#### **Art. 7**

I rapporti di lavoro part time ammessi non potranno riguardare più del 12% di tutto il personale in forza al momento della richiesta.

I rapporti di lavoro a tempo parziale sono soggetti alla disciplina prevista dal DL 61/2000, dalla Legge 53/2000 e successive modifiche, dal DL 81/2015 e dal vigente CCNL ANIA.

I Dipendenti in servizio a tempo pieno - esclusi quelli previsti al secondo comma del presente punto iii) - potranno chiedere la trasformazione del rapporto a tempo parziale per comprovati

motivi personali, da valutare in relazione al singolo caso, con la precedenza per coloro che comprovino di trovarsi in una delle seguenti condizioni:

- i. abbiano necessità di assistere parenti stretti ai sensi della L.53/2000 (genitori, figli, coniuge, eventuali altri congiunti conviventi) affetti da infermità grave di carattere permanente o comunque a lunga degenza;
- ii. abbiano necessità di assistere figli di età inferiore agli anni 12 compiuti;
- iii. intendano dedicarsi al proseguimento degli studi (fino al conseguimento della prima laurea o di laurea/titolo di specializzazione afferente l'ambito assicurativo).

Non è consentito il passaggio al tempo parziale ai Dipendenti:

- i. inquadrati nell'area professionale A sezione A) Funzionari - 7° livello retributivo con responsabilità di funzione e/o con coordinamento di risorse;
- ii. inquadrati nell'area professionale A sezione B) lavoratori/trici di cui alla descrizione della posizione organizzativa 3 - 6° livello dell'Area professionale B);
- iii. con orario di lavoro articolato in turni;
- iv. con anzianità di servizio inferiore a 18 mesi.

All'atto del ritorno al tempo pieno il Dipendente potrà essere adibito a mansioni diverse, purché equivalenti e/o assegnato ad altro settore di lavoro, con mansioni equivalenti, nell'ambito della stessa località.

L'accoglimento delle richieste sarà subordinato alla compatibilità con oggettive e motivate esigenze organizzative dell'Impresa.

La richiesta di trasformazione e/o rinnovo a tempo parziale, o di rientro anticipato a full-time, deve essere presentata almeno due mesi prima dell'effettiva necessità del lavoratore e dovrà contenere:

la motivazione, di cui al comma precedente; la durata, non inferiore ad un anno; la dichiarazione di disponibilità del lavoratore all'eventuale assegnazione ad altro ufficio e/o mansione equivalente, sia al momento dell'accesso al part time che al momento del rientro a full time.

La risposta dell'azienda alla richiesta avanzata, dovrà essere comunicata al lavoratore entro un mese dalla ricezione.

La distribuzione dell'orario a tempo parziale, da concordare con il lavoratore, potrà prevedere da 20 a 30 ore settimanali e sarà collocato nella fascia oraria ordinaria del lavoro a tempo pieno con l'applicazione di una fascia di flessibilità in entrata ed in uscita di trenta minuti cadauna.

La flessibilità accumulata nel mese sia in positivo che in negativo seguirà la stessa disciplina prevista nel precedente art 6 lettera C) con una riduzione del monte ore però ad 8 ore annue.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale non determina novazione del rapporto di lavoro.

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale è quella prevista dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e Contratto Integrativo per il personale a tempo pieno, applicando un trattamento economico retributivo proporzionale al tempo lavorato.

Gli assegni familiari saranno corrisposti secondo la normativa vigente.

Il ticket di rimborso spese pasto sarà corrisposto in funzione dell'orario di lavoro concordato e secondo la regolamentazione prevista per i contratti a tempo pieno.

E' consentito il superamento dell'orario ordinario solo ed esclusivamente con prestazioni di lavoro "supplementare" preventivamente richiesto ed autorizzato dal proprio responsabile e comunicato all'Ufficio del Personale.

Tali ore saranno conteggiate come ore di lavoro supplementare solo dopo aver compensato la eventuale flessibilità negativa come previsto dall'Art. 6 *lettera A)* e nei limiti dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno di cui al precedente art. 5 *lettera C)*

## **PERMESSI**

### **Art. 8**

Fermo restando quanto stabilito dall'art.39 del vigente CCNL in materia di permessi, l'Azienda potrà concedere permessi:

- dal 1 gennaio 2018 con le seguenti caratteristiche:

A tutto il Personale inquadrato dal 1° al 6° livello in servizio alla data di stipula del presente accordo o successivamente assunto, permessi retribuiti, non retribuiti e/o con recupero, che saranno conteggiati con regolare timbratura in entrata e/o in uscita di tutto il personale su richiamato.

#### **Permessi retribuiti**

- a) *visite mediche, accertamenti diagnostici* del lavoratore e dei propri figli sino al compimento del 10° anno di età, dietro presentazione di certificazione medica attestante l'evento con particolare riferimento:
- alla tipologia della prestazione ed al luogo ove essa è stata svolta;
  - la fascia oraria in cui è stata effettuata la prestazione medesima;
- Detti permessi inoltre:
- non spettano per visite ed interventi odontoiatrici ad eccezione di quelli con impatto chirurgico;
  - non spettano per visite e terapie fisioterapiche a meno che non siano conseguenti ad infortuni professionali;
  - non spettano per l'erogazione dei check-up aziendali;
  - non potranno superare le 18 ore annuali; in caso di grave e comprovata malattia del lavoratore la Compagnia potrà valutare anche eventuali condizioni di miglior favore;
- b) *nascita di figli* nella misura di due giorni lavorativi, per il padre dietro presentazione di autodichiarazione entro 15 giorni a partire dal giorno dell'evento;

- c) *malattia figli* sino al compimento del 7° anno di età nella misura di due giorni lavorativi annui, per ciascun figlio, dietro presentazione di certificazione medica;
- d) *trasloco per cambio abitazione* un giorno lavorativo dietro presentazione certificato relativo al cambio di residenza/domicilio;

Con riferimento alla previsioni di cui ai punti b),c),d) i limiti previsti valgono anche per il personale inquadrato al 7° livello.

I permessi retribuiti suindicati saranno concessi dietro presentazione della documentazione giustificativa indicata, fermo restando quanto previsto al precedente art.5 lettera D).

L'inosservanza di quanto indicato al precedente comma trasformerà automaticamente il permesso in non retribuito.

Ferma restando la regolamentazione generale sulle varie tipologie di permesso previste da CCNL e dalle leggi e norme in vigore viene confermato, solo per il personale in servizio alla data di stipula del presente accordo a tempo indeterminato, un plafond di ore annue di permessi retribuiti come di seguito specificato:

- 30 ore per l'anno 2018;
- 25 ore per l'anno 2019;
- 20 ore dall'anno 2020.

Tali permessi saranno fruibili ad ore con un minimo di 20 minuti ed un massimo di 4 ore. Per i permessi superiori a 20 minuti gli stessi saranno concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative del Settore di appartenenza, secondo le usuali modalità.

Tali permessi dovranno essere fruiti ad ore nel corso dell'anno di competenza e successivamente azzerati se non fruiti senza maturazione di alcun diritto di carattere risarcitorio, rispettando le modalità su esposte e pertanto non potranno essere cumulati in giornate intere di assenza.

Limitatamente alle giornate semifestive del 2 novembre e del 24 e 31 dicembre tali permessi potranno essere fruiti per l'intera giornata.

**Permessi non retribuiti e/o con recupero**, per giustificati motivi personali e/o di famiglia, della durata inferiore alla mezza giornata.

- I **permessi non retribuiti** accumulati nel mese, saranno azzerati all'inizio del mese successivo con equivalente addebito sulla retribuzione;
- I **permessi con recupero**, con un massimo di 35 ore annue, confluiranno automaticamente nella gestione del monte ore di cui al precedente art. 6 lettera C) 1.

Le richieste dei permessi oggetto del presente articolo dovranno essere autorizzate preventivamente dal Responsabile diretto della risorsa interessata nelle forme vigenti e dovranno essere trasmesse all'Ufficio del Personale prima della fruizione del permesso medesimo o se in entrata del turno antimeridiano nella giornata immediatamente precedente a quella di fruizione.

I permessi non possono essere usufruiti cumulativamente con altro permesso e/o mezza giornata di ferie nell'arco della stessa giornata lavorativa salvo la trasformazione del secondo in permesso non retribuito.

Particolari ed eccezionali circostanze saranno valutate dall'Azienda.

I permessi straordinari non retribuiti per malattia figli, di cui all'art.3 della Legge n.53/2000, sono estesi sino al compimento del 10° anno di età del bambino.

NOTA A VERBALE 1: le parti si danno atto nel caso di parziale fruizione ad ore nel corso del 2017 del plafond di 40 ore annue di permessi retribuiti, previsti dal precedente Contatto Integrativo Aziendale, che gli stessi vengono trasformati in giornate intere di permesso, mezza giornata per il residuale inferiore alle otto ore, fruibili entro il 31/3/2018. Successivamente a detta data tali ore, se ancora presenti, verranno azzerate e non daranno maturazione di alcun diritto di carattere risarcitorio.

## **FESTIVITA' ABOLITE**

### **Art. 9**

Si conviene che le giornate di permesso straordinario retribuito di cui all'allegato 7 del vigente CCNL, possono essere usufruite anche a mezze giornate

- per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale dalla lettera A alla lettera C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007
  - a. dal lunedì al giovedì in entrata (dalle ore 08,00 alle ore 12,00) o in uscita (dalle ore 12,00 alle ore 16,45)
  - b. il venerdì in entrata (dalle ore 08,00 alle ore 12,00)Alla mezza giornata del venerdì verranno automaticamente abbinati 60 minuti (dalle 12,00 alle 13,00) di abbuono, che non saranno considerati nel monte ore di cui al precedente art. 6) lettera B. 1
  
- per tutto il personale inquadrato nell'Area professionale lettera D profilo C di cui all'art.92 del CCNL 17 settembre 2007.
  - dal lunedì al giovedì in entrata (dalle ore 08,00 alle ore 12,30) o in uscita (dalle ore 12,30 alle ore 18,00)
  - il venerdì in entrata (dalle ore 08,00 alle ore 12,00)Alla mezza giornata del venerdì verranno automaticamente abbinati 90 minuti (dalle 12,30 alle 14,00) di abbuono che non saranno considerati nel monte ore di cui al precedente art. 6) lettera B. 1

I termini di fruizione della mezza giornata di permesso straordinario, per il venerdì, sono applicabili in ogni caso di abbinamento con altre giornate intere di ferie fino a capienza delle giornate di permesso straordinario spettanti per l'anno in corso, successivamente la giornata del venerdì sarà considerata sempre come giornata intera di ferie.

Le giornate di permesso straordinario oggetto del presente articolo dovranno essere comunque godute nell'anno di competenza.

## **ASPETTATIVE**

### **Art. 10**

La durata dell'aspettativa prevista dall'art.37 del vigente CCNL 17 settembre 2007 è innalzata da due a tre mesi fermo il resto.

Relativamente ai congedi parentali di cui alla Legge 53/2000 e successive modifiche ed integrazioni, gli stessi si intendono estesi anche nei casi di adozioni internazionali.

## **LAVORATORI STUDENTI**

### **Art. 11**

Le agevolazioni che seguono sono riconosciute ai lavoratori studenti, assunti a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova, che frequentino corsi di studio per conseguire titoli presso Istituti Statali di tipo medio inferiore, superiore o universitario. Sono esclusi dalle agevolazioni i lavoratori studenti iscritti a corsi di studio per il conseguimento di titoli di grado pari a quello già posseduto.

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

- esami universitari giorni 4 per ogni esame, retribuito una sola volta, fino al terzo anno fuori corso
- tesi di laurea giorni 15
- esame di scuola media superiore giorni 15
- esame di scuola media inferiore giorni 6
- esami di abilitazione post laurea per una sola volta per i giorni dell'esame
- esami di abilitazione professionale per una sola volta, per i giorni dell'esame, attinenti la materia specifica del settore assicurativo e/o la specifica attività svolta dal lavoratore stesso.

Per poter fruire dei predetti permessi il lavoratore dovrà fornire documentazione attestante

- l'iscrizione a scuole statali o corsi universitari
- l'avvenuta prova di esame

In mancanza di detta documentazione i predetti permessi saranno considerati non retribuiti o, a scelta dell'interessato, computati in conto ferie.

Resta altresì ferma la possibilità di usufruire di congedi per la formazione così come previsto dall'art.5 della Legge 53/2000.

## **MONTE ORE ASSEMBLEA**

### **Art. 12**

Le parti concordano che l'attuale monte ore annuale per assemblee previste dalla legge 300 del 20 maggio 1970, Statuto dei Lavoratori, venga confermato a 15 ore con l'obbligo del preavviso minimo di 24 ore, tranne per quei casi di assoluta urgenza e gravità.

Le ore non usufruite nell'anno precedente, solo in caso di grave crisi aziendale, si sommeranno alle ore dell'anno in corso.

## **PRESTITI**

### **Art. 13**

A tutto il Personale inquadrato dal 1° al 7° livello in servizio alla data di stipula del presente accordo o successivamente assunto, la Compagnia potrà concedere prestiti alle seguenti condizioni:

- limite massimo per ogni erogazione di euro 15.000,00=
- esposizione massima della Società di euro 250.000,00=
- tasso di interesse annuo variabile equivalente al rendimento civilistico riscontrato sugli attivi mobiliari della Compagnia, di cui all'ultimo bilancio approvato, con un massimo del 4%.
- motivi per i quali è ammessa l'erogazione del prestito dietro presentazione del giustificativo (fattura o ricevuta fiscale) per l'importo richiesto entro 60 giorni dalla data di erogazione dello stesso:
  - a) spese mediche non rimborsabili dalla ASL o dalla Compagnia di assicurazione relative anche alle spese sostenute per i familiari conviventi;
  - b) spese funerarie;
  - c) ristrutturazione appartamento;
  - d) acquisto mobili;
  - e) acquisto autovetture;
  - f) acquisto immobili.

L'importo concesso dovrà essere comunque inferiore al trattamento di fine rapporto (T.F.R.) maturato al mese precedente l'erogazione del prestito stesso mantenuto in azienda.

I prestiti dovranno essere rimborsati con rate mensili, da trattenere sullo stipendio, risultanti dal relativo piano di ammortamento che avrà la durata massima di cinque anni vincolato al rispetto della misura del quinto dello stipendio.

Si potrà accedere ad un nuovo prestito solo dopo che sia stato estinto il precedente totalmente o per almeno i due terzi secondo il piano di ammortamento originale.

In quest'ultimo caso verrà mantenuto il precedente prestito, sino alla sua totale estinzione secondo il piano di ammortamento originario e contemporaneamente verrà acceso il nuovo.

Sull'intero nuovo importo richiesto verrà calcolato il piano di ammortamento e conseguentemente dovrà essere prodotta la documentazione giustificativa riferita al suddetto importo totale.

## **TUTELA DELLA SALUTE**

### **Art. 14**

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 50 e 52 del vigente CCNL 17/09/2007 e dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni sulla tutela della salute dei dipendenti e sicurez-

za sul posto di lavoro, relativamente alle visite mediche, la Compagnia si impegna a stipulare apposite convenzioni con centri medici-diagnostici specializzati, per l'effettuazione di check up con cadenza annuale, per tutti i dipendenti che lo richiedano, secondo quanto previsto all'All.1C al presente CIA.

## **TRATTAMENTO DI TRASFERTA**

### **Art. 15**

Fermo quanto previsto dall'art.62 del vigente CCNL 17/09/2007, ai lavoratori inviati in missione temporanea viene riconosciuto il seguente trattamento in quanto compatibile con le deliberazioni del Socio pubblico di riferimento così come rinveniente in specifiche deliberazioni degli organi competenti:

- rimborso a piè di lista per pasti e pernottamenti (di norma in alberghi di media categoria)
- rimborso a piè di lista delle spese di trasferimento (il mezzo -treno, aereo, taxi- dovrà essere preventivamente concordato con l'Ufficio del Personale).

In caso di utilizzo, sempre preventivamente autorizzato dall'Ufficio del Personale, della propria autovettura, sarà riconosciuto il seguente trattamento:

- rimborso spese chilometrico stabilito dalle tabelle ACI per autoveicoli di potenza massima non superiore a 17 cavalli se la vettura è a benzina, non superiore a 20 cavalli se la vettura è a diesel.
- rimborso a piè di lista per pedaggi autostradali e/o parcheggi/garage nei luoghi di trasferta

## **AGEVOLAZIONE CASA**

### **Art. 16**

La Compagnia si impegna a porre in essere specifiche azioni con gli intermediari creditizi fruiti per le attività istituzionali della Mutua, al fine di agevolare l'accesso ai Mutui per l'acquisto della prima casa del dipendente

## **POLIZZE STIPULATE DA DIPENDENTI E/O LORO FAMILIARI**

### **Art. 17**

Le parti convengono che possono essere stipulate polizze, alle condizioni di cui al presente articolo, dai dipendenti e pensionati delle Società Le Assicurazioni di Roma S.M.A ed ai loro familiari:

- dal 1 gennaio 2018 con le seguenti caratteristiche:
  - a) **Ramo Auto**
    - RCA alle tariffe applicate dalla Compagnia scontate del 50%

- CVT (garanzie complementari alla RCA) alle condizioni di cui all'all.2) al presente contratto.

Qualora il numero dei contratti così stipulati sia inferiore ad otto contratti, a domanda del dipendente e nell'ambito di tale limite, le stesse condizioni possono essere riservate ai suoi familiari non conviventi fino al 2° grado.

Il dipendente potrà utilizzare la propria classe di merito anche per la stipula di nuovi contratti relativamente al proprio nucleo familiare convivente.

Il dipendente, con apposita dichiarazione, potrà presentare potenziali assicurati, sino ad un massimo di 5, che potranno fruire dell'applicazione di tariffe così come da convenzione Soci.

#### **b) Rami Elementari**

alle tariffe applicate dalla Compagnia scontate del 50%

In caso di cessazione dal rapporto di lavoro del dipendente per cause diverse dalla quiescenza, ma non derivanti da provvedimenti disciplinari, verrà effettuato l'adeguamento del premio dalla prima annualità successiva a quella di cessazione del rapporto di lavoro, ai normali livelli di tariffa praticati al momento dalla Compagnia, scontati del 15%.

Qualora la cessazione del rapporto di lavoro derivi da provvedimenti disciplinari combinati dall'Azienda al dipendente cessato, verranno applicate le tariffe ordinarie senza l'applicazione di alcuno sconto limitatamente alle coperture RCAuto.

Il pagamento del premio per tutte le polizze Ramo Auto e Rami Elementari, di cui al presente articolo, può avvenire, esclusivamente per il personale in servizio, anche tramite trattenuta sulla retribuzione in 10 rate mensili di eguale importo a partire dal secondo mese successivo dalla data di stipula del contratto.

Le polizze con pagamento rateizzato dovranno essere emesse a contraenza del dipendente. I dipendenti andati in quiescenza dovranno al momento della conclusione del rapporto di lavoro versare in un'unica soluzione il residuo del debito delle annualità in corso.

La Compagnia si riserva, a suo insindacabile giudizio, il diritto di disdettare o riformare i singoli contratti di cui al presente articolo in caso di frequenze anomale di sinistri.

### **COPERTURE ASSICURATIVE DIPENDENTI**

#### **Art. 18**

L'Azienda stipulerà a favore dei propri dipendenti le seguenti polizze:

#### ***Infortunati***

A totale carico della Compagnia, a copertura dei rischi professionali ed extra professionali, alle seguenti condizioni:

**per tutto il personale inquadrato dal 1° al 6° livello**

- Caso Morte: capitale pari a 5 volte la retribuzione annua lorda con un massimo assicurato di euro 400.000,00=

- Caso Invalidità Permanente: capitale pari a 6 volte la retribuzione annua lorda con un massimo assicurato di euro 480.000,00=

Restano ferme le condizioni speciali e particolari attualmente operanti.

### **per tutto il personale inquadrato nel 7° livello (Funzionari)**

- Caso Morte: capitale pari a 5 volte la retribuzione annua lorda con un massimo assicurato di euro 500.000,00=

- Caso Invalidità Permanente: capitale pari a 6 volte la retribuzione annua lorda con un massimo assicurato di euro 600.000,00=

Restano ferme le condizioni speciali e particolari attualmente operanti.

### ***Malattia***

#### **A decorrere dal 1 gennaio 2018**

#### **per tutto il personale inquadrato dal 1° al 6° livello**

*per tutto il nucleo familiare del dipendente inteso come: il dipendente, nonché il coniuge o convivente more uxorio e figli fino a 30 anni di età, che risultino fiscalmente a carico del dipendente alla data di stipula della polizza;*

*Non potrà essere ricompreso nella tutela il coniuge non a carico e/o o il convivente more uxorio, rilevabile da idonea documentazione, se il suo reddito di riferimento, nell'ultima dichiarazione presentata all'Agenzia delle Entrate, risultasse superiore ai € 40.000,00.*

- Capitale di euro 30.000,00 per ricoveri interventi normali
- Capitale di euro 100.000,00 per ricoveri grandi interventi
- Capitale di euro 2.000,00 per spese mediche (visite specialistiche) extra ricovero, con euro 25,00 di franchigia per singolo evento
- Capitale di euro 4.000,00= per parto naturale (esclusa diagnostica prenatale e inclusione della amniocentesi)
- euro 100,00 di diaria giornaliera nel caso di ricovero a carico del SSN
- euro 1.000,00 plafond annuo per rimborso spese cure odontoiatriche;
- euro 500,00 plafond annuo per rimborso spese acquisto lenti oculistiche con relativa montatura ed anche lenti a contatto solo con cambio visus.

- euro 2.000,00 plafond annuo per rimborso spese relative a terapie per malattie oncologiche.

La suddetta polizza transiterà per una apposita Cassa di assistenza con i costi di gestione a totale carico aziendale.

Per la polizza malattia, la Compagnia potrà concedere, valutate le condizioni di rimborso previste in polizza, su richiesta del lavoratore, delle anticipazioni in attesa dei rimborsi delle spese sostenute o da sostenere se di particolare entità.

Per il personale inquadrato dal 1° al 6° livello andato in quiescenza, a far data dalla stipula del presente contratto integrativo, verrà mantenuta la copertura assicurativa malattia come sopra specificato per i successivi due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso.

**per tutto il personale inquadrato nel 7° livello (Funzionari):**

Fermo restando quanto previsto per i Funzionari dal CCNL 17 settembre 2007 per l'assistenza sanitaria (all.5 del CCNL 17/09/2007) e successive modifiche ed integrazioni le parti conven-gono:

*per tutto il nucleo familiare del funzionario come sopra inteso*

- a) il massimale per il rimborso delle cure odontoiatriche pari a Euro 2.200,00 per il funzionario aumentato di Euro 1.200,00 per il coniuge e per il primo carico familiare e di euro 800 per i restanti carichi familiari, con un massimo annuo di 6.000 euro.
- b) il limite riportato al punto 4 lettera A art.4 dell'All.5 del CCNL 17/09/2007 viene esteso a tutte le prestazioni sanitarie specialistiche, aumentato di ulteriori 500 euro complessivi, ed in luogo dello scoperto del 20% verrà applicata una franchigia per singolo evento di euro 25,00;
- c) il limite massimo giornaliero per persona per retta di degenza di cui all'Allegato 5 art. 4 lettera A ultimo comma del CCNL 17/09/2007 viene raddoppiato;
- d) il limite di reddito per il coniuge o il convivente more uxorio di cui al 2° comma dell'art.3 Allegato 5 del CCNL 17/09/2007 viene fissato in 40 mila euro annui.

- Capitale di euro 4.000,00 per parto naturale (esclusa diagnostica prenatale e inclusione della amniocentesi)

- euro 100,00= di diaria giornaliera nel caso di ricovero a carico del SSN;

- euro 500,00 plafond annuo per rimborso spese acquisto lenti oculistiche con relativa montatura ed anche lenti a contatto solo con cambio visus.

La suddetta polizza transiterà per una apposita Cassa di assistenza con i costi di gestione a totale carico aziendale.

Per il personale inquadrato nel 7° livello andato in quiescenza, a far data dalla stipula del presente contratto integrativo, verrà mantenuta la copertura assicurativa malattia come sopra specificato per i successivi cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso.

La Compagnia si riserva di definire un' apposita convenzione che definisca il network sanitario di riferimento, prevedendo, in caso di prestazioni fuori rete, uno specifico scoperto per qualsiasi prestazione.

## **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

### **Art. 19**

L'attivazione della previdenza complementare avviene previa adesione al Fondo PREVIP, che avviene di norma attraverso la manifestazione di volontà del dipendente. L'adesione può avvenire anche secondo il principio del silenzio assenso, come disciplinato dalla normativa di riferimento vigente.

Come previsto dal CCNL e dall'accordo sottoscritto in data 14 ottobre 2016, i costi previsti dal Fondo PREVIP direttamente a carico dei dipendenti (quota associativa e caricamento % sui versamenti) rimarranno a carico di ADIR. La Mutua pertanto verserà per ogni iscritto a PREVIP la quota associativa annua ed il caricamento percentuale su ogni versamento.

Con riferimento all'art. 86 ed all'allegato 13 del CCNL ed avuto riguardo alla nuova disciplina fiscale del Decreto Legislativo 47/2000 e successive modifiche ed integrazioni si conviene quanto segue:

#### **A. base di calcolo dei contributi**

I contributi destinati al finanziamento della forma pensionistica complementare sono determinati in funzione della retribuzione annua così come definita dal punto 7) dell'Allegato al Regolamento per l'attuazione del trattamento pensionistico complementare di cui all'art. 86 del CCNL

#### **B. Contribuzione a carico della Mutua**

La contribuzione a carico della Mutua è la seguente:

- per il personale inquadrato dal 1° al 6° livello:
  - i. 6,5% per l'annualità 2018 e 2019
  - ii. 7,0% per l'annualità 2020 e a regime sino alla data di scadenza del presente contratto;
- per il personale inquadrato al 7° livello, una aliquota pari al 7,5%.

#### **C. Contribuzione a carico del dipendente**

Il contributo a carico del dipendente è fissato nella misura minima dello 0,75%, elevabile senza limiti di aumento a scelta del dipendente. Tale contributo può essere annullato, sempre a scelta del dipendente, per coloro che conferiscono integralmente il TFR alla previdenza complementare.

Il dipendente che voglia variare il contributo a suo carico, sia in aumento che in diminuzione, dovrà inoltrare domanda scritta alla Mutua (Ufficio del personale) entro il 31 dicembre dell'anno, con decorrenza effetto dal 1° gennaio successivo alla data di presentazione.

#### **D. Contribuzione dal TFR**

- 1) *per il personale dipendente già iscritto al Fondo Pensione Complementare dei Dipendenti de Le Assicurazioni di Roma alla data del 28.4.1993 e per quelli suc-*

***cessivamente iscritti in quanto aderenti ad altre Casse o Fondi Aziendali di Previdenza alla medesima data, il trattamento di previdenza complementare è così alimentato:***

versamento della percentuale già precedentemente destinata al fondo con la possibilità di destinare anche il 100%.

***2) per il personale dipendente iscritto alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 e mai iscritto a forme di previdenza complementare, il trattamento di previdenza complementare è così alimentato:***

versamento al fondo di almeno il 50% degli accantonamenti mensili con la possibilità di destinare anche il 100%.

***3) per il personale dipendente iscritto alla previdenza obbligatoria in data successiva al 29 aprile 1993, il trattamento di previdenza complementare è così alimentato:***

versamento del 100% degli accantonamenti mensili del TFR al fondo.

Il contributo annuale a carico del dipendente sarà anticipato dalla Compagnia e versato al Fondo entro il 31 gennaio dell'anno a cui il contributo si riferisce e trattenuto in 12 rate di eguale importo a partire dallo stesso mese di gennaio.

Nel caso in cui il dipendente non eserciti alcuna scelta esplicita in materia di destinazione del Trattamento di Fine Rapporto decorsi 6 mesi dalla data di assunzione, dal mese successivo le quote di TFR saranno destinate automaticamente al Fondo PREVIP.

Nel caso in cui vi sia l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro da parte di un dipendente proveniente da altro rapporto lavorativo che intenda aderire al Fondo PREVIP, la percentuale di TFR da destinare dovrà essere almeno uguale a quella versata nel precedente rapporto (sempre nel rispetto dei limiti minimi di legge) salvo il caso di riscatto della precedente posizione previdenziale. Il neo dipendente è tenuto a dichiarare la propria situazione "previdenziale" al momento dell'assunzione, al fine di una corretta applicazione della normativa di riferimento.

E' inoltre previsto che qualora i dipendenti optino per il versamento del proprio TFR e per la contestuale adesione ad altre forme pensionistiche complementari, diverse da PREVIP, non avranno diritto ad alcun versamento contributivo aziendale a favore di queste ultime.

La stessa previsione riguarderà i lavoratori che risultino iscritti a PREVIP e inoltrino richiesta di trasferimento ad altro fondo. Infatti, ferma restando la disposizione di cui all'art.14, comma 6, del Decreto Legislativo n.252 del 2005 non sarà riconosciuto per il futuro a tali lavoratori nessun contributo a carico dell'azienda.

## **PREMIO DI PARTECIPAZIONE**

### **Art. 20**

E' riconosciuto un premio fisso di partecipazione annuale a tutto il personale già in forza alla data del 1 gennaio 2017 e in servizio a far data dalla sottoscrizione del seguente contratto integrativo aziendale.

Il premio di partecipazione a far data dall'annualità 2018 sarà pari all' 8% della R.A.L.(con esclusivo riferimento alle voci fisse e ricorrenti) così come risultante alla data del 31 dicembre 2017.

Tale premio non verrà riconosciuto al personale che ha già sottoscritto un accordo di esodazione nell'annualità 2017.

Il Premio annuale di partecipazione, a far data dal 1/1/2018, viene erogato il 15 di marzo dell'anno successivo alla maturazione<sup>1</sup>. Al personale cessato in corso d'anno il premio di partecipazione spetta in proporzione al periodo di lavoro prestato e viene erogato in sede di liquidazione delle competenze di fine rapporto.

La fruizione dell'aspettativa determina la proporzionale riduzione del premio in ragione dell'assenza per tale istituto su base annua.

Le parti concordano che il premio di partecipazione non verrà riconosciuto ai dipendenti soggetti alle previsioni di cui all'art 26 punto c) del CCNL o in caso di interruzione del rapporto di lavoro.

Il premio non verrà riconosciuto al dipendente in caso di assenza per un periodo complessivo superiore alla metà delle ore lavorabili dell'anno. Non rilevano come assenze le ferie, le ex festività, i permessi sindacali, i permessi per congedo matrimoniale, i permessi mensili per fruizione della Legge 104 e la maternità obbligatoria.

## **PREMIO AZIENDALE DI PRODUZIONE**

### **Art. 21**

Le parti concordano sull'esigenza di correlare le erogazioni del livello di contrattazione aziendale, ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa.

Il tutto in un quadro di risultati aziendali positivi e di una gestione orientata allo sviluppo e al contenimento dei costi nell'erogazione delle coperture assicurative ai Soci Assicurati. L'erogazione del PAP è subordinata alla presenza in servizio per l'intera annualità.

Nella considerazione che il miglioramento della produttività richiede un'attiva partecipazione di tutto il personale ai processi evolutivi in atto, le rappresentanze sindacali aziendale si impegnano a favorire positivi e consapevoli comportamenti in tal senso da parte di tutti i dipendenti.

---

<sup>1</sup> La prima erogazione avverrà il 15 marzo del 2019 per il premio di partecipazione maturato nel 2018

Ciò posto al Personale in servizio alla data di stipula del presente accordo viene riconosciuto un Premio Aziendale di Produzione basato su 4 parametri, tutti indipendenti tra loro e combinati come successivamente descritto:

A)

Un importo variabile, legato alla partecipazione ai risultati tecnici dell'Azienda e più in particolare al valore del Saldo tecnico Conservato (Modulo 18 voce 202), così come desumibile a seguito dell'approvazione del Bilancio di Esercizio, che preveda la regolazione del premio secondo la tavola in calce per un lavoratore dipendente con inquadramento 4° livello / 7° classe da riparametrare (tabellare e l'indennità di carica) all'inquadramento al 31 dicembre dell'anno di competenza.

<b>SALDO TECNICO CONSERVATO (voce 202 mod. 18)</b>	<b>importo premio</b>
<b>maggiore di zero e non superiore a 2 milioni</b>	<b>630,00</b>
<b>maggiore di 2 milioni ma inferiore a 3,5 milioni</b>	<b>730,00</b>
<b>maggiore di 3,5 milioni ma inferiore a 5 milioni</b>	<b>910,00</b>
<b>maggiore di 5 milioni ma inferiore a 7 milioni</b>	<b>1.110,00</b>
<b>maggiore di 7 milioni</b>	<b>1.330,00</b>

B)

Un importo variabile legato alla partecipazione al processo di consolidamento ed aumento della produttività legato all'indice dell'Expense ratio, inteso come il rapporto tra le spese di acquisizione e di amministrazione sostenute dalla Mutua e i Premi Lordi Contabilizzati.

Il premio sarà pari per un dipendente con inquadramento 4° livello / 7° classe da riparametrare (tabellare e l'indennità di carica) all'inquadramento al 31 dicembre dell'anno di competenza.

- ad euro 900 con un valore dell'Expense ratio inferiore dello 0,75% rispetto al valore stimato in sede di PSO<sup>2</sup> (Modulo 18 voce 48/voce 3)
- ad euro 700 con un valore dell'expense ratio pari od inferiore al valore stimato in sede di PSO (Modulo 18 voce 48/voce 3), ma in valore percentuale minore dello 0,75%<sup>3</sup>;

C)

Un importo da definirsi al massimo pari ad euro 900 per un dipendente con inquadramento 4° livello / 7° classe da riparametrare (tabellare e l'indennità di carica) all'inquadramento al 31 dicembre dell'anno di competenza, legato alla valutazione delle attività ed al raggiungimento degli obiettivi

<sup>2</sup> Ad esempio PSO Expense ratio atteso pari all'11%, target per il riconoscimento del premio Expense ratio di consuntivo pari od inferiore al 10,26%.

<sup>3</sup> Ad esempio PSO Expense ratio atteso pari all'11%, target per il riconoscimento del premio Expense ratio di consuntivo compreso tra l'11% ed il 10,27%.



obiettivi relativi all'anno precedente viene definita entro il mese di aprile in considerazione dell'approvazione, ad opera dell'Assemblea, del bilancio di esercizio.

NOTA A VERBALE 2: le parti concordano che con riferimento all'erogazione del premio aziendale di produttività (ex art. 20) per l'esercizio 2017 sono da considerarsi valide le metodologie previste nella comunicazione del 12 luglio 2017 prot. n. 201/DG. In aggiunta a dette risultanze verrà corrisposto un ulteriore importo *una tantum*, per il solo anno 2017, da erogarsi il 15 di marzo del 2018 pari al 3% della R.A.L.(intesa come voci fisse e ricorrenti) così come risultante alla data del 31/12/2017 per il solo personale ricadente nelle prescrizioni previste nella missiva richiamata.

NOTA A VERBALE 3: le parti si danno atto che entro il prossimo 31 dicembre 2018 verranno verificate ed eventualmente definite le modalità di applicazioni delle previsioni normative di natura fiscale relative alle detassazione dei premi di produttività per il tramite di "Piani Welfare", anche in considerazione delle modifiche in corso nell'ambito della Legge Finanziaria 2018.

## **BUONO PASTO**

### **Art. 22**

A tutto il Personale inquadrato dal 1° al 7° livello in servizio alla data di stipula del presente accordo o successivamente assunto, viene riconosciuto un "buono pasto" giornaliero (cumulando quanto stabilito dall'art.102 del CCNL vigente) per ogni giornata di effettiva presenza di euro 5,00.

Il buono pasto sarà corrisposto:

- per le giornate dal lunedì al giovedì solo in presenza delle timbrature di uscita dal turno antimeridiano ed in entrata del turno pomeridiano con una permanenza almeno fino alle ore 15,00.
- per la giornata del venerdì solo in base ad una effettiva presenza di almeno 4 ore.

Il buono pasto non è erogato in caso di giornate di assenza per qualsiasi motivo.

Eventuali aumenti, derivanti dal CCNL, non verranno riassorbiti.

---

Le parti si danno reciprocamente atto di aver concordato dopo ampia ed articolata trattativa, il testo del presente Contratto Integrativo Aziendale e lo approvano in

Roma, 2018

Il Direttore Generale di Le Assicurazioni di Roma S.M.A

Andrea Toschi

La Responsabile delle Risorse Umane

Franca Maria Puddu

FIRST CISL CISL,

Antonio Pirone e Paolo Andreoli

FISAC CGIL

Giambattista Colella, Ivano Balboni e Eleonora Lastray

FNA

Giacomo Fois e Aldo Arpano

SNFIA

Andrea Innamorati

UILCA

Guido Ferlenghi