

**CGIL**

**GUIDE NORMATIVE**  
**FISAC Gruppo IntesaSanpaolo**

**VIAGGIO NEL  
WELFARE  
DEL GRUPPO  
INTESA SANPAOLO**

*Edizione febbraio 2014*

# VIAGGIO NEL WELFARE DEL GRUPPO INTESA SANPAOLO

## Indice

(L'indice è completamente interattivo: cliccando su di esso si aprirà il paragrafo desiderato)

SEZIONE 1 – FONDO SANITARIO .....	2
SEZIONE 2 – LONG TERM CARE.....	2
SEZIONE 3 - POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRA-PROFESSIONALI .....	3
3.1 NOZIONI GENERALI .....	3
3.2 BENEFICIARI .....	3
SEZIONE 4 – PREMORIENZA (DECESSO DEL DIPENDENTE).....	4
4.1 NOZIONI GENERALI .....	4
4.1.1 ANNUALITÀ PER MORTE O PER INABILITÀ TOTALE .....	4
4.1.2 ASSUNZIONI SPECIALI PER CONIUGE SUPERSTITE O ORFANI.....	4
4.2 PRESTAZIONE FONDI DI PREV. COMPLEMENTARE.....	4
4.3 PRESTAZIONI POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALE ED EXTRA-PROFESSIONALE.....	5
SEZIONE 5 – PREVIDENZA GENERALE .....	6
SEZIONE 6 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE .....	6
SEZIONE 7 – TFR.....	7
7.1 NOZIONI GENERALI .....	7
7.2 TFR E FONDI PENSIONE.....	7
7.3 TRATTAMENTO FISCALE.....	8
7.4 ANTICIPO SUL TFR .....	8
7.4.1 CAUSALI PREVISTE PER L'ANTICIPO TFR .....	8
7.5 EREDITABILITÀ IN CASO DI DECESSO .....	9
SEZIONE 8 – ULTERIORI PROVVIDENZE PER IL PERSONALE .....	10
8.1 PROVVIDENZA ANNUALE PER HANDICAP.....	10
8.2 ASSEGNI DI STUDIO PER IL PERSONALE .....	10
8.3 ASSEGNI DI STUDIO PER I FIGLI.....	10
8.4 FINANZIAMENTI E CONDIZIONI AGEVOLATE .....	10

## **SEZIONE 1 – FONDO SANITARIO**

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)



Vedi l'apposita guida ([click qui](#))

## **SEZIONE 2 – LONG TERM CARE**



Vedi l'apposita guida ([click qui](#))

FISACICGIL

# SEZIONE 3 - POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRA-PROFESSIONALI

## 3.1 NOZIONI GENERALI

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

Il personale in servizio a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato beneficia di una copertura per infortuni<sup>1</sup> professionali ed extra-professionali che abbiano per conseguenza la morte o un'invalidità permanente<sup>2</sup>.

La copertura è automatica e, quindi, non va inoltrata alcuna richiesta.

Per gli **infortuni professionali**, cioè subiti dal dipendente nell'esercizio delle attività lavorative sia presso l'azienda che durante missioni in Italia e all'estero, è previsto un indennizzo pari a:

- 4 volte la retribuzione annua lorda<sup>3</sup>, con un massimo di € 1.050.000.000, in caso di morte;
- 5 volte la retribuzione annua lorda, con un massimo di € 1.050.000.000, in caso di invalidità permanente.

L'indennizzo per infortuni professionali viene erogato direttamente dall'azienda, con deduzione delle eventuali prime cinque annualità di rendita di invalidità permanente INAIL.

La denuncia dell'infortunio deve essere fatta entro 15 giorni dall'evento o dal momento in cui l'interessato o i beneficiari ne abbiano avuta la possibilità.

Per gli **infortuni extra-professionali**, cioè che si verificano al di fuori dell'attività lavorativa - compresi quelli intervenuti nell'intervallo e nel tragitto dall'abitazione al posto di lavoro e viceversa (cosiddetti "in itinere") -, l'azienda ha stipulato una specifica polizza assicurativa.

Gli importi dell'indennizzo erogati sono gli stessi previsti per gli infortuni professionali, con alcune specificità:

- in caso di morte di entrambi i genitori e in presenza di figli minori o figli fiscalmente a carico fino a 26 anni, l'indennizzo previsto viene raddoppiato;
- in caso di invalidità permanente, l'indennizzo previsto viene erogato con l'applicazione delle seguenti franchigie:
  - nel caso di invalidità permanente fino al 6%, non viene erogato alcun indennizzo;
  - nel caso di invalidità permanente superiore al 6% e fino al 10%, la polizza eroga la relativa indennità per la parte di invalidità eccedente il limite di franchigia;
  - nel caso di invalidità superiore al 10%, la polizza eroga l'intero importo corrispondente all'invalidità conseguita senza applicare alcuna franchigia.

La denuncia<sup>4</sup> dell'infortunio deve essere fatta entro 15 giorni dall'evento o dal momento in cui l'interessato o i beneficiari ne abbiano avuta la possibilità; comunque il diritto all'indennizzo da parte della compagnia di assicurazione si prescrive dopo un anno dall'infortunio.

## 3.2 BENEFICIARI

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

In caso di infortunio professionale o extra-professionale da cui derivi la morte del lavoratore, entro e non oltre un anno dal giorno nel quale l'infortunio stesso è accaduto, l'indennizzo viene erogato:

- ai beneficiari designati con dichiarazione sottoscritta dal dipendente e trasmessa alla Direzione Centrale Personale,
- agli eredi testamentari nel caso di testamento redatto in data posteriore alla designazione di beneficiari,
- agli eredi legittimi secondo le norme della successione legittima.

<sup>1</sup> Eventi dovuti a causa fortuita, violenta ed esterna tali da produrre lesioni corporali obiettivamente constatabile.

<sup>2</sup> Vedi policy aziendale "[Regole in materia di coperture per Infortuni Professionali ed Extra-professionali a favore del Personale appartenente alle Aree Professionali ed ai Quadri Direttivi](#)" edizione marzo 2012.

<sup>3</sup> Si intende la retribuzione utile per la determinazione del TFR.

<sup>4</sup> Il modulo è reperibile nella policy aziendale. Al modulo va allegata dichiarazione con il dato della propria retribuzione, che va richiesta all'Ufficio Amministrazione del Personale – Via Lorenteggio 233 – 20152 Milano.

## SEZIONE 4 – PREMORIENZA (DECESSO DEL DIPENDENTE)

### 4.1 NOZIONI GENERALI

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

In caso di morte del dipendente in servizio<sup>5</sup>, ai familiari superstiti<sup>6</sup> (oltre all'eventuale pensione di reversibilità nelle misure e nei casi previsti dalla legge) spetta:

- il trattamento economico fino al termine del mese in corso e le ulteriori competenze (rateo della 13<sup>a</sup> mensilità, pagamento ferie, ecc);
- il Trattamento di Fine Rapporto;
- un'indennità di mancato preavviso<sup>7</sup> nelle seguenti misure:

Quadri Direttivi	5 mensilità
3 <sup>a</sup> Area Professionale e 2A3L	3 mensilità
2A1L e 2A2L	2 mensilità e ½
1 <sup>a</sup> Area Professionale	1 mensilità e ¾

L'Ufficio Retribuzioni invia alla filiale, presso cui vi è il conto corrente del dipendente deceduto, la lettera predisposta per gli eredi con il dettaglio delle somme da erogare e con l'indicazione dei documenti successori necessari<sup>8</sup>.

#### 4.1.1 ANNUALITÀ PER MORTE O PER INABILITÀ TOTALE<sup>9</sup>

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

Al coniuge o, in mancanza di esso, ai figli minorenni e figli maggiorenni fiscalmente a carico spetta un'indennità pari a un'annualità di stipendio nella misura percepita dall'interessato al momento del decesso.

L'annualità non viene erogata qualora l'azienda proceda all'assunzione del coniuge o, in caso di sua rinuncia, di un orfano del dipendente deceduto o collocato a riposo per inabilità (vedi paragrafo successivo).

Questa indennità non segue l'iter delle competenze spettanti agli eredi, ma viene accreditata direttamente agli interessati dall'ufficio retribuzioni.

#### 4.1.2 ASSUNZIONI SPECIALI PER CONIUGE SUPERSTITE O ORFANI

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

Possono essere assunti per chiamata diretta il coniuge superstite o, in caso di sua rinuncia, un orfano del dipendente deceduto (per qualunque causa) nel periodo di servizio.

Queste disposizioni si applicano anche quando il dipendente è stato collocato a riposo per inabilità come da normativa INPS, o per inabilità connesse a gravi malattie croniche o di carattere oncologico.

In tutti i casi l'azienda non procede solitamente di propria iniziativa; occorre invece attivarsi per richiedere l'applicazione delle possibilità indicate, sia da parte del dipendente per l'inabilità, sia da parte dei superstiti nelle altre situazioni. Le domande dettagliatamente motivate con opportuna documentazione allegata devono essere rivolte alla Direzione Centrale Personale.

## 4.2 PRESTAZIONE FONDI DI PREV. COMPLEMENTARE

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

In caso di morte dell'iscritto a fondi pensione prima che lo stesso abbia maturato il diritto alla pensione, l'intero ammontare della posizione individuale maturata viene corrisposta agli eredi<sup>10</sup> ovvero ai diversi beneficiari indicati dall'iscritto<sup>11</sup>. La Covip ha chiarito che il diritto al riscatto compete agli eredi solo in mancanza di una diversa volontà dell'iscritto di designare altri beneficiari, siano essi persone fisiche o giuridiche.

<sup>5</sup> I familiari devono inviare il certificato di morte, anche tramite la filiale.

<sup>6</sup> I superstiti beneficiari sono quelli indicati dalle disposizione sul TFR. Vedi capitolo "[7.5 EREDITABILITÀ IN CASO DI DECESSO](#)".

<sup>7</sup> CCNL, art. 72.

<sup>8</sup> Stesso iter per l'importo della posizione individuale del Fondo pensioni e per i rimborsi ancora da liquidare del Fondo Sanitario.

<sup>9</sup> [Lettera a latere accordo tra OO.SS e Intesa Sanpaolo del 30/1/2008](#) (e date successive nelle altre aziende del Gruppo).

<sup>10</sup> Sono il coniuge, i figli e, se vivevano a carico del lavoratore, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado.

<sup>11</sup> La designazione dei beneficiari deve avvenire con apposita comunicazione prevista nei vari fondi pensione. L'iscritto in qualsiasi

I fondi pensione, inoltre, possono offrire la copertura degli eventi di invalidità totale permanente e di morte dell'iscritto, mediante convenzione assicurativa. Questa prestazione accessoria tutela sia l'iscritto in caso di invalidità permanente, sia gli eredi o i beneficiari designati in caso di premorienza dell'iscritto, attraverso la corresponsione di un capitale aggiuntivo rispetto alla liquidazione della posizione pensionistica individuale.



Vedi le schede dei Fondi complementari nell'apposita guida ([click qui](#))

## 4.3 PRESTAZIONI POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALE ED EXTRA-PROFESSIONALE

([TORNA ALL'INDICE](#))

In caso di infortunio professionale o extra-professionale da cui derivi la morte del lavoratore, entro e non oltre un anno dal giorno nel quale l'infortunio stesso è accaduto, viene erogato un indennizzo pari a 4 volte la retribuzione annua lorda:

- ai beneficiari designati con dichiarazione sottoscritta dal dipendente e trasmessa alla Direzione Centrale Personale,
- agli eredi testamentari nel caso di testamento redatto in data posteriore alla designazione di beneficiari,
- agli eredi legittimi secondo le norme della successione legittima.



Vedi Sezione 3. "[Polizza infortuni professionali ed extraprofessionali](#)"

### Schema riepilogativo delle coperture per morte o invalidità permanente

	<b>Infortuni professionali</b>	<b>Infortuni extra-professionali</b>	<b>Long Term Care LTC</b>	<b>Prestazioni accessorie fondi pensione</b>
<b>Tipologia rischio</b>	- morte - invalidità permanente	- morte - invalidità permanente	invalidità con perdita dell'autosufficienza	- morte - invalidità permanente con risoluzione del rapporto di lavoro
<b>Origine rischio</b>	- infortunio	- infortunio	- infortunio - malattia	- qualsiasi evento
<b>Destinatari copertura</b>	dipendenti a tempo indeterminato e apprendisti	dipendenti a tempo indeterminato e apprendisti	- dipendenti - pensionati/esodati dal 1/1/2008	iscritti ai fondi pensione
<b>Costi</b>	a carico azienda	a carico azienda	a carico azienda	a carico iscritto o fondo
<b>Iscrizione</b>	automatica	automatica	automatica	volontaria
<b>Indennizzo</b>	- morte: 4 volte retribuzione annua - invalidità: 5 volte retribuzione annua	- morte: 4 volte retribuzione annua - invalidità: 5 volte retribuzione annua con applicazione di franchigie	rimborso spese sanitarie e assistenziali come rendita annua vitalizia (attualmente di € 13.200)	capitale aggiuntivo all'erogazione dello "zainetto" (vedi schede riepilogative fondi di previdenza)
<b>Beneficiari in caso di morte dipendente</b>	beneficiari designati, eredi testamentari o eredi legittimi	beneficiari designati, eredi testamentari o eredi legittimi		eredi ovvero stessi beneficiari designati dall'iscritto per il riscatto dello zainetto.

momento può revocare, modificare o integrare la designazione di beneficiari.

## **SEZIONE 5 – PREVIDENZA GENERALE**

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)



Vedi l'apposita guida ([click qui](#))

## **SEZIONE 6 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)



Vedi l'apposita guida ([click qui](#))

FISACICGIL

## SEZIONE 7 – TFR

### 7.1 NOZIONI GENERALI

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

La legge 297/82 ha trasformato il vecchio istituto della Liquidazione nel Trattamento di Fine Rapporto (TFR). Si tratta di un vero e proprio accantonamento commisurato all'andamento della retribuzione dell'intera vita lavorativa, che l'azienda è obbligata ad erogare al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro (tranne il caso in cui il TFR viene utilizzato ai fini della previdenza complementare). La legge rende possibile tra l'altro, a certe condizioni e per determinati motivi, l'anticipo del TFR al lavoratore durante la vita lavorativa.

L'accantonamento del TFR si calcola dividendo la propria retribuzione, di norma le voci con carattere di corresponsione continuativa<sup>12</sup>, per 13,5 (equivalente al 7,41% della retribuzione lorda) e togliendo la contribuzione previdenziale pari allo 0,50% dell'imponibile INPS (per questo motivo, ancorché non corretto in quanto gli imponibili ai fini TFR e INPS possono essere diversi, si usa dire che la quota accantonata è di fatto pari al 6,91%).

La quota annuale è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, considerando come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Sono accantonate anche le quote, equivalenti alla retribuzione a cui il lavoratore avrebbe diritto se in servizio regolare, per i seguenti periodi di assenza per:

- infortunio e malattia (compresa l'eventuale aspettativa non retribuita al termine del periodo di comporta);
- congedo maternità/paternità e congedi parentali.

Il TFR è rivalutato annualmente per legge, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice ISTAT rispetto al mese di dicembre precedente. Dal 1/1/2001 la rivalutazione annua viene tassata con l'aliquota dell'11% relativa all'imposta sostitutiva e, pertanto, questa quota non è più tassata al momento dell'erogazione del TFR<sup>13</sup>.

L'ammontare del TFR accantonato, sia l'importo lordo che netto, è riportato sul foglio retribuzioni.

### 7.2 TFR E FONDI PENSIONE

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

Al fine di consentire la formazione di una pensione complementare di importo più significativo, [il D.Lgs. 252/2005](#) ha regolamentato a partire dal gennaio 2007 le condizioni e le modalità di conferimento del TFR ai fondi di previdenza complementare.

Dal 1° gennaio 2007 ciascun lavoratore dipendente, **entro 6 mesi dalla data di assunzione qualora non abbia aderito ad alcun fondo pensione**, può scegliere<sup>14</sup> con riferimento al proprio TFR “maturando”:

- a) di destinarlo a fondi di previdenza complementare;
- b) di mantenerlo presso il datore di lavoro.

La legge prevede che in caso di “silenzio” da parte del lavoratore, il TFR venga versato “tacitamente” a fondi pensione, in un'apposita linea di investimento garantita.



Vedi il paragrafo “Conferimento del TFR” nella guida alla previdenza complementare [\(click qui\)](#)

<sup>12</sup> Sono considerate tutte le voci di retribuzione “fisse”, comprese le indennità di rischio e di direzione, mentre sono escluse le voci con carattere saltuario (straordinari, diarie, sistema incentivante, premio aziendale).

<sup>13</sup> Per questo motivo, nella busta paga, la rivalutazione netta dal 1/1/2001 viene aggiornata annualmente con lo stipendio di febbraio.

<sup>14</sup> Con specifico [modulo TFR2](#) da inviare all'azienda .

## 7.3 TRATTAMENTO FISCALE

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

Il TFR accantonato presso l'azienda ha un trattamento fiscale specifico<sup>15</sup>, trattenuto al momento dell'erogazione.

In primo luogo viene determinata la base imponibile (considerando sia l'accantonamento maturato che le quote versate in fondi di previdenza complementare e le anticipazioni già erogate) nel seguente modo:

- per il TFR maturato fino al 31/12/2000, la base imponibile è costituita dall'importo del relativo trattamento ridotto della deduzione spettante fino a quella data, pari a € 309,87 per ogni anno;
- per il TFR maturato dal 1/1/2001, la base imponibile è costituita dall'importo del relativo trattamento, con esclusione delle rivalutazioni annue in quanto già assoggettate all'imposta sostitutiva dell'11%.

Per determinare l'aliquota da applicare al TFR si procede poi:

- a dividere la base imponibile per il numero di anni e frazione di anno di lavoro e si moltiplica il risultato per 12, ottenendo in questo modo il reddito di riferimento;
- a calcolare l'imposta applicando al reddito di riferimento le aliquote degli scaglioni IRPEF vigenti;
- a dividere quindi l'imposta per il reddito di riferimento ottenendo così l'aliquota da applicare al TFR.

Gli Uffici Finanziari dell'Erario provvederanno successivamente<sup>16</sup> alla riliquidazione dell'imposta sulla base dell'aliquota media IRPEF dei cinque anni precedenti all'erogazione, solamente per la parte di TFR maturata successivamente all'1/1/01.

## 7.4 ANTICIPO SUL TFR

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

Il personale che abbia maturato **8 anni di servizio**<sup>17</sup> può richiedere un anticipo<sup>18</sup> sul TFR.

L'importo massimo erogabile non può superare il 70% dell'importo lordo complessivamente maturato a titolo di TFR ed è assoggettato alle ritenute fiscali previste dalla legge per il TFR. L'importo netto anticipato non può superare comunque le spese effettivamente sostenute.

Le domande verranno accolte, in base all'ordine cronologico di presentazione, fino al massimo del 10% degli aventi diritto, cioè dei colleghi con 8 anni di servizio, e comunque entro il 4% di tutti i dipendenti a tempo indeterminato (i numeri sono riferiti alle singole banche/società del Gruppo). Le eventuali domande in supero di tale plafond verranno accolte nell'ambito del limite dell'anno successivo; verranno comunque accolte le domande presentate per spese sanitarie e per acquisto prima casa per sé o per figli in caso di sfratto esecutivo.

Le anticipazioni possono essere disposte su preventivo quando siano certi i presupposti di diritto, fermo restando l'obbligo della presentazione della documentazione finale.

La richiesta dell'anticipo del TFR può essere ripetuta **più volte** nel corso della vita lavorativa, anche per le stesse motivazioni; l'unica differenziazione riguarda la richiesta per l'acquisto della prima casa di abitazione che può essere reiterata solo decorsi 5 anni dall'istanza precedente.

### 7.4.1 CAUSALI PREVISTE PER L'ANTICIPO TFR

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

Le causali previste per l'anticipazione del TFR sono:

- **Spese sanitarie per terapie e interventi straordinari** riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche per sé, coniuge o convivente, figli e altri familiari nei cui confronti il dipendente stesso sia tenuto agli

---

<sup>15</sup> [D.Lgs. 47 del 18/2/00.](#)

<sup>16</sup> Entro il 31 dicembre del quarto anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione del sostituto d'imposta ([D.L. 223/2006](#)).

<sup>17</sup> Ai fini degli 8 anni sono considerati anche i periodi di assenza per malattia e infortunio, compresa l'aspettativa non retribuita per malattia fruita al termine del periodo di comporta, per congedo di maternità e congedo parentale.

<sup>18</sup> [L. 297/82](#) e [Circolare aziendale n. 144 del 15/2/10](#) e [Policy relativa di gennaio 2010](#).

obblighi alimentari. L'anticipazione è pari all'importo delle fatture al netto di eventuali rimborsi del Fondo Sanitario e anticipi da parte di fondi di previdenza complementare.

- **Acquisto e/o ristrutturazione della prima casa per sé o figli maggiorenni, acquisto box o posto auto pertinenziale, acquisto e/o ristrutturazione della seconda casa destinata a residenza saltuaria.** La concessione dell'anticipo del TFR a fronte di interventi immobiliari può essere reiterata decorsi 5 anni dall'istanza precedente. L'anticipazione è pari all'importo indicato sull'atto notarile (stipulato da non più di sei mesi dalla richiesta), comprendendo le spese notarili, al netto di eventuali mutui e anticipi da parte di fondi di previdenza complementare.
- **Riscatto/ricongiunzione di periodi contributivi.**
- **Decurtazione/estinzione del mutuo per acquisto prima casa per sé o per i figli,** a condizione che non sia stato richiesto a suo tempo l'anticipo del TFR.
- **Spese da sostenere durante i periodi di assenza per congedi parentali (compresi i periodi retribuiti al 30%<sup>19</sup>) e per aspettativa non retribuita per maternità.** L'importo anticipabile è pari all'ammontare della retribuzione non corrisposta durante l'assenza, dei contributi previdenziali per l'eventuale riscatto dei periodi di assenza, delle ulteriori spese debitamente documentate.
- **Spese da sostenere durante i periodi di assenza per congedi di formazione.**
- **Spese legali**
- **Spese funerarie**
- **Ripianamento dello scoperto di c/c**
- **Acquisto dell'autovettura per il dipendente o per familiare portatore di handicap.** L'anticipazione viene concessa solo per automobili con le modifiche tecniche necessarie per l'utilizzo da parte di persona con handicap.

## 7.5 EREDITABILITÀ IN CASO DI DECESSO

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

In caso di morte del dipendente il TFR deve essere corrisposto al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado<sup>20</sup>.

La legge prescrive che, se non c'è accordo tra gli aventi diritto, la ripartizione deve essere fatta "secondo il bisogno di ciascuno". Anche in un contenzioso giudiziario, il giudice decide in questi termini.

In mancanza delle persone sopraindicate si seguono le norme della successione legittima e le eventuali indicazioni testamentarie dell'interessato.

---

<sup>19</sup> In questo caso l'anticipo corrisponde alla differenza retributiva, pari al 70%.

<sup>20</sup> I gradi di parentela si contano uno per generazione, ma mentre tra ascendenti e discendenti il capostipite è compreso (es: madre e figlia: 1° grado, nonno e nipote: 2° grado), tra consanguinei si salta il comune capostipite e quindi il 1° grado non c'è (i fratelli sono di 2° grado, i nipoti ex fratre di 3°). Gli affini sono invece i parenti del coniuge e il grado si conta allo stesso modo.

## **SEZIONE 8 – ULTERIORI PROVVIDENZE PER IL PERSONALE**

### **8.1 PROVVIDENZA ANNUALE PER HANDICAP**

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)



Vedi l'apposita guida ([click qui](#))

### **8.2 ASSEGNI DI STUDIO PER IL PERSONALE**

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)



Vedi l'apposita guida ([click qui](#))

### **8.3 ASSEGNI DI STUDIO PER I FIGLI**

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)



Vedi l'apposita guida ([click qui](#))

### **8.4 FINANZIAMENTI E CONDIZIONI AGEVOLATE**

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)



Vedi l'apposita guida ([click qui](#))