

sace simest^{||}
gruppo cdp

Contratto Integrativo Aziendale

Il giorno 5 novembre 2019 in Roma

La SACE S.p.A. (di seguito SACE o la "Società") rappresentata dall' Amministratore Delegato e Direttore Generale Alessandro Maria Decio, dal Responsabile Risorse Umane Lavinia Lenti, dal Responsabile delle Relazioni Industriali Marco Sanseverino e da Carlo Tucci, Rosa Ressa ed Emanuele Sbardella, come Delegazione di Trattativa

e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FIRST - CISL rappresentata da Maria Barilaro, Ivana Poletti e Roberta Coen;

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FISAC - CGIL rappresentata da Mara Pagnotta, Cristina Dottori, Giammarco Regoli e Andrea D'Armini;

la Rappresentanza Sindacale Aziendale FNA rappresentata da Massimo Tosti e Carlo Nuccitelli;



la Rappresentanza Sindacale Aziendale SNFIA rappresentata da Fabio Ballerini e Ruggero Baffari;

la Rappresentanza Sindacale Aziendale UILCA rappresentata da Carlo Neri, Rossella Giorgi, Marta Giulia Villani e Alessandra Giordano;

(di seguito le RSA)

CONVENGONO E STIPULANO IL SEGUENTE

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Sommario

Dichiarazione congiunta delle parti	4
Premessa	4
Art. 1 Sfera di applicazione	4
Art. 2 Diritto all'informazione	4
Art. 3 Agibilità sindacale	4
Art. 4 Pari opportunità	5
Art. 5 Formazione, sviluppo ed engagement	5
Art. 6 Orario di lavoro	5
Art. 7 <i>Work life balance</i>	7
Art. 8 Permessi	10
Art. 9 Ferie e festività	12
Art. 10 Missioni	12
Art. 11 Buono pasto	12
Art. 12 Contributo socio scolastico e asilo nido	12
Art. 13 Contributo CRAL	13
Art. 14 Contributo mutuo	13
Art. 15 Premio di produttività	13
Art. 16 Previdenza integrativa	14
Art. 17 Trattamento di fine rapporto	14
Art. 18 Prestazioni assistenziali	14
Art. 19 Una tantum	15
Art. 20 Decorrenza e termine	16
Allegati	17
Allegato 1: Smart Working	17
Allegato 1 bis: Accordo di Smart Working	21
Allegato 2: Regolamento applicativo mutui	24
Allegato 3: PAV	27
Allegato 4: Previdenza Complementare	29
Allegato 5: Scheda riepilogativa garanzie impiegati e funzionari	32

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, the initials 'JCB' are written, followed by the word 'Autore' and a signature that appears to be 'P. B.'. To the right, there is another signature, possibly 'L. G.', and a large, stylized initial 'H' on the far right.

Dichiarazione congiunta delle parti

Le parti, nel confermare la centralità delle persone e la rilevanza delle stesse quale elemento essenziale per la crescita aziendale, hanno condiviso l'importanza di continuare a promuovere un sistema socialmente sostenibile, garantendo la piena realizzazione di valori primari come la salute e la famiglia, e stimolando la produttività aziendale attraverso il connubio dei valori dell'etica con quelli del *business*.

Premessa

L'accordo integrativo aziendale del 12 dicembre 2013 è scaduto il 30 giugno 2019.

Le Parti hanno inteso definire e stipulare un nuovo Contratto Integrativo Aziendale (di seguito anche "CIA") sostitutivo e novativo rispetto a:

- ogni altro contratto, accordo e regolamento, ivi incluse le relative modifiche e/o integrazioni, in vigore alla data di decorrenza dello stesso
- qualsiasi prassi e consuetudine in uso a detta data

aventi ad oggetto le materie disciplinate dal presente Contratto Integrativo.

Art. 1 Sfera di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica al personale di SACE con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato che sia inquadrato nell'Area Professionale Quadri, B, C, D ed E (impiegati e funzionari dal 1° al 7° livello retributivo) il cui rapporto di lavoro sia regolato dal CCNL ANIA per il personale dipendente delle imprese di assicurazione non dirigente.

Art. 2 Diritto all'informazione

Ferme restando le previsioni di cui agli artt. 10 e seguenti del vigente CCNL ANIA, la Società si impegna ad informare le RSA in via preventiva rispetto al resto del personale sulle seguenti materie:

- eventuali decisioni di porre in atto riorganizzazioni che, seppur non comportanti la riduzione delle risorse, rappresentino una modificazione sostanziale dei flussi e dei carichi di lavoro aziendali, indicando in particolare: le ragioni alla base della scelta del processo riorganizzativo con gli obiettivi che s'intendono conseguire unitamente alla previsione degli effetti sulle condizioni di lavoro del personale coinvolto;
- condizioni delle prestazioni assistenziali per il personale in organico.

È facoltà delle RSA segnalare alla Società eventuali problematiche riscontrate e, in generale richiedere informazioni, chiarimenti e confronti su tutte le materie oggetto del presente Contratto Integrativo Aziendale.

È, inoltre, facoltà delle RSA rappresentare eventuali criticità in materia di:

- trasferimenti dei lavoratori
- inquadramenti
- prepensionamenti
- assunzioni con contratto a termine

La data di ciascun incontro sarà comunicata con anticipo alle RSA, le quali potranno a loro volta proporre in tempo utile un elenco di argomenti da approfondire e su cui confrontarsi.

Art. 3 Agibilità sindacale

Le Parti si impegnano ad addivenire ad un sereno e proficuo confronto sindacale per il raggiungimento del quale convergono quanto segue:

- in conformità con le prescrizioni di cui alla L. 300/1970, la Società porrà a disposizione delle RSA un locale idoneo con la dotazione necessaria per lo svolgimento dell'attività sindacale (esempio: tavolo per le riunioni, sedie, armadi, telefono abilitato ad ogni tipo di chiamata, PC e fax);

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the name "Wolb. Carini" and other illegible signatures.

- unitamente alla bacheca sindacale unitaria già presente, la Società continuerà a mettere a disposizione una bacheca elettronica accessibile a tutti i dipendenti, per facilitare la comunicazione sindacale, esclusivamente nelle forme previste al successivo capoverso;
- le RSA si impegnano ad informare il personale in merito all'avvenuta pubblicazione sulla bacheca elettronica di un nuovo comunicato tramite un breve messaggio di posta elettronica indicante l'oggetto del comunicato stesso;
- al fine di agevolare la partecipazione alle assemblee sindacali del personale presso le sedi territoriali, la Società agevolerà i collegamenti in video conferenza;
- saranno rimborsate alle RSA le spese derivanti dagli incontri richiesti dalla Società nei limiti previsti dalla *policy* aziendale.

Art. 4 Pari opportunità

Conformemente alle previsioni del CCNL ANIA, la Società è disponibile ad incontrare semestralmente le RSA per affrontare ed analizzare, sulla base delle esigenze riscontrate, tematiche quali Pari opportunità e *mobbing/bossing*.

Art. 5 Formazione, sviluppo ed engagement

Le Parti, nel riconoscere l'importanza della formazione, dello sviluppo professionale e dell'*engagement* delle persone quali strumenti di crescita personale e dell'azienda, promuovono l'obiettivo di garantire l'aggiornamento professionale, da realizzare attraverso l'organizzazione e la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'organizzazione aziendale, e favorire la crescita, anche attraverso politiche di mobilità interna e *job rotation*, tenendo conto delle attitudini e competenze di ciascun lavoratore. Eventuali richieste dei dipendenti aventi ad oggetto trasferimenti o cambiamenti di mansioni saranno valutate compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive nonché con le attitudini e competenze dei lavoratori stessi. La Società riconosce in particolare il ruolo dei colleghi con maggiore anzianità aziendale, nei confronti dei quali promuove azioni di sviluppo ed *engagement* in un'ottica di sempre maggiore valorizzazione del contributo apportato dagli stessi.

Art. 6 Orario di lavoro

La distribuzione delle ore di lavoro settimanali previste dall'art. 95 del CCNL ANIA avverrà su 5 giorni lavorativi, in base alla seguente articolazione.

Ingresso alle ore 7:45 con flessibilità in entrata massima sino alle ore 9:15 (elasticità giornaliera 90 minuti).

Il dipendente dovrà effettuare 8 ore lavorative dal lunedì al giovedì e 5 ore il venerdì.

La pausa pranzo obbligatoria potrà essere effettuata dalle ore 13:00 alle ore 14:30 e potrà avere una durata minima di 30 minuti e massima di 90 minuti.

L'assenza dal lavoro oltre il limite massimo di flessibilità in entrata delle ore 9:15 dovrà essere giustificata dal dipendente.

La Società valuterà eventuali diverse distribuzioni dell'orario di lavoro in considerazione delle specifiche esigenze organizzative relative allo svolgimento di determinate mansioni (es. autisti, assistenti di direzione, addetti alla rassegna stampa).

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

ORARIO DI LAVORO LUNEDI' - GIOVEDI'



ORARIO DI LAVORO VENERDI'



Tabella 1: Orario di lavoro tipo

Straordinari

La prestazione lavorativa eccedente il normale orario di lavoro costituisce "straordinario" ed è effettuata su richiesta del responsabile, che provvede all'autorizzazione tramite la relativa procedura informatica, nel rispetto delle previsioni di legge e del CCNL ANIA.

Gli straordinari saranno conteggiati solo se pari o superiori ai 15 minuti.

Non sarà possibile effettuare lavoro straordinario nelle giornate in cui si fruisca di permessi superiori alle 4 ore.

Il limite annuo individuale degli straordinari è disciplinato dal CCNL ANIA.

L'impresa potrà definire politiche di superamento del limite vigente, nel rispetto dei limiti di legge, previo confronto con le RSA per l'esame e l'individuazione di eventuali soluzioni alternative.

Il lavoro straordinario viene conteggiato e integralmente retribuito, fatto salvo quanto previsto al punto che segue in materia di banca ore.

Le maggiorazioni dovute per lo straordinario nelle sue diverse fattispecie (feriale, festivo e notturno) sono corrisposte in base alle indicazioni contenute nel CCNL ANIA.

Banca ore ricaricabile

In conformità a quanto previsto dall'art. 109 del CCNL ANIA, le prime 50 ore eccedenti il normale orario di lavoro, di cui al punto che precede, sono compensate con altrettante ore di permesso (c.d. "banca ore") e non costituiscono lavoro straordinario. In proposito si concorda che:

- ✓ l'effettuazione della prestazione lavorativa oltre il normale orario di lavoro - come definita al punto che precede - è preventivamente autorizzata dal dirigente o dal funzionario responsabile;
- ✓ la banca ore si alimenta con le ore di lavoro prestate oltre il normale orario giornaliero feriale;
- ✓ la banca ore può essere utilizzata a partire dal mese successivo alla sua maturazione;
- ✓ la fruizione della banca ore deve avvenire compatibilmente con le esigenze di servizio ed essere autorizzata dal responsabile;
- ✓ la banca ore maturata può essere utilizzata sia a minuti che a intere giornate;
- ✓ la banca ore non può essere utilizzata unitamente ad altri tipi di permesso per giustificare l'assenza di un'intera giornata, ad eccezione del venerdì in cui è possibile abbinarla a mezza giornata di ferie/festività abolita;
- ✓ la maturazione della banca ore è su base annuale mentre il suo utilizzo è previsto fino alla fine del mese di febbraio dell'anno successivo; eventuali ore non utilizzate entro tale termine saranno retribuite a valore di paga oraria ordinaria;
- ✓ le eventuali ore di lavoro straordinario notturno e festivo non concorrono ad alimentare la banca ore e sono retribuite nei termini previsti dal CCNL ANIA.

Ogniqualvolta il dipendente utilizzi la banca ore, l'eventuale ulteriore prestazione lavorativa eccedente il normale orario di lavoro andrà a ricaricare il contatore fino al raggiungimento del predetto limite di 50 ore, superato il quale costituirà lavoro straordinario.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

Nota a verbale.

Nell'ottica di favorire la promozione e lo sviluppo del *Work Life Balance*, la Società s'impegna a vigilare affinché tutti i dipendenti possano beneficiare dello strumento di flessibilità lavorativa costituito dalla banca ore ricaricabile.

Art. 7 Work life balance

Part-time

Potranno chiedere di accedere all'istituto i dipendenti con un'anzianità minima di 2 anni.

Il personale in *part-time* con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non potrà superare il 10% dell'organico al 31 dicembre dell'anno precedente.

Resta inteso che nella predetta percentuale non rientrano i *part-time* obbligatori previsti dalla legge e che le richieste di *part-time* saranno valutate tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Tipologie di orario

I dipendenti possono scegliere tra le seguenti tipologie di orario ridotto:

Part-time orizzontale:

- ✓ orario di lavoro di 30 ore settimanali, distribuito su 6 ore giornaliere per 5 giorni a settimana
- ✓ orario di lavoro di 25 ore settimanali, distribuito su 5 ore giornaliere per 5 giorni a settimana

Part-time verticale:

- ✓ orario di lavoro di 29 ore settimanali distribuito su 8 ore per 3 giorni a settimana più 5 ore il venerdì
- ✓ orario di lavoro di 24 ore settimanali distribuito su 8 ore per 3 giorni a settimana escluso il venerdì

Ai suddetti orari si applicano le stesse regole di flessibilità generale in entrata e in uscita previste nel paragrafo dell'orario di lavoro.

La durata del *part-time* è individuata in un anno, non frazionabile, prorogabile di anno in anno, tenendo sempre conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Il dipendente potrà, comunque, richiedere anticipatamente di rientrare a *full time* o di modificare la modalità di fruizione del *part-time* (e.g., da orizzontale a verticale e viceversa).

È fatta salva la facoltà per il dipendente di richiedere il *part-time* a tempo indeterminato, il cui accoglimento sarà valutato dalla Società tenendo sempre conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, oltre che delle esigenze personali del dipendente.

Prestazione lavorativa oltre l'orario di lavoro

Ai dipendenti in *part-time* che prestino attività lavorativa oltre l'orario di lavoro ridotto si applica la seguente disciplina:

- il lavoratore in *part-time* orizzontale può effettuare, nel caso vi acconsenta e su richiesta del responsabile, lavoro supplementare fino a concorrenza dell'orario previsto dal CCNL ANIA per il *full-time* (37 ore settimanali). L'eventuale prestazione lavorativa supplementare superiore a 30 minuti potrà essere utilizzata come permesso - sia a minuti che ad ore - e non sarà retribuita;
- il lavoratore in *part-time* verticale, oltre al lavoro supplementare come descritto al punto che precede, può effettuare lavoro straordinario (oltre il limite delle 37 ore settimanali), nelle modalità previste nel paragrafo straordinari.

Ai dipendenti in *part-time* orizzontale non è riconosciuto il buono pasto, salva l'ipotesi delle giornate in cui, per effetto del lavoro supplementare, la prestazione sia superiore alle 6 ore al netto della pausa pranzo di minimo 30 minuti.

Ai dipendenti in *part-time* verticale sarà riconosciuto il buono pasto limitatamente alle giornate lavorate.

[Handwritten signatures and initials]

Per quanto non previsto dal presente accordo si rimanda alla disciplina di legge in materia (D. Lgs.81/2015 e s.m.i).

Smart working

Le Parti favoriscono il diffondersi della prestazione lavorativa flessibile, il cosiddetto lavoro agile denominato "Smart Working", la cui disciplina è contenuta nell'allegato 1.

Telelavoro

Le Parti intendono definire una disciplina del telelavoro a domicilio coerente con la vigente normativa, con l'accordo interconfederale del 09.06.2004, nonché con il CCNL ANIA.

In caso di innovazioni legislative dell'istituto le Parti si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente accordo.

Definizione

Il telelavoro a domicilio (TLD) è un'attività lavorativa svolta interamente o in parte fuori dalla sede di lavoro in sostituzione dell'attività svolta in sede, favorita dall'utilizzo di tecnologie che permettono e facilitano le comunicazioni tra l'azienda e i dipendenti.

Requisiti

Il TLD sarà accordato ad un numero di dipendenti compatibile con le possibilità tecniche e organizzative aziendali, per un periodo massimo di 12 mesi eventualmente prorogabile.

La Società s'impegna ad aggiornare le RSA sul numero di dipendenti a cui eventualmente si reputa possibile l'estensione del TLD, informandole in generale sull'andamento dell'istituto.

Il TLD può essere richiesto in presenza delle seguenti motivazioni:

- a) necessità di assistere in modo continuo e prolungato i genitori, il coniuge, i figli affetti da grave e cronica malattia, portatori di *handicap* o vittime di infortunio che comportino un impegno particolare del dipendente nell'assistenza delle persone sopra indicate. La malattia, l'*handicap* o l'infortunio dovranno essere documentati;
- b) necessità di assistere i figli entro il 1° anno di vita al fine di facilitare il rientro in azienda della lavoratrice dopo l'astensione per maternità obbligatoria;
- c) situazioni documentate di grave disagio personale o familiare nel quale incorra il dipendente.

Le richieste di TLD saranno accordate ai dipendenti compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive della Società e previa valutazione dell'idoneità della mansione del dipendente con l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità da remoto.

Inserimento del dipendente in TLD nell'organizzazione aziendale

Il TLD, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che non incide sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Il livello retributivo non viene modificato dalla condizione di telelavoratore.

Sede di lavoro

L'inserimento del dipendente nella condizione di TLD non costituisce ragione di variazione della sua sede di lavoro.

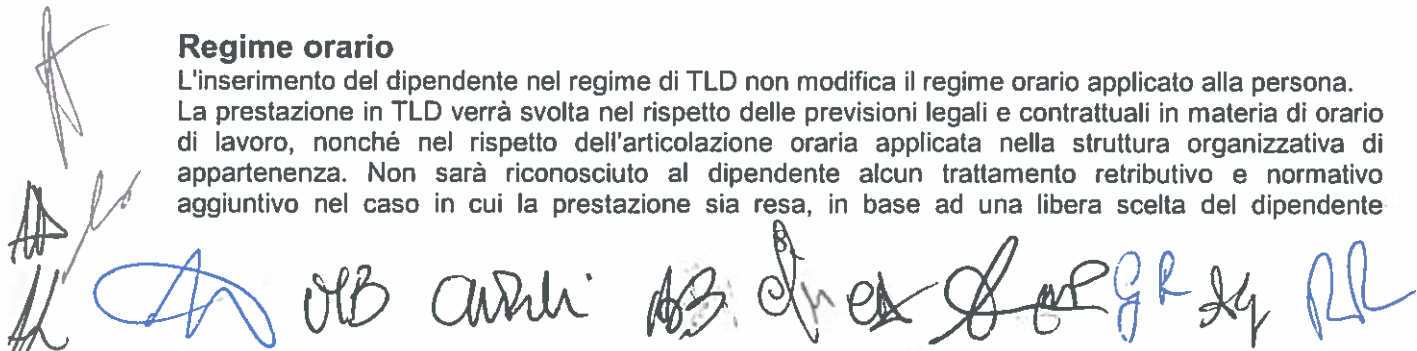
Assegnazione degli strumenti di telelavoro

Al dipendente inserito nella sperimentazione del TLD saranno consegnati i supporti e le apparecchiature tecniche necessarie allo svolgimento del suo lavoro da postazione remota.

Regime orario

L'inserimento del dipendente nel regime di TLD non modifica il regime orario applicato alla persona.

La prestazione in TLD verrà svolta nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali in materia di orario di lavoro, nonché nel rispetto dell'articolazione oraria applicata nella struttura organizzativa di appartenenza. Non sarà riconosciuto al dipendente alcun trattamento retributivo e normativo aggiuntivo nel caso in cui la prestazione sia resa, in base ad una libera scelta del dipendente



ancorché accettata dal proprio responsabile, in orari diversamente distribuiti, e premesso che ciò non può e non deve contrastare con esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda.

Il dipendente deve comunque garantire per ogni giornata lavorativa a domicilio una fascia di coincidenza di minimo 3 ore fra l'attività svolta a domicilio e l'orario di lavoro della sede di appartenenza.

È previsto almeno un rientro settimanale del dipendente presso la sede di lavoro, da concordarsi con il responsabile della struttura, per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, alla pianificazione del lavoro e ad ulteriori necessità di integrazione e comunicazione diretta e, in generale, di eventuali regolarizzazioni della propria posizione amministrativa.

Rientri aggiuntivi potranno inoltre essere disposti dal responsabile per ulteriori esigenze quali la partecipazione del dipendente a riunioni, ad interventi formativi non previsti in modalità *e-learning*, prolungati malfunzionamenti o guasti che non consentano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa o a seguito di motivata richiesta del dipendente o per esigenze di natura tecnico organizzativa.

Controllo dell'attività

La Società ha la facoltà di verificare le prestazioni professionali fornite in regime di TLD attraverso l'esame di *report*, senza che ciò costituisca violazione del divieto di controllo a distanza del telelavoratore.

Diritti sindacali

I dipendenti in TLD potranno partecipare a tutte le iniziative sindacali presso la sede aziendale. I canali informativi tra le RSA e i dipendenti saranno mantenuti attraverso la bacheca sindacale attualmente disponibile sulla *intranet* e la posta elettronica aziendale.

Prevenzione e sicurezza

La Società dichiara che le apparecchiature fornite al personale in TLD rispettano le norme di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi.

In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 l'Azienda ha l'obbligo di fornire apparecchiature a questo conformi. Il dipendente ha l'obbligo di utilizzare correttamente tali apparecchiature in conformità con le istruzioni tecniche che gli saranno fornite così come di prendersi cura della propria sicurezza all'interno della propria abitazione, restando la Società sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni in cui dovessero incorrere, sia il dipendente che eventuali terzi, qualora gli stessi fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate nell'utilizzo della propria postazione di TLD.

Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile del servizio di prevenzione e protezione o da parte di un suo delegato, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza e l'eventuale documentazione a corredo richiesta dalla normativa vigente. Il lavoratore deve attenersi alle norme di sicurezza vigenti ed alle istruzioni impartite.

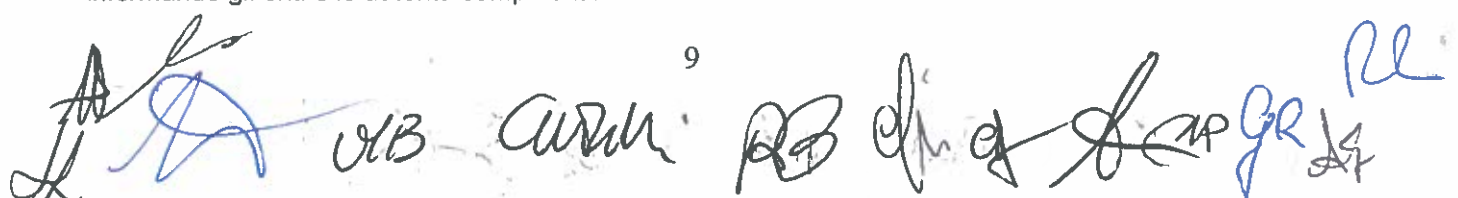
Il dipendente potrà, qualora lo ritenga necessario, rivolgersi al proprio responsabile, al medico aziendale competente, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al fine di chiedere eventuali pareri in merito all'applicazione delle norme di sicurezza.

Il medico aziendale competente può essere consultato anche per qualsiasi disturbo o problema di salute riconducibile all'attività svolta. Il dipendente sarà informato e potrà partecipare a tutti i programmi preventivi di salute di Società.

Infortunio

Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del TLD nei locali domestici. Nell'eventualità di un infortunio subito dal dipendente in TLD, questi dovrà fornire tempestivamente informazione dettagliata alla Società, che provvederà agli adempimenti di legge, informando gli enti e le autorità competenti.

9



Formazione

I dipendenti in TLD potranno accedere agli stessi percorsi formativi, identici per accessibilità e contenuti, degli altri colleghi operanti presso le sedi aziendali.

Diritti di informazione

La Società organizza i propri flussi di comunicazione in modo da garantire un'informazione rapida, efficace e completa a tutti i dipendenti per offrire pari condizioni ai dipendenti in TLD.

Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dall'Azienda, il dipendente in TLD deve rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Prestazione lavorativa

Il dipendente in TLD rimane in organico presso l'unità produttiva di origine per la durata del periodo di attività in regime di TLD. I rapporti di TLD saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- volontarietà e accettazione di entrambe le Parti, previa valutazione, da parte della Società, della compatibilità del TLD con la mansione e con la collocazione organizzativa del richiedente;
- durata temporanea come previsto dal presente accordo;
- definizione concordata tra le parti della frequenza dell'attività di TLD, così come definito al punto 1, che, fatti salvi i periodi di ferie, corsi di istruzione, malattia e altre assenze giustificate, prevede un'alternanza fra attività svolta a domicilio e attività svolta presso la sede aziendale, come sarà definito nei singoli accordi individuali. Saranno infatti previsti rientri settimanali in azienda sia programmati sia su convocazione aziendale, sia su richiesta da parte del dipendente;
- possibilità di reversibilità del rapporto, su richiesta motivata di una delle due Parti avanzata con preavviso minimo di 4 settimane, senza pregiudizio del mantenimento del rapporto lavorativo nel rispetto delle norme contrattuali riguardanti il profilo professionale e della qualifica e senza prescindere dalle esigenze logistiche della Società;
- pari opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e sviluppi professionali;
- garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi rispetto alla stessa attività svolta nei locali aziendali.

Contratto di telelavoro

Le modalità di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro a domicilio concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per la trasformazione di un rapporto di TLD.

Indennità

Il dipendente in TLD, avrà diritto a un "rimborso" forfetario mensile lordo di € 80,00 (euro ottanta/00) quale contributo per consumi energetici, uso dell'abitazione e collegamento telefonico, tale importo è escluso dalla base di computo del TFR e da ogni altro istituto retributivo diretto ed indiretto.

Art. 8 Permessi**Monte ore**

I dipendenti dal 1° al 6° livello potranno fruire di permessi, c.d. monte ore, nella misura di 25 ore annue. Per i dipendenti assunti fino al 31.12.2006 il monte ore è articolato come di seguito:

- 50 ore nel 2020
- 45 ore nel 2021
- 40 ore nel 2022

Il monte ore non è fruibile ad intere giornate.

Il monte ore è reso disponibile dal 1 gennaio di ciascun anno e dovrà essere fruito entro il 31 dicembre dello stesso; eventuali residui non saranno retribuiti né riportati al nuovo anno.

Per i dipendenti assunti in corso d'anno il monte ore è riproporzionato.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large blue signature on the left, and several smaller signatures and initials in blue and black ink on the right, some with a '10' written above them.

Alle lavoratrici madri a tempo indeterminato con orario *full-time* e con figli minori di 3 anni e ai portatori di *handicap* sarà riconosciuto un monte ore aggiuntivo di 10 ore annue non riproporzionabile, sempreché il dipendente non usufruisca di altri benefici di legge o di contratto.

Nascita figlio

In aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di congedo obbligatorio, è riconosciuta in occasione della nascita di un figlio una ulteriore giornata di permesso retribuito, da fruire entro 15 giorni dall'evento.

Lutto

In caso di decesso di familiari sono riconosciuti i seguenti giorni di permesso retribuito:

- genitori, coniuge, convivente *more uxorio*, figli, fratelli, nonni, parenti entro il 2° grado o familiari conviventi: 3 giorni

La Società si riserva di concedere ulteriori 2 giorni di permesso retribuito nei casi di comprovata esigenza.

Ricovero

In caso di ricovero di familiari sono riconosciuti i seguenti giorni di permesso retribuito:

- figli minorenni, coniuge, convivente *more uxorio*: 5 giorni
- genitori, figli maggiorenni: 1 giorno

La Società si riserva di concedere ulteriori 2 giorni di permesso retribuito nei casi di comprovata esigenza.

Per usufruire di tale permesso dovrà essere prodotta certificazione attestante il ricovero.

Malattia figlio

In conformità con la raccomandazione dell'ANIA alle Imprese – e con riferimento a quanto previsto dall'art. 39 del CCNL ANIA – la Società ritiene di estendere l'istituto del "congedo per malattia figlio", non retribuito, fino al compimento del 10° anno di età del bambino prevedendo che:

- entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio fino ai 10 anni di età;
- per fruire dei congedi per malattia figlio il genitore deve presentare il certificato telematico (INPS) di malattia rilasciato da un medico autorizzato;
- autodichiarazione da cui risulti che l'altro genitore non fruisce della medesima agevolazione;
- i congedi per malattia figlio saranno computati agli effetti della maturazione dell'anzianità di servizio e degli istituti a questa connessi.

Donazione sangue

I donatori di sangue e di emocomponenti hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione.

Accertamenti clinici e cure fisioterapiche

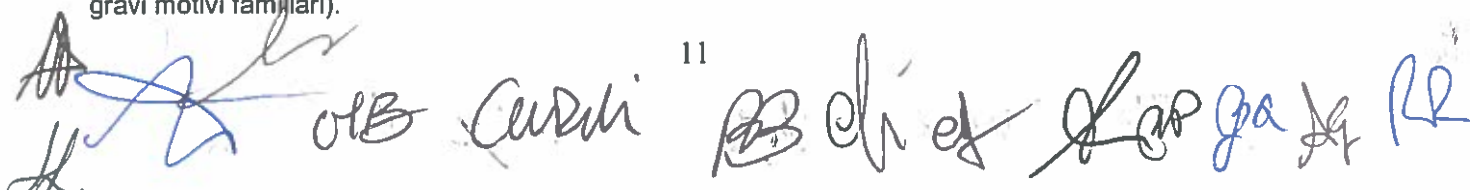
Sono riconosciuti permessi retribuiti nel limite di 40 ore annue complessive per accertamenti clinici, visite mediche, cure dentistiche o fisioterapiche, vaccini obbligatori dei figli effettuati durante l'orario di lavoro. Per fruire dei permessi il dipendente dovrà produrre idonea documentazione comprovante la presenza nella struttura sanitaria e l'indicazione dell'orario di permanenza.

Il permesso non potrà coprire l'intera giornata lavorativa.

Aspettativa

Come trattamento di miglior favore rispetto alla disciplina del CCNL ANIA, l'aspettativa (non retribuita) di cui all'art. 37 CCNL potrà avere una durata massima di 4 mesi.

Restano ferme le previsioni di cui all'art. 38 CCNL (aspettativa per giustificati motivi familiari) e di cui alla L. 53/2000 e D.M. 278/2000 (permessi retribuiti per grave infermità e congedi non retribuiti per gravi motivi familiari).



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "OB", "Curini", "B di et", "L. P. Ga", and "R".

Studio

Fermo restando quanto previsto dalla L. 300/1970 e dalla L. 53/2000 in tema di congedi per formazione, la Società riconosce permessi straordinari retribuiti in caso di assenza finalizzata alla preparazione di esami di Stato per l'iscrizione ad albi o per l'abilitazione all'esercizio di una professione, ovvero esami rientranti in corsi universitari legalmente riconosciuti per il conseguimento di una laurea triennale, o magistrale, o a ciclo unico ultra triennale, di master e corsi di specializzazione, organizzati da Università o da istituzioni pubbliche e private, solo se accreditate per l'alta formazione. Tali permessi potranno essere fruiti secondo le modalità di seguito specificate e, anche cumulativamente, non potranno superare il *plafond* massimo di 21 giorni:

- per ciascun esame universitario: 3 giorni
- in occasione della seduta di laurea: 10 giorni
- in occasione dell'effettuazione di esami di stato/abilitazione/diploma: 5 giorni

Tutti i permessi vengono conteggiati a partire dal termine della fascia di elasticità in entrata (9:15), ad eccezione del permesso di servizio che decorre dall'effettivo orario di utilizzo.

Art. 9 Ferie e festività

Ferma restando la disciplina prevista dal CCNL ANIA e dalla normativa di legge in tema di ferie, festività cadenti di domenica e festività abolite, le Parti concordano quanto segue:

- le festività coincidenti con la domenica e le festività abolite spettanti saranno comunicate ai dipendenti entro il mese di febbraio di ciascun anno;
- le suddette festività danno diritto ad altrettante giornate di permesso retribuito fruibili anche a mezze giornate; qualora non utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione potranno essere liquidate o riportate all'anno successivo, a scelta del dipendente;
- in occasione delle chiusure aziendali estive e di eventuali ulteriori chiusure concordate con le RSA saranno utilizzate in via prioritaria le giornate imputabili a ferie.

Art. 10 Missioni

Ai dipendenti in missione saranno corrisposti i rimborsi spese (vitto, pernottamento e trasporti) secondo i criteri e le modalità previsti nella *policy* aziendale per le trasferte.

Limitatamente alle missioni operative, la Società erogherà inoltre le seguenti diarie lorde giornaliere:

- € 38,73 per missioni in Italia
- € 51,64 per missioni in Europa
- € 77,47 per missioni in altri continenti

Nel caso di missioni effettuate di domenica o in altre giornate festive infrasettimanali il dipendente maturerà il diritto al riposo compensativo, finalizzato al ristoro delle energie psico-fisiche.

Il riposo compensativo predetto dovrà essere fruito preferibilmente nel primo giorno di ripresa lavorativa in sede o, qualora ciò non fosse possibile, entro la fine del mese successivo a quello di effettuazione della missione, a pena di decadenza.

Art. 11 Buono pasto

È erogato un buono pasto sulla base alla presenza giornaliera dal lunedì al venerdì, di valore nominale non assorbibile pari a € 10,00.

Art. 12 Contributo socio scolastico e asilo nido

Ai dipendenti a tempo indeterminato è riconosciuto, nel primo trimestre dell'anno, un contributo economico per ogni figlio al 31 dicembre dell'anno precedente, relativo all'anno scolastico pregresso, nella misura che segue:

- a) una borsa di studio annuale di € 800,00 per la frequenza delle scuole dell'obbligo, superiori e università fino a 23 anni;

OK

H
A goA OTB ardh AS¹² clu es S GR Hg Rk

- b) un rimborso spese annuale fino a concorrenza di € 800,00 nel caso di figli da 0 a 6 anni, per le spese relative ad asili nido, scuole materne, *baby-sitter*, dietro presentazione di documentazione comprovante le spese sostenute. In mancanza di tale documentazione, l'importo di € 800,00 sarà considerato quale contributo assoggettato a tassazione e contribuzione nei termini di legge;
- c) in alternativa al rimborso di cui al punto b), un rimborso fino a concorrenza di € 200,00 mensili, fino ai 3 anni di età, che il dipendente può richiedere, dietro presentazione di documentazione comprovante le spese sostenute, quale contributo destinato all'abbattimento dei costi per l'iscrizione e la retta mensile di asili nido pubblici e privati, micronidi, spazio Be.Bi (sono esclusi dal novero della contribuzione i *baby parking* e i servizi per bambini a ore).

Disposizione transitoria

Con riferimento al contributo di cui al punto a), si precisa che il limite anni di età si intende esteso a 25 anni per l'anno scolastico 2019-2020 e 24 anni per l'anno scolastico 2020-2021.

Art. 13 Contributo CRAL

È riconosciuto un contributo annuale al CRAL nella misura di € 234,00 per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

Conformemente alla previsione contenuta nello Statuto del CRAL, la Società si riserva di nominare uno dei tre sindaci. Qualora si ravvisi la necessità di effettuare approfondimenti in merito alla gestione delle attività e all'amministrazione dei fondi erogati, la Società, sentite le RSA, si riserva di sospendere il contributo sino al termine degli stessi.

Art. 14 Contributo mutuo

SACE partecipa con un contributo lordo in conto interessi al pagamento degli interessi effettivi a fronte di un mutuo immobiliare per l'acquisto/costruzione/ristrutturazione della prima casa di residenza o per l'ampliamento della stessa, se già di proprietà del dipendente, a seguito di acquisto di locali attigui e/o pertinenze (cantina, box, posto auto) erogato da un istituto di credito a favore di un dipendente a tempo indeterminato. Il contributo aziendale è assoggettato alle leggi fiscali e previdenziali vigenti ed è disciplinato nel regolamento attuativo riportato nell'allegato 2.

Art. 15 Premio di produttività

Ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato è riconosciuto un premio di produttività aziendale variabile (c.d. PAV) secondo gli importi indicati nella tabella sottostante:

PAV

Livello	Importo Lordo
F. Senior	€ 5.940,00
F. Business ex F2	€ 5.030,00
F. Business ex F1 e di nuova nomina*	€ 4.620,00
6°Q	€ 3.970,00
6°	€ 3.510,00
5°	€ 2.650,00
4°	€ 2.145,00
3°	€ 1.685,00
2°	€ 1.385,00

*Nominati/assunti dopo il 22 febbraio 2017

13

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large blue signature and several smaller ones in black and blue ink.

L'importo effettivo del premio sarà pari all'importo teorico previsto per l'inquadramento di appartenenza al 31 dicembre dell'anno di riferimento, moltiplicato per la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi – con riconoscimento di eventuali *overperformance* sui singoli obiettivi – fermo restando un cap fissato al 100% dell'importo complessivo teorico.

La disciplina specifica del PAV, con riferimento ai parametri di produttività utilizzati per il calcolo del premio, ai criteri per l'eventuale riproporzionamento del premio stesso, all'applicazione dei benefici fiscali e del *welfare* aziendale, è contenuta nell'allegato 3.

Art. 16 Previdenza integrativa

La Società concorre alla previdenza integrativa dei dipendenti tramite il versamento di un contributo pari al 6,5% calcolato sull'importo tabellare comprensivo dell'indennità di carica, così come individuato nel CCNL ANIA, ferma restando la facoltà di ciascun dipendente di versare un contributo volontario.

Per i nuovi assunti il fondo di previdenza integrativa negoziale è individuato nel "Previp".

Nel caso di mancata adesione del dipendente al Fondo Pensione negoziale, il contributo a carico dell'Azienda non si convertirà in alcun trattamento di altro genere.

Per quanto non diversamente specificato si rimanda all'allegato 4.

Disposizione transitoria

Per il solo anno 2020, il contributo versato dalla Società sarà pari al 6%.

Art. 17 Trattamento di fine rapporto

Come trattamento di miglior favore rispetto alle previsioni di legge in materia, la Società accoglierà eventuali richieste di anticipo del TFR disponibile in azienda nella misura del 100% della quota maturata, in presenza delle seguenti motivazioni:

- acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli
- ristrutturazione della prima casa di abitazione
- cure sanitarie

Con riferimento a eventuali ulteriori fattispecie, si rimanda alla normativa vigente.

L'eventuale accoglimento della richiesta di anticipo del TFR è subordinato alla produzione di idonea documentazione e potrà essere concessa più di una volta nel corso del rapporto di lavoro.

Art. 18 Prestazioni assistenziali

Temporanea caso morte (TCM)

È garantito un capitale di € 300.000,00 in caso di decesso o invalidità permanente da malattia/infortunio superiore al 66%, tale da determinare l'impossibilità alla prestazione lavorativa.

Infortuni

È garantito un capitale in caso di decesso o invalidità permanente derivante da infortunio, professionale e extraprofessionale, nella misura che segue:

- Caso Morte: capitale assicurato pari a 6 volte la RAL
- Invalidità Permanente: capitale assicurato pari a 7 volte la RAL

In caso di infortunio extraprofessionale sarà applicata una franchigia del 3% relativa al 10%.

Il rischio "in itinere" è compreso nella copertura per infortunio professionale.

I trattamenti relativi alla TCM ed infortuni sono sottoposti alle condizioni indicate nell'apposito documento pubblicato sul sito internet aziendale.

Sanitaria

È fornita una copertura sanitaria da malattia o infortunio, alle condizioni indicate nell'allegato 5.

Conformemente alle politiche di Gruppo CDP in materia e fatte salve diverse determinazioni dei prossimi rinnovi contrattuali, si riconosce a tutti i pensionati la facoltà di mantenere la copertura, senza soluzione di continuità, alle medesime condizioni previste per il personale in servizio in base al

livello di inquadramento al momento della cessazione del rapporto di lavoro e fino al compimento di 80 anni; il relativo premio resta a carico del pensionato.

Nota a verbale

Al personale già in quiescenza alla stipula del presente accordo è riconosciuta la possibilità di mantenere la polizza "Quiescenti", i cui costi saranno sostenuti dagli ex dipendenti stessi, usufruendo delle convenzioni ottenute dalla Società a condizioni di mercato o in alternativa optare per la copertura prevista per il personale in servizio sostenendo il premio a proprio carico. La facoltà di scelta tra le due coperture potrà essere esercitata soltanto nell'anno 2020; in mancanza continueranno a beneficiare della polizza "Quiescenti".

Le Parti convengono di istituire un gruppo di lavoro paritetico finalizzato alla valutazione di eventuali modifiche nella modulazione delle coperture assistenziali a parità di costi aziendali.

Check-up

Tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato possono usufruire di un *check-up* modulare biennale gratuito. In proposito, SACE si impegna a garantire una gamma di prestazioni di elevato standard, quali a titolo esemplificativo quelle previste per il "check up modulare" del personale dirigente al momento di sottoscrizione del presente accordo.

Art. 19 Una tantum

Ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione del presente contratto sarà erogata una somma a titolo di "Una Tantum", composta da un importo lordo erogato con la busta paga di novembre 2019 oltre a un credito welfare da utilizzare per le prestazioni di cui all'art. 51 commi 2-4 del Tuir, secondo le modalità previste dal regolamento aziendale in materia, entro il 2020.

Gli importi spettanti sono indicati nella tabella sottostante.

Gli importi lordi saranno riproporzionati per i dipendenti con anzianità inferiore a 3 anni in base all'effettiva data di assunzione.

Tabella Una Tantum

Livello	Importo Lordo	Credito Welfare
Funzionario Senior	€ 1.000,00	€ 200,00
Funzionario Business	€ 900,00	€ 200,00
6°Q	€ 500,00	€ 200,00
6°	€ 250,00	€ 100,00
5°	€ 200,00	€ 100,00
4°	€ 150,00	€ 100,00
3°	€ 100,00	€ 100,00

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AS", "A", "OB", "15", "C...", "AS", "di", "A", "GR", "AF", and "BR".

Art. 20 Decorrenza e termine

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha decorrenza 1 gennaio 2020 e termine il 31 dicembre 2022 e si intenderà tacitamente rinnovato per un periodo di tre anni qualora non sia data disdetta da una delle Parti entro tre mesi prima della scadenza.

SACE S.p.A.

Alvaro A.
Mario Sighel
Luca Cordero di Montezemolo
Paolo
Rose Resse
Caterina

FIRST - CISL

Umarie Benvenuto

FISAC - CGIL

Antonio Cuffaro
Luca

FNA

Carli

SNFIA

Ruffini

UILCA

Andrea
Antonio

Allegati**Allegato 1: Smart Working**

Le parti intendono favorire il diffondersi della prestazione lavorativa flessibile, il cosiddetto lavoro agile denominato "Smart Working" (di seguito SW).

Le Parti intendono definire lo strumento dello SW quale ulteriore obiettivo di un processo tendente a migliorare il *work life balance*. Ritengono inoltre che l'ampliamento dello SW possa essere una leva importante per il processo di digitalizzazione aziendale avviato e contribuisca a rafforzare la cultura della *performance*, la responsabilità individuale, la fiducia reciproca. Condividono, inoltre, l'impegno a ricercare formule innovative che favoriscano la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali.

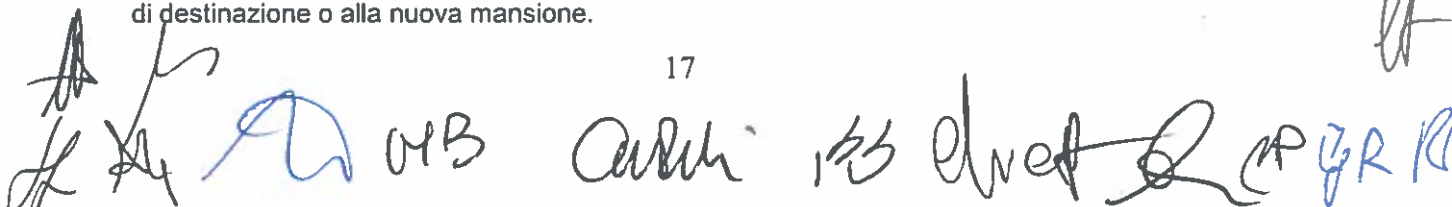
Il 14 giugno 2017 è entrata in vigore la legge 22 maggio 2017 n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato", pubblicata in GU, serie generale n. 135 del 13 giugno 2017, nella quale è contenuta anche la disciplina giuridica del "Lavoro Agile" (i.e. *smart working*);

Art. 1 Definizioni

- Lo SW è una soluzione organizzativa che consente, anche attraverso l'uso delle tecnologie, di lavorare in tempi e spazi diversi da quelli collegati alla sede aziendale, nel rispetto dei doveri contrattuali, della corretta operatività e delle esigenze individuali di *work-life balance*;
- Lo SW non è Telelavoro;
- Lo SW non è consentito in regime di missione;
- Lo SW non determina una variazione della sede di lavoro, né comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento contrattuale e retributivo del dipendente;
- Lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile-*smart working* non muta gli obblighi, i doveri ed i diritti facenti capo al datore di lavoro ed al dipendente, in forza delle norme di legge e di contratto tempo per tempo vigenti.

Art. 2 Accesso allo SW

- Il presente accordo è rivolto a tutti i dipendenti dell'Azienda (Impiegati, Quadri e Funzionari) la cui attività possa essere svolta "a distanza" con il supporto abituale di strumenti informatici e telematici;
- I dipendenti potranno aderire su base volontaria attraverso specifica richiesta da inviarsi con le modalità che saranno definite dall'azienda e comunicate ai dipendenti. Le richieste di adesione dovranno essere inviate a mezzo mail a Risorse Umane ed al proprio Responsabile;
- Lo SW sarà attivato su base volontaria, previa autorizzazione del Responsabile. Le richieste autorizzate, saranno oggetto di verifica ed approvazione finale da parte delle Risorse Umane;
- Le disposizioni del presente accordo si intendono estese anche ai dipendenti *smart worker* e sostituiscono automaticamente ed integralmente le regole previste negli accordi individuali di *smart working* già sottoscritti;
- La prestazione lavorativa svolta in SW formerà oggetto di apposito accordo individuale sottoscritto fra Azienda e dipendente e costituirà ad ogni effetto integrazione del contratto individuale di lavoro. Il *format standard* di norma utilizzato con riferimento al contratto a tempo indeterminato, oggetto di esame congiunto tra le Parti, viene allegato sotto il numero 1 bis) al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale. L'accordo individuale sarà coerente con il contratto di lavoro del dipendente e potrà quindi essere a tempo determinato o a tempo indeterminato;
- Al fine di proseguire con uno sviluppo graduale dello SW, limitando impatti negativi su organizzazione e processi aziendali le parti convengono sia necessario estenderne la diffusione progressivamente;
- In caso di cambio mansione all'interno dell'Azienda, l'abilitazione del dipendente che già usufruiva dello SW rimarrà invariata, salvo esigenze di servizio contrarie, legate al dipartimento di destinazione o alla nuova mansione.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including the letters 'MB' and 'GR'.

Art. 3 Uscita dallo SW

Lo svolgimento dell'attività lavorativa mediante SW potrà essere revocato in caso di:

- Rinuncia
- Cessazione del rapporto di lavoro
- Il Responsabile non ritenga più quel dipendente/attività idoneo per lo SW
- Le Parti di danno atto che il recesso è disciplinato dall'art. 19 della Legge 22 maggio 2017 n.81

Art. 4 Svolgimento dello SW

- Potranno essere effettuate in regime di SW 4 o 5 giornate al mese a seconda del numero di settimane, di norma un giorno a settimana, con possibilità di compensazione tra le settimane;
- Alle lavoratrici gestanti ed ai lavoratori che versino temporaneamente in situazioni di grave disagio personale o familiare viene riconosciuta la possibilità di svolgere più giorni a settimana di SW, previa autorizzazione da parte del Responsabile;
- Ogni Responsabile ha il compito di contribuire allo sviluppo dello SW in azienda, valorizzando le possibilità offerte dall'evoluzione delle tecnologie informatiche, nell'ottica di una sempre maggiore autonomia e responsabilizzazione di ciascun lavoratore;
- Il dipendente autorizzato dovrà concordare preventivamente con il proprio responsabile gerarchico la giornata in cui effettuerà lo SW e quindi procedere all'inserimento dell'apposito giustificativo nel portale di gestione delle presenze/assenze (es. Zucchetti);
- Il regime orario adottato nello svolgimento delle attività in SW resta invariato rispetto al normale orario di lavoro previsto dagli accordi contrattuali aziendali vigenti;
- Nel caso di svolgimento di SW non sono previste prestazioni aggiuntive di lavoro (es. straordinario, supplementare, ecc). È fatto comunque divieto al dipendente di svolgere la prestazione in orario notturno (dalle h. 22:00 alle h. 6:00);
- Il lavoratore in SW deve garantire i medesimi livelli di prestazione lavorativa rispetto all'attività svolta in azienda, senza pregiudizio per la produttività;
Deve inoltre essere sempre assicurata la reperibilità lavorativa di massima così come espletata nella sede di lavoro;
- È fatto obbligo al dipendente di avere la massima cura delle dotazioni assegnate per l'espletamento della prestazione in modalità SW e di accertarsi costantemente della loro operatività e della funzionalità del collegamento internet;
- Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto (es. malfunzionamento dei supporti informatici, mancata connessione internet etc) dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile. In tali casi il lavoratore dovrà rientrare, prima possibile, presso la propria sede di assegnazione o, in caso di impossibilità oggettiva al rientro, la giornata dovrà essere giustificata con idonea causale d'assenza;
- Sarà facoltà dell'azienda poter sempre revocare l'autorizzazione allo svolgimento dello SW con congruo preavviso fornendone le motivazioni;
- Le assenze dal lavoro e la relativa comunicazione sono disciplinate dal vigente CCNL/CIA e dai Regolamenti aziendali;
- Resta inteso che tutte le prerogative e i diritti sindacali restano inalterati anche in regime di SW;
- Restano altresì applicabili tutte le previsioni normative ed economiche stabilite nel CCNL e nel CIA.

Art. 5 Strumenti di lavoro

- In linea generale, ai dipendenti in SW verrà fornito un PC portatile (se non già assegnato). Costituisce condizione indispensabile per l'accesso allo SW la disponibilità di una linea telefonica ADSL ovvero una connessione di rete, presso il luogo ove si intende prestare la propria attività. Eventuali oneri di installazione, mantenimento o di utilizzo della rete e/o della linea ADSL resteranno a carico del dipendente;
- Il dipendente per lo svolgimento dello SW è tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate in conformità con le disposizioni del T.U. 81/2008 ed ordinariamente utilizzate per lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda, e con le istruzioni tecniche ricevute, nel rispetto di quanto previsto dalle "Policy Aziendali".

A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) located at the bottom of the page, below the text of Article 5.

Art. 6 Luoghi di lavoro

La prestazione lavorativa in SW potrà essere svolta previa autorizzazione aziendale presso residenza/domicilio del dipendente, altra sede SACE o altro luogo liberamente scelto dal dipendente che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza e garantisca la necessaria connettività, e che comunque rispetti i requisiti previsti dalle vigenti norme.

Art. 7 Sicurezza

- Le Parti si danno atto che la tutela assicurativa INAIL riferita al lavoratore "agile" è disciplinata dall'art. 23 della Legge 22 maggio 2017 n. 81, nonché le relative istruzioni operative INAIL (Circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017);
- La Società dichiara che le apparecchiature fornite al personale in SW rispettano le norme di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi;
- La Società garantirà, altresì, l'adozione di tutte le misure necessarie a tutelare la sicurezza del Lavoratore in SW e fornirà, in particolare, adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature assegnate, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici propri della mansione svolta, nonché le norme comportamentali da seguire per lo svolgimento della prestazione in sicurezza e la tutela della propria salute;
- Il Lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute e di utilizzare correttamente tali apparecchiature, in conformità alle istruzioni tecniche che gli saranno fornite, così come di prendersi cura della sicurezza propria e di eventuali soggetti terzi che dovessero essere presenti nel luogo in cui intenderà svolgere la propria attività in modalità SW. La Società, pertanto, resterà sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni e/o danni in cui dovessero incorrere, sia il dipendente che eventuali terzi, sia persone che cose, qualora gli stessi fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio connesse all'ambiente in cui la prestazione lavorativa viene svolta nel caso in cui non disponesse dei requisiti minimi di sicurezza indicati al precedente art. 5;
- Il lavoratore è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte del responsabile del servizio di prevenzione e protezione o da parte di un suo delegato, per verificare il corretto stato di manutenzione delle apparecchiature in dotazione, la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza e l'eventuale documentazione a corredo richiesta dalla normativa vigente. Il lavoratore deve attenersi rigorosamente alle norme di sicurezza vigenti ed alle istruzioni impartite;
- Entro un anno dalla sottoscrizione dell'accordo di Smart Working, il lavoratore ha l'obbligo di seguire un corso con i contenuti indicati dal dlgs. 81/2008 e sue modificazioni, con particolare riferimento alla specificità del rischio relativo alla postazione e al videoterminale. Per gli anni successivi, riceverà un'informativa specifica sempre legata ai rischi connessi alla sua mansione;
- Il dipendente potrà, qualora lo ritenga necessario, rivolgersi al medico aziendale competente, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al fine di chiedere eventuali pareri in merito all'idoneità dei luoghi che intende utilizzare, ovvero al corretto utilizzo delle attrezzature e/o comunque alle misure da adottare per garantire la propria sicurezza;
- Il medico aziendale competente potrà essere consultato secondo le stesse modalità previste per il caso di svolgimento dell'attività nei locali aziendali. Il dipendente sarà informato e potrà partecipare a tutti i programmi preventivi di salute di Società.

Art. 8 Formazione

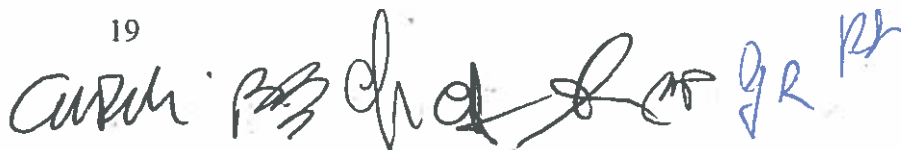
Il personale che effettuerà SW sarà destinatario di specifici interventi formativi/informativi nell'ambito dei quali sarà illustrato il corretto utilizzo delle apparecchiature di lavoro, nonché le procedure operative e di sicurezza da adottare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di appartenenza.



Ar



UTB



gr PR

Art. 9 Riservatezza dei dati aziendali

Il lavoratore che si avvale dello SW è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale ed è, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantirne la salvaguardia. Si conferma che anche durante lo svolgimento della prestazione di SW dovranno essere osservate le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali (D.Lgs.196/2003 e s.m.i.).

Art. 10 Utilizzo dei dati riguardanti le prestazioni del lavoratore

Le Parti convengono esplicitamente che i dati relativi alle prestazioni svolte in regime di SW, anche se raccolti dall'Azienda per mezzo dei sistemi informatici e/o telematici di cui si avvale il lavoratore che ne usufruisce, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970 così come modificato dall'art. 23 comma 1 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 151 in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro e non saranno utilizzati in violazione e/o modifica dei doveri contrattuali.

Art. 11 Diritti sindacali

- Lo svolgimento dell'attività con modalità di SW non modifica il sistema di diritti e libertà sindacali sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- In caso di proclamazione di uno stato di agitazione sindacale (sciopero), al fine di ovviare all'impedimento dell'esercizio della libertà sindacale, non saranno autorizzate eventuali giornate di SW.

Per gli allegati in tema di "Salute e sicurezza sul luogo di lavoro" si rimanda a quanto pubblicato sulla intranet aziendale

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "A", "Jh", "A", "L", "UlB", "Cimini", "2013", and several other illegible signatures.

Allegato 1 bis: Accordo di Smart Working

..... Tra
..... o la "Società"
e
il dott....., nato _____, codice fiscale n. _____

Premessa

- a) Il dott. _____ è dipendente della Società con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato/indeterminato;
- b) Lo *Smart Working* (di seguito SW) è una soluzione organizzativa che consente, anche attraverso l'uso delle tecnologie, di lavorare in tempi e spazi diversi da quelli collegati alla sede aziendale, nel rispetto dei doveri contrattuali, della corretta operatività e delle esigenze individuali di *work-life balance*;
- c) Il dipendente ha richiesto la possibilità di accedere alla suddetta modalità lavorativa di SW rispettando quanto definito nell'accordo Aziendale.

Ciò premesso le parti stipulano il presente accordo di SW alle condizioni che seguono:

1. Decorrenza e durata dell'accordo

_____ (data)

Le Parti concordano sulla possibilità di reciproca reversibilità del rapporto, previa presentazione di richiesta motivata, avanzata con preavviso minimo di 30 giorni.

2. Inquadramento

La prestazione lavorativa effettuata in regime di SW non implica alcuna modifica dell'inquadramento economico e professionale del dipendente.

3. Luogo di Lavoro

L'attività può essere prestata:

- presso un'altra sede aziendale
- presso la residenza/domicilio
- presso il cliente
- altro luogo avente le caratteristiche minime descritte nell'Accordo Aziendale sottoscritto: _____.

In caso di dubbi sull'idoneità dei luoghi individuati, sarà richiesto parere al RSPP.

4. Orario di lavoro

Il dipendente deve comunque garantire il rispetto dell'orario di lavoro previsto dal CCNL e dalla normativa aziendale e la propria reperibilità per comunicazioni telefoniche, via e-mail o videoconferenze. Non sarà riconosciuto al dipendente alcun trattamento retributivo e normativo aggiuntivo.

È fatto comunque divieto al dipendente di svolgere la prestazione in orario notturno (dalle h. 22:00 alle h. 6:00). Infine, nel caso di svolgimento di SW non sono previste prestazioni aggiuntive di lavoro (es. straordinario, supplementare, festivo, ecc).

5. Giornate in SW

Le giornate in SW dovranno essere concordate con il responsabile della struttura di appartenenza per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, alla pianificazione del lavoro e ad ulteriori necessità di integrazione e comunicazione diretta.

Potranno essere effettuate in regime di SW 4 o 5 giornate al mese a seconda del numero di settimane, di norma un giorno a settimana, con possibilità di compensazione tra le settimane.

21

[Handwritten signatures and initials]

6. Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dall'Azienda, il dipendente in SW deve rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa o recarsi in azienda qualora la presenza fisica sia ritenuta necessaria, oppure varierà la giornata di fruizione.

7. Inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale

Il presente accordo di SW non incide sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

8. Assegnazione degli strumenti di lavoro

Per tutta la durata dell'accordo di SW, la Società fornirà al dipendente, in comodato d'uso gratuito, tutta l'attrezzatura e gli strumenti necessari per l'espletamento dell'attività lavorativa da remoto.

L'Azienda fornirà la strumentazione che si riterrà idonea, secondo l'Area aziendale di appartenenza, la Funzione, il ruolo e le attività specifiche che permettano il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale.

9. Prevenzione e sicurezza

La Società dichiara che le apparecchiature fornite al dipendente in ragione dello SW rispettano le norme di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi.

La Società garantirà, altresì, l'adozione di tutte le misure necessarie a tutelarne la sicurezza e fornirà, in particolare, adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature assegnate, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici propri della mansione svolta, nonché le norme comportamentali da seguire per lo svolgimento della prestazione in sicurezza e la tutela della propria salute.

Il dipendente si impegna ad applicare correttamente le direttive aziendali ricevute e ad utilizzare correttamente tali apparecchiature, in conformità alle istruzioni tecniche che gli saranno fornite. Analogamente si impegna a prendersi cura della sicurezza propria e di eventuali soggetti terzi che dovessero essere presenti nel luogo in cui intenderà svolgere la propria attività in modalità SW. La Società, pertanto, resterà sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni e/o danni in cui dovessero incorrere, sia il dipendente che eventuali terzi, sia persone che cose, qualora gli stessi fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio connesse all'ambiente in cui la prestazione lavorativa viene svolta nel caso in cui non disponesse dei requisiti minimi di sicurezza previsti dall'allegato 1.

Il dipendente si impegna a consentire l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile del servizio di prevenzione e protezione o da parte di un suo delegato, per verificare il corretto stato di manutenzione delle apparecchiature in dotazione, la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza e l'eventuale documentazione a corredo richiesta dalla normativa vigente. Il dipendente si impegna ad attenersi rigorosamente alle norme di sicurezza vigenti ed alle istruzioni impartite.

Il dipendente potrà, qualora lo ritenga necessario, rivolgersi al medico aziendale competente, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, al fine di chiedere eventuali pareri in merito all'idoneità dei luoghi che intende utilizzare, ovvero al corretto utilizzo delle attrezzature e/o comunque alle misure da adottare per garantire la propria sicurezza.

Il medico aziendale competente potrà essere consultato secondo le stesse modalità previste per il caso di svolgimento dell'attività nei locali aziendali. Il dipendente sarà informato e potrà partecipare a tutti i programmi preventivi di salute di Società.

Il dipendente riceverà con cadenza annuale una informativa completa relativa ai rischi connessi alla attività lavorativa e alle differenti sedi di espletamento della prestazione lavorativa.

In via più generale, il dipendente si impegna a prendersi massima cura della propria salute e sicurezza ed al totale rispetto di quanto, applicabile al contesto oggetto del presente accordo, è prescritto dal D. Lgs. 81/2008, art. 20 comma 1 e 2.

10. Infortunio

Nell'eventualità di un infortunio subito dal dipendente in SW, questa dovrà fornirne tempestivamente informazione dettagliata alla Società, che provvederà agli adempimenti di legge, informando gli enti e

le autorità competenti anche sulla localizzazione, tempificazione e modalità di SW in atto al momento dell'infortunio subito dal dipendente.

11. Normativa applicabile

Per ogni aspetto non regolato dal presente atto, le parti fanno riferimento al contratto di lavoro in essere e alle disposizioni generali di legge, fatta eccezione per quelle incompatibili con la natura dello SW.

[Handwritten signatures and initials]

23

[Handwritten signatures and initials]

Allegato 2: Regolamento applicativo mutui

ART. 1 - Oggetto

- a) SACE S.p.A. (di seguito "SACE") partecipa con un contributo lordo in conto interessi assoggettato alle leggi fiscali e previdenziali vigenti al pagamento degli interessi effettivi a fronte di un mutuo immobiliare per l'acquisto/costruzione¹/ristrutturazione della prima casa di residenza o per l'ampliamento della stessa, se già di proprietà del dipendente, a seguito di acquisto di locali attigui e/o pertinenze (cantina, box, posto auto) erogato da un istituto di credito (di seguito "Istituto Erogante") a favore di un dipendente SACE a tempo indeterminato;
- b) Il contributo in conto interessi erogato da SACE è pari al 60% del tasso applicato dall'Istituto Erogante, fino ad un massimo di 4 punti percentuali;
- c) SACE eroga il contributo in conto interessi per una durata massima di 25 anni entro il limite massimo inderogabile di € 250.000,00 (euro duecentocinquantamila/00) di capitale erogato;
- d) Il contributo interessi è calcolato sull'importo della singola rata di restituzione;
- e) SACE cessa di erogare il contributo in conto interessi in caso di estinzione anticipata totale del mutuo o al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Al successivo punto 3 b), ii) viene disciplinata la fattispecie relativa ai dipendenti beneficiari di contributo interessi aziendale sul mutuo immobiliare che risolvono il rapporto di lavoro per raggiungimento dei requisiti pensionistici. La concessione del contributo in conto interessi è autorizzata da SACE in base alla sussistenza dei requisiti previsti all'art. 2;
- f) SACE valuterà la possibilità di erogare il contributo in conto interessi anche per mutui erogati al dipendente precedentemente, anche all'assunzione, purché compatibili con il presente Regolamento.

ART. 2 - Requisiti

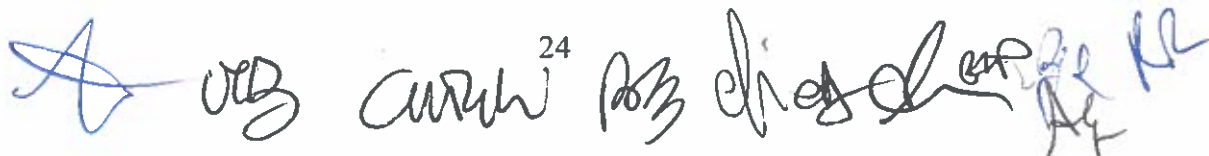
- a) Possono richiedere il contributo in conto interessi di cui al presente Regolamento i dipendenti SACE a tempo indeterminato, a prescindere dal loro livello di inquadramento, con anzianità minima di 12 mesi;
- b) In caso di dipendenti del perimetro SACE sposati tra loro o conviventi, la richiesta del contributo in conto interessi potrà essere presentata da entrambi per la quota di titolarità;
- c) Il contributo in conto interessi è concesso da SACE per l'acquisto di un alloggio libero oppure occupato dal richiedente, nel quale il dipendente abbia la propria residenza o la trasferisca entro 18 (diciotto) mesi dalla data di erogazione del mutuo;
- d) Viene escluso dal contributo SACE in conto interessi il dipendente che risulti già proprietario, anche in comproprietà (ad esclusione della fattispecie in cui il dipendente è titolare di un diritto di comproprietà a seguito di partecipazione ad asse ereditario) di un alloggio nel Comune di residenza o nel comune dove ha sede l'ufficio SACE da cui dipende. È parimenti escluso dal contributo il dipendente che sia titolare di un diritto di nuda proprietà su un immobile il cui usufrutto o altro diritto di godimento sia goduto da terzi.

Tale disposizione non si applica nel caso di usufrutto goduto da genitori, figli, fratelli/sorelle, ascendenti diretti di 2° grado.

ART. 3 Modalità di erogazione del contributo in conto interessi

- a) Il contributo in conto interessi viene determinato da SACE al momento della concessione del mutuo al dipendente nel seguente modo:
 - i. MUTUO a TASSO FISSO: in base al Piano di Ammortamento in linea capitale e interessi elaborato dall'Istituto Erogante;
 - ii. MUTUO a TASSO VARIABILE (compresi quelli con CAP): in base al Piano di Ammortamento in linea capitale elaborato dall'Istituto Erogante e al primo tasso d'interesse applicato. Il contributo sarà adeguato annualmente in base al tasso applicato dall'Istituto Erogante al 31 dicembre dell'anno precedente;

¹ All'acquisto sono equiparate la costruzione dell'immobile (anche mediante Cooperative), l'aggiudicazione mediante asta immobiliare e, in generale, qualsiasi forma di acquisto della proprietà dell'immobile che implichi, per l'acquirente, la necessità di stipulare un mutuo



iii. In entrambi i casi è escluso il pre-ammortamento.

b) Il contributo in conto interessi viene liquidato con decorrenza dalla data di domanda:

- i. al dipendente in servizio, al lordo delle trattenute di legge, mensilmente in busta paga
Resta inteso che, qualora non sussistano i tempi tecnici necessari per la determinazione del contributo in conto interessi sulla prima rata in scadenza del piano, SACE liquiderà al dipendente quanto dovuto nella busta paga immediatamente successiva²;
- ii. al dipendente beneficiario del contributo aziendale in conto interessi per mutuo immobiliare, che abbia maturato un'anzianità di servizio in SACE di almeno 25 anni, che risolva il rapporto di lavoro con SACE per raggiungimento dei requisiti pensionistici. In tale caso SACE eroga al dipendente in via anticipata all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro una somma pari al contributo delle annualità mancanti, con un limite massimo di 5 annualità.

c) c.d. "ampliamento mutuo".

Fatti salvi i requisiti di cui all'art. 2 ed i limiti di cui all'art. 1 lett. c), (massimale complessivo di € 250.000,00), il dipendente può chiedere un ulteriore contributo in conto interessi su un nuovo mutuo (che si aggiunga al mutuo precedente ovvero lo sostituisca), per le seguenti causali:

- Acquisto/costruzione di un nuovo immobile da adibire a prima abitazione;
- ampliamento dell'immobile, mediante l'acquisto di locali attigui e/o pertinenze, box auto;
- ristrutturazione dell'immobile adibito a prima abitazione.

In caso di ampliamento di un mutuo erogato direttamente da SACE, il capitale sussidiato mediante contributo in conto interessi sarà pari alla differenza tra il limite massimo di 250.000 euro ed il capitale ottenuto con il mutuo SACE (al netto del capitale già rimborsato o di eventuali estinzioni anticipate totali o parziali).

d) Gli oneri bancari e notarili necessari per la negoziazione e la stipula del mutuo immobiliare sussidiato da SACE sono a carico del dipendente.

ART. 4 - Adempimenti a carico del dipendente

- a) Le domande per l'ottenimento del contributo in conto interessi devono essere presentate alla DRU di SACE, aprendo un'apposita richiesta di servizio al service desk delle Risorse Umane;
- b) Il dipendente si obbliga a presentare alla Divisione DRU della SACE, non appena ne entra in possesso, i seguenti documenti:
 - i. copia del contratto di mutuo e dei relativi allegati;
 - ii. il piano di ammortamento sviluppato dall'Istituto Erogante, con l'indicazione di numero delle rate, delle date di scadenza, della quota capitale, della quota interessi, del totale rata, del debito residuo e del tasso applicato;
 - iii. copia del contratto di compravendita dell'immobile o della documentazione comprovante l'autorizzazione alla costruzione dell'immobile;
 - iv. l'autocertificazione dello stato di famiglia;
 - v. l'autocertificazione attestante l'assenza di immobili di sua proprietà nel Comune di residenza.
- c) Il dipendente è obbligato a fornire annualmente il prospetto relativo agli interessi pagati;
- d) In seguito a estinzioni anticipate parziali del mutuo sussidiato da SACE il dipendente si obbliga a consegnare tempestivamente a SACE il nuovo piano di ammortamento elaborato dall'Istituto Erogante;

² L'ammontare del contributo in conto interessi (il quale verrà erogato con cadenza mensile mediante rate di importo costante) è determinato in base alla seguente formula:

$$\text{contributo (importo mensile)} = \left[\frac{\text{interessi dovuti nell'anno solare}}{12} \right] \times \text{fino a un massimo di 4 punti percentuali (60\%)}$$

Per "interessi dovuti nell'anno solare" si intende la somma delle quote interessi dovute per ciascun anno solare, desunta dal piano di ammortamento consegnato a SACE ex ART. 4 lettera b-ii).

25

[Handwritten signatures and initials: HR, A, VB, Carini, ASD, etc.]

- e) Il dipendente si obbliga a comunicare anticipatamente a SACE l'eventuale estinzione anticipata totale del mutuo, fermo restando che il riconoscimento del contributo in conto interessi cessa con la data di estinzione del mutuo;
- f) Il dipendente si obbliga a trasferire la propria residenza ed il proprio domicilio nell'immobile acquistato con il mutuo sussidiato da SACE entro 18 mesi dalla data di concessione del mutuo. A tal fine, entro 18 mesi dalla data di prima erogazione del contributo in conto interessi dovrà far pervenire alla Direzione Risorse Umane apposito certificato di residenza e autocertificazione attestante l'elezione dell'immobile a proprio domicilio principale ed abituale. In mancanza di tali adempimenti SACE, previo sollecito alla presentazione dei documenti richiesti, revocherà il contributo in conto interessi, riservandosi la facoltà di ripetere quanto eventualmente illegittimamente percepito;
- g) In caso di richiesta di contributo per ristrutturazione dell'immobile il dipendente dovrà allegare alla domanda di concessione dello stesso:
 - i. copia del preventivo dei lavori;
 - ii. copia della DIA inviata al Comune nel quale si trova l'immobile da ristrutturare;
 - iii. Prima dell'inizio ed al termine dei lavori di ristrutturazione il dipendente dovrà consentire l'accesso nell'immobile ad incaricato tecnico espressamente autorizzato dall'azienda allo scopo di verificare l'effettivo svolgimento dei lavori di ristrutturazione indicati nel preventivo allegato alla domanda di concessione, o presentare fotocopia delle fatture attestanti l'effettuazione dei lavori di ristrutturazione. In mancanza, il contributo aziendale in conto interessi non potrà essere erogato. Le spese peritali sono a carico della Compagnia.

ART. 5

I dipendenti che già hanno contratto un mutuo erogato direttamente da SACE possono estinguere il precedente mutuo per aderire al nuovo sistema. In questo caso il capitale su cui SACE eroga il contributo in conto interessi è determinato dalla differenza fra il massimale di € 250.000,00 in linea capitale e il capitale rimborsato a SACE fino al momento della domanda di passaggio al nuovo sistema.

Con riferimento a tutti i mutui erogati direttamente da SACE S.p.A. in virtù dei regolamenti precedenti al 2006, restano invariati i limiti dei tassi di interesse nella misura minima del 2% e nella massima del 6%.

Nota a verbale

Le parti si impegnano in ogni caso ad incontrarsi per valutare eventuali interventi in relazione alle garanzie, ai tassi di interesse ed alle condizioni di estinzione del mutuo erogato da SACE.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, the initials 'OB', and several other names and initials such as 'Carini', '26', 'MB', 'di', 'Lup', 'ja', 'A', and 'RR'.

Allegato 3: PAV

Con riferimento al PAV previsto dall'art. 15 del CIA, si specifica quanto segue.

Il premio sarà pari all'importo teorico previsto per l'inquadramento di appartenenza al 31 dicembre dell'anno di riferimento, moltiplicato per la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi – con riconoscimento di eventuali *overperformance* sui singoli obiettivi, fermo restando un cap fissato al 100% dell'importo complessivo teorico – così come di seguito specificato:

Obiettivo	Target	Peso
1) Budget costi	% effettiva raggiungimento vs obiettivo	60%
2) Costo del personale/ premi lordi contabilizzati	% effettiva raggiungimento vs obiettivo del 17%	25%
3) Clienti serviti	% effettiva raggiungimento vs obiettivo	15%

Con riferimento agli obiettivi 1 e 2, i costi si intendono al netto degli esodi e dei distacchi.
Con riferimento all'obiettivo 3, per "Clienti serviti" si intendono i clienti derivanti da operazioni deliberate, rinunciate e mancati perfezionamenti. Tale obiettivo si considera realizzato al 100% se la percentuale di raggiungimento è ricompresa tra l'80% ed il 100%.

Il premio è erogato il mese successivo all'approvazione del bilancio da parte dell'organo competente, esclusivamente al personale in servizio a tale data.

Resta inteso che l'importo della quota sarà riproporzionata nei seguenti casi:

- assunti in corso d'anno
- dipendenti in part-time
- oltre le 160 ore di assenza (non determinate da infortunio sul lavoro o in itinere, interdizione anticipata per maternità, congedo obbligatorio di maternità, permessi L.104/1992, permessi studio, ferie, banca ore, monte ore, permessi sindacali) l'importo del PAV sarà ridotto del 10%
- saranno applicate ulteriori riduzioni del 10% per ogni 80 ore di assenza successive alle 160

Ai dipendenti cessati per pensionamento il premio sarà erogato *pro quota*.

La Società fornirà alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo una comunicazione scritta corredata di idonea documentazione (estratto della documentazione approvata dal CdA) relativa ai *target* fissati per ciascun anno (entro 30 giorni dalla definizione di ciascun obiettivo) e al loro grado di raggiungimento al termine dell'esercizio di riferimento (entro il 15 maggio dell'anno successivo).

Le parti concordano che il PAV, così come definito, possa essere convertito, su scelta del dipendente, nelle prestazioni di cui all'art. 51 commi 2-4 del Tuir (cd. *welfare* aziendale), secondo il piano eventualmente applicato in azienda, in conformità alla normativa vigente.

In caso di destinazione del PAV (almeno nella misura del 50%) in *welfare*, verrà riconosciuto un ulteriore credito *welfare* pari al 25% dell'importo convertito e utilizzato.

Ai fini dell'applicazione dei benefici fiscali previsti dalla legge, la Società farà altresì riferimento ai seguenti indicatori di produttività:

- Riduzione dell'assenteismo
- Smart Working
- Efficientamento dei costi effettivi rispetto ai costi previsti
- Riduzione dei tempi di consegna delle polizze
- Volume della produzione

Nota a verbale

Eventuali modifiche che intervengano in corso d'anno rispetto agli obiettivi assegnati saranno tempestivamente comunicate alle Organizzazioni Sindacali. Nel caso in cui i risultati siano influenzati

27

significativamente da fattori non ricorrenti, la rilevazione dei dati consuntivi non includerà tali fattori straordinari.

Qualora dovessero verificarsi significative variazioni dell'organico, dell'organizzazione aziendale, del *business* (quali a mero titolo esemplificativo la cessione a terzi di prodotti, di attività produttive, di tipologie di clienti), o modifiche dell'oggetto sociale tali da rendere inidonei i criteri sopra individuati, le Parti s'incontreranno per valutare l'individuazione di nuovi parametri o la revisione dei *target* assegnati.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Allegato 4: Previdenza Complementare

1. A far data dalla firma del contratto il piano di previdenza complementare per tutti i dipendenti attuali e futuri dell'Azienda sarà realizzato mediante l'adesione da parte dell'Azienda e da parte dei singoli dipendenti, su base individuale e volontaria, a "Previp Fondo Pensione" (di seguito Fondo), iscritto all'albo dei Fondi Pensione istituito presso la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione con il n. 1241.
2. Le Parti convengono che SACE erogherà il contributo previsto dal CIA ai dipendenti che aderiscono al fondo "Previp" ovvero ai dipendenti in forza alla data del 1 gennaio 2014 già iscritti ad altri fondi di previdenza registrati all'albo dei Fondi Pensione istituito presso la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione. SACE erogherà anche un ulteriore contributo pari all'1,50% dei premi versati dell'anno, maggiorati del costo sostenuto dal singolo dipendente per l'adesione al fondo.
3. La contribuzione al Fondo si realizzerà mediante le modalità definite nella Contrattazione Integrativa Aziendale, in applicazione della vigente normativa.
4. In materia di TFR:
 - I dipendenti che alla data di sottoscrizione del presente accordo non aderiscono al "Fondo Pensione" potranno aderire al fondo "Previp" anche al solo fine del conferimento del TFR, mediante devoluzione al Fondo stesso, in conformità alle disposizioni in materia di previdenza complementare dell'intero ammontare del TFR maturando dal momento della loro adesione;
 - Il dipendente iscritto al Fondo potrà incrementare il versamento a proprio carico nel rispetto delle previsioni di legge. Per accedere a questa facoltà il dipendente interessato dovrà fare apposita richiesta alla Direzione Risorse Umane.
5. Per i funzionari assunti prima del 28/04/1993 iscritti alla previdenza integrativa continuerà ad essere erogato il contributo aziendale aggiuntivo annuo di € 823,33.

Nuovi assunti**Scelta sulla destinazione del Tfr**

In base a quanto previsto dalla vigente normativa, dal gennaio 2007 ciascun lavoratore dipendente può scegliere di destinare il proprio Trattamento di Fine Rapporto (TFR) maturando (futuro) alle forme pensionistiche complementari o mantenere il TFR presso SACE. In relazione all'anzianità contributiva maturata presso gli enti di previdenza obbligatoria la nuova disciplina di legge offre diverse possibilità di scelta per i lavoratori, in relazione anche alle rispettive situazioni individuali:

A) Lavoratori dipendenti iscritti ad un ente di previdenza obbligatoria dal 29 aprile 1993

La scelta del lavoratore sulla destinazione del TFR riguarda l'intero TFR maturando e può essere manifestata in modo esplicito (dichiarazione espressa) o tacito (silenzio-assenso all'adesione).

Modalità Esplicite

Entro 6 mesi dalla data di assunzione il lavoratore dipendente può scegliere di:

- destinare il TFR futuro ad una forma pensionistica complementare;
- mantenere il TFR futuro presso il datore di lavoro. In tal caso l'intero TFR è trasferito da SACE al Fondo per l'erogazione del TFR ai dipendenti del settore privato, gestito, per conto dello Stato, dall'INPS.

La scelta di destinazione del TFR futuro ad una forma pensionistica complementare deve essere espressa dal lavoratore attraverso la compilazione dell'apposito modulo, indirizzato a SACE con l'indicazione della forma di previdenza complementare prescelta.

La dichiarazione scritta è necessaria anche nel caso in cui si scelga di mantenere il TFR futuro presso il proprio datore di lavoro.

Modalità Tacite (Silenzio - Assenso)

Se entro 6 mesi dall'assunzione il lavoratore non esprime alcuna indicazione relativa alla destinazione del TFR, SACE trasferisce il TFR futuro alla forma pensionistica collettiva negoziale. In presenza di più forme pensionistiche collettive, SACE trasferisce il TFR futuro alla forma alla quale abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda.

Trenta giorni prima della scadenza dei 6 mesi utili per effettuare la scelta, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore che ancora non abbia presentato alcuna dichiarazione le necessarie informazioni sulla forma pensionistica collettiva alla quale sarà trasferito il TFR futuro in caso di silenzio del lavoratore.

La destinazione del TFR futuro ad una forma pensionistica complementare sia con modalità esplicite che tacite:

- riguarda esclusivamente il TFR futuro. Il TFR maturato fino alla data di esercizio dell'opzione resta accantonato presso SACE e sarà liquidato alla fine del rapporto di lavoro con le rivalutazioni di legge;
- determina l'automatica iscrizione del lavoratore alla forma prescelta. Il lavoratore iscritto godrà quindi dei diritti di informazione e partecipazione alla forma di previdenza complementare cui ha aderito;
- non può essere revocata, mentre la scelta di mantenere il TFR futuro presso il datore di lavoro può in ogni momento essere revocata per aderire ad una forma pensionistica complementare.

B) Lavoratori dipendenti iscritti ad un Istituto di previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993.

Anche tali lavoratori sono chiamati ad effettuare la scelta sulla destinazione del TFR maturando, negli stessi termini e con le stesse modalità, esplicite o tacite, già illustrate per i lavoratori entrati nel mondo del lavoro dal 28 aprile 1993. Tuttavia per tali lavoratori, in ragione della maggiore anzianità lavorativa, è prevista la possibilità di destinare alle forme di previdenza complementare anche soltanto una parte del TFR maturando. In particolare, tali lavoratori possono:

- **se già iscritti** ad una forma pensionistica complementare al 1° gennaio 2007, scegliere, con dichiarazione scritta indirizzata al datore di lavoro (modalità esplicita), di contribuire al fondo con la stessa quota versata in precedenza mantenendo presso il datore di lavoro la quota residua di TFR. In tal caso, il residuo TFR è trasferito dal datore di lavoro al Fondo per l'erogazione del TFR ai dipendenti del settore privato, gestito, per conto dello Stato, dall'INPS;
- **se non iscritti** ad una forma pensionistica complementare al 1° gennaio 2007, scegliere con dichiarazione scritta diretta al datore di lavoro (modalità esplicita) di trasferire il TFR futuro a una forma pensionistica complementare, nella misura fissata dal CIA.

In entrambi i casi resta ferma la possibilità di incrementare la quota di TFR maturando da versare alla forma pensionistica complementare. Se i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993 non esprimono alcuna scelta sul TFR, si verifica il silenzio-assenso all'adesione e il datore di lavoro trasferisce integralmente il TFR futuro alla forma pensionistica complementare individuata, secondo quanto illustrato in 'Modalità Tacite' (v. sopra).

C) Lavoratori assunti e iscritti dopo il 31/12/2006

Anche per tali lavoratori sarà possibile scegliere, tramite il modello TFR2, in base all'art.1 comma 38 legge n. 124/2017, la percentuale del TFR destinata al fondo di previdenza complementare individuata nel presente regolamento nelle due possibili percentuali:

- 100%
- 50%

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature, a signature starting with 'UTB', and several other illegible signatures.

Perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo Pensione

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro che determinano la perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo Pensione senza aver maturato i requisiti per il diritto alla pensione complementare, è consentita al lavoratore la facoltà di chiedere il riscatto dell'intera posizione individuale.

Per quanto non previsto o modificato si fa riferimento alla normativa vigente.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'H. A. VEB'. In the center, there is a signature with the number '31' written above it, followed by 'C. M. AB'. On the right, there is a signature that appears to be 'G. R. M.' with 'RR' written above it. There are also some other scribbles and marks.

Allegato 5: scheda riepilogativa garanzie impiegati e funzionari

PRESTAZIONE		IMPIEGATI	FUNZIONARI
RICOVERO	Ricovero con e senza intervento	€ 250.000,00	€ 250.000,00
	Limite retta di degenza	-	-
	Scoperto Fuori network	15% massimo € 4.000,00	-
	Intervento ambulatoriale fuori rete - scoperto	15% massimo € 4.000,00	-
	Grande intervento chirurgico	€500.000 (scoperto fuori rete 15% massimo € 4.000)	€ 500.000,00
	Limite retta di degenza	-	-
PARTO CESAREO	Rimborsi pre e post	90 gg/90gg	90 gg/90gg
	Non programmato	€ 10.000,00	come da area ricovero
	Programmato	€ 10.000,00	come da area ricovero
PARTO NON CESAREO	Limite rette di degenza	-	-
	Parto non cesareo	€ 2.500,00	€ 2.500,00
DIARIA SURROGATORIA	Diaria	€ 150,00	€ 150,00
	Massimo giorni	70 gg	70 gg
TRASPORTO	In Italia	-	-
	All'estero	€ 2.600,00	€ 2.600,00
ACCOMPAGNATORE	Accompagnatore	€ 1.000,00 max 40 giorni	€ 1.000,00 max 40 giorni
VIZI DI RIFRAZIONE	Vizi di rifrazione	€ 1.000,00 per occhio	€ 1.000,00 per occhio
VISITE SPECIALISTICHE, ESAMI E TERAPIE	Visite specialistiche, esami e terapie	€ 8.000,00	€ 8.000,00
	Scoperto in network	-	-
	Scoperto fuori network	20% min. € 35,00	20%
ALTA DIAGNOSTICA	Alta diagnostica	ricomprese nel massimale delle visite specialistiche	ricomprese nel massimale delle visite specialistiche
	Scoperto in network	-	-
	Scoperto fuori network	20% min. € 35,00	20%
PROTESI ORTOPEDICHE E ACUSTICHE	Protesi ortopediche ed acustiche	€ 1500,00 (senza scoperto)	ricomprese nel massimale delle visite/alta diagnostica
CURE DENTARIE	Cure dentarie	€ 2.500,00	- € 2.500,00 un assicurato -€ 2.950,00 due assicurati - € 4.050,00 tre assicurati - € 450,00 in più per ciascuna persona
	Scoperto	in network nessuno scoperto; fuori network 25% con il minimo di € 100,00	in network nessuno scoperto; fuori network 20%; in alternativa rimborso secondo tariffario
TERAPIE ONCOLOGICHE	Terapie	massimale delle visite specialistiche maggiorato di € 10.000,00	€ 23.000,00
MEDICINA PREVENTIVA	Medicina preventiva	-	€ 500,00 per il solo caponucleo
MEZZI OCULISTICI	Mezzi oculistici	€ 350,00	€ 350,00
	Scoperto	20%	20%
TRASPORTO SALMA	Trasporto salma	€ 775,00	€ 775,00
TRASPORTO SANITARIO DAL DOMICILIO	Trasporto dal domicilio	€ 1.000,00	€ 1.000,00
ASSISTENZA (in Italia)	Consulenza telefonica, servizio di guardia medica	Costi effettivi	Costi effettivi
TICKET	Ticket	massimale come da singola garanzia - rimborso al 100%	massimale come da singola garanzia - rimborso al 100%