



**TESTO UNICO  
DEL CONTRATTO INTEGRATIVO  
AZIENDALE**

**PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE  
ALLE DIPENDENZE DELLE SOCIETA'**

AGC&S, Allianz, Allianz SE Branch Rome, Allianz Global Life, PIMCO Real Estate GmbH, Allianz Technology S.p.A, Unicredit Allianz Assicurazioni, Unicredit Allianz Vita, Allianz Direct.

**16 gennaio 2024**

Il giorno 16 gennaio 2024

tra

le Società AGC&S, Allianz, Allianz SE Branch Rome, Allianz Global Life, PIMCO Real Estate GmbH, Allianz Technology S.p.A, Unicredit Allianz Assicurazioni, Unicredit Allianz Vita, Allianz Direct rappresentate da: Maurizio Devescovi, Letizia Barbi, Alessandro Martinez, Paolo Stella

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali presso le predette Società costituite da FISAC/CGIL, FIRST/CISL, FNA, SNFIA, UILCA rappresentate da:

FISAC/CGIL: Barbara Piancatelli, Paola Caringi, Sonia Cossu, Stefania Frigerio, Raffaele Napolitano, Eliana Pellegrini, Daniele Sampaolo.

FIRST/CISL: Gabriele Martinelli, Giovanbattista Comini, Rosario Fasolino, Pietro Ferfoggia, Loredana Fischetti, Luca Marinensi, Domenico Marzano, Arianna Vergine, Antonio Zanelli.

UILCA: Davide Giuliano Fugazza, Elisabetta Biagini, Roberto Del Signore, Laura Forin, Salvatore Lattanzio, Giuseppe Sculamieri, Marco Stratta, Roberto Zochil;

FNA: Roberto Parodi, Maurizio Castello, Daniele D'Amico, Danilo Giliberto, Erika Giugovaz, Monica Rana

SNFIA: Mirta Marchesini, Marzia Frattesi, Potito Gallo, Claudia Martorel, Paolo Perino,

si è convenuto il seguente

## **TESTO UNICO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

## **SEZIONE A**

### **CAP. 1) SFERA DI APPLICAZIONE**

#### **Art.1**

Il presente C.I.A. si applica al personale il cui rapporto di lavoro - con le imprese di cui al successivo art. 2 - è regolato dal vigente C.C.N.L. e successive modificazioni e integrazioni.

#### **Art. 2**

AGC&S,  
Allianz S.p.A,  
Allianz Global Life  
Allianz SE Branch Rome  
PIMCO Real Estate GmbH,  
Allianz Technology S.p.A,  
Unicredit Allianz Assicurazioni  
Unicredit Allianz Vita,  
Allianz Direct (salvo capitolo specifico per i dipendenti inquadrati nella parte terza del vigente CCNL)

#### **Nota a verbale n. 1**

Le Compagnie qui indicate saranno successivamente indicate come Società.

#### **Nota a verbale n. 2**

Qualora, durante la vigenza del presente CIA, per effetto di mutamenti degli assetti societari e/o di gestione del business da parte del Gruppo Allianz ricorressero i presupposti e le condizioni per l'inclusione nel medesimo CIA di società aventi alle dipendenze personale non dirigente, le Parti si incontreranno per verificarne l'effettiva applicabilità.

## **CAP. 2) MUTUI E PRESTITI PERSONALI**

### **Art. 1) Mutuo Convenzionato**

Le Compagnie stipuleranno accordi con aziende di credito specializzate che consentano l'accesso alle domande di mutui ipotecari, da parte dei dipendenti, ricercando le migliori condizioni possibili in linea con le attuali prassi.

A seguito della stipula del mutuo convenzionato l'Azienda si impegna a corrispondere un contributo una tantum pari a € 690,00 lordi a titolo di "contributo spese di istruttoria".

L'accesso al Mutuo Convenzionato sarà consentito a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato e che abbiano almeno un anno di anzianità nelle Società firmatarie del presente contratto.

### **Art.2) Prestiti personali**

Rimangono in vigore le prassi di concessione di prestito agevolato già praticate da AllianzBank in ex RAS ed ex AZS e che ricomprendono le casistiche già presenti in ex L.A..

Inoltre per il caso di acquisto o ristrutturazione della prima casa di abitazione l'importo massimo erogabile come prestito personale è fissato in € 38.000.

La valutazione tecnica di concedibilità resta in ogni caso riservata ad AllianzBank.

Anche per i prestiti personali, come per Mutuo-Convenzionato, l'Azienda - con particolare riferimento al tasso di interesse - conferma il proprio impegno a ricercare le migliori condizioni possibili.

### CAP. 3) AGEVOLAZIONI AI LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti hanno diritto, in aggiunta a quanto stabilito in materia dall'art. 10 della legge 20/5/70 n° 300, alle facilitazioni che seguono.

Per gli studenti lavoratori iscritti all'**università**:

- 114 ore lavorative per anno accademico più 3 anni fuori corso, purché in ciascuno di detti anni vengano affrontati 3 esami dei quali almeno 2 vengano superati; e inoltre, in facoltà degli interessati richiedere - dopo aver superato i predetti 3 esami - ulteriori 16 ore lavorative, per ciascuno degli anni accademici prima detti, per affrontare altri esami di cui almeno 1 dovrà essere superato;
- per la preparazione della tesi di laurea 114 ore complessivamente.

Le ore lavorative previste nei commi precedenti saranno usufruite per giornate intere o anche per mezze giornate.

Le ore lavorative di cui al primo alinea del precedente comma 2, potranno eventualmente essere fruite una alla volta (in uscita dalle ore 16,30 alle ore 17,30; dalle 16,00 alle 17,00 per i lavoratori della sede di Trieste) per permettere - ai lavoratori interessati - la frequenza delle lezioni.

I permessi dovranno essere richiesti con un preavviso pari alla durata del permesso stesso, con un massimo di giorni 3 ed un minimo di 1 giorno.

I permessi di cui sopra saranno integralmente recuperati ove gli esami non venissero superati nei limiti previsti.

Oltre ai permessi retribuiti previsti dai commi precedenti, potranno essere concessi - su richiesta del lavoratore studente da chiedersi con ragionevole anticipo o qualora ciò non contrasti con le esigenze del servizio - permessi non retribuiti sino ad un massimo di 1 mese di calendario in occasione degli esami previsti dal presente articolo.

Il lavoratore studente non può usufruire delle agevolazioni di cui ai punti precedenti per un altro corso di studi del medesimo grado.

Per i dipendenti a part-time senza flessibilità su due turni giornalieri e con prestazione lavorativa avente termine dal lunedì al giovedì non prima delle 16,00 o con schema a 33 ore settimanali con flessibilità, di cui al capitolo 12 del presente CIA, che siano studenti universitari, viene prevista la possibilità di richiedere permessi studio retribuiti nella misura massima complessiva pari a 90 ore lavorative per anno accademico più tre anni fuori corso, purché in ciascuno di detti anni vengano affrontati 3 esami dei quali almeno due superati.

Per ogni anno accademico - per un numero complessivo di anni comunque non eccedente gli anni dei rispettivi corsi legali di laurea - verranno rimborsate al lavoratore studente - sempreché il rimborso non spetti da altri - le spese sostenute per tasse scolastiche e libri di testo, verso presentazione di idonea documentazione della spesa sostenuta, entro il limite di € 500,00.

Le predette agevolazioni - fruibili esclusivamente per il conseguimento della 1<sup>a</sup> laurea (il cui corso legale è di norma fissato in 3 anni di base + 2 di specializzazione) - il limite del rimborso annuo è pari a 550 euro soltanto in caso di iscrizione, non oltre il 40° anno di età, ad una delle seguenti facoltà:

- Giurisprudenza
- Economia e commercio
- Ingegneria
- Informatica
- Matematica
- Statistica
- Scienze statistiche ed attuariali
- Scienze economiche bancarie e assicurative (o similari)

#### Nota a verbale

I rimborsi spese spettano comunque per l'intero in caso di prestazione lavorativa a part-time.

**CAP. 4)      ASSUNZIONE DEI FIGLI DI EX DIPENDENTI DECEDUTI  
                 IN SERVIZIO O PENSIONATI**

Con riferimento agli inviti rivolti alle Compagnie dalle R.S.A. nonchè con riferimento alla raccomandazione dell'ANIA alle imprese contenuta in calce all'art. 17 del vigente C.C.N.L., le Imprese - nel rispetto delle leggi vigenti che regolano la materia dell'assunzione - confermano la disponibilità a preferire l'assunzione di figli di ex dipendenti deceduti in servizio o pensionati, purché i figli stessi siano in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione.

Le Compagnie confermano che tale disponibilità verrà in concreto esercitata con particolare riguardo alla situazione familiare dell'ex dipendente deceduto in servizio o pensionato.

## CAP. 5) DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Le parti concordano di regolare l'informazione – fornita anche in formato elettronico - prevista dagli artt. 10 e 11 del vigente C.C.N.L. e da precedenti accordi e/o prassi aziendali secondo le modalità che seguono.

Incontri/argomenti:

1) nel mese di **febbraio** di ogni anno:

a) con riferimento all'esercizio corrente

- previsioni e prospettive circa le attività delle Compagnie;
- previsioni di massima delle eventuali nuove assunzioni con indicazione delle aree professionali prevedibilmente interessate;
- eventuali nuovi prodotti immessi dalla Compagnia sul mercato;
- stato e prospettive delle agenzie in gestione diretta;
- stato ed evoluzione delle agenzie;
- piano spostamenti casa lavoro (PSCL)
- Informazioni sull'andamento - al 31 dicembre dell'anno precedente – della Banca del Tempo Solidale

b) con riferimento all'esercizio precedente

- numero dei dipendenti suddivisi, per livello e classi, per fasce di età e per regioni, con ripartizione per sesso;

2) nel mese di **aprile** di ogni anno:

a) con riferimento all'esercizio precedente:

- rapporti di lavoro a tempo parziale secondo la regolamentazione contrattuale aziendale: n° dei dipendenti suddivisi per sesso, per n° complessivo delle ore settimanali con specificazione della relativa prestazione giornaliera;
- percordanze chilometriche medie del personale amministrativo esterno;
- numero complessivo delle mobilità verificatesi, con l'indicazione dei passaggi di livello, sia per il personale amministrativo che per quello di produzione;
- numero dei dipendenti e relativo inquadramento - suddivisi per aree territoriali - delle strutture esterne: tecnica, commerciale e sinistri.
- andamento della medicina preventiva;
- numero dei dipendenti partecipanti ai corsi programmati di istruzione ed aggiornamento professionale nonché di formazione del personale e relativo inquadramento;
- numero complessivo di iscrizioni per anno scolastico e grado di studi dei lavoratori studenti;

3) nel mese di **giugno** di ogni anno:

a) con riferimento all'esercizio precedente:

- costo del lavoro, rispettivamente per il personale amministrativo e di produzione, suddiviso per l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali e degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto, nonché - per il solo personale amministrativo - l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese;

-per quanto riguarda il servizio sinistri: numero medio dei sinistri in carico ai singoli per modalità di liquidazione (polo, CLD)

b) con riferimento all'esercizio corrente:

-eventuali attività date in appalto nell'ambito della legge 23 ottobre 1960, n° 1.369;

-stato di applicazione di quanto previsto dagli artt. 64, 92 e 93 del vigente C.C.N.L.;

4) nel mese di **ottobre** di ogni anno:

-ad avvenuta approvazione da parte degli organi societari, consegna della relazione semestrale (solo per le Compagnie tenute a redigerla) fornendo i relativi chiarimenti richiesti;

5) in via preventiva almeno 15 giorni prima dell'operatività dell'evento:

comunicazioni delle innovazioni ritenute suscettibili di produrre modifiche di rilievo nell'organizzazione delle Compagnie.



## CAP. 6) ORARIO DI LAVORO E PERMESSI

### Art.1) Orario flessibile

- a) Fermo restando il numero di ore settimanali di lavoro e la relativa distribuzione giornaliera di cui all'art. 95 del C.C.N.L. vigente, viene praticato l'orario flessibile.

Nel caso di modifiche del C.C.N.L. nella distribuzione e durata dell'orario di lavoro settimanale, le parti si incontreranno per decidere gli adattamenti che si dovessero rendere conseguentemente necessari.

- b) Il funzionamento dell'orario flessibile risulta definito con apposito regolamento riportato in allegato al presente T.U.
- c) L'orario flessibile si applica a tutti i dipendenti delle Società firmatarie del presente Contratto Integrativo salvo quanto previsto nel comma che segue.

L'orario flessibile non si applica al personale che osserva turni di lavoro o una diversa distribuzione di orario rispetto a quello *normale*.

Per tale personale continua ad applicarsi l'orario di lavoro attualmente praticato.

Relativamente ai dipendenti inquadrati nel 7° livello - Funzionari, fermo restando quanto disposto dal predetto art. 95 e dagli artt. 122 e seguenti del vigente CCNL, essi si uniformeranno alle disposizioni previste dal presente cap. 6 per quanto a loro applicabili.

- d) In caso di urgenza o particolari necessità, e solo temporaneamente, le Compagnie - dandone previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali - potranno disporre che i dipendenti, anche per singoli settori o uffici, riprendano ad osservare l'orario *normale* di lavoro in essere prima dell'entrata in vigore dell'orario flessibile.

L'orario normale di lavoro potrà essere ripristinato dalle Compagnie per periodi che non superino complessivamente i dieci giorni lavorativi per anno solare.

Nel caso fosse necessario protrarre tali periodi, le relative proroghe saranno concordate con le rappresentanze sindacali aziendali.

#### e 1) Orario Unico Allianz

Fatto salvo quanto previsto al successivo punto e 2) - per tutti i dipendenti che svolgano attività direzionali e fermo restando il numero di ore contrattuali settimanali di cui al punto a), in conseguenza dell'adozione dell'orario flessibile, è obbligatoria - dal lunedì al giovedì - la presenza in ufficio dalle 9.15 alle ore 17.00, fatta eccezione per l'intervallo.

L'intervallo viene fissato in 1 ora nella fascia dalle 12,30 alle 14,30. Tuttavia è possibile usufruire di una durata di intervallo fino a 2 ore con compensazione della minor presenza nelle fasce di flessibilità.

Al venerdì la presenza in ufficio è obbligatoria dalle 9,15 alle 12.30.

Per quanto riguarda invece l'inizio ed il termine dell'attività lavorativa giornaliera, i dipendenti hanno la possibilità di scegliere l'orario relativo entro i limiti di tempo seguenti:

- dal lunedì al giovedì: inizio dalle 7,45 alle 9,15  
termine dalle 17,00 alle 18,30
- il venerdì: inizio dalle 7,45 alle 9,15  
termine dalle 12,30 alle 14,00

Al personale esterno con funzioni interne, non soggetto alla disciplina di cui alla nota a verbale all'art.95 (*Nota a verbale per il personale con funzioni esterne*) del vigente CCNL, sarà applicato l'orario flessibile secondo la disciplina del presente punto e 1).

Nota a verbale: fermo quanto sopra restano validi eventuali accordi attuali o futuri tra le parti ovvero convenuti fra collaboratore e Responsabile del Servizio diversi dallo schema sopraindicato, al fine di garantire la migliore efficienza operativa delle specifiche strutture periferiche e la conseguente qualità del servizio resa alla clientela.

- e 2) Esclusivamente per i dipendenti che alla data di sottoscrizione del Testo Unico 26 giugno 2018 svolgevano attività direzionali presso la sede di Trieste è obbligatoria - dal lunedì al giovedì - la presenza in ufficio dalle 9.00 alle ore 17.00, fatta eccezione per l'intervallo, della durata minima di 45 minuti, che può essere usufruito con la seguente modalità:

- inizio dalle 12,30 alle 12,45;
- termine dalle 13,30 alle 14,30.

Per quanto riguarda invece l'inizio ed il termine dell'attività lavorativa giornaliera, i dipendenti hanno la possibilità di scegliere l'orario relativo entro i limiti di tempo stabiliti:

- dal lunedì al giovedì: inizio dalle 8,00 alle 9,00  
termine dalle 17,00 alle 18,30



## Art. 2) Permessi

- a) Ribadito che per i lavoratori soggetti all'orario flessibile è obbligatoria la presenza sul posto di lavoro nelle fasce orarie cosiddette rigide, a ciascun dipendente, soggetto all'orario flessibile in relazione a quanto dispone il 3° comma dell'art. 39 del C.C.N.L. vigente, è riconosciuta la disponibilità di un monte ore annuo di permessi retribuiti, secondo le quantità che seguono:

Personale interno soggetto all'orario flessibile di cui all'art.1) punto e.1) : **20 ore**;

Personale interno soggetto all'orario flessibile di cui all'art.1) punto e.2): **12 ore.**

Personale interno non soggetto ad orario flessibile e personale esterno con funzioni esterne: **16 ore**

Tutto il personale, ad eccezione di quello disciplinato dalla nota a verbale di cui all'art. 95 del vigente CCNL, potrà utilizzare 9 ore del monte annui predetti, mediante comunicazione anche non preventiva ma comunque tempestiva.

Per i lavoratori assunti o cessati in corso d'anno la disponibilità dei predetti monte ore varrà in proporzione alla durata effettiva del rapporto svolto nell'anno

Esclusivamente per il personale di cui all'art.1 punto e.1), in caso di esaurimento delle ore di monte ore annuo di permessi, sarà possibile richiedere un anticipo di monte ore annuo dalla disponibilità dell'anno successivo fino ad un massimo di due ore. In caso di esaurimento di questa ulteriore dotazione sarà possibile trasformare una giornata di ex-festività in permessi da utilizzare a minuti. Anche tali ulteriori dotazioni aggiunte a tale monte ore dovranno essere consumate esclusivamente entro l'anno.

- b) L'eventuale residuo delle 8 ore annue di permesso retribuito previste dall'art. 39, 1° comma vigente CCNL non godute a fine anno potrà essere consumato negli anni successivi. Tali permessi potranno essere goduti anche a giornate intere, a minuti e a ore secondo le regole valide per le ferie.

- c) Art. 109 CCNL – Banca ore

I dipendenti che maturano ore di permesso in conto Banca Ore in base alla disciplina prevista dal vigente CCNL potranno fruirle anche a mezza giornate o a giornata intera secondo le norme valide per le ferie. L'eventuale residuo non goduto entro la fine dell'anno di maturazione potrà essere consumato negli anni successivi. Inoltre le ore maturate a tale titolo potranno essere utilizzate anche cumulativamente con altre ore di permesso maturate ad altro titolo (es.: TGS, art. 39 del vigente CCNL) al fine di coprire assenze di mezza o intere giornate di lavoro".

A partire dal 1 gennaio 2024 l'Azienda comunicherà l'eventuale disponibilità e la percentuale (entrambe limitatamente all'anno relativo alla comunicazione) delle ore della Banca Ore (art.109 del vigente CCNL) maturate fino al 31 dicembre dell'anno precedente, che ciascun dipendente potrà chiedere di liquidare monetariamente. Tale liquidazione avverrà in ogni caso in occasione del passaggio di livello di inquadramento.

Relativamente alle richieste di liquidazione dell'anno 2024, in sede di prima applicazione, esse potranno avvenire dopo la pubblicazione dell'apposito ordine di servizio.

### Nota a verbale

Il conteggio e l'individuazione delle ore maturate avverrà alla fine del mese in cui è stata effettuata la prestazione che le ha generate.

- d) Fruizione delle ore per coprire l'intera giornata del venerdì

La fruizione delle ore di permesso per coprire l'intera giornata del venerdì (5 ore) potrà avvenire per un massimo complessivo di 5 venerdì per i dipendenti di cui all'art. 1 punto e.1) e di 4 venerdì per i dipendenti di cui all'art. 1 punto e.2) per anno solare. Fermo il limite del numero complessivo di venerdì sono possibili due fattispecie di utilizzo:

- qualora venga richiesto di giustificare l'assenza di un solo venerdì con permessi ad ore, sia nel caso di una giornata singola, che all'inizio o alla fine di un periodo in cui sono previste altre giornate, potrà essere utilizzato qualunque tipo di permesso usufruibile ad ore per giustificare l'assenza.
- Viceversa, nel caso in cui vengano richiesti due venerdì (che comunque devono risultare il primo e l'ultimo giorno del periodo di assenza) verranno prioritariamente utilizzati i permessi art.109 CCNL "banca ore" e/o permessi art.39 vigente CCNL

- e) La Società potrà valutare – in via eccezionale - la possibilità di concedere il godimento delle ferie a mezza giornate a fronte di particolari e comprovate necessità.

- f) Saranno altresì concessi permessi retribuiti:

- per comprovate necessità determinate da visite mediche e/o analisi cliniche e/o cure terapeutiche presso le strutture pubbliche del Servizio Sanitario Nazionale;

- per comprovate necessità determinate da visite mediche e cure presso strutture private; per interventi stomatologici di rilievo a carattere continuativo e cicli di cure a carattere preventivo saranno esaminati di volta in volta i singoli casi con gli interessati per definire il relativo trattamento;
  - per assolvimento di doveri civici, escluso il caso in cui il dipendente sia attore in giudizio.
  - A partire dal 1 marzo 2024, per comprovata necessità (prescritta dal medico o psicologo iscritto all'albo) potranno essere concessi permessi retribuiti per cicli di psicoterapia, visite e sedute psichiatriche effettuati da medico specialista (psichiatra, neuropsichiatra o specialista in psicologia clinica) o da psicologo regolarmente iscritto all'Albo non superiori a 5 sedute per anno.
- g) Ai lavoratori portatori di disabilità gravi, o con familiari portatori di disabilità gravi, ai sensi dell'art.53 del vigente CCNL e bisognosi di assistenza riabilitativa continuativa o affetti da malattia grave attestata da certificazione medico specialistica, potranno essere concessi ulteriori permessi retribuiti per un massimo di 15 giorni lavorativi all'anno; analogo trattamento potrà altresì essere disponibile per i dipendenti che si trovano nella condizione di caregiver familiare come definito dalla legge 205/2017.
- h) Ogni altra assenza, ancorché giustificata - fatte salve le assenze per malattia, per servizio, quelle imputabili alle cause previste dal 4° e 5° comma dell'art. 39 citato - nonché i ritardi oltre le fasce flessibili (salvo quanto specificato alla successiva nota a verbale – secondo alinea) comporteranno la non corresponsione della relativa retribuzione, salva la diversa rilevanza dei ripetuti ritardi e assenze non giustificati.
- i) Permessi personali con recupero  
Per il solo personale di cui all'art.1), punto e2), così come già in uso, è consentito l'utilizzo di permessi per motivi personali – previa autorizzazione del responsabile – da addebitarsi al saldo monteore di flessibilità spettante.
- Al medesimo personale di cui al punto precedente è consentita la possibilità di recupero al venerdì pomeriggio dei soli permessi per motivi personali (escluse le carenze di flessibilità) purché siano rispettate le seguenti condizioni essenziali:
- specifica autorizzazione preventiva del responsabile;
  - durata del recupero per singolo venerdì non inferiore a due ore e non superiore a quattro;
  - cumulabilità di più permessi ciascuno dei quali deve aver avuto una durata di almeno un'ora.
- l) Congedi parentali  
Ferma sia le previsioni di cui alla precedente lett. d) del presente art.2 sia le procedure applicative già in uso aziendalmente per la gestione operativa delle norme legali e regolamentari riguardanti questo istituto, i permessi per congedo parentale potranno essere fruiti - a partire dalla data di decorrenza del presente Testo Unico – anche ad ore intere oltrechè a mezzogiornate o a giornate intere.

#### Note a verbale

- Le Compagnie - a fronte di comprovate gravi ed improrogabili necessità del lavoratore, il quale risultasse aver fruito interamente delle giornate di permesso straordinario compensative delle festività soppresse, nonché dell'intero monte ore (20 o 12 o 16 a seconda dei casi) annuo di permesso retribuito ovvero delle ulteriori ore acquisite (al massimo 10 o 7 o 2 a seconda dei casi) attraverso la trasformazione del riporto positivo di fine anno - eventualmente su proposta delle R.S.A., valuteranno la possibilità di concedere, in via del tutto eccezionale, brevi permessi retribuiti, anche in deroga ai limiti del suddetto monte ore.

Le determinazioni delle Compagnie non costituiranno precedenti invocabili ad alcun effetto.

- In relazione a quanto convenuto fra le parti, alle 9 ore di permesso retribuito di cui alla Art. 2) lettera a) 4° paragrafo precedente andranno imputati automaticamente - in mancanza di volontà contraria del dipendente - anche i ritardi entro le fasce rigide. Superate le 9 ore però, tali ritardi riacquisteranno la loro rilevanza ai fini della proporzionale riduzione della retribuzione e rappresenteranno violazione dell'orario di lavoro.

#### **Art.3) Fruizione dei venerdì in occasione di ferie (per i funzionari)**

Esclusivamente per una volta all'anno, in occasione della fruizione di due settimane consecutive di calendario di ferie comprendente almeno due giornate cadenti di venerdì sarà riconosciuta al personale inquadrato nell'area professionale Quadri – Funzionari – 7°livello di cui all'art.89 del vigente CCNL la possibilità di giustificare l'assenza dei due venerdì con una sola giornata di ferie. A partire dal 1 agosto 2018 tale opportunità può essere fruita ogni anno per una seconda volta

#### **Art. 4) Sospensione dell'attività lavorativa**

La sospensione riguarderà due giornate all'anno già considerate come semifestive dal vigente CCNL - semprechè cadano dal lunedì al venerdì - secondo le seguenti priorità:

- 1 – Vigilia della Natività di N.S. (24 dicembre)
- 2 – Ultimo giorno dell'anno (31 dicembre)
- 3 – Commemorazione dei defunti (2 novembre)

In occasione della sospensione dell'attività lavorativa - considerata la necessità di mantenere una sufficiente copertura dei servizi essenziali - l'azienda si riserva di rendere comunque operativi gli uffici e i relativi dipendenti preposti alla funzionalità dei predetti servizi.

A tali dipendenti sarà comunque concesso un permesso straordinario - quantitativamente analogo alla durata della sospensione non goduta - da fruirsi in epoca successiva prioritariamente nella giornata semifestiva non interessata dalla sospensione stessa - ovvero in altra data - e comunque da programmarsi concordemente alle esigenze del servizio di appartenenza.

Nel caso in cui dovessero emergere eventuali particolari necessità in relazione alle disposizioni che precedono le parti si incontreranno per un confronto.

#### **Art.5) Festività civili cadenti di domenica**

L'Azienda riconoscerà a tutti i dipendenti, per ognuna delle giornate di festività civili del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno - nel caso in cui coincidano con una domenica - una quota retributiva giornaliera lorda aggiuntiva ai normali emolumenti.

Per quanto sopra cessano di avere effetto - in quanto sostituiti dalla presente disciplina - tutti gli accordi sindacali e/o prassi in materia già vigenti.

#### **Art. 6) Reperibilità**

Con riferimento alla forte evoluzione dei sistemi informatici quale supporto fondamentale per la gestione di tutte le attività aziendali si rende necessario prevedere, nell'ambito dell'operatività delle società del Gruppo maggiormente coinvolte da tale sviluppo, Allianz Technology S.p.A. (Unità Infrastruttura Tecnologica) e Allianz Direct (Unità Information Technology (ex Organizzazione e Sistemi informativi); l'attivazione dell'istituto della reperibilità al fine di garantire la continuità dei servizi e/o la funzionalità degli impianti.

A tale scopo le Parti - fermo restando quanto previsto dall'art. 102 del vigente CCNL e ad integrazione del medesimo - convengono inoltre che:

a) La reperibilità viene espletata al di fuori del normale orario di lavoro, in particolare:

1. dal lunedì al giovedì dalle ore 17 alle ore 8 del giorno successivo;
2. il venerdì dalle ore 13 alle ore 8 del giorno successivo;
3. il sabato dalle ore 8 alle ore 8 della domenica successiva;
4. la domenica o altro giorno festivo dalle ore 8 alle ore 8 del giorno successivo;
5. il giorno semifestivo dalle ore 12 alle ore 8 del giorno successivo.

b) Al personale in reperibilità strutturale o occasionale sarà riconosciuta un'indennità giornaliera pari ad un importo lordo di:

- 41,60 euro nella giornata di cui al precedente punto 1.;
- 46,80 euro nella giornata di cui al precedente punto 2.;
- 62,40 euro nelle giornate di cui al precedente punto 3.;
- 83,20 euro nelle giornate di cui al precedente punti 4. e 5..

c) Il personale in reperibilità verrà dotato di idonea strumentazione - computer portatile e telefono cellulare - per consentire tempestività e puntualità negli interventi da effettuare.

In caso di interventi effettuati in remoto o presso la sede di lavoro, per ogni ora intera o frazione pari ad almeno mezz'ora di durata dei medesimi, sarà riconosciuto un gettone di importo lordo pari a:

- 23,92 euro ai dipendenti inquadrati fino al 6° livello;
- 28,08 euro ai dipendenti inquadrati al 7° livello funzionali.

Qualora ai fini dell'intervento emergesse la necessità di raggiungere la sede di lavoro, a ciascun interessato verrà ulteriormente corrisposto un importo lordo "una tantum" omnicomprensivo pari a 49,92 euro se l'intervento avviene in ore notturne (dalle ore 22 alle ore 6) o in giorno festivo e pari a 41,60 euro se l'intervento avviene in giorno feriali.

d) Il personale interessato all'istituto della reperibilità - entro il limite annuo di 80 giorni - sarà costituito:

- per Allianz Technology S.p.A. e Allianz relativamente alla reperibilità strutturale dai dipendenti svolgenti attività di sistemisti e circa la reperibilità occasionale anche dai dipendenti svolgenti attività di analisti/programmatori;
- per Allianz Direct, sia per la reperibilità strutturale che per quella occasionale, tutti i dipendenti appartenenti all'Unità Information Technology (ex Organizzazione e Sistemi informativi).

Nota a Verbale

L'impresa conferma che – ferma la normativa di cui sopra – per Allianz Direct necessità di attivare la reperibilità – allo stato attuale – riguarda le giornate del sabato, della domenica e dei festivi con una frequenza media - di norma – di 5 occasioni di reperibilità all'anno per ciascun interessato.

**Art.7 Banca del Tempo Solidale**

Viene introdotta la Banca del Tempo Solidale secondo le previsioni contenute nella sez. B all.14 del presente Testo Unico

## **CAP. 7) FUNZIONARI**

### **Art.1) Ruolo**

Con riferimento a quanto previsto nel CCNL le Compagnie riconoscono il ruolo svolto dai propri funzionari nell'ambito aziendale, sia sotto il profilo della professionalità che dell'autonomia connessa alla funzione e intendono valorizzarne e svilupparne la professionalità stessa, coinvolgendoli ulteriormente - compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e gestionali e con le responsabilità ad essi attribuite - nei processi decisionali, produttivi e di gestione delle risorse delle Aziende.

### **Art.2) Formazione e aggiornamento professionale**

Le Aziende confermano, così come previsto dal CCNL, l'importanza dell'aggiornamento e formazione professionale, ai fini della valorizzazione del ruolo dei funzionari.

Essa sarà riferita all'acquisizione e al perfezionamento delle competenze collegate alla funzione sia di natura tecnica che gestionale.

In tal senso - anche con riferimento all'art.129 ultimo capoverso del CCNL - ciascun funzionario potrà richiedere la possibilità di partecipare annualmente ad un corso formativo scelto nell'ambito della programmazione aziendale coerente con il profilo professionale e di ruolo ricoperto in accordo con il proprio responsabile di servizio.

I suddetti corsi saranno organizzati, laddove possibile, anche in modalità on line dalle Compagnie e a carico delle stesse.

Le Parti sottolineano, inoltre, l'esigenza che - per quanto riguarda la formazione e l'addestramento del funzionario stesso e dei suoi collaboratori - vi sia un suo fattivo coinvolgimento, sia per evidenziare le necessità di interventi formativi, sia per la migliore finalizzazione dei programmi di apprendimento.

## **CAP. 8) AMBIENTE E SALUTE**

### **Art.1) Medicina preventiva**

Fermo quanto previsto dal D.lgs. 81/08 e successive modificazioni per l'anno 2024 resta confermata la disciplina già prevista e attuata con il T.U CIA 26.6.2018. A partire dal 1 gennaio 2025 – relativamente al solo personale avente sede di lavoro a Milano, Roma, Torino e Trieste - ciascun dipendente potrà richiedere e scegliere - a carico dell'impresa e presso medici e/o studi medici convenzionati - tra diverse visite ed esami medici che verranno valorizzate in numero di crediti (\* o \*\* o \*\*\*):

Il personale femminile potrà scegliere annualmente tra le seguenti visite utilizzando al massimo 7 crediti:

- visita senologica e – se prescritto dal medico – mammografia e/o ecografia (\*\*\*)
- papilloma virus biennale (\*\*)
- pap-test annuale (\*)
- cardiologica completa di ECG per i lavoratori che abbiano superato i 40 anni (\*\*)
- esame ematochimico e urinario mirato che abbiano superato i 50 anni (\*)
- visita ginecologica (\*\*)
- visita ginecologica con ecografia ginecologica (\*\*\*)
- ecografica addome completa (\*\*)
- esame nevi in epiluminescenza (\*\*)

Il personale maschile potrà scegliere annualmente tra le seguenti visite utilizzando al massimo 4 crediti

- visita urologica annuale (suggerita per persone di almeno 45 anni) completa di esame P.S.A. (\*\*)
- cardiologica completa di ECG per chi abbia superato i 40 anni (\*\*)
- esame ematochimico e urinario mirato per chi abbia superato i 50 anni (\*\*)
- ecografica addome completa (\*\*)
- esame nevi in epiluminescenza (\*\*)

#### **NOTA A VERBALE**

Per quanto concerne le visite mediche sopra descritte effettuate da parte del personale avente sede di lavoro diversa da Milano, Roma, Torino e Trieste, in considerazione della peculiarità delle strutture organizzative decentrate, le stesse saranno effettuate presso strutture pubbliche ed il relativo costo (ticket) sarà assunto a proprio carico dalle Aziende su presentazione della corrispondente ricevuta o fattura. L'effettuazione di tali visite sarà maggiormente favorita attraverso l'attuazione di adeguate modalità gestionali ed operative

I referti degli esami e delle visite mediche saranno rimessi esclusivamente agli interessati direttamente dai medici incaricati.

### **Art.2) Dichiarazione delle parti sul Mobbing**

Le Parti – nel manifestare l'importanza delle tematiche riguardanti le violenze morali e le persecuzioni psicologiche in ambito lavorativo, e nell'attesa di una prossima disciplina legislativa specifica in materia di mobbing – convengono sull'opportunità di individuare percorsi di approfondimento tecnico sviluppiabili anche mediante iniziative comuni mirate anche all'informazione collettiva

### **Art.3) Giornata di aggiornamento per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**

L'Azienda si impegna a realizzare annualmente a favore degli R.L.S. una giornata di formazione dedicata all'aggiornamento normativo sul tema della sicurezza e dell'igiene sul lavoro, con particolare riferimento alle novità legislative e regolamentari conseguenti agli obblighi legislativi in materia (D.lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni).

#### **Nota a verbale**

Su richiesta delle R.S.A., l'Azienda si rende disponibile a prevedere annualmente un incontro con la presenza dei rappresentanti di Risorse Umane e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.



## **CAP. 9) FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Le Parti ritengono che la formazione e l'addestramento professionale siano elementi fondamentali di interesse comune, quindi parte integrante dell'attività svolta e, come tale, finalizzati alle esigenze organizzative e complementari allo sviluppo professionale del personale coinvolto in tale attività.

Con questa premessa, e sulla base delle indicazioni che verranno fornite da una commissione paritetica composta da rappresentanti sindacali e da rappresentanti delle imprese, le aziende si impegnano a perseguire gli obiettivi sopra descritti.

La commissione paritetica si riunisce almeno tre volte l'anno.  
A tale scopo viene stabilito un monte di 17.000 ore annue.

Le aziende - tenuto conto anche delle indicazioni della commissione paritetica - si impegnano inoltre a dare la massima diffusione alle attività di addestramento e formazione professionale in programma e si attiveranno, presso le unità organizzative, per individuare le necessità di intervento sul relativo personale, senza alcuna discriminazione di sesso, e in coerenza con i contenuti dei programmi individuati. Anche per estendere tali attività ai cambiamenti di mansione di cui agli artt. 92, 93 e 140 del vigente C.C.N.L., esse saranno prioritariamente rivolte ai dipendenti che siano coinvolti nei processi di riorganizzazione.

Le aziende comunicheranno alla commissione paritetica le necessità di formazione rilevate, onde consentire alla commissione stessa di formulare le proprie indicazioni anche con riferimento a quanto stabilito dal 2° comma dell'art. 64 del vigente C.C.N.L..

Per quanto previsto dall'art. 64 del C.C.N.L. suddetto, con riferimento agli artt. 92, 93 e 140 del contratto collettivo medesimo e tenuto conto delle istanze formulate dai dipendenti, la commissione potrà indicare la quota del monte ore complessivo da destinare alla formazione specificatamente finalizzata alla mobilità ai cambiamenti di mansione di cui ai predetti articoli.

Le Parti convengono, per quanto sopra pattuito, di aver dato piena attuazione a quanto previsto dall'art. 64 del C.C.N.L. sopra citato.

Nel caso di un corso di formazione organizzato dall'Unità Risorse Umane, l'orario della pausa pranzo verrà comunicato preventivamente in occasione della convocazione e dovrà essere rispettato da tutti i partecipanti

Nota a verbale

le Parti ribadiscono l'importanza della formazione aziendale ed interaziendale da attuarsi avvalendosi anche delle iniziative del Fondo Banche Assicurazioni - FBA.

**CAP. 10) INDENNITA' SPECIALI**

Addetti all'ufficio posta, servizi ausiliari.....	808,00	euro
Ispettori amministrativi.....	775,00	euro

## **CAP. 11) BUONO PASTO**

### **Art.1)**

Il valore del buono pasto – comprensivo dell'importo di € 3,80 già previsto dall'art.96 del vigente CCNL – è pari a € 5,80

Con decorrenza 1 marzo 2024 sarà pari a 6,80 euro.

Con decorrenza 1 gennaio 2025 sarà pari a 7,00 euro.

Fermi restando i criteri di erogazione dei buoni pasto disciplinati dal predetto art.96 del vigente CCNL, per il riconoscimento del ticket giornaliero è sufficiente una presenza effettiva in misura significativa sia la mattina che il pomeriggio dal lunedì al giovedì, per complessive 3 ore e 30 minuti giornaliere.

I buoni pasto vengono distribuiti a fine mese e sono calcolati sulle giornate di effettiva presenza del mese precedente.

Dal 1 gennaio 2010 il buono pasto viene erogato - in via eccezionale - anche agli addetti dell'Ufficio Assunzione Auto della sede di Trieste con orario di lavoro a tempo parziale di 35 ore settimanali distribuite su due turni giornalieri.

### **Art.2)**

Ai lavoratori con funzioni esterne verrà corrisposto, nei giorni in cui non percepiscono diarie di trasferta ed effettuino la propria prestazione lavorativa nelle unità operative di appartenenza e/o in località diversa dalla sede abituale di lavoro ma coincidente con la sede abitativa, sia il mattino che il pomeriggio, un "buono pasto" giornaliero – secondo gli importi di cui all'art.1).

La corresponsione di tale importo non avverrà per tutti i casi di assenza del personale dalla propria sede operativa.

### **Art. 3) Sede di Roma**

A tutti i lavoratori interni ed al personale esterno addetto alla liquidazione sinistri aventi sede di lavoro in Roma (Sede e CLD), in servizio alla data del 1.1.2003, per ogni giornata di effettiva presenza in entrambi i turni di lavoro dal lunedì al giovedì, viene corrisposto un buono pasto del valore di: € 8,92

Dalla predetta corresponsione del buono pasto saranno esclusi tutti i lavoratori assunti successivamente alla data del 31.12.2003 (Accordo ex-RAS 4.12.2002).

## CAP. 12) RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

### **Art.1) Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**

Per i dipendenti che chiedessero di essere ammessi a prestazioni di lavoro a tempo parziale, saranno applicate le norme che seguono:

- a) Le richieste di lavoro a tempo parziale dovranno essere motivate e comprovate. L'accoglimento delle richieste resterà, comunque, subordinato alla compatibilità delle stesse con le esigenze aziendali, tenuto conto altresì delle mansioni svolte dai richiedenti e delle disponibilità degli stessi all'eventuale cambiamento di mansioni. L'Azienda si impegna a fornire una risposta ai dipendenti richiedenti nel più breve tempo possibile.
- b) Il part-time sarà ammesso preferibilmente per ragioni attinenti:
  - alla necessità di assistere i genitori, il coniuge, i figli ed i familiari conviventi gravemente ammalati o diversamente abili;
  - alla necessità di curare i figli di età inferiore ai 16 anni di età;
  - a motivi personali.
- c) La durata del rapporto part-time, che dovrà essere definita nel tempo, non potrà essere inferiore a tre anni.  
 Il ritorno al lavoro a tempo pieno potrà avvenire tuttavia a condizione che le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda lo consentano; in difetto di che il ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno avverrà, non oltre tre mesi dalla richiesta, purchè il dipendente – mancando la possibilità organizzativa del rientro allo stesso posto di lavoro – sia disponibile a trasferirsi ad altri uffici e/o ad altre mansioni. Eventuali richieste di ritorno anticipato al rapporto di lavoro a tempo pieno potranno essere formulate per comprovate ragioni, trascorso almeno un anno dall'inizio del rapporto part-time, e con preavviso di almeno tre mesi. Anche in questo caso il ritorno al rapporto a tempo pieno avverrà alle condizioni di cui sopra. Sarà possibile la proroga del rapporto part-time, purchè sussistano le condizioni di cui ai capi precedenti, e con preavviso di sei mesi rispetto alla originaria scadenza.
- d) Saranno ammessi, per ogni anno di durata della regolamentazione, rapporti a part-time per non più del 9% dell'organico totale (dirigenti esclusi) - come risultante al 31.12 dell'anno precedente - appartenente alle società destinatarie del CIA Allianz.
- e) La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa non comporterà novazione del rapporto di lavoro in essere.
- f) La presente disciplina non si applica ai dipendenti inquadrati nell'attuale livello 7 – funzionari e per coloro che osservano un orario di lavoro a turni settimanali. Così pure i dipendenti inquadrati negli attuali 5° e 6° livello che abbiano la responsabilità, anche solo vicaria, della conduzione di uffici e/o di altri collaboratori.  
 Resta, peraltro, confermata in entrambi i casi la disponibilità dell'azienda a valutare eventuali situazioni personali di particolare necessità o gravità, sempre in coerenza con le esigenze organizzative dell'azienda.
- g) La retribuzione sarà corrisposta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.
- h) Al rapporto di lavoro a tempo parziale saranno applicate integralmente le norme di legge e di contratto compatibili ed in particolare quelle che regolano la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, il congedo matrimoniale, le ferie e le festività infrasettimanali. Con riferimento ai predetti istituti la retribuzione, se dovuta, sarà corrisposta in proporzione al tempo lavorato. I permessi personali saranno concessi in misura proporzionale al tempo lavorato.
- i) Il preavviso sarà applicabile nella misura temporale prevista per il lavoro a tempo pieno. L'indennità sostitutiva sarà invece corrisposta proporzionalmente alla prestazione effettuata.
- j) Il lavoro supplementare sarà eccezionalmente consentito e verrà remunerato secondo le vigenti norme di legge.
- k) Fatti salvi i casi eccezionali specificamente disciplinati nel CIA Allianz, per i lavoratori studenti eventualmente ammessi al part-time non sarà applicabile la vigente normativa aziendale inerente i permessi di studio.
- l) Per i lavoratori che prestano lavoro a part-time nelle giornate semifestive l'orario di lavoro – in tali giorni – sarà ridotto nella stessa proporzione in cui è ridotta la normale prestazione.
- m) A partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, i rinnovi dei part-time attualmente in essere – laddove confermati – e le eventuali nuove trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale avverranno,

in occasione di ciascuna scadenza/decorrenza, secondo gli schemi di orario definiti negli articoli che seguono.

### Art.2) Part-time orizzontale

I part-time orizzontali sono i seguenti:

- 20 ore settimanali
- 25 ore settimanali
- 28 ore settimanali
- 30 ore settimanali
- 33 ore settimanali

Fermo restando il numero di ore settimanali di lavoro e la relativa distribuzione giornaliera, verrà praticato l'orario flessibile come di seguito specificato.

La compensazione delle ore di lavoro dovrà avvenire mensilmente nell'ambito delle ore di flessibilità.

Potranno essere riportate al mese successivo non più di 5 ore - per i dipendenti con 20 e 25 ore settimanali - e 6 ore - per i dipendenti con 28, 30 e 33 ore settimanali - sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario contrattuale mensile di ogni dipendente.

Le ore eccedenti il saldo positivo sopradescritto non potranno essere considerate né lavoro straordinario né lavoro supplementare e non saranno retribuite.

Il superamento del saldo negativo, rispettivamente di 5 o 6 ore costituirà, a tutti gli effetti, violazione delle norme del CCNL che regolano l'orario di lavoro e, salvi i provvedimenti del caso, per i relativi periodi non verrà corrisposta retribuzione.

Per gli schemi settimanali di 28, 30 e 33 ore settimanali è previsto - dal lunedì al giovedì - un intervallo di 1 ora che, ferma la durata di 1 ora, potrà avvenire nella fascia oraria dalle 12,30 alle 14,00.

Il saldo positivo della flessibilità maturata a fine anno potrà essere trasformata in ore di permesso dell'anno successivo secondo la stessa normativa prevista per i full-time.

Per quanto riguarda l'inizio e il termine dell'attività lavorativa giornaliera, i dipendenti avranno la possibilità di scegliere l'orario relativo entro i limiti di tempo seguenti:

Schema settimanale	Inizio giornaliero	Termine giornaliero dal lunedì al giovedì	Termine giornaliero al venerdì
20 ore	dalle 8,00 alle 9,00	dalle 12,00 alle 12,45	dalle 12,00 alle 12,45
25 ore	dalle 8,00 alle 9,00	dalle 13,00 alle 14,00	dalle 13,00 alle 14,00
28 ore	dalle 8,00 alle 9,15	dalle 14,45 alle 15,45	dalle 13,00 alle 14,00
30 ore	dalle 8,00 alle 9,15	dalle 15,15 alle 16,15	dalle 13,00 alle 14,00
33 ore	dalle 8,00 alle 9,15	dalle 16,00 alle 17,00	dalle 13,00 alle 14,00

Limitatamente allo schema settimanale delle 25 ore, dal lunedì al giovedì la presenza in ufficio è obbligatoria dalle 9 alle 13,00 e la prestazione consecutiva minima comunque non inferiore a 4 ore e 15 minuti.

Analogamente a quanto previsto al punto precedente, dal 1 ottobre 2013 viene convenuto che - in via eccezionale - potrà venire adottato l'ulteriore schema di orario settimanale a 29 ore che non prevede la flessibilità e risulta così articolato:

- dal lunedì al giovedì: dalle 8,00 alle 14,00;
- al venerdì: dalle 8,00 alle 13,00.

I dipendenti potranno differire l'inizio delle prestazioni lavorative di 60 minuti, senza che ciò sia considerata violazione dell'orario di lavoro purchè il recupero del tempo non lavorato all'inizio avvenga nella stessa giornata mediante la corrispondente protrazione della prestazione lavorativa.

### Art.3) Part-time misto

Nell'ambito del part-time a 28 ore settimanali sono previsti dei part-time misti con le seguenti caratteristiche:

- tre giornate (una delle quali è sempre il venerdì) con una prestazione di 4 ore giornaliere così articolata: inizio dalle 8,00 alle 9,00 e termine dalle 12,00 alle 12,45.  
In queste giornate la flessibilità è pari a 45 minuti.
- due giornate con una prestazione di 8 ore giornaliere articolate - compreso quanto previsto per l'intervallo - in base a quanto descritto nel capitolo Orario di lavoro e permessi - Orario flessibile punti e.1) ed e.2) del CIA Allianz.

La scelta delle giornate, dal lunedì al giovedì, in cui effettuare attività lavorativa a 4 o 8 ore avverrà tramite un accordo tra Azienda e dipendente interessato.

Restano ferme, in quanto compatibili, le previsioni sulla flessibilità già previste nel precedente art.2).

### Art.4) Part-time verticale

Fermo quanto previsto nell'art.1) il part-time verticale può articolarsi su un'attività lavorativa di tre o quattro giorni dal lunedì al venerdì.

Gli orari giornalieri sono quelli previsti nel capitolo Orario di lavoro e permessi – Orario flessibile punti 1) e 2) del CIA Allianz.

Fermo quanto previsto nell'art.2) sulla flessibilità, quella mensile sarà pari a 5 ore per orari fino a 25 ore settimanali e 6 ore per quelli superiori.

Restano ferme, in quanto compatibili, le previsioni sulla flessibilità già previste nel precedente art.2).

#### Nota a verbale n°1

La presente disciplina sostituisce le normative vigenti in materia previste nei precedenti Contratti Integrativi Aziendali.

#### Nota a verbale n° 2

A partire dal 1 ottobre 2013 limitatamente agli addetti dell'Ufficio Assunzione Auto della sede di Trieste con orario di lavoro a tempo parziale di 35 ore settimanali distribuite su due turni giornalieri, fermo restando il numero di ore settimanali di lavoro, sarà applicato l'orario flessibile secondo le norme che seguono:

- dal lunedì al venerdì: inizio dalle 9,00 alle 9,30 e termine dalle 18,00 alle 18,30; con un minimo di 6,30 ore di attività obbligatoria, oppure;
- dal lunedì al venerdì: inizio dalle 10,00 alle 10,30 e termine dalle 19,00 alle 19,30 con un minimo di 6,30 ore di attività obbligatoria;

In entrambi i casi è previsto un intervallo fisso di due ore.

La compensazione delle ore di lavoro deve avvenire mensilmente nell'ambito delle ore di flessibilità. Resta inteso che l'eventuale eccedenza o carenza non potrà superare le due ore nel corso del mese.

Le ore eccedenti il saldo positivo non possono essere considerate lavoro straordinario né lavoro supplementare e non sono retribuite.

L'eventuale saldo negativo – entro le predette due ore - dovrà comunque essere sempre giustificato.

L'eventuale saldo monte-ore di flessibilità spettante non potrà essere utilizzato come permesso per motivi personali.

Sono riportate al mese successivo le ore eccedenti, sia in difetto che in eccesso rispetto al normale orario contrattuale mensile di ogni dipendente.

## **CAP. 13) PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'**

Al personale amministrativo, cui si applica il presente Testo Unico, viene corrisposto un premio di produttività determinato secondo i principi di cui all'art.83 del vigente CCNL e secondo l'articolato che segue.

### **Art. 1) PAP fisso**

1) A tutti i dipendenti vengono erogati - a partire dal 1 gennaio - gli importi previsti dalla tabella A (di cui all'Allegato 11 della sezione B) per il 2024

Gli importi per il 2025 e il 2026 a titolo di PAP fisso sono quelli previsti rispettivamente dalle tabelle B e C di cui all'Allegato 11 della sezione B.

#### Nota a verbale

Le somme da corrispondersi come arretrato di PAP fisso relative all'anno 2024 - in conformità alle analoghe previsioni del vigente CCNL - vanno tenute in conto esclusivamente agli effetti della determinazione del TFR relativa all'anno 2024 e per le prestazioni economiche di maternità; non saranno considerati utili ad alcun altro effetto contrattuale e di legge (lavoro straordinario, etc.).

#### Nota a verbale

Resta inteso che - a partire dal 2025 - gli importi corrisposti a titolo di PAP fisso verranno erogati in 14 mensilità.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico e in caso di assunzione o cessazione nel corso dell'anno, cui si riferisce la effettiva corresponsione del premio, il premio spetta in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale il premio di produttività sarà corrisposto in misura proporzionale al tempo lavorato.

Per tutti gli importi sia di incremento del PAP fisso la tabella dei coefficienti di riparametrazione è quella riportata all'allegato 11 tabella I.

### **Art. 2) Premio di risultato variabile (ex PAP variabile)**

#### **A. PREMIO DI RISULTATO VARIABILE (ex PAP variabile) erogabile negli anni 2025, 2026 e 2027**

Viene prevista l'erogazione a favore di tutto il personale cui si applica il presente Testo Unico, per gli anni 2025/2026/2027, di un premio di risultato variabile finalizzato e condizionato al raggiungimento, anche in via alternativa, di obiettivi di produttività ed efficienza.

Con riferimento al premio erogabile nel 2025 tali obiettivi saranno basati sull'andamento degli indicatori di cui al presente TU CIA - sezione B) - Allegato 12) le cui previsioni debbono in ogni caso ritenersi inscindibilmente collegate e connesse alla presente regolamentazione.

Inoltre con riferimento al premio erogabile nel 2026 e nel 2027, nel corso di appositi incontri, da tenersi, rispettivamente, entro il mese di marzo degli anni 2025 e 2026, le Parti si incontreranno al fine di valutare l'andamento e l'eventuale modifica degli obiettivi, degli indicatori e dei relativi target.

Con riferimento al premio erogabile negli anni 2025, 2026 e 2027, in occasione dei suddetti incontri, ed in occasione di quello da tenersi entro il marzo del 2025 con riferimento al premio erogabile nel 2025, le Parti verificheranno altresì i dati finalizzati al riscontro del raggiungimento o meno dei target.

L'azienda misurerà, per ciascun anno di maturazione del premio, gli incrementi di produttività ed efficienza attraverso gli indicatori previsti, da considerarsi alternativi fra loro - o tramite i diversi indicatori che potrebbero essere definiti dalle Parti a valere per i premi erogabili nel 2026 e nel 2027 - ed erogherà, pertanto, il premio solo se almeno uno di essi registrerà un incremento, da verificare rispetto al corrispondente valore dell'indicatore prescelto misurato nel periodo di riferimento precedente.

In caso di maturazione del premio, l'azienda applicherà, ricorrendone tutti i presupposti, le disposizioni agevolative previste dalla Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ("legge di stabilità 2016") e successive modificazioni e integrazioni.

Strutturazione del premio di risultato variabile

L'importo erogabile del premio per il 2025, 2026 e 2027 sarà una somma monetaria pari a 720 Euro lordi, per il 4° livello 7<sup>a</sup> classe, da riparametrare per livello e classe di anzianità secondo la tabella D (Allegato 11).

#### Criteria di erogazione e attribuzione del premio di risultato variabile

L'azienda, effettuati i conteggi per la verifica del raggiungimento degli obiettivi di produttività ed efficienza, provvederà a comunicare al personale beneficiario il raggiungimento o meno degli obiettivi misurati secondo gli indicatori di cui all'Allegato 12 - o di quelli che potrebbero essere definiti dalle Parti a valere per i premi erogabili nel 2026 e nel 2027 - e conseguentemente circa la corresponsione o meno del premio.

Il premio, qualora spettante, sarà erogato con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza e maturazione.

L'importo lordo del premio così determinato verrà corrisposto ai dipendenti che risulteranno in servizio nel mese di effettiva erogazione.

Gli importi corrisposti sotto forma di premio saranno computabili esclusivamente ai fini del TFR.

Nel caso di assenza dal servizio senza diritto al trattamento economico e in caso di assunzione o cessazione nel corso dell'anno cui si riferisce la effettiva corresponsione del premio, il premio spetta in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

Ferme le previsioni precedenti, a partire dal premio erogato nel 2025, l'importo verrà calcolato con la seguente modalità:

- in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato nell'anno precedente a quello di effettiva corresponsione.
- con riferimento al livello e alla classe di anzianità del dipendente al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale il premio di produttività sarà corrisposto in misura proporzionale al tempo lavorato nell'anno precedente a quello di effettiva corresponsione.

Per tutti gli importi di una tantum del Premio di risultato variabile (ex PAP variabile) la tabella dei coefficienti di riparametrazione è quella riportata all'allegato 11 tabella I.

## **B. WELFARE AZIENDALE**

Le Parti riconoscono che il benessere individuale e familiare dei lavoratori, oltre ad un adeguato work-life balance, rappresentano un valore importante per l'azienda e contribuiscono ai risultati dell'intera organizzazione.

Le Parti riconoscono fin d'ora la piena conformità alle vigenti normative fiscali e contributive degli indicatori previsti nel presente articolo e riconoscono, quindi, che i lavoratori beneficiari del premio, in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente, potranno esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ("legge di stabilità 2016") e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni e nei termini di seguito stabiliti.

Il predetto diritto di opzione dovrà essere esercitato da ciascun lavoratore beneficiario del premio entro e non oltre il 15 marzo del 2025, 2026 e 2027.

In caso di esercizio del diritto di opzione, il medesimo diritto dovrà essere esercitato partitamente con riferimento a ciascuna singola annualità di corresponsione del premio.

Il mancato esercizio del diritto di opzione entro i termini previsti comporterà la corresponsione della somma dovuta a titolo di premio in denaro, con applicazione degli oneri fiscali e contributivi come da normativa vigente alla data di pagamento.

Al fine di consentire una più ampia realizzazione degli obiettivi del welfare aziendale, ai dipendenti che decideranno di esercitare il diritto di opzione per convertire integralmente il proprio premio, l'azienda incrementerà il valore individualmente convertito del 15 % (tabella E - Allegato 11).

Le somme, i beni, le opere e/o servizi (di seguito "welfare aziendale") di cui il lavoratore potrà in concreto fruire ai sensi della normativa tempo per tempo vigente, nonché i termini e le modalità di fruizione, nell'esercizio del diritto di opzione, saranno indicati nel Regolamento allegato al presente Testo Unico (Allegato 12) e specificati in dettaglio nel portale del provider di servizi selezionato.

Le Parti verificheranno congiuntamente le migliori forme di comunicazione per portare a conoscenza dei lavoratori le modalità per esercitare il diritto di opzione in parola e le opportunità ad esso connesse.



Le Parti si incontreranno periodicamente per verificare l'applicazione del presente articolo, anche in riferimento ad eventuali successive modifiche normative e/o chiarimenti che dovessero intervenire, apportando, se del caso, le opportune modifiche e/o integrazioni.

### **C. PERSONALE CON REDDITO DA LAVORO SUPERIORE AD EURO 80.000,00 LORDI**

Resta inteso che nei confronti del personale cui si applica il presente Testo Unico, il cui reddito dal lavoro dipendente dell'anno precedente a quello di corresponsione del premio di risultato sia superiore ad Euro 80.000,00 lordi, non trovano applicazione né le disposizioni riguardanti il particolare trattamento contributivo e fiscale disposto dalla normativa di legge per i premi di risultato né la facoltà di esercitare il diritto di opzione di cui all'art. 1, comma 184, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ("legge di stabilità 2016") e successive modificazioni e integrazioni.

A detto personale il premio sarà erogabile, per il 2025, 2026 e 2027, secondo le seguenti modalità:

- un importo monetario pari a 720 Euro lordi, per il 4° livello 7^ classe, da riparametrare per livello e classe di anzianità secondo la tabella D (Allegato 11);
- alternativamente, coloro che siano già iscritti alle forme pensionistiche complementari previste in azienda, potranno optare, in luogo del predetto importo monetario, per il riconoscimento di un versamento integrativo aziendale pari a 871 euro lordi, per il 4° livello 7^ classe, da versare al Fondo pensione a cui ciascun dipendente è iscritto. Tale contributo è parametrato per livello e classe di anzianità secondo la tabella F (Allegato 11).

Gli importi lordi una tantum così determinati verranno corrisposti ai dipendenti che risulteranno in servizio nel mese di effettiva erogazione.

Gli importi corrisposti sotto forma di "una tantum" (parte variabile) saranno computabili esclusivamente ai fini del TFR.

### **Norma transitoria - Una tantum 2024**

Ai dipendenti destinatari del PAP Fisso e che risultino in servizio al momento della sottoscrizione del Presente Contratto Integrativo Aziendale verrà erogato nel mese di marzo 2024 – sempreché risultino altresì in servizio al momento dell'effettiva erogazione - in via straordinaria un importo lordo una tantum di 1.150 euro (4° livello 7^ classe) secondo la parametrizzazione della tabella G). Tale importo verrà riproporzionato in caso di prestazione lavorativa a part-time e in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato nel 2024 analogamente a quanto previsto per il PAP fisso e il PAP variabile.

Alternativamente, coloro che siano già iscritti alla forma pensionistica complementare prevista in azienda potranno optare, in luogo del predetto importo monetario, per il riconoscimento di un versamento integrativo aziendale pari a 1.390 Euro lordi, per il 4° livello 7^ classe, da versare al Fondo pensione a cui ciascun dipendente è iscritto. Tale contributo è parametrato per livello e classe di anzianità secondo la tabella H (Allegato 11).

Quanto previsto dalla presente Norma transitoria non trova applicazione per i dipendenti di società alle quali alla data di sottoscrizione del presente T.U. non risulti applicato il precedente T.U. CIA del 26.6.2018.

## **CAP. 14) PERSONALE ESTERNO**

### **Art.1) Diarie**

Con decorrenza dal 1/1/2024 le diarie sono così stabilite:

- diaria per trasferte che comportano il consumo di un pasto senza pernottamento € 36,56;
- diaria per trasferte che comportano il consumo della cena con pernottamento € 45,61;
- diaria per trasferte che comportino il consumo di due pasti con pernottamento € 82,17.

Ogni semestre le parti si incontreranno per adeguare gli importi delle diarie alle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Il prossimo adeguamento è previsto con decorrenza 1 luglio 2024.

### **Art.2) Rimborsi spese di pernottamento**

Le spese di pernottamento, in albergo non superiore alla 2° categoria (tre stelle) e - in casi di particolare necessità - in albergo di 1° categoria (quattro stelle), saranno rimborsate solo a seguito presentazione di idonea documentazione da parte degli interessati. Fermo quanto sopra i dipendenti interessati si atterranno alle disposizioni operative che di volta in volta saranno diffuse dagli uffici preposti.

### **Art.3) Rimborso forfettario**

Al lavoratore con funzioni esterne convocato in trasferta sia presso le sedi dell'Impresa, che in qualsiasi altra ubicazione per il quale le relative spese vengano sostenute direttamente dalla stessa e senza erogazione del trattamento di diaria, verrà corrisposta per ciascuna giornata un'indennità forfettaria piccola spesa pari a € 14,00. Qualora il rientro avvenisse dopo le ore 22 l'indennità di cui sopra verrà elevata a € 28,00

### **Art.4) Rimborsi spese chilometriche**

Ferme per ora le vigenti previsioni del T.U. CIA 26.6.2018, in via sperimentale, a partire dal 1 aprile 2024 o comunque dalla prima data utile previo necessario adattamento informatico e procedurale, al personale con mansioni esterne che usa la propria autovettura per servizio, vengono riconosciuti - per ogni chilometro effettivamente percorso - i rimborsi spese chilometrici calcolati secondo la tabella dell'Automobile Club d'Italia valori nazionali relativa ai 15.000 chilometri fino alla percorrenza di tale chilometraggio. Per i chilometri percorsi oltre tale cifra verrà utilizzata la medesima tabella ACI con il chilometraggio corrispondente. Le parti concordano che al termine del primo anno l'azienda, riservandosi di valutare la sostenibilità di tale esperimento, potrà optare per il ripristino della precedente modalità di calcolo prevista dal T.U. 26 giugno 2018 - e riportata nell'allegato 1 del presente capitolo - con la modifica sia dell'autovettura di riferimento, che sarà la Ford Focus IV 1.0 ECOBOOST 155CV sia dei relativi valori di calcolo dei rimborsi.

Tali rimborsi chilometrici vengono corrisposti a copertura di ogni spesa ricorrente o casuale effettivamente sostenuta in connessione all'uso dell'autovettura per lavoro, fatta eccezione per il pedaggio autostradale che verrà rimborsato esclusivamente a presentazione dei relativi documenti di spesa.

Ai fini dei predetti rimborsi chilometrici, il luogo di inizio delle trasferte dei lavoratori con mansioni esterne che utilizzano la propria autovettura per servizio e, comunque, di tutti i lavoratori che vengano autorizzati dall'azienda ad utilizzare la propria autovettura per servizio, si intende stabilito nella sede abituale di lavoro.

Peraltro, ai lavoratori di cui al comma precedente che avessero la propria residenza abitativa in località diversa dalla sede abituale di lavoro e che iniziassero la trasferta dalla residenza abitativa, verrà riconosciuto un rimborso chilometrico pari alla minore tra le seguenti due distanze:

- residenza abitativa/località di trasferta oggetto della missione di lavoro;
- sede abituale di lavoro/località di trasferta oggetto della missione di lavoro.

L'autovettura con cui è stata effettuata la trasferta deve essere di proprietà del dipendente o del coniuge ovvero del convivente more uxorio o del partner di unione civile

### **Art.5) Spese per parcheggio**

Viene inoltre riconosciuto il pagamento delle spese di parcheggio sostenute in occasione di trasferta e debitamente documentate.

I relativi importi corrisposti con lo stipendio sono assoggettati agli oneri fiscali e contributivi previsti per legge.

## **Art. 6) Prestito auto**

I prestiti per l'acquisto dell'autovettura per uso lavorativo saranno concessi dall'azienda - per un importo massimo stabilito convenzionalmente in € 12.000 al tasso che non potrà comunque risultare inferiore al T.U.R. (Tasso Ufficiale di riferimento BCE).

I prestiti verranno concessi a seguito di richiesta scritta degli interessati indirizzati al competente ufficio della compagnia di appartenenza e alla condizione che gli interessati medesimi dichiarino contestualmente di essere privi di autovettura oppure che l'autovettura da sostituire sia quella utilizzata prevalentemente per lavoro e risulti in loro proprietà da almeno due anni, salvo il caso di comprovata necessità di sostituzione. A tali competenti uffici gli interessati dovranno, successivamente, far pervenire la documentazione attestante l'avvenuto acquisto dell'autovettura. Sempre a tali uffici gli interessati dovranno altresì rilasciare apposita dichiarazione di ricevuta dei prestiti che autorizza le compagnie a trattenere - nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro - l'ammontare dei prestiti residui, salvo ogni diversa più utile azione.

Qualora si verificassero abusi, le compagnie potranno introdurre idonei sistemi che cautelino i diritti di credito delle compagnie stesse e ne daranno preventivamente comunicazione alle R.S.A.

L'ammortamento dei prestiti avverrà in 72 rate mensili posticipate di uguale importo con trattenuta dallo stipendio per 12 volte l'anno. Gli interessati potranno chiedere termini più brevi per la restituzione del prestito ed estinguerlo, anche, in qualsiasi momento.

Durante l'ammortamento, ma non prima di due anni dalla precedente concessione (salvo casi di comprovata necessità di sostituzione), potrà essere concesso - alle condizioni di cui sopra - un nuovo prestito, ma la misura di tale nuovo prestito non potrà superare la differenza tra l'importo massimo concedibile e il residuo debito.

## **Art.7) Vettura aziendale per servizio**

Al personale a cui è stata assegnata l'autovettura aziendale di cui all'oggetto, verrà consentito - su sua richiesta - l'utilizzo promiscuo della stessa per tutta la durata dell'assegnazione nel rispetto e alle condizioni della normativa - anche aziendale - vigente.

## **Art.8) Fondi spese**

Al personale con funzioni esterne viene concesso dalle compagnie un anticipo in conto spese per una somma pari a due volte la media mensile delle spese effettivamente sostenute desunta dalle specifiche di spese relative ai dodici mesi precedenti la data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Nel caso di nuovo incarico o di nuova assunzione per funzioni esterne, tale anticipo sarà pari a due mensilità della spesa mensile prevedibile per il primo anno di attività.

### LETTERA DELL'AZIENDA ALLE RSA

Resta inteso che la Compagnia si impegna a sottoscrivere una polizza Kasko di cui all'all.1 della sez.B del presente TU CIA, per la copertura dei danni che dovessero derivare all'autovettura di proprietà dei dipendenti durante l'utilizzo della stessa per esclusive ed effettive ragioni di servizio.

## **ALLEGATO 1 al presente CAP.14: estratto degli artt. 4 e 4 bis del Testo Unico CIA 26 giugno 2018 – capitolo 14**

*art.4*

*Al personale con mansioni esterne che usa la propria autovettura per servizio vengono riconosciuti - per ogni chilometro effettivamente percorso - i rimborsi spese chilometrici secondo la regolamentazione seguente, a decorrere 1.1.2018:*

*0,4190 per percorrenze sino a 10.000 chilometri annui  
0,2977 per percorrenze da 10.001 a 20.000 chilometri annui  
0,2908 per percorrenze da 20.001 a 30.000 chilometri annui  
0,3074 per percorrenze oltre 30.000 chilometri annui*

*Prossimo adeguamento: dal 1.1.2019 (sulla base delle Tabelle ACI pubblicate a marzo/aprile del 2019) e successivamente con cadenza annuale*

*Detti rimborsi sono calcolati con riferimento:*

- a) *alla tabella dell'Automobile Club d'Italia, valori nazionali;*
- b) *alla autovettura Alfa Romeo Giulietta 1.2 T 120 CV Euro 6*
- c) *al valore complessivo dell'indennità chilometrica di 15.000 chilometri di percorrenza annua pari a € 0,529765;*
- d) *ai rapporti percentuali del valore complessivo di cui sub c) così stabiliti:*

<i>79,09%</i>	<i>sino a 10.000 km annui;</i>
<i>56,19%</i>	<i>da 10.001 a 20.000 km annui;</i>
<i>54,89%</i>	<i>da 20.001 a 30.000 km annui;</i>
<i>58,03%</i>	<i>oltre 30.000 km annui;</i>

*Tali rimborsi chilometrici vengono corrisposti a copertura di ogni spesa ricorrente o casuale effettivamente sostenuta in connessione all'uso dell'autovettura per lavoro, fatta eccezione per il pedaggio autostradale che verrà rimborsato esclusivamente a presentazione dei relativi documenti di spesa.*

*Ai fini dei predetti rimborsi chilometrici, il luogo di inizio delle trasferte dei lavoratori con mansioni esterne che utilizzano la propria autovettura per servizio e, comunque, di tutti i lavoratori che vengano autorizzati dall'azienda ad utilizzare la propria autovettura per servizio, si intende stabilito nella sede abituale di lavoro.*

*Peraltro, ai lavoratori di cui al comma precedente che avessero la propria residenza abitativa in località diversa dalla sede abituale di lavoro e che iniziassero la trasferta dalla residenza abitativa, verrà riconosciuto un rimborso chilometrico pari alla minore tra le seguenti due distanze:*

- *residenza abitativa/località di trasferta oggetto della missione di lavoro;*
- *sede abituale di lavoro/località di trasferta oggetto della missione di lavoro.*

*Art. 4 bis)*

*Fermo il resto, a far data dal 1 gennaio 2019, compatibilmente con la fattibilità operativa, i rimborsi delle spese chilometriche fino a 20.000 chilometri annui saranno calcolati con riferimento:*

- a) *alla tabella dell'Automobile Club d'Italia, valori nazionali;*
- b) *alla autovettura con cui è stata effettuata la trasferta di proprietà del dipendente o del coniuge ovvero del convivente more uxorio o del partner di unione civile;*
- c) *al valore complessivo dell'indennità chilometrica di 20.000 chilometri di percorrenza annua;*

*Nel caso in cui l'importo dell'indennità chilometrica così calcolata fosse inferiore a quanto conseguente all'applicazione della previsione del precedente art.4), il rimborso continuerà ad essere effettuato utilizzando tale valore.*

*Viceversa, In ogni caso, l'effettiva indennità non potrà risultare superiore al valore calcolato secondo quanto previsto dal precedente art.4) maggiorato del 10%.*

*Le modalità di aggiornamento dei parametri previsti all'art.4) rimangono invariati anche per gli anni successivi. Inoltre l'importo dell'indennità sarà comprensivo anche del premio di € 0,01291 (comprensivo di tassa) per chilometro percorso relativo alla polizza Kasko di cui all'all.1 della sez.C del presente TU CIA,*

*Il Prossimo adeguamento è previsto dal 1.1.2019 (sulla base delle Tabelle ACI pubblicate a marzo/aprile del 2019) e successivamente con cadenza annuale*

*Nel caso infine di personale che usa la propria autovettura per servizio oltre i 20.000 chilometri annui, vengono riconosciuti - per ogni chilometro effettivamente percorso oltre tale importo - i rimborsi spese chilometrici secondo la regolamentazione prevista dal precedente art.4) e successivi aggiornamenti annui*

## **CAP. 15) TRATTAMENTO DI TRASFERTA PER INTERNI**

Al personale con funzioni interne - intendendosi per tale quello normalmente operante presso gli uffici direzionali - che inviato in missione beneficia esclusivamente del trattamento di rimborso a piè di lista, verrà corrisposta, anche a titolo di rimborso forfettario per le piccole spese non documentabili, una indennità di € 14,00 lordi per ciascuna giornata di missione.

Qualora la partenza per la missione avvenisse prima delle ore 7 di mattina e il rientro avvenisse dopo le ore 22, l'indennità di cui sopra per il primo e/o l'ultimo giorno di missione verrà elevata a € 28,00.

Tra la fine di una missione e l'inizio della successiva attività lavorativa sarà osservato un intervallo di almeno 10 ore.

**CAP. 16) ALLIANZ DIRECT**

Il presente capitolo contiene la disciplina di contrattazione integrativa aziendale riguardante il personale operante presso il Call center Allianz Direct come di seguito riportata.

**Art.1) Copertura del servizio**

L'attività di norma sarà svolta giornalmente nella fascia oraria compresa tra le 8 e le 22 dal lunedì al venerdì e tra le 8 e le 20.15 il sabato.

Limitatamente al mese di agosto, di norma, i turni termineranno alle 19.00 con conseguente anticipo dell'orario di inizio di attività. Peraltro, in caso di necessità operative legate all'andamento di carichi di lavoro particolarmente rilevanti, l'Azienda si riserva di ripristinare – con congruo preavviso – il precedente regime orario.

**Art.2) Schemi di orario settimanali**

- A) Una prestazione settimanale di 37 ore complessive, sviluppata su 5 giorni, con la seguente distribuzione:
- a) per quattro giornate 8 ore di prestazione lavorativa giornaliera e un'ora di intervallo: dalle 9 alle 18 oppure dalle 8.20 alle 17.20
  - b) per una giornata 5 ore di prestazione lavorativa: dalle 9 alle 14, oppure dalle 14 alle 19, oppure dalle 14.20 alle 19.20;
- B) Una prestazione settimanale di 37 ore complessive distribuite su 6 giorni, pari a 6 ore e 10 minuti e comprensive di 20 minuti di pausa per ogni giornata. Tale pausa sarà ridotta a 10 minuti qualora la prestazione lavorativa effettiva non superi le 3 ore (ad eccezione delle assenze relative ad assemblee nonché a permessi sindacali).  
Le fasce settimanali saranno le seguenti:
- a: 8,20/14.30
  - b: 14.05/20.15
  - c: 15.50/22; il sabato dalle 14.05 alle 20.15
- C) 1) PART-TIME 30 ORE  
Alternativamente:
- o su 5 giorni: 30 ore settimanali, dal lunedì al sabato, con prestazione giornaliera pari a 6 ore e una giornata intera di sospensione della prestazione fissata tra il lunedì ed il sabato, secondo le seguenti fasce settimanali:
    - a: 8.20/14.20
    - b: 14.15/20.15
    - c: 16/22; il sabato dalle 14.15 alle 20.15
 In caso di coincidenza della predetta giornata di sospensione della prestazione con giornate festive o semifestive – di cui all'art. 30 vigente CCNL – eventualmente cadenti tra il lunedì e il venerdì, sarà applicata la disciplina del velo di copertura contenuta nel successivo art.6).
  - o su 6 giorni: 30 ore settimanali, dal lunedì al sabato, con prestazione giornaliera pari a 5 ore, secondo le seguenti fasce settimanali:
    - a: 8.20/13.20
    - b: 10.20/15.20
    - c: 15.15/20.15
    - d: 17/22; il sabato dalle 15.15 alle 20.15
- 2) PART TIME 20 ORE  
 su 5 giorni: 20 ore settimanali, dal lunedì al sabato, con prestazione giornaliera pari a 4 ore e una giornata intera di sospensione della prestazione fissata tra il lunedì ed il sabato, secondo le seguenti fasce settimanali:
- a: 8.20 / 12.20
  - b: 12.20 / 16.20
  - c: 16.15 / 20.15
- In caso di coincidenza della predetta giornata di sospensione della prestazione con giornate festive o semifestive – di cui all'art. 30 vigente CCNL – eventualmente cadenti tra il lunedì e il venerdì, sarà applicata la disciplina del velo di copertura contenuta nel successivo art.6).

Viene inoltre precisato che, ferma la necessità di garantire il servizio, nell'ambito degli attuali schemi di orario, ogni dipendente potrà essere chiamato ad effettuare la prestazione lavorativa nella giornata di sabato nella misura massima – come media annuale - di una ogni quattro.

**Nota a verbale n. 1**

In caso di svolgimento di turni di lavoro su attrezzatura munita di videoterminale, con riferimento a quanto stabilito dall'art. 175 del Dlgs. 81/2008, L'Impresa si impegna a prevedere una pausa non lavorativa di quindici minuti da effettuarsi, di norma, ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale,

confermando altresì che nell'ambito dello schema di orario sub lett. B), una pausa non lavorativa avverrà mediante fruizione della prevista pausa di 20 minuti.

Inoltre, con riferimento alla fruizione della pausa di cui allo schema di orario sub lett.B) e a fronte di particolari situazioni derivanti dall'applicazione di taluni istituti legali e contrattuali (sospensione dell'attività in occasione di semifestività, ecc.), i dipendenti che praticano tale schema garantiranno la predetta copertura.

Con particolare riferimento alla indizione di assemblee ex lege 300/1970 le OO.SS. si impegnano ad effettuarle con modalità tali da garantire la continuità del servizio.

L'impresa, nel caso in cui si renda necessario l'introduzione di uno nuovo specifico orario - sempre all'interno degli attuali schemi - provvederà, prima di adottare le decisioni del caso, ad avviare un confronto con le RSA le quali, anche al fine di giungere ad un'eventuale intesa, potranno in tale occasione fare osservazioni e dare suggerimenti in materia.

Relativamente all'impiego di personale, anche di nuova assunzione, con rapporto di lavoro part - time orizzontale e/o verticale, l'Impresa conferma la rispondenza di tali contratti alla vigente normativa legale (Dlgs. 25.2.2000, n. 61 e Dlgs. 26.2.2001, n.100 e seguenti).

#### Nota a verbale n. 2

L'azienda, inoltre, consentirà a ciascun operatore che ne facesse richiesta la possibilità di effettuare cambi turno giornalieri - fino ad un massimo di dieci al mese - soltanto previa garanzia della sostituzione.

Analogamente - sempre al fine di garantire l'effettività e continuità del servizio - l'utilizzo dei permessi in conto monteore di cui al successivo punto 5), 2° comma potrà avvenire, previa preventiva comunicazione, per non più del 50% del personale previsto in servizio nella giornata per la quale viene avanzata la specifica richiesta; eventuali richieste aggiuntive potranno essere soddisfatte previa apposita autorizzazione.

#### Nota a verbale n.3

Nell'assegnare i turni settimanali l'Impresa si impegna a preferire, laddove non comprometta l'efficacia operativa del servizio, l'assegnazione di turni che prevedano l'attività svolta su 5 giorni lavorativi settimanali, anziché su 6.

#### Nota a verbale n. 4

Vengono soppressi e pertanto non sono più disponibili i seguenti turni:

- turno A3 pari a 30 ore settimanali dalle 10.20 alle 15.20
- turno M4 pari a 30 ore settimanali dalle 10.30 alle 16.30
- turno P1 pari a 30 ore settimanali dalle 12.00 alle 18.00
- turno P2 pari a 30 ore settimanali dalle 12.30 alle 18.30
- turno X pari a 20 ore settimanali dalle 12.20 alle 16.20
- turno O pari a 20 ore settimanali dalle 13.30 alle 17.30

### **Art. 3) Indennità di turno**

Al personale soggetto alla predetta disciplina di orario a turni, viene riconosciuto un assegno annuo lordo pari a € 902,00 a titolo di indennità di turno.

In caso di passaggio a mansioni per il cui svolgimento non fosse applicabile tale disciplina di orario a turni il predetto assegno annuo lordo cesserà con contestuale riconoscimento di un importo annuo lordo sempre di € 902,00 a titolo di assegno assorbibile.

Tale assegno sarà assorbibile in caso di passaggio ad area professionale e/o livello retributivo superiore ovvero in caso di nuovo rientro in attività che comportino l'applicazione della predetta disciplina di orario a turni con conseguente ripristino dell'assegno annuo lordo di € 902,00 di cui al primo comma del presente articolo.

#### Nota a verbale n.1

Dalla mensilità successiva alla data di sottoscrizione del presente T.U., ai dipendenti assunti prima del 1° gennaio 2000 e in servizio alla data del 1° giugno 2000 - già destinatari della norma prevista al punto 3 ("Assegni"), Allegato 2 del CIA RAS 2005 - viene altresì riconosciuto, in aggiunta alla predetta indennità di turno, un importo pari a euro 671,39 a titolo di assegno annuo ad personam, non assorbibile e non rivalutabile ex art. 184 del vigente CCNL.

Conseguentemente per tali dipendenti, con la medesima decorrenza, cesserà in via definitiva l'erogazione dell'attuale assegno di euro 1.401,39.

#### Nota a verbale n.2

Tutti gli importi precedentemente indicati vengono riproporzionati in caso di svolgimento della prestazione a part-time.

#### Dichiarazione delle Parti

le Parti sottoscritte si danno atto che il riconoscimento della predetta indennità di turno - essendo strettamente connessa all'effettuazione di prestazioni lavorative assoggettate alla disciplina di orario a turni secondo gli schemi

e le fasce sopraindicati – adempie alla previsione di una “maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto” di cui all’art.3, comma 8 del D.lgs. 25.02.2000 n.61.

#### **Art.4) Indennità aggiuntiva per la fascia oraria dalle 21 alle 22**

Qualora sia praticato il turno fino alle 22 al lavoratore interessato sarà riconosciuta, per l’ora dalle 21 alle 22, oltre alla normale retribuzione, un’indennità aggiuntiva pari al 20 per cento della paga oraria così come calcolata dal vigente CCNL.

#### **Art.5) Permessi**

Ai lavoratori operanti con gli schemi di orario e i turni di cui sopra verranno riconosciute due ore di permesso retribuito all'anno che saranno utilizzate a copertura di eventuali ritardi nell'inizio dell'attività lavorativa, non superiori a 15 minuti ciascuno.

I medesimi lavoratori potranno fruire del monte ore annuo di cui al CAP. 6 n. 2), lett. a), 2° alinea (“Personale non soggetto ad orario flessibile: 16 ore”) del T.U. vigente CIA - da riproporzionarsi in caso di svolgimento della prestazione a part-time – previa preventiva comunicazione.

Inoltre, quattro ore di quest’ultimo monteore potranno essere aggiunte all’istituto di cui al primo comma del presente punto 5) - per un totale di 6 ore di permesso retribuito all’anno - al fine di coprire eventuali ritardi nell’inizio dell’attività lavorativa, non superiori a 15 minuti ciascuno.

Il sopracitato monteore potrà essere volta a volta attinto per quote di 1 ora; in caso di mancata o parziale fruizione di tali quote la rimanenza continuerà a poter essere goduta a titolo di permesso così come disciplinato dal 2° comma del presente articolo.

#### **Art. 6) Velo di copertura**

a) In ragione della specificità operativa tipica di una Compagnia telefonica qual’è Allianz Direct si renderà necessario il prolungamento di alcuni servizi back-office essenziali all’operatività delle attività front-office di Call-Centre.

In tal senso sarà garantito un “velo di copertura” nelle fasce di orario coincidenti con le attività front-office (particolarmente il venerdì pomeriggio ed il sabato mattina) per le attività e secondo le quantità indicate nella lettera allegata al presente accordo; le indicazioni in essa contenute - in ogni caso - non sono da intendersi tassative e possono comunque subire ulteriori variazioni in relazione ad eventuali specifiche necessità.

Laddove fosse richiesta tale disponibilità, comunque a rotazione fra gli operatori degli specifici servizi, le ore lavorate in “velo di copertura” saranno corrispondentemente recuperate di norma la settimana successiva previo accordo con il Responsabile del Servizio.

b) Analogamente, nelle attività sia di back-office che di front-office - siano esse svolte full-time ovvero part-time - a coloro che fossero chiamati a garantire il velo di copertura nelle giornate, con esclusione dell’eventuale loro coincidenza con la domenica, del 14 e 16 agosto (giorno successivo all’Assunzione della B.V.), del 7 dicembre (Patrono della città di Milano), del Venerdì di Pasqua e - tenuto comunque conto di quanto previsto dal CAP. 6, n. 3), punto A. (“Sospensione dell’attività lavorativa”) del vigente CIA - nella parte festiva dei giorni indicati come semifestivi dal vigente CCNL., sarà concesso un riposo compensativo in misura corrispondente all’attività prestata da fruirsi, di norma la settimana successiva, previo accordo con il Responsabile del Servizio.

Peraltro, in sostituzione del riposo compensativo, viene data la facoltà su richiesta del dipendente, di retribuire le ore lavorate in “velo di copertura”.

#### Nota a verbale

Le parti si danno atto che, in situazioni diverse dalle precedenti perché caratterizzate dallo svolgimento, per periodi anche prolungati, di attività a forte connotazione commerciale e promozionale (es. MOTOR SHOW, FIERE, SUPERMERCATI, etc.) l’eventuale coincidenza anche parziale con le altre giornate festive o semifestive - ferme le vigenti prerogative contrattuali - sarà oggetto di accordo per l’individuazione delle soluzioni ritenute più idonee.

#### **Art. 7) Trattamento economico**

a) Fermo il trattamento economico previsto dal vigente CCNL, al personale appartenente alla Parte Terza del vigente CCNL - compresi i coordinatori di team di addetti - il premio di risultato variabile (ex PAP variabile) di cui al Cap. 13), Art. 2 - ferme restando le altre disposizioni del medesimo articolo sub lettere A., B., e C., primo paragrafo, e ferme le previsioni di cui all’Allegato 12 - sarà per il 2025, 2026 e 2027 un importo monetario pari a 1.580 euro lordi, da riproporzionarsi in caso di svolgimento della prestazione a tempo parziale.



#### Nota a verbale

L'importo di cui alla presente voce a) sarà computabile esclusivamente ai fini del TFR e verrà corrisposto con lo stipendio del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento al personale in servizio nel mese di effettiva erogazione.

Tale importo spetterà in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di riferimento, considerando come mese intero l'eventuale frazione.

- a) Al personale appartenente alla Parte Terza sezione seconda (venditori) sarà inoltre riconosciuto un compenso provvigionale sui premi netti di nuova acquisizione attraverso il canale telefonico individualmente conseguiti, da liquidarsi entro 60 giorni;  
Entro il 28 febbraio di ogni anno l'Azienda comunicherà in apposito incontro alle RSA l'andamento delle provvigioni relative all'anno precedente proponendo eventuali novità o variazioni. In tale occasione le R.S.A. potranno a loro volta fare osservazioni e suggerimenti in materia. Tale confronto che potrà essere finalizzato alla sottoscrizione di un apposito accordo si esaurirà in ogni caso trascorsi dieci giorni dal suo inizio. Nel caso in cui trascorsi i predetti dieci giorni non fosse intervenuto il citato accordo, l'Azienda provvederà a comunicare alle R.S.A. e a rendere operativi i compensi provvigionali e le relative modalità di conteggio da essa stessa decisi.
- b) Dal 2024 a tutto il personale appartenente alla Parte Terza sarà riconosciuto un importo unico a titolo di Elemento Terza Parte Allianz Direct pari a 670 euro lordi annui. Tale importo verrà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato e in caso di svolgimento della prestazione a tempo parziale. Esso verrà erogato in un'unica soluzione nella mensilità di settembre 2024.  
A partire dal 2025 tale importo verrà riconosciuto in 14 mensilità

#### **Art. 8) Mobilità professionale**

Nell'ambito dei processi di migliore programmazione delle necessità organizzative di Allianz Direct e di valorizzazione delle risorse umane, le Parti confermano l'esigenza di favorire la mobilità professionale.

A tale scopo l'Impresa si attiverà per favorirla nei confronti in particolare dei lavoratori aventi maggiore anzianità di servizio nelle mansioni di operatore telefonico anche mediante corsi di formazione.

#### **Art.9) Turni fissi**

Con riferimento a quanto già oggetto della Lettera alle R.S.A. allegata all'accordo 28 ottobre 2009 di addenda al CIA 14 ottobre 2009 e di séguito riportata nel presente T.U., Allianz Direct conferma la propria disponibilità ad introdurre – a partire dal 1° ottobre 2013 – soluzioni di orario a turni aventi schema fisso concordate con i diretti interessati.

Tali soluzioni – di entità di norma non inferiori a tre mesi - avranno inizialmente carattere di sperimentaltà, ferma restando la possibilità di un ritorno a turni variabili laddove gli esiti dell'esperimento non risultassero coerenti con i risultati organizzativi e di business attesi.

#### **Norma transitoria - Una tantum 2024**

Ai dipendenti appartenenti alla Parte Terza e che risultino in servizio al momento della sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Aziendale, verrà erogato nel mese di marzo 2024 - sempreché risultino altresì in servizio al momento dell'effettiva erogazione - in via straordinaria un importo unico lordo una tantum di 1.200 euro. Tale importo verrà riconosciuto in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato nel 2023 e sarà computabile esclusivamente ai fini del TFR. Alternativamente, coloro che siano già iscritti alla forma pensionistica complementare prevista in azienda, potranno optare, in luogo del predetto importo monetario, per il riconoscimento di un versamento integrativo aziendale pari a 1.450 euro lordi, da versare al Fondo pensione a cui ciascun dipendente è iscritto

Lettera alle R.S.A. allegata all'accordo 28 ottobre 2009 di addenda al CIA 14 ottobre 2009

Milano, 28 ottobre 2009

Spett.li RSA  
FISAC/Cgil  
FIBA/Cisl  
FNA  
SNFIA  
UILCA

Oggetto: Rinnovo della contrattazione integrativa aziendale – CIA Allianz 14.10.2009 – Capitolo Call Center Genialloyd

Con riferimento alla discussione con Voi intervenuta in occasione della sottoscrizione del Capitolo Call Center Genialloyd avvenuta in data odierna, Vi confermiamo quanto segue.

Laddove praticabile e in coerenza con la programmazione delle attività aziendali, in relazione alle molteplici tipologie di esigenze manifestate dai dipendenti interessati, l'azienda proseguirà nella costante ricerca di soluzioni di attribuzioni di orario che possono prevedere, se necessario, anche periodi senza turnazioni variabili perché appunto più rispondenti alle specifiche richieste.

Queste ultime saranno valutate – come già oggi – sulla base di esigenze prevalentemente legate alle necessità personali/familiari o a motivi di studio ovvero a difficoltà nell'utilizzo dei trasporti per raggiungere la sede di lavoro.

Inoltre resta altresì confermato che in sede di sviluppo di nuove iniziative o progetti di business che possono comportare modifiche all'organizzazione del lavoro, l'azienda terrà conto - per quanto possibile - dell'esigenza di introdurre tipologie di turni come sopra indicati prevedendo in tal senso appositi momenti di confronto con i vostri rappresentanti.

Infine l'azienda – in sede di programmazione mensile - cercherà di favorire l'attribuzione di turnistiche settimanali il più possibile omogenee.

Allianz S.p.A.  
Genialloyd S.p.A.

*Allegato 1 all'accordo del 28 ottobre 2009 di addenda al CIA 14 ottobre 2009: accordo "pokemon"*

Premessa:

- tale accordo continuerà ad essere applicato compatibilmente ed in conformità a quanto previsto in materia dal CCNL vigente del 22.2.2017 e dal TU CIA 26.6.2018
- nel riportare in allegato l'accordo in oggetto, le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare la possibilità di introdurre modifiche ai contenuti presenti nel testo di tale verbale.

## **VERBALE DI ACCORDO**

*Premesso:*

- che le prospettive di sviluppo delle attività di Genialloyd – leader in un mercato della vendita diretta con tassi di crescita tendenziali ancora positivi ma caratterizzati da una inevitabile contrazione delle quote di nuovo portafoglio – necessitano un ripensamento del modello organizzativo riguardante in particolare l'operatività degli addetti ai call center nuovi clienti.
- che – nell'ottica condivisa di favorire lo sviluppo delle attività di promozione e vendita in ogni occasione di contatto - risulta indispensabile esplorare con iniziative anche sperimentali nuove opportunità commerciali per tutte le tipologie di canale, rispetto alle quali l'evoluzione della figura dell'addetto al call center nuovi clienti anche verso attività ausiliarie alla vendita rappresenta un passaggio importante e consente di mantenere un vantaggio competitivo solido e avanzato;
- che le Parti sottoscritte hanno inteso approfondire nel merito e nelle modalità le conseguenti problematiche riguardanti lo svolgimento delle attività da parte del personale addetto al citato call center cogliendo le opportunità di confronto previste dalla Disciplina Speciale – Parte Terza – artt. 165 e seguenti del CCNL rinnovato il 17 settembre 2007;

*tra le parti sottoscritte si conviene quanto segue.*

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo.
- 2.a A partire dal 1° maggio 2008, in via sperimentale, agli operatori addetti al call center nuovi clienti - che volontariamente si rendessero disponibili e sui cui nominativi l'azienda fosse concorde – potrà essere richiesta, con un preavviso non inferiore ad una settimana, l'adibizione a giorni e/o ad ore ad attività ausiliarie alla vendita come previste dalla Disciplina Speciale – Parte Terza – artt. 165 e seguenti del CCNL del 17 settembre 2007;
- 2.b Per i giorni (e in proporzione per le ore) lavorati secondo la previsione del punto che precede sarà garantito un trattamento economico costituito dal pro quota della retribuzione di cui all'Allegato 4/B vigente CCNL nonché da un importo pari alla media giornaliera – ovvero oraria - (rapporto tra compensi provvigionali e giorni (o ore) lavorati in attività di vendita) dei compensi provvigionali effettivamente pagati nell'anno solare precedente per quanti sono i giorni (e in proporzione le ore) di adibizione a quelle attività.
- 2.c Tale secondo importo, inoltre, fino al 31 gennaio 2009 sarà maggiorato del 4%
- 2.d A tali operatori, inoltre, spetteranno le provvigioni volta a volta previste per eventuali attività di upselling realizzate in occasione dello svolgimento di tali attività ausiliarie alla vendita.
- 2.e Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30.11.2008 per una verifica congiunta circa l'andamento di quanto previsto nei punti che precedono e a confrontarsi per eventuali modifiche finalizzate alla realizzazione di un modello organizzativo che realizzi gli obiettivi di cui in premessa.
- 2.f Quanto sopra previsto ai punti 2.a, 2.b, 2.c ,2.d, e 2.e avrà scadenza il 31.01.2009 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti almeno un mese prima della scadenza.
3. Circa lo sviluppo e verifica di nuove opportunità commerciali – rispetto alle quali l'evoluzione della figura dell'addetto al call center nuovi clienti anche verso attività ausiliarie alla vendita rappresenta un passaggio importante – l'azienda utilizzerà nella scelta degli operatori call center il personale che volontariamente si rendesse disponibile e su cui l'azienda fosse concorde.
4. A partire dal 2008 quanto previsto al 1° comma della lett. a) del punto 7) dell'Allegato 2 ("Protocollo Call Center Genialloyd") del Contratto Integrativo Aziendale del 15.7.2005 viene così sostituito:

“Fermo il trattamento economico previsto dal CCNL 17.09.2007, al personale appartenente alla Parte Terza sezione prima e sezione seconda, sarà riconosciuto un importo lordo annuale sottoforma di UNA TANTUM pari a € 1.085 [\*] (da riproporzionarsi in caso di prestazione a tempo parziale) che verrà corrisposto al raggiungimento dell’obiettivo prefissato dei premi contabilizzati totali per ciascun anno di riferimento.”

Nota [\*]: ovvero altro importo eventualmente modificato in sede di rinnovo del CIA.

5. Resta ferma per quanto non modificato dal presente accordo la disciplina contrattuale prevista dal protocollo call center Genialloyd di cui all’All. 2 del vigente CIA RAS 15.7.2008.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 23 aprile 2008

Allianz S.p.A.

R.S.A.  
FISAC/Cgil  
FIBA/Cisl  
UILCA  
FNA  
SNFIA

*Allegato 2) verbale di accordo del 25 ottobre 2005: computo della media provvigionale nelle giornate sostitutive di ex-festività*

Con riferimento:

- a quanto previsto dalla vigente normativa di CCNL all'art. 177 in materia di trattamento economico del personale destinatario della disciplina speciale parte terza;
- alle possibili variabili interpretative di cui è suscettibile la predetta norma laddove applicata all'istituto delle festività abolite di cui all'allegato n. 7 del citato CCNL;

le Parti sottoscritte convengono che:

A partire dal 1° gennaio 2006, le "giornate di permesso straordinario retribuite" in sostituzione delle giornate già festive - così come individuate e regolamentate in particolare dagli artt. 1 e 3 dell'accordo sulle festività abolite contenuto nel precitato Allegato n. 7 del vigente CCNL - rientreranno nella casistica delle assenze per le quali vengono riconosciuti permessi retribuiti con conseguente computo anche della media provvigionale come calcolata nelle ipotesi di assenza per ferie o malattia.

Letto confermato e sottoscritto.

Milano, 25 ottobre 2005

GENIALLOYD S.p.a.

RSA  
Fisac/Cgil  
Fiba/Cisl  
Uilca/Uil  
FNA  
SNFIA

## **CAP. 17) COPERTURE ASSICURATIVE, ULTRATTIVITA' E OSSERVATORIO POLIZZE**

### **1) Coperture assicurative**

Sarà fatta gestione autonoma e riservata delle seguenti polizze:

- A. Cumulativa infortuni
- B. Collettiva vita
- C. Rimborso Spese mediche
- D. Auto e Moto
- E. Abitazione, RC Capofamiglia, Furto e rapina
- F. Nautica
- G. Altre coperture

che risultano disciplinate come appresso specificato.

Nota a verbale n. 1

Le condizioni tutte delle polizze disciplinate in questo capitolo rappresentano la risultante finale di tutti i rinnovi contrattuali di volta in volta intervenuti attraverso la sottoscrizione dei relativi contratti integrativi aziendali.

Nota a verbale n. 2

Laddove non diversamente precisato, per tutte le forme e tipi di garanzie le imposte sono escluse e a totale carico dell'assicurato.

Le polizze disciplinate dal presente accordo verranno emesse franche di provvigione.

**A. Assicurazione Cumulativa Infortuni**  
**(Sez.C – All. n.1 - Polizza n°55963022)**

Con la presente polizza, in ottemperanza ai vigenti C.C.N.L. e Contratto Integrativo Aziendale, si assicura contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali il personale alle dipendenze delle Società a cui si applica il Contratto Integrativo Aziendale del 14 ottobre 2009 che abbia dichiarato di aderire all'assicurazione stessa e che abbia superato il periodo di prova contrattuale:

I massimali sono determinati in funzione di una retribuzione convenzionale di riferimento così fissata:

- Personale inquadrato dal 1' al 6' livello: Euro 29.000
- Personale inquadrato al 7' livello: Euro 36.000

L'assicurazione è prestata, rispetto a ciascuna persona, nei termini che seguono:

a) Personale amministrativo con funzioni interne:

- in caso di morte per una somma corrispondente a 5 volte la retribuzione convenzionale di riferimento
  - Euro 145.000 per il personale inquadrato dal 1' al 6' livello;
  - Euro 180.000 per il personale inquadrato al 7' livello/funziionario;
- per il caso di invalidità permanente per una somma corrispondente a 6 volte la retribuzione convenzionale di riferimento
  - Euro 174.000 per il personale inquadrato dal 1' al 6' livello;
  - Euro 216.000 per il personale inquadrato al 7' livello/funziionario;

b) Personale amministrativo con funzioni esterne:

- in caso di morte per una somma corrispondente a 7 volte la retribuzione convenzionale di riferimento
  - Euro 203.000 per il personale inquadrato dal 1' al 6' livello;
  - Euro 252.000 per il personale inquadrato al 7' livello/funziionario;
- per il caso di invalidità permanente per una somma corrispondente a 8 volte la retribuzione convenzionale di riferimento
  - Euro 232.000 per il personale inquadrato dal 1' al 6' livello ;
  - Euro 288.000 per il personale inquadrato al 7' livello/funziionario;

Le indennità previste in caso di invalidità permanente verranno corrisposte applicando una franchigia così articolata:

%INV	%DA LIQUIDARE
1	0
2	0
3	0
4	0
da 5 a 44	percentuale effettiva
da 45 a 99	100

**CONDIZIONI PARTICOLARI**

L'assicurazione vale per gli infortuni che l'assicurato subisca:

- a) nell'esercizio delle attività professionali;
- b) nello svolgimento di ogni altra attività esercitata non professionalmente purché inerente alla vita comune e di relazione, al disbrigo delle occupazioni familiari e domestiche, ai passatempi ed alle comuni manifestazioni della vita di ogni giorno nonché alla pratica di hobbies anche se a carattere continuativo;
- c) durante il servizio militare in tempo di pace in seguito a richiamo per ordinarie esercitazioni; durante il servizio di leva o il servizio sostitutivo di questo, in tempo di pace, limitatamente ai rischi non connessi con lo svolgimento del servizio stesso.

L'assicurazione è invece sospesa durante l'arruolamento volontario, il richiamo per mobilitazione o per motivi di carattere eccezionale e riprende vigore non appena cessate le anzidette cause di sospensione.

#### Art. 1 - Definizioni di infortunio

Sono considerati infortuni gli eventi dovuti a causa fortuita, violenta ed esterna, che producano lesioni corporali obiettivamente constatabili, le quali abbiano per conseguenza la morte od una invalidità permanente.

#### Art. 2 - Rischi compresi

Sono compresi in garanzia:

- a) gli infortuni derivanti dall'uso di tutti i mezzi di locomozione pubblici e privati e dalla guida di quelli privati anche se presi a noleggio, purché l'assicurato sia abilitato a norma delle disposizioni in vigore;
- b) i rischi derivanti dall'esercizio di qualsiasi sport, fatte salve le limitazioni previste dal successivo art. 3 a);
- c) gli infortuni che l'assicurato subisca durante i viaggi aerei effettuati in qualità di passeggero di velivoli ed elicotteri in servizio pubblico di linee aeree regolari, compresi i voli "charter" e straordinari compiuti su aeromobili eserciti da società di traffico aereo regolare con le modalità dell'art. 3.3 delle condizioni generali di assicurazione;
- d) gli infortuni derivanti da colpi di sole, di calore e di freddo nonché gli effetti della prolungata esposizione al caldo ed al freddo cui l'assicurato non si sia potuto sottrarre a causa di infortunio indennizzabile a termini di polizza;
- e) l'annegamento;
- f) le lesioni causate da influenze termiche ed atmosferiche compresa l'azione del fulmine, la folgorazione, la grandine e le tempeste di vento;
- g) gli infortuni sofferti in conseguenza di malore o stato di incoscienza (comprese vertigini e sonnolenza) eccettuati i casi previsti al successivo art. 3 c);
- h) gli infortuni subiti in conseguenza di imperizia, imprudenza o negligenza anche gravi;
- i) l'asfissia, il soffocamento e l'avvelenamento per subitanea fuga di gas e vapori;
- l) le conseguenze della ingestione di sostanze corrosive e velenose dovute a causa fortuita ed involontaria, eccettuati i casi previsti al successivo art. 3 c);
- m) le lesioni causate da improvviso contatto con sostanze corrosive;
- n) le lesioni causate da infezioni acute obiettivamente accertate che derivino direttamente da morsi di animali o da punture di insetti, con esclusione della malaria o di qualsiasi altra malattia;
- o) gli infortuni conseguenti ad atti compiuti dall'assicurato per dovere di solidarietà umana o per legittima difesa nonché quelli sofferti dallo stesso - sempreché involontariamente coinvolto - in occasione di tumulti popolari, di aggressioni o di atti violenti, anche se dovuti a movente politico, sociale o sindacale;
- p) le lesioni muscolari e tendinee determinate da sforzi, le ernie in genere da sforzo;  
  
Per le ernie addominali resta inteso che:  
- nel caso in cui l'ernia, anche se bilaterale, non risulti operabile secondo parere medico, verrà corrisposta una indennità a titolo di invalidità permanente non superiore al 10% della somma assicurata per il caso di invalidità permanente totale;  
- qualora insorga contestazione circa la natura e la operabilità dell'ernia, la decisione è rimessa al collegio medico;
- q) l'avvelenamento del sangue e le infezioni sempreché il germe infettivo si sia introdotto nell'organismo attraverso una lesione esterna traumatica contemporaneamente al verificarsi della lesione stessa, oppure in conseguenza di prelievo del sangue (anche per donatori);
- r) gli infortuni derivanti da movimenti tellurici, inondazioni, maremoto ed eruzioni vulcaniche, col massimo di esposizione a carico della società di Euro 1.032.913,80;
- s) gli infortuni subiti dall'assicurato in stato di ubriachezza, esclusi comunque quelli conseguenti alla guida di mezzi di locomozione;



gli infortuni derivanti da stato di guerra (dichiarata o non dichiarata) per il periodo massimo di 14 gg. dall'inizio delle ostilità, se ed in quanto l'assicurato risulti sorpreso dallo scoppio degli eventi bellici mentre si trova all'estero in un paese sino ad allora in pace.

Detta assicurazione è estesa, in conformità alle prestazioni di polizza, ai rischi di volo.

Sono comunque esclusi dalla garanzia gli infortuni derivanti dalla predetta causa che colpiscono l'assicurato nel territorio della Repubblica Italiana, della Città del Vaticano e della Repubblica di San Marino;

- t) gli infortuni occorsi durante l'uso e la guida di automezzi adibiti a uso promiscuo.
- u) gli infortuni subiti a causa di tumulti popolari, atti di terrorismo, aggressioni o atti violenti aventi movente politico, sociale o sindacale, purché non siano conseguenza di contaminazione nucleare, biologica e/o chimica e a condizione che l'Assicurato non vi abbia partecipato in modo volontario

#### Art. 3 - Rischi esclusi

Dalla garanzia sono invece esclusi:

- a) - gli infortuni derivanti da sport aerei in genere nonché dalla partecipazione a corse o gare motociclistiche ed ai relativi allenamenti e prove (salvo si tratti di gare di regolarità pura patrocinate dall'A.C.I. o dalla F.M.I.);  
- gli infortuni subiti in occasione della pratica del karatè, dell'alpinismo con scalate di rocce fino al 3° grado effettuato isolatamente, nonché l'alpinismo di grado superiore al 3°, comunque effettuato;  
- gli infortuni subiti in occasione di sport esercitati a titolo professionale;
- b) gli infortuni derivanti dall'uso e/o guida di mezzi subacquei ed aerei, salvo - per questi ultimi - quanto previsto dal precedente art. 2 c);
- c) gli infortuni conseguenti ad abuso di psicofarmaci ed all'uso non terapeutico di sostanze stupefacenti o di allucinogeni;
- d) gli infortuni che siano la conseguenza di proprie azioni delittuose e di partecipazione ad imprese temerarie;
- e) gli infortuni derivanti da guerra, salvo quanto previsto dal precedente art. 2 s), insurrezioni nonché quelli che siano conseguenza diretta od indiretta di trasmutazioni del nucleo dell'atomo, come pure di radiazioni provocate dall'accelerazione artificiale di particelle atomiche;
- f) le ernie, anche se discali, da qualunque causa determinate, salvo quanto previsto dal precedente art. 2 p);
- g) gli avvelenamenti e le infezioni che non abbiano per causa diretta ed esclusiva una lesione ai sensi dell'art. 1 delle presenti condizioni particolari, le conseguenze di operazioni chirurgiche o di trattamenti non resi necessari da infortunio.

#### Art. 4 - Esonero obbligo preventivo di denuncia

I singoli assicurati, e per essi la contraente, sono esonerati dall'obbligo di denunciare le malattie od i difetti fisici di cui fossero affetti. Resta però confermato che in caso di infortunio a persone affette da infermità o da difetti fisici verranno applicate, nella liquidazione dell'indennità, le disposizioni di cui all'art. 3.8 delle condizioni generali di assicurazione.

L'assicurazione di persone che corrono rischi speciali non previsti dal contratto, avrà effetto alle condizioni da pattuirsi, soltanto dopo l'adesione scritta dalla Società.

#### Art. 5 - Danno estetico

In caso d'infortunio rientrante nella garanzia, che abbia per conseguenza sfregi o deturpazioni al viso di carattere estetico, non altrimenti indennizzabili, la Società rimborserà, fino ad un importo massimo di Euro 4.648,11 da definirsi entro 2 anni dalla guarigione clinica, le spese documentate sostenute dall'Assicurato per cure ed applicazioni effettuate allo scopo di eliminare o ridurre il danno estetico nonché per interventi di chirurgia plastica ed estetica.

#### Art. 6 - Estensione territoriale

L'assicurazione vale per il mondo intero.

#### Art. 7 - Rinuncia al diritto di surroga

La Società rinuncia a favore dell'assicurato, o dei suoi aventi diritto all'azione di rivalsa ("surroga") che potesse competergli per l'art. 1916 c.c. verso i terzi responsabili dell'infortunio.

#### Art. 8 - Riferimento alla tabella di legge

La tabella delle percentuali di indennità per il caso di invalidità permanente è quella costituente l'allegato n. 1 alle tabelle facenti parte del D.P.R. 30 Giugno 1965 n. 1124 sull'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro, restando convenuto che, in luogo dell'applicazione della franchigia "relativa" prevista dalla predetta legge, l'indennità verrà corrisposta senza alcuna franchigia.

#### Art. 9 - Mancinismo

Per le menomazioni degli arti superiori, in caso di mancinismo, le percentuali di invalidità previste per il lato destro varranno per il lato sinistro e viceversa.

#### Art. 10 - Premio

Il tasso di premio da computarsi sulle retribuzioni convenzionali di riferimento di cui alla premessa viene pattuito in ragione del:

- per il personale amministrativo con funzioni interne:  
1,80 per mille (comprensivo di imposta).
- per il personale amministrativo con funzioni esterne ed il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione:  
2,45 per mille (comprensivo di imposta).

Il pagamento del premio a carico del dipendente avviene mediante trattenuta mensile dallo stipendio.

#### Art. 11 - Regolazione del premio

Il premio di polizza viene anticipato in via provvisoria ed è regolato alla fine di ciascun periodo di assicurazione secondo le variazioni intervenute nello stesso periodo. Tenuto conto che l'Azienda presso cui opera il dipendente assicurato effettua un accantonamento mensile (in dodicesimi) del premio dovuto su base annua e che tale meccanismo può generare delle differenze rispetto al premio puntuale in caso di cessazione del dipendente successiva ad una variazione nel corso dell'annualità assicurativa (inclusione, variazione del nucleo) si dà atto che la regolazione del premio verrà effettuata sull'importo complessivo degli accantonamenti effettivamente operati dall'Azienda previa verifica della congruità degli importi accantonati rispetto ai premi puntualmente calcolati.

#### Art. 12 - Libro matricola e variazioni

I dipendenti da considerare assicurati sono quelli risultanti dall'apposito libro matricola che forma parte integrante del presente contratto. Allianz terrà tale libro aggiornato.

Ogni variazione avrà effetto dalle ore 24 del giorno in cui la società riceverà la comunicazione scritta da parte del dipendente.

#### Art. 13 - Tacita proroga e cessazione

La presente polizza è emessa con durata annuale e scadente alle ore 24 del 31 dicembre di ogni anno, e rinnovabile tacitamente di anno in anno, fermo il disposto dell'art. 2.7. delle condizioni generali di assicurazione. Le adesioni individuali potranno essere disdette dai singoli assicurati entro il 30 settembre di ogni anno a valere dal 31 dicembre dell'anno assicurativo, mediante comunicazione scritta da indirizzare a Risorse Umane - Polizze Dipendenti; l'adesione individuale cessa comunque di aver effetto, senza l'obbligo di comunicazione alcuna, in caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro, con effetto alle ore 24 dell'ultimo giorno del mese di risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente con la Società di appartenenza.

#### Art. 14 - Applicabilità condizioni generali di polizza

Per quanto non regolato dalle condizioni particolari di cui sopra, valgono le Condizioni Generali di Assicurazione.

#### Nota a Verbale

L'Azienda dichiara inoltre la propria disponibilità:

- ad inserire - in presenza dell'attuale regime normativo - la polizza nella Cassa di Assistenza del personale dipendente da Allianz SpA e da Società controllanti, controllate e collegate;
- ad introdurre per i dipendenti la garanzia invalidità permanente da malattia. Le condizioni normative saranno quelle previste per i terzi e il premio a carico del dipendente (elaborato in base alle disposizioni associative) sarà pari alla tariffa fissata dall'azienda in vigore al momento dell'emissione del contratto o del quietanzamento annuale, con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione.

**B. Assicurazione collettiva vita di gruppo**  
**(Sez. C Allegato n. 8)**

La polizza collettiva vita di gruppo è regolata dalle seguenti condizioni speciali:

1 - Soggetti assicurabili

Sono assicurati tutti i dipendenti delle Aziende destinatarie del presente T.U. aventi un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che, una volta terminato il periodo di prova, non avranno esplicitamente rinunciato alla presente copertura.

Chi avesse rinunciato alla polizza potrà successivamente aderirvi solo nel caso che contragga matrimonio o realizzi la condizione di convivenza legale "more uxorio" (in base allo stato di famiglia) o si unisca civilmente con un partner o abbia figli; in tal caso l'adesione dovrà essere manifestata entro sei mesi dal verificarsi degli eventi di cui sopra.

Eccezionalmente rispetto a quanto previsto dai capoversi precedenti i dipendenti in servizio alla data di stipula del presente Testo Unico e non ancora assicurati potranno aderire alla polizza collettiva vita a partire dal 1° aprile 2024 al 31 maggio 2024.

2 - Termine dell'assicurazione

La partecipazione alla polizza collettiva vita è obbligatoria per tutta la durata della stessa (salva l'eventualità di disdetta della polizza nei termini di cui ai precedenti punto 1) e successivo punto 6) e fintanto che perdura il rapporto di lavoro, comunque non oltre il 75° anno di età.

Tuttavia, potranno uscire dalla polizza, purché ne facciano espressa richiesta entro sei mesi dal verificarsi delle condizioni sottoindicate:

- a - gli assicurati coniugati e/o con figli, in caso di decesso del coniuge e di tutti gli ascendenti e discendenti in linea retta (anche se non a carico), nonché degli altri eventuali familiari già a carico;
- b - gli assicurati non coniugati e senza figli, in caso di decesso dei beneficiari della polizza.

3 - Prestazioni assicurative

Le somme assicurate in caso di morte o di invalidità permanente dell'assicurato sono elevate a:

- per i lavoratori fino al 6° liv.:
  - a) € **149.000** per gli assicurati con carichi di famiglia;
  - b) € **75.000** per gli assicurati senza carichi di famiglia.
- Per i lavoratori di 7° liv./funz.:
  - a) € **188.000** per gli assicurati con carichi di famiglia;
  - b) € **93.000** per gli assicurati senza carichi di famiglia.

4 - Condizioni particolari per la garanzia di invalidità

a - Definizione di invalidità

Si intende colpito da invalidità permanente l'assicurato che, per sopravvenutagli infermità o difetto fisico o mentale, comunque indipendenti dalla sua volontà ed oggettivamente accertabili, abbia ridotta in modo permanente la propria capacità di guadagno, in occupazioni confacenti alle sue attitudini, a meno di un terzo del normale tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro in essere con la Società di appartenenza.

b - Denuncia dell'invalidità e relativi accertamenti

Verificandosi l'invalidità, l'assicurato deve darne immediata comunicazione alla Società a mezzo lettera raccomandata, inviando al più presto anche il rapporto del medico curante redatto su uno speciale questionario che sarà fornito dalla Società. L'assicurato fornirà inoltre le informazioni e le prove che fossero richieste alla Società allo scopo di accertare lo stato di invalidità e di stabilire le cause agli effetti della malattia o lesione fisica che hanno prodotto tale stato; l'assicurato dovrà sottoporsi ad eventuali visite da parte dei medici della Società stessa.

c - Riconoscimento dell'invalidità

La Società - sempreché l'assicurato abbia fornito le informazioni e le prove richieste - è tenuta ad esprimersi in merito al riconoscimento dell'invalidità entro 180 gg. dalla data del timbro postale della raccomandata di cui al precedente punto b).

d - Arbitrato

Nel caso in cui la Società non riconosca l'invalidità, l'assicurato ha la facoltà di ricorrere al giudizio di un collegio arbitrale inviando alla Società una lettera raccomandata entro i 30 giorni successivi al ricevimento della comunicazione avuta dalla Società stessa.

Il collegio arbitrale sarà formato da tre medici: uno nominato dall'assicurato l'altro dalla Società ed il terzo designato di comune accordo dalle parti, oppure, in caso di mancato accordo, dal Presidente del Tribunale di Milano.

Il collegio arbitrale deciderà a maggioranza, senza formalità di procedura, con giudizio inappellabile.

Ciascuna delle parti sopporterà le spese del proprio medico e metà di quelle del terzo.

5 - Premio

Il premio è pari al 1,92 per mille delle somme assicurate, oltre le imposte.

Di conseguenza, il premio (oltre le imposte) che ciascun assicurato dovrà corrispondere, suddiviso in 12 mensilità di uguale importo, è:

- per i lavoratori fino al 6° liv.:
  - a) € 286,08 per gli assicurati con carichi di famiglia
  - b) € 144,00 per gli assicurati senza carichi di famiglia
- Per i lavoratori di 7° liv./funz.:
  - a) € 360,96 per gli assicurati con carichi di famiglia
  - b) € 178,56 per gli assicurati senza carichi di famiglia

6 - Durata della polizza

La polizza decorre dal 1° ottobre 1986 e ha durata quinquennale.

Sarà rinnovabile tacitamente per ulteriori anni cinque, a meno che non venga disdetta dalle parti sottoscritte tre mesi prima della predetta scadenza.

Nota a verbale n°1

L'assicurazione di cui sopra è attuata - a valere dal 1/1/1989 - dalla Cassa di assistenza del personale dipendente da Allianz SpA e da Società controllanti, controllate e collegate.

**C) POLIZZA RIMBORSO SPESE MEDICHE**  
**(Sez. C Allegato nn. 2, 3, Polizza n° 55963082 e 55963194)**

- 1) Soggetti assicurabili
- a) I dipendenti in servizio e assicurati alla data di stipula del presente Contratto Integrativo Aziendale del nonché i loro familiari già assicurati alla medesima data
  - b) I familiari fiscalmente a carico (anche se non conviventi)
  - c) Il coniuge non a carico purché convivente o il convivente more uxorio o il partner di unione civile purché non goda, al 1° gennaio 2024, di un reddito annuo lordo superiore ad Euro 46.000. A tale limite di reddito verrà adeguato anche quello previsto dal vigente CCNL (*allegato 5 art.3*): *"le sole prestazioni di cui al punto 1) della lettera A) dell'art.4 del presente accordo, sono estese al coniuge del funzionario anche se non a carico, purché lo stesso sia convivente, o al convivente more uxorio che non godano di un reddito annuo lordo superiore a Euro 40.394"*.
  - d) A partire dal 1 gennaio 2024 i figli conviventi non a carico che non godano di un reddito lordo annuo superiore ad euro 30.000. Detto importo verrà automaticamente adeguato a partire dal 1 gennaio 2025 sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati verificatasi nel mese di dicembre dell'anno 2024 rispetto allo stesso mese dell'anno 2023.

Al 1° gennaio 2025 gli importi dei redditi verranno automaticamente adeguati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati verificatisi nel mese di dicembre 2024 rispetto allo stesso mese dell'anno 2023; con il medesimo criterio detto importo verrà rivalutato negli anni successivi.

Agli effetti dell'applicazione di quanto sopra, si ha riguardo all'entità del reddito percepito dal familiare non a carico nell'anno precedente in cui vengono effettuati i rimborsi.

I dipendenti di nuova assunzione avranno la facoltà di aderire alla polizza rimborso spese mediche entro il termine inderogabile del periodo di prova con l'obbligo di assicurare tutti i familiari fiscalmente a carico. La relativa copertura assicurativa decorrerà dalle ore 24 del giorno di scadenza di tale termine.

La modifica del nucleo da assicurare dovrà in ogni caso essere comunicata entro centoventi giorni dal sorgere del presupposto (nascita, matrimonio, convivenza, reddito).

Sempre e solo nel mese di gennaio di ogni anno e per il 2024 fino al 29 febbraio verrà data la possibilità di aderire:

- ai dipendenti che aderissero per la prima volta; in tal caso devono essere assicurati obbligatoriamente tutti i familiari fiscalmente a carico, e con divieto di inserimento nella polizza durante l'annualità assicurativa salvo che per nascite, matrimoni, modifica del regime a carico o dello stato di convivenza
- i figli o i familiari – sempreché assicurabili - eventualmente non ancora inseriti entro l'anno precedente.

**NOTA A VERBALE n°1**

I dipendenti già destinatari del CIA ex LA, AVPV, AVPA potranno mantenere la Polizza alle condizioni in essere (vedi sezione C allegati 4-5-6-7) oppure aderire – nel mese di gennaio di ciascun anno assicurativo – alla polizza Allianz di cui sopra in sostituzione irreversibile di quella già fruita secondo la disciplina dell'ex CIA LA.

- 2) In caso di ricovero - con o senza intervento chirurgico - avvenuto in Istituto di cura pubblico o privato o di intervento chirurgico in ambulatorio per malattia od infortunio o parto cesareo e fino alla concorrenza del massimale stabilito, le prestazioni comprendono le spese:
- a) per accertamenti diagnostici (compresi gli onorari medici) effettuati anche al di fuori dell'Istituto di cura o dell'ambulatorio nei 120 giorni precedenti il ricovero o l'intervento chirurgico in ambulatorio;
  - b) per gli onorari - in caso di intervento - del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento stesso; per i diritti di sala operatoria e per il materiale di intervento, ivi compresi gli apparecchi protesici e terapeutici applicati durante l'intervento;
  - c) per l'assistenza medica, per le cure, per i trattamenti fisioterapici e rieducativi, per i medicinali e per gli esami riguardanti il periodo di ricovero e per l'acquisto di apparecchi protesici;
  - d) per le rette di degenza;
  - e) per il trasporto dell'Assicurato in ambulanza o altro mezzo sanitariamente attrezzato all'Istituto di cura o all'ambulatorio e viceversa;
- nonché per:
- f) - esami;
  - acquisto di medicinali;
  - prestazioni mediche, chirurgiche ed infermieristiche;
  - trattamenti fisioterapici e rieducativi;
  - acquisto di indumenti terapeutici;

- cure termali (escluse in ogni caso le spese di natura alberghiera);  
nei 120 giorni successivi al ricovero in Istituto di cura o all'intervento in ambulatorio.
- g) per il pernottamento dell'accompagnatore nel limite di Euro 50 al giorno per un massimo di 20 giorni;
- h) sanitarie sostenute per il neonato nei 30 giorni successivi al parto.

#### Nota a verbale

Esclusivamente per patologie di natura oncologica i termini indicati nei punti a) e f) sono estesi a 150 giorni.

L'onere per l'insieme delle prestazioni di cui ai precedenti punti e) ed f) non potrà superare il 10% (dieci per cento) del massimale stabilito.

E' previsto inoltre il rimborso - fino ad un massimo di Euro 2.000,00 per anno assicurativo e per nucleo familiare, delle spese sostenute per i seguenti interventi di chirurgia odontoiatrica:

- intervento chirurgico preprotetico (per ogni arcata) fino ad un massimo di Euro 130,00;
- biopsia fino ad un massimo di Euro 60,00;
- chirurgia implantologica per ogni elemento impiantato (protesi esclusa) fino ad un massimo di Euro 500,00.

Sono comprese in garanzia anche le spese sostenute in occasione di ricovero per parto non cesareo e rientranti tra quelle descritte in polizza, fino a Euro 2.500,00 per evento.

Le prestazioni di cui sopra vengono rimborsate entro il limite massimo di Euro 110.000 per anno assicurativo e per nucleo familiare.

In caso di "grande intervento chirurgico" il predetto massimale è elevato Euro 180.000.

Si precisa che per grandi interventi si intendono quelli della Convenzione ClinicaAmica. Per interventi non indicati nella tariffa si farà riferimento ai casi analoghi o similari per gravità di intervento.

In caso di intervento chirurgico - avvenuto in Cliniche o Istituti di cura pubblici o privati convenzionati con Clinica Amica e relativo intervento chirurgico effettuato in tale ambito da equipe con la medesima convenzione - per malattia od infortunio ed escluso il parto - le spese sostenute vengono rimborsate - senza limiti - nella misura dell'80%.

- 3) La garanzia inoltre si intende estesa alle seguenti prestazioni (con esclusione del check-up):
- a) visite mediche specialistiche, sia domiciliari che ambulatoriali;
  - b) accertamenti diagnostici;
  - c) acquisto e cambio di lenti, anche a contatto, comprese le spese per l'acquisto della montatura degli occhiali con il limite di Euro 300,00 per ciascuna montatura, semprechè sia stato certificato dal medico una modifica del visus;
  - d) acquisto di apparecchi acustici, purché sia stata certificata dal medico una modificazione del grado uditivo;
  - e) acquisto di apparecchi protesici, di scarpette ortopediche, plantari, busti correttivi e/o di sostegno, bastoni canadesi;
  - f) cure, protesi dentarie e paradentiopatie comprese le cure ortodontiche e disodontiche (ad esclusione di quelle per motivi estetici), a prescindere da difetti o malformazioni preesistenti alla stipulazione del contratto, ed in particolare le spese per l'acquisto, la manutenzione e la riparazione di apparecchi ortodontici e terapeutici;
  - g) la garanzia è estesa a tutte le terapie, anche omeopatiche, prescritte da medici e praticate da personale specializzato.
  - h) acquisto di lenti a contatto "usa e getta" con il limite di Euro 280,00 per l'intero nucleo familiare
  - i) le spese sostenute per psicoterapia, colloqui e sedute psichiatriche effettuati da medico specialista (psichiatra, neuropsichiatra o specialista in psicologia clinica) o da psicologo regolarmente iscritto all'Albo con il limite di Euro 400,00

Le prestazioni di cui sopra vengono rimborsate entro il limite massimo di

- Euro 1.746,00 se il nucleo assicurato è composto dal solo dipendente
- Euro 2.049,00 se il nucleo assicurato è composto da 2 persone
- Euro 2.353,00 se il nucleo assicurato è composto da 3 persone
- Euro 2.656,00 se il nucleo assicurato è composto da 4 persone
- Euro 2.960,00 se il nucleo assicurato è composto da 5 o più persone.

Esclusivamente per i dipendenti inquadrati al 7° livello - funzionari, i suddetti massimali si devono intendere aumentati del 10%. Pertanto l'incremento risulta pari a:

- Euro 175,00 se il nucleo assicurato è composto dal solo dipendente
- Euro 205,00 se il nucleo assicurato è composto da 2 persone
- Euro 235,00 se il nucleo assicurato è composto da 3 persone
- Euro 266,00 se il nucleo assicurato è composto da 4 persone

- Euro 296,00 se il nucleo assicurato è composto da 5 o più persone.

I massimali del presente punto 3) devono intendersi quale disponibilità assicurativa annua – a partire dal 1 gennaio 2024 - per l'intero nucleo familiare

- 4) In aggiunta ai massimali previsti per le garanzie di cui al punto 3) delle "Prestazioni", l'assicurazione è valida anche per il rimborso delle spese sostenute per le sottoindicate prestazioni diagnostiche e terapeutiche ad alta specializzazione fino a concorrenza del massimale di Euro 2.100,00 per l'intero nucleo familiare e per anno assicurativo:

Angiografia  
Coronarografia  
Dialisi  
Ecocardiografia  
Ecodoppler  
Ecografia (massimo quattro volte l'anno nell'ambito del nucleo familiare assicurato)  
Ecotomografia  
Elettrocardiografia  
Elettroencefalografia  
Endoscopia  
Esami istopatologici  
Holter  
Laserterapia  
Mammografia  
M.O.C.  
Prestazioni medicina nucleare  
Radioterapia  
Risonanza magnetica nucleare  
Scintigrafia  
TAC  
Telecuore

Viene inoltre previsto un massimale annuo aggiuntivo di 20 euro per ciascun assicurato del nucleo familiare – nel periodo compreso tra il 1 ottobre e il 31 dicembre di ciascun anno solare - finalizzato al rimborso dell'acquisto e inoculazione del vaccino antinfluenzale. Il rimborso dello scontrino fiscale e/o della fattura sarà integrale fino a concorrenza, per ciascun componente assicurato del nucleo familiare, dell'importo di 20 euro. Tale massimale aggiuntivo non potrà essere utilizzato per altre finalità.

- 5) I massimali di cui ai commi precedenti saranno ridotti proporzionalmente al periodo mancante alla data del 31 dicembre dell'anno di iscrizione e i relativi premi verranno riproporzionati di conseguenza.

- 6) Qualora all'Assicurato in corso di contratto venga diagnosticata ed accertata una malattia oncologica, esclusivamente una sola volta nella sua vita, la Società, fermo il diritto dell'Assicurato a quanto dovutogli per altre prestazioni, riconoscerà allo stesso la somma, una tantum di Euro 8.000,00, che verserà in un'unica soluzione nei sessanta giorni successivi alla presentazione della documentazione clinica. Il diritto alla citata indennità è di carattere personale e, quindi, non trasmissibile agli eredi. Contestualmente al pagamento dell'indennità, la presente garanzia decade relativamente all'Assicurato per cui è stata erogata la prestazione.

Per "malattia oncologica" si intende qualsiasi neoplasia maligna invasiva, nonché i tumori benigni e di malignità non specificata dell'encefalo e degli altri organi del sistema nervoso centrale.

La patologia dovrà essere comprovata da un referto istopatologico. In caso di difficoltà o impossibilità nell'ottenere un esame istopatologico, la Società darà incarico a periti medici di verificare personalmente con i medici curanti altre evidenze indirette che possano portare alla diagnosi di malattia oncologica.

- 7) Le prestazioni di cui ai punti 2), 3) e 4) sono integrative e non sostitutive del Servizio Sanitario Nazionale. Nel caso fossero sostitutive le stesse verranno rimborsate limitatamente all'80% delle spese effettivamente sostenute e documentate.

- 8) Qualora l'assicurato si avvalga del Servizio Sanitario Nazionale, le prestazioni di cui al punto 2) valgono per le spese o per l'eccedenza di spese sostenute in proprio dall'assicurato stesso. Nel caso in cui le spese siano a totale carico del Servizio Sanitario Nazionale, le prestazioni di cui sopra vengono sostituite da una indennità (per ciascun giorno di ricovero) pari all'1% (uno per cento) del massimale, con il limite di Euro 120,00 giornaliere.

In entrambi i casi, l'assicurazione è accordata fino a concorrenza del massimale indicato al punto 2).

- 9) Le garanzie di cui ai punti 2), 3) e 4) sono estese ai familiari dell'assicurato inseriti in polizza. Qualora i presupposti per l'assicurazione dei familiari, così come previsti dal vigente Contratto Integrativo Aziendale, venissero a cessare, l'assicurato stesso si impegna a darne immediata comunicazione scritta ad Allianz – Risorse Umane – Ufficio Polizze Dipendenti che provvederà all'esclusione dei familiari dalle ore 24 del giorno in cui è pervenuta la comunicazione; il mancato inoltro della suddetta comunicazione comporterà comunque la decadenza della garanzia per i familiari da escludere.
- 10) Le prestazioni di cui ai punti 2), 3) e 4) non possono essere assicurate disgiuntamente.
- 11) Le garanzie della presente polizza cesseranno alle ore 24 dell'ultimo giorno del mese di risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente con la Società di appartenenza.
- 12) Servizio ClinicaAmica

#### 12.1) Modalità di pagamento

Le singole prestazioni saranno indennizzate ai sensi di polizza e nei limiti dei massimali e delle franchigie lì previsti, in base a quanto previsto di seguito per ciascuna tipologia di evento assicurato.

Gli interventi chirurgici effettuati in ambulatorio o presso un Pronto Soccorso saranno indennizzati ai sensi di polizza con le stesse modalità previste per i casi di ricovero.

#### 12.2) Ricoveri in Strutture sanitarie CONVENZIONATE

Con intervento chirurgico effettuato da EQUIPE OPERATORIA CONVENZIONATA

In caso di ricovero presso una Struttura sanitaria convenzionata che comporti intervento chirurgico eseguito da équipe operatoria altrettanto convenzionata, la Società provvederà ad effettuare il pagamento diretto alla Struttura sanitaria di tutte le spese sanitarie previste nella polizza e sostenute durante il ricovero.

Con intervento chirurgico effettuato da EQUIPE OPERATORIA NON CONVENZIONATA

In caso di ricovero presso una Struttura sanitaria convenzionata che comporti un intervento chirurgico eseguito da équipe operatoria non convenzionata, la Società:

- pagherà direttamente alla Struttura sanitaria le spese sanitarie relative al ricovero;
- rimborserà all'Assicurato le spese effettivamente sostenute e documentate per le prestazioni di detta équipe fino a concorrenza del massimale e con le eventuali franchigie previste in polizza.

Resta convenuto che verranno applicate le modalità di pagamento indicate nel presente articolo anche nel caso di ricoveri a parziale carico del Servizio Sanitario Nazionale in regime di libera professione "intramuraria".

Senza intervento chirurgico

In caso di ricovero che non comporti intervento chirurgico presso una Struttura sanitaria convenzionata, la Società provvederà ad effettuare il pagamento diretto alla Struttura sanitaria di tutte le spese sanitarie previste nella polizza e sostenute durante il ricovero stesso.

Cessione dei diritti

In caso di pagamento diretto da parte della Società alla Struttura sanitaria, ogni diritto derivante all'Assicurato dalla presente polizza si intende fin d'ora irrevocabilmente ceduto, in favore della o delle Strutture sanitarie che fanno parte del servizio convenzionato con Clinica Amica.

Il pagamento eseguito dalla Società in forza della presente cessione ed in favore dei cessionari sopra indicati sarà pienamente liberatorio nei confronti dell'Assicurato stesso.

#### 12.3) Ricoveri in Strutture sanitarie NON CONVENZIONATE

In caso di ricovero, con o senza intervento chirurgico, presso una Struttura sanitaria non convenzionata, la Società rimborserà all'Assicurato le spese sanitarie previste in polizza e dallo stesso effettivamente sostenute durante il ricovero e documentate fino a concorrenza del massimale e con le eventuali franchigie previste in polizza.

Resta convenuto che verranno applicate le modalità di pagamento indicate nel presente articolo, anche nel caso di ricoveri a parziale carico del Servizio Sanitario Nazionale in regime di libera professione "intramuraria".



#### 12.4) Ricoveri in strutture pubbliche o accreditate a parziale carico del Servizio Sanitario Nazionale

In caso di ricovero a parziale carico del Servizio Sanitario Nazionale, la Società riconoscerà l'indennizzo come segue:

- se la Struttura sanitaria che eroga le prestazioni è convenzionata Clinica Amica vale quanto riportato nell'art. "Ricoveri in Strutture sanitarie convenzionate";
- se la Struttura sanitaria non è convenzionata le spese saranno oggetto di rimborso secondo le modalità descritte nell'art. "Ricoveri in Strutture sanitarie non convenzionate".

Per richieste informative e per accedere al servizio convenzionato Clinica Amica: dal lunedì al venerdì dalle 8.00 alle 18.00 e il sabato dalle 8.00 alle 12.00 servizio in linea verde 800/68.68.68.

- 13) Il premio annuo lordo a carico del dipendente dovuto per l'insieme delle prestazioni è fissato in Euro 286,00 per il dipendente assicurato, Euro 158,00 per ciascuno dei primi due familiari assicurati ed Euro 96,00 per ogni ulteriore familiare assicurato.

I premi indicati sono comprensivi dell'imposta vigente del 2,50%.

Il pagamento del premio a carico del dipendente avviene mediante trattenuta mensile dallo stipendio.

Per la presente assistenza sanitaria i datori di lavoro versano una contribuzione a proprio carico alla 'Cassa di assistenza del personale dipendente da Allianz S.p.A. e da società controllanti, controllate e collegate'.

#### 14) Applicabilità delle condizioni generali di polizza

Per quanto non regolato dalle condizioni particolari di cui sopra, valgono le condizioni generali di polizza.

- 15) Il premio di polizza viene anticipato in via provvisoria ed è regolato alla fine di ciascun periodo di assicurazione secondo le variazioni intervenute nello stesso periodo. Tenuto conto che l'Azienda presso cui opera il dipendente assicurato effettua un accantonamento mensile (in dodicesimi) del premio dovuto su base annua e che tale meccanismo può generare delle differenze rispetto al premio puntuale in caso di cessazione del dipendente successiva ad una variazione nel corso dell'annualità assicurativa (inclusione, variazione del nucleo) si dà atto che la regolazione del premio verrà effettuata sull'importo complessivo degli accantonamenti effettivamente operati dall'Azienda previa verifica della congruità degli importi accantonati rispetto ai premi puntualmente calcolati.

- 16) L'assicurazione vale per il mondo intero.

**D. Polizze Auto e moto**  
**(vedi semplio in sez.C – All. 10, 11 e 12)**

Tutte le garanzie previste dal presente contratto aziendale verranno applicate esclusivamente a 2 auto per dipendente a condizione che si tratti esclusivamente di auto di proprietà del dipendente, del coniuge, del convivente legale more uxorio (come risultante da stato di famiglia e certificato di residenza), ovvero di familiari entro il 2° grado (anche non a carico e anche non conviventi) del dipendente medesimo.

Le medesime garanzie di cui al precedente primo comma verranno estese anche ad una terza auto di proprietà del dipendente, ovvero di un altro dei soggetti specificati al 1° comma purché conviventi del dipendente medesimo (come risultanti dallo stato di famiglia e certificato di residenza).

L'ufficio preposto procederà alla stipula delle polizze, previa esibizione del libretto di circolazione e del certificato di proprietà, ovvero, mediante ricevimento di apposita autocertificazione (eventualmente, laddove necessario, corredata dai certificati attestanti una delle indicate condizioni familiari e/o di convivenza) debitamente sottoscritta dagli interessati.

**Art.1 Auto copertura bonus/malus** (v. semplio in SEZ. C Allegato n. 10)

Polizza auto "bonus malus" integrata dalle condizioni che seguono:

- a) R.C. Auto: il premio a carico del dipendente è pari alla tariffa fissata dall'azienda in vigore al momento dell'emissione del contratto o del quietanziamento annuale, con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione.
- b) Incendio e Furto: tasso di premio per fasce di rischio:
  - basso rischio 10,5 per mille
  - medio rischio 11,5 per mille
  - rischio 12,5 per mille
  - alto rischio 13,5 per mille
 La presente garanzia è sottoscrivibile solo unitamente alla R.C. di cui al precedente punto a).
- c) Atti vandalici e eventi speciali:  
6 per mille imponibile sul valore incendio e furto con scoperto 10% minimo € 51,65 per ogni sinistro.
- d) "Garanzie complementari alla Incendio e Furto" e garanzia "Cristalli" (sottoscrivibile solo unitamente alle garanzie complementari e con massimale elevabile a € 520: secondo la normativa vigente e con premio a carico del dipendente pari alla tariffa fissata dall'azienda in vigore al momento dell'emissione, con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione.
- e) Assistenza su strada: gratuita.
- f) Il trattamento tariffario delle autovetture a benzina e quelle diesel è uniformato.
- g) Kasko (v. semplio in sez. C Allegato n. 10)  
Il tasso di premio è differenziato secondo le seguenti 3 fasce:  
1° fino a 999 di cilindrata: 22 per mille  
2° da 1000 e fino a 1785: 26 per mille  
3° da 1786: 31,5 per mille  
con scoperto 10% minimo € 51,65.  
In caso di sottoscrizione della presente copertura la garanzia cristalli è compresa gratuitamente.
- j) Carta verde: gratuita.
- k) Leasing: è consentita la possibilità di assicurare auto in leasing (formula tipo light lease) purché risultino locatari il dipendente o il coniuge (o il convivente more uxorio) del dipendente e sempreché l'interessato del contratto sia persona fisica.

**Art. 2: Moto e Ciclomotori**

(per le moto - oltre i 50 cc. - stesso semplio Auto in sez. C Allegato n.11; per i ciclomotori v. semplio in sez. C Allegato n.11)

- a) R.C.: come per R.C.Auto (art. 1, lett. a)
- b) Incendio e Furto: tasso del 21,5 per mille, con scoperto 20%.  
La presente garanzia è sottoscrivibile solo unitamente alla R.C. di cui al precedente punto a).

**Art. 3: Auto copertura N4R**

Tutti i dipendenti potranno scegliere – ferma la disciplina sul numero massimo di polizze stipulabili – la sottoscrizione della polizza auto bonus-malus di cui sopra ovvero la polizza N4R secondo le agevolazioni d'uso decise dalla Compagnia.

#### **Art.4: Tariffa unificata**

A partire dal 1 gennaio 2019 e compatibilmente con la effettiva fattibilità temporale, alternativamente alle polizze previste dai precedenti articoli, i dipendenti potranno optare per la "Tariffa Unificata corrente", esclusivamente per la Responsabilità Civile. Laddove, invece, il dipendente dovesse assicurare un "rischio nuovo" (nuova autovettura o moto o ciclomotore non in sostituzione di una precedente) sarà possibile farlo esclusivamente con la Tariffa Unificata corrente.

Il premio a carico del dipendente è pari alla tariffa fissata dall'azienda in vigore al momento dell'emissione del contratto o del quietanzamento annuale, con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione.

#### **Art.5: Polizza auto Allianz Direct**

Ai destinatari della presente regolamentazione sarà inoltre concessa – a partire dal 1° marzo 2024 - la possibilità di stipulare due polizze auto (R.C. e/o CVT) con Allianz Direct anziché una secondo l'offerta proposta tempo per tempo alla normale clientela.

Tale opportunità sarà aggiuntiva rispetto al numero massimo delle tre polizze Allianz previste in Premessa al presente punto D .

Il premio e la normativa del prodotto – comunque di tipo standard senza alcuna deroga relativamente a franchigie, scoperti e regolamentazioni in genere - saranno quelle in vigore al momento della stipula o del quietanzamento con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione.

Le autovetture da assicurare dovranno risultare di proprietà del dipendente, del coniuge, del convivente legale more uxorio (come risultante da stato di famiglia e certificato di residenza), ovvero di familiari entro il 2° grado (anche non a carico) purchè conviventi del dipendente medesimo (come risultanti dallo stato di famiglia e certificato di residenza), ovvero partner di unione civile.

L'ufficio preposto di Allianz Direct procederà alla stipula delle polizze, previa esibizione del libretto di circolazione e del certificato di proprietà, ovvero, mediante ricevimento di apposita autocertificazione (eventualmente, laddove necessario, corredata dai certificati attestanti una delle indicate condizioni familiari e/o di convivenza) debitamente sottoscritta dagli interessati.

### **E. Polizza Abitazione, R.C. Capofamiglia, Furto e rapina**

(simplo Casa Tua – sez C allegato n.13)

Relativamente alle coperture Abitazione, furto e rapina l'applicazione delle previste condizioni è consentita per tre abitazioni di cui la prima che funge da domicilio e le altre anche non di vacanza, purchè di proprietà del dipendente o di suo familiare purchè convivente.

Inoltre, una delle case di cui al punto precedente potrà essere di un familiare di primo grado anche non convivente. Il premio a carico del dipendente è pari alla tariffa fissata dall'azienda, in vigore al momento dell'emissione del contratto o del quietanziamento annuale, con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione.

### **F. Polizza nautica**

Coperture previste da Allianz (Allegato n.14 della sezione C del presente TU): condizioni agli aventi diritto come da successivo punto G) fino a 18.076 euro di valore dell'imbarcazione.

Esclusivamente per R.C. natanti: stesse condizioni previste per R.C. Auto (precedente lettera D art.1) punto a). Tariffe e normative in vigore al momento della stipula della polizza o del quietanziamento con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione.

### **G. Altre coperture**

Altre tipologie di coperture assicurative diverse da quelle già disciplinate dal presente T.U. CIA inerenti la vita privata del dipendente o dei suoi familiari a carico (non attività o esercizi commerciali): tariffa e normativa in vigore al momento della stipula della polizza o del quietanziamento con esclusione delle quote di caricamento per costi di gestione. Le suindicate coperture devono essere in uso alla Compagnia, di tipo standard senza alcuna deroga relativamente a franchigie, scoperti e normative in genere.

## **2) ULTRATTIVITA'**

### **A. Ultrattività polizza rimborso spese mediche**

#### Art.1) Impiegati

A partire dal 1 marzo 2024 per gli impiegati inquadrati dal 1° al 6° livello viene riconosciuta la possibilità – in occasione della cessazione per quiescenza per anzianità o vecchiaia – di stipulare per una durata massima di quattro anni una polizza sanitaria avente gli stessi contenuti della copertura in atto per gli iscritti al Gruppo Anziani (vedi sez C – allegato n.16).

Tale polizza che copre l'ex dipendente e il suo nucleo familiare (come da punto 4 dell'estratto delle condizioni di polizza) prevede un premio annuo pari a 550 euro.

#### Art.2) Funzionari

A partire dal 1 marzo 2024 per i Funzionari inquadrati al 7° livello viene riconosciuta la possibilità – in occasione della cessazione per quiescenza per anzianità o vecchiaia – di stipulare per una durata massima di quattro anni una polizza sanitaria avente gli stessi contenuti della polizza RSM prevista dal vigente CCNL (vedi sez C – allegato n.17).

In caso di adesione il premio annuo a carico dell'ex dipendente è pari a 550 euro.

### **B. Ultrattività polizze R.C. Auto e Abitazione**

A partire dal 1.1.2010 a tutti i dipendenti Allianz viene riconosciuta la possibilità – in occasione della cessazione per quiescenza per anzianità o vecchiaia – di stipulare polizze auto (massimo 2 per nucleo familiare convivente) ad una tariffa predeterminata.

Analogamente per la polizza abitazione (massimo 2 per nucleo familiare convivente) per la quale il premio sarà anch'esso ad una tariffa predeterminata.

## **3) OSSERVATORIO POLIZZE**

Le parti convengono sull'esigenza di effettuare rilevazioni e controlli periodici e sistematici dell'andamento tecnico economico delle coperture assicurative dei dipendenti - sia quelle "collettive" che quelle individuali - e delle quali è riconfermata una gestione distinta da quelle degli assicurati terzi.

Viene pertanto costituito un osservatorio composto da 5 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e da altrettanti delle Imprese cui si applica il contratto stesso, che si riunirà almeno una volta l'anno.

L'osservatorio avrà accesso a tutti i dati ritenuti necessari, messi a disposizione dalle Imprese, ai fini della verifica di cui sopra con particolare riferimento al rapporto tra sinistri e premi; la rilevazione di tale rapporto sarà effettuata in tempi omogenei - 31.12 di ciascun esercizio - con evidenziazione della riserva sinistri.

Esso predisporrà annualmente, sulla base delle analisi effettuate, una relazione sull'andamento delle polizze.

Di ciò le Parti terranno conto in sede di rinnovo del presente contratto aziendale.

## **CAP. 18) PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FORME PREVIDENZIALI**

Sarà fatta gestione autonoma e riservata dei seguenti istituti:

- A. Previdenza complementare
- B. Collriv (senza più versamenti)
- C. Polizza Conto corrente (senza più versamenti)

### **A. Previdenza complementare**

La previdenza complementare aziendale viene attuata per il tramite di Previp Fondo Pensione con sede in Milano – Corso Italia, 23 previa adesione delle società firmatarie del presente contratto e dei singoli lavoratori.

Previp Fondo pensione, iscritto al n. 1241 della sezione speciale dell'albo dei Fondi Pensione tenuto dalla COVIP, è un cosiddetto "vecchio Fondo" che si articola su linee di investimento di cui una rappresentata da una gestione assicurativa garantita.

Tale gestione assicurativa è attuata per i dipendenti delle società firmatarie del presente contratto con una polizza stipulata con Allianz S.p.A. che garantisce l'applicazione dei premi puri, prestazioni commisurate all'intero importo della riserva matematica e rendimenti attribuiti commisurati al 98% del rendimento della gestione speciale VITARIV ex RAS.

Il contributo destinato alla previdenza integrativa si distingue in:

- quota derivante da TFR
- quota a carico del dipendente
- quota a carico dell'azienda

#### Quota derivante da TFR

La quota annua di accantonamento di TFR viene integralmente destinata al Fondo Pensione nei seguenti casi:

- dipendenti in servizio al 31.12.2006 che avevano destinato entro quella data la quota annua di TFR a Fondo Pensione;
- dipendenti in servizio al 31.12.2006 che non avevano destinato entro quella data la quota annua di TFR a Fondo Pensione, e che nel semestre 1.1.07-30.6.07:
  - a) hanno destinato la quota annua di accantonamento al Fondo Pensione, ovvero
  - b) non hanno espresso alcuna volontà;
- dipendenti assunti a decorrere dal 1.1.2007 che entro sei mesi dalla data di assunzione:
  - a) destinano la quota annua di accantonamento al Fondo Pensione, ovvero
  - b) non esprimono alcuna volontà.

#### Quota a carico dipendente

Il contributo volontario a carico del dipendente (solo per contratti a tempo indeterminato e a partire dal termine del periodo di prova) è fissato nella misura minima:

- dello 0% per coloro che destinano l'intera quota annua del TFR al Fondo Pensione
- del 50% del contributo versato dal datore di lavoro ai sensi del CCNL (oggi corrispondente all'1%) per coloro che non destinano quota annua del TFR a Previp Fondo Pensione, e può essere incrementato – con frazioni dello 0,25%.

Il contributo del lavoratore può essere modificato annualmente entro la fine di ciascun anno a valere dal 1° gennaio dell'anno successivo secondo modalità comunicate per tempo dalle aziende.

#### Quota a carico azienda

A decorrere dal 1° gennaio 2024 il contributo a carico dell'azienda è pari al 5,45% a condizione che il dipendente destini l'intera quota annua del TFR ovvero versi un proprio contributo nella misura minima prevista.

A decorrere dal 1° gennaio 2025 la misura percentuale a carico dell'azienda viene aumentata al 5,90% e dal 1° gennaio 2026 sarà pari al 6%.

La base di calcolo per la contribuzione sia del dipendente che dell'azienda è data dal tabellare più l'indennità di carica per i funzionari ai sensi del CCNL come determinata al 1° gennaio di ciascun anno.

Alla data di stipula del presente contratto il contributo fiscalmente deducibile è di € 5.164,57 comprensivo del contributo a carico azienda.

Il contributo del dipendente è prelevato mensilmente alla fine di ciascun mese dalla sua retribuzione e contestualmente versato al Fondo unitamente alla corrispondente quota del datore di lavoro e della quota

derivante dal TFR maturata nello stesso periodo mensile che il Fondo Pensione provvede con la medesima periodicità a investire secondo le modalità concordate con il dipendente.

Per i dipendenti già destinatari del Contratto Integrativo LA, AVPV e AVPA – fermo quanto stabilito e compatibilmente a quanto previsto nell'accordo sindacale sottoscritto il 29/7/2019 (riportato nell'Allegato 15 della sez. B del presente T.U.) sono previste le particolarità che seguono;

- a) per coloro che destinano parzialmente la quota annua del TFR al Fondo Pensione il contributo volontario è fissato nella misura minima dello 0,75%.
- b) a decorrere dal 1° gennaio 2026 il contributo a carico dell'azienda è pari al 6%.
- c) la base di calcolo per la contribuzione sia del dipendente che dell'azienda è integrata da:
  - la quota di retribuzione trasformata in assegno personale e quella trasferita nella parte fissa del P.A.P., a seguito dell'entrata in vigore del Protocollo d'intesa C.C.A.L. del 28 ottobre 1995, qualora rinvenienti da elementi retributivi già assunti a base del calcolo del contributo di previdenza complementare; detta quota verrà computata con riferimento all'inquadramento (livello, grado e classe) spettante a ciascun lavoratore alla data del 31 dicembre 1995;
  - per il personale inquadrato nel VII livello-funzionari alla data del 31 dicembre 1995, le quote dell'indennità di carica spettante alla predetta data del 31 dicembre 1995 divenute assegni personali assorbibili e parti integranti del Premio Aziendale di Produttività, nelle misure specificate al punto 1.4 della Sezione III del Protocollo d'intesa C.C.A.L. del 28 ottobre 1995 e in rapporto al grado ricoperto al momento della corresponsione del P.A.P.
- d) L'azienda anticipa alla fine di gennaio di ciascun anno l'intero contributo annuo a carico del dipendente e contestualmente lo versa al Fondo Pensione unitamente alla corrispondente quota del datore di lavoro. Il contributo del dipendente viene recuperato dal datore di lavoro con una delle seguenti modalità indicate dallo stesso:
  - trattenuta sullo stipendio per 14 mensilità;
  - trattenuta sullo stipendio in un'unica soluzione nel mese di marzo;
  - attingendo dal TFR accantonato presso l'azienda.

La modalità di prelievo può essere modificata annualmente entro la fine di ciascun anno a valere dal 1° gennaio dell'anno successivo secondo modalità comunicate per tempo dalle aziende. Se si sceglie il prelievo dal TFR e questo non risulta capiente, il prelievo viene effettuato con trattenuta sullo stipendio in 14 mensilità.

### **B. Collriv (365/P – 395/P) (Senza più versamenti)**

Polizza "COLLRIV" con versamento del premio a carico dei dipendenti assicurati (v. testo Convenzione 395P - SEZ C. Allegato polizze n.15; per i dipendenti inquadrati nel 7° livello funzionari: v. testo Convenzione 365P - SEZ. C Allegato polizze n.15).

- E' consentito il riscatto parziale, alle seguenti condizioni:
- una sola volta all'anno e per non più di cinque volte per la posizione assicurativa attiva al momento della richiesta.
  - importi liquidabili:  
minimo: € 1032,91  
massimo: 90% del complessivo importo liquidabile.

### **C. Convenzione n. 9667/P (Polizza conto corrente) (senza più versamenti)**

L'azienda si rende disponibile ad attivare la polizza conto corrente per tutto il personale in servizio. (vedi all.21 sez.C)

## **CAP. 19) VALIDITA' ED INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI**

Le Parti che sottoscrivono il presente Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale Allianz confermano che le disposizioni che costituiscono il presente Testo Unico formano le risultanze complessive di contratti e accordi aziendali sin qui in vigore che pertanto sostituiscono ad ogni effetto quelle dei precedenti contratti e/o accordi.

Resta inteso che mantengono vigore fra le Parti tutti gli accordi - per quanto ancora applicabili - riguardanti materie non inserite nel testo.

Tutte le disposizioni in esso contenute, comprese quelle di cui alla successiva Sezione B - Allegati, sono ad ogni effetto correlate ed inscindibili tra di loro e non sono, pertanto, suscettibili di separata considerazione ed applicazione.



**CAP. 20) DECORRENZA E DURATA**

Salvo decorrenze e scadenze indicate specificamente, il presente Testo Unico del Contratto Integrativo Aziendale Allianz ha decorrenza dalla data del 1.3.2024 e si applica al personale in servizio alla medesima data.

Esso scadrà il 31.12.2026 e si intenderà tacitamente rinnovato per quattro anni qualora non venga disdetto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza.

## SEZIONE B

### **Allegato 1) Protocollo aggiuntivo sulla copertura Kasko per i danni derivanti alle autovetture di proprietà dei dipendenti utilizzate per esclusive ragioni di servizio.**

Per la copertura dei danni che dovessero derivare all'autovettura di proprietà dei dipendenti durante l'utilizzo della stessa per esclusive ed effettive ragioni di servizio, l'Azienda si impegna a stipulare - la seguente convenzione:

#### 1. Oggetto dell'assicurazione

L'Azienda si obbliga, fino alla concorrenza degli importi di seguito indicati e nei limiti ed alle condizioni che seguono, ad indennizzare i danneggiamenti materiali e diretti subiti dalle autovetture (comprese le parti accessorie stabilmente fissate) intestate al P.R.A. ai dipendenti ed utilizzate in occasione di missioni o trasferte per adempimento di servizio, limitatamente al tempo ed al percorso necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio stesso, in conseguenza di: collisione con altri veicoli, urto con ostacoli di qualsiasi genere, ribaltamento e fuoriuscita di strada, verificatisi durante la circolazione (compreso l'incendio occorso in occasione di tali eventi).

La garanzia è estesa, altresì, ai danni derivanti da calamità naturali.

#### 2. Delimitazione dell'assicurazione

Le garanzie sono prestate con il limite massimo di indennizzo per sinistro di € 30.987,41 con l'applicazione di uno scoperto del 5% ed un minimo di € 51,64.

L'assicurazione opera soltanto se il dipendente è munito di regolare patente a norma delle disposizioni di legge in vigore e debitamente autorizzato all'uso dell'autovettura per missione o trasferta.

Non sono comunque risarcibili i danni:

- da attribuire a responsabilità di terzi;
- causati da cose o da animali trasportati sul mezzo;
- subiti a causa di traino attivo o passivo, di manovra a spinta o a mano o quelli verificatisi durante la circolazione fuori strada;
  - originati direttamente ed esclusivamente da atti di guerra, occupazioni militari, invasioni, insurrezioni, tumulti popolari, scioperi, sommosse, atti di terrorismo, sabotaggio, vandalismo e sviluppo - comunque insorto - di energia nucleare o di radioattività ancorchè detti danni siano occorsi durante la circolazione;
  - conseguenti a furto o rapina (consumati o tentati) del mezzo o derivanti da incendio, salvo che quest'ultimo non si sviluppi a seguito di collisione, urto, ribaltamento o fuoriuscita di strada;
- agli apparecchi audiofonovisivi, radiotelefoni e/o telefoni cellulari.

#### 3. Validità dell'assicurazione:

Condizioni di indennizzabilità:

- a) che il mezzo sia intestato al P.R.A. al dipendente o alla società di leasing
- b) che l'utilizzo del mezzo sia regolarmente autorizzato e per il quale sia previsto trattamento di missione o trasferta;
- c) che la denuncia di sinistro sia sottoscritta dal dipendente e dal dirigente responsabile dell'unità di appartenenza che abbia autorizzato la missione o trasferta;

#### 4. Estensione territoriale

L'assicurazione vale per il territorio della Repubblica Italiana, della Città del Vaticano e della Repubblica di San Marino.

#### 5. Modalità per la denuncia dei sinistri

I sinistri devono essere denunciati dal dipendente per iscritto, entro tre giorni dall'avvenimento al Centro Servizi Liquidativi competente.

La denuncia deve contenere la data, il luogo, le cause del sinistro, l'indicazione delle sue conseguenze, dell'entità, almeno approssimativa, del danno e tutti gli eventuali ulteriori elementi probatori al momento esistenti (per esempio: stesura di un verbale di polizia, fattura per il traino del veicolo, ecc.), nonchè la firma del dirigente responsabile dell'unità che ha autorizzato la missione o trasferta. Per la richiesta di indennizzo dovrà essere utilizzato il modello apposito di prossima diffusione corredato dalla fotocopia del libretto di circolazione e della patente.

#### 6. Liquidazione del danno

a) Perdita totale del veicolo

In caso di sinistro che causi la perdita totale del veicolo, resta stabilito che l'indennizzo verrà determinato sulla base del valore commerciale del veicolo, desumibile dalla pubblicazione "Eurotax giallo" (Sanguinetti Editore) con riferimento al mese di accadimento dell'evento dannoso, maggiorato del valore commerciale degli eventuali accessori e optional, fermo il limite del valore indicato sub punto 2, decurtato del valore del relitto e dello scoperto indicato sempre sub punto 2.

E' equiparato a perdita totale il caso in cui le spese di riparazione, sommate all'importo realizzabile del relitto, raggiungano o superino il valore commerciale dello stesso al momento dell'evento dannoso.

In caso di perdita totale di autovettura verificatasi entro sei mesi dalla data di prima immatricolazione, anche se avvenuta all'estero, l'indennizzo sarà pari al prezzo di listino a nuovo, fermo il limite del valore indicato sub punto 2, decurtato del valore del relitto e degli importi indicati sempre sub punto 2.

b) Danni parziali

I danni parziali saranno liquidabili tenendo conto del degrado d'uso del veicolo in relazione al suo valore commerciale, determinato come sopra, al momento del sinistro. Non si terrà conto invece del suddetto degrado qualora, dalla data di prima immatricolazione, anche se avvenuta all'estero, o dalla data di acquisto in caso di veicolo non soggetto ad iscrizione al Pubblico Registro Automobilistico, non siano trascorsi i seguenti termini:

- sei mesi per le batterie, i pneumatici, il motore e le sue parti e tutte le parti meccaniche soggette ad usura;
- quattro anni per tutte le altre parti.

c) Ripristino del veicolo

Ad eccezione delle riparazioni di prima urgenza necessarie per portare il veicolo in rimessa o nell'officina, non possono essere effettuate altre riparazioni prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla data della denuncia, o comunque, senza il consenso dell'Azienda in tal senso.

Quest'ultima, ha la facoltà di:

- far eseguire le riparazioni in officina di sua fiducia;
- sostituire il veicolo o le parti rubate, distrutte o danneggiate, in luogo di corrispondere la relativa somma di denaro.

7. Scoperto a carico dell'Assicurato

In caso di sinistro che causi la perdita totale del veicolo o danni parziali allo stesso, l'Azienda corrisponderà all'Assicurato l'indennizzo con deduzione sul danno risarcibile dello scoperto indicato sub punto 2.

8. Dolo

L'Assicurazione non copre i danni determinati o agevolati da dolo del dipendente, delle persone con lui coabitanti e di quelle da lui incaricate alla riparazione guida o custodia del mezzo assicurato.

9. *Soppresso*

10. Diritto di surrogazione

L'Azienda conserva il diritto di surrogazione Art. 1916 Codice Civile, rinunciando ad esercitarlo nei confronti del conducente-proprietario debitamente autorizzato alla guida del veicolo e dei trasportati.

11. Rinvio alle norme di legge

Per quanto non espressamente regolato dal presente contratto valgono le norme legislative e regolamentari vigenti.

CHIARIMENTO TRA LE PARTI

Nel caso in cui, per specifica necessità, l'auto di proprietà del dipendente risultasse momentaneamente inutilizzabile la copertura Kasko per servizio opererà anche in caso di utilizzo di altro autoveicolo non appartenente al dipendente medesimo ma di proprietà del coniuge ovvero del convivente more-uxorio ovvero del partner di unione civile.

Della predetta necessità e delle relative motivazioni dovrà essere preventivamente informato il proprio responsabile di servizio mediante invio di apposita mail.

**Allegato 2) Sinistri****Art. 1)**

Fermo quanto previsto dalle norme di cui al vigente CCNL il personale addetto alla liquidazione dei sinistri è così diviso per competenze, autonomie e responsabilità:

Liquidatore/Amm.vo - 4° livello  
 Liquidatore Junior - 4° livello  
 Liquidatore - 5° livello  
 Liquidatore Senior - 6° livello  
 Liquidatore Alto valore - 6° livello quadro sez. B o 7° livello (a decorrere dal 1.7.2010)  
 Supervisore - 6° livello quadro sez. B o 7° livello art.2)

A decorrere dal 1 marzo 2024 gli assegni integrativi liquidativi sono portati a:

Liquidatore/amministrativo ..... € 698,00  
 Liquidatore junior.....€ 930,00  
 Liquidatore.....€ 1.183,00  
 Liquidatore senior.....€ 1.183,00  
 Liquidatore Alto valore.....€ 1.331,00  
 Supervisore.....€ 1.331,00  
 Corrispondenti sinistri .....€ 1.072,00

Gli stessi non sono cumulabili e vengono erogati in tante soluzioni uguali per 14 mensilità.

*Nota a verbale n. 1*

Le Parti concordano nel valutare che lo svolgimento delle mansioni di liquidatore junior di 4° livello determini una progressiva acquisizione di competenze professionali tali da permettere di trattare, liquidare e gestire con autonomia decisionale danni di maggiore rilevanza economica e tecnica.

Di conseguenza, dopo 1 anno di permanenza nella mansione di cui sopra, allo stesso verranno, di norma, affidate competenze ed autonomie decisionali da liquidatore ed il conseguente inquadramento di 5° livello.

Nei casi in cui ciò non dovesse avvenire, l'Azienda ne esporrà le ragioni al lavoratore interessato, che potrà farsi assistere dall'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

**Art.2)**Liquidatore/amministrativo

Con riferimento a quanto previsto dal presente Allegato, le Parti hanno proceduto ad un esame della situazione derivante dall'adozione delle nuove procedure di protocollazione e apertura dei sinistri.

Le Imprese e le R.S.A. considerano che tale applicazione potrà produrre una riduzione dei tempi di liquidazione dei danni ed uno snellimento del lavoro amministrativo di supporto alla liquidazione.

In considerazione di ciò, nei CLD ove le esigenze organizzative lo richiedano, al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse presenti tramite le opportunità create dalla predetta riduzione, le Imprese sperimenteranno la possibilità di assegnare agli impiegati amministrativi, fermi gli attuali compiti, la trattazione dei sinistri. L'espletamento dell'incarico misto avverrà con le medesime modalità dei liquidatori e la conseguente applicazione delle norme riferite a questi ultimi.

Tra i requisiti necessari per lo svolgimento di detti compiti avranno titolo preferenziale le attitudini del lavoratore, il possesso di un adeguato e specifico titolo di studio, l'aver partecipato ad appositi corsi professionali e maturato una sufficiente esperienza nel CLD che abbia consentito una concreta conoscenza delle procedure per la trattazione e liquidazione dei danni.

L'impiegato amministrativo al quale saranno affidati i compiti di cui sopra sarà inquadrato nel 4° livello e percepirà un assegno integrativo liquidativo pari a € 698,00 annui lordi

Entro un periodo di tempo di 18 mesi dall'incarico predetto il dipendente acquisirà di norma la qualifica di liquidatore junior ed i relativi compiti, ed allo stesso sarà integralmente applicato quanto previsto dal presente Allegato.

L'assegno liquidativo di cui all'art. 1 del presente Allegato assorbirà l'assegno integrativo di € 698,00 annui lordi precedentemente corrisposto.

L'impresa comunicherà, anche tramite la commissione inquadramento, il numero e le persone che acquisiranno le mansioni miste.

*Nota a verbale n.2*

Il completamento della correlazione tra l'attività svolta in qualità di liquidatore alto valore e l'attribuzione dell'inquadramento al 6°quadro sarà attuata entro il 31.12.2011.

Fino ad allora, transitoriamente, in presenza dell'inquadramento al 6°livello, sarà erogata l'indennità prevista per il liquidatore senior.

**Allegato 3) - Commissione paritetica inquadramento**

- Premesso:
  - che le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto la contrattualizzazione di figure professionali e/o mansioni da collocarsi in livelli diversi da quelli assegnati;
  - che le Imprese hanno ribadito la non disponibilità ad introdurre la negoziazione aziendale degli inquadramenti e la propria legittimità - fermo quanto previsto dalla legge e dal CCNL - alla gestione delle professionalità.
- Le Parti convengono che:
  - sia pure nell'ambito e nei limiti dell'attuale struttura contrattuale articolata per declaratorie e profili sia possibile procedere - in conformità a quanto stabilito dall'art. 88 del vigente CCNL - a verifiche congiunte. Tali verifiche saranno finalizzate sia alla rimozione di eventuali incongruenze con riferimento all'applicazione di quanto previsto dall'art. 89 del predetto CCNL, che a una maggiore conoscenza dei vari processi che orientano la gestione dinamica della professionalità.
  - fermi i rispettivi ruoli, le rispettive responsabilità ed autonomie, l'individuazione di una sede permanente di esame di tale problematica potrà produrre effetti positivi sulle relazioni tra le parti, soprattutto in materia di prevenzione delle controversie.
- A questo fine le Imprese e le Rappresentanze Sindacali giudicano utilizzabile la Commissione paritetica come di seguito prevista.
- Essa, composta da 5 rappresentanti per le OO.SS. firmatarie del presente accordo e altrettanti per le Imprese cui si applica il contratto stesso, avrà principalmente il compito di esaminare eventuali controversie individuali sorte in relazione all'applicazione dell'inquadramento di cui al vigente CCNL.
- Avrà inoltre il compito di esaminare:
  - a) eventuali controversie relative a inquadramenti riferiti a mansioni affidate in occasione di ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
  - b) eventuali nuovi profili - anche indotti dalle nuove tecnologie - non riconducibili per analogia a quanto attualmente previsto dal CCNL, per l'inoltro alla commissione nazionale di cui all'allegato 9 del CCNL;
  - c) lo stato di applicazione degli artt. 88 e 89 e ~~124~~ del CCNL.  
Eventuali intese relative ai predetti casi di controversie potranno essere formalizzate tramite attivazione della procedura prevista dall'art. 170 del vigente CCNL.
- La Commissione sarà inoltre destinataria dell'informazione prevista dall'art. 10, 2° comma, punto 5), 2° alinea del vigente CCNL, con particolare riferimento alle movimentazioni verificatesi a seguito di sentieri di sviluppo professionale, nonché delle informazioni sulle modifiche della gestione delle risorse umane.
- L'impresa infine fornirà direttamente alla Commissione paritetica inquadramento:
  - l'informativa annuale di cui al CCNL all'art. 10, 2° comma punto 3), 2° alinea (gestione previsionale delle risorse) e 4° alinea (mobilità)
  - l'informativa semestrale di cui al CCNL all'art. 10, 4° comma (passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore).
- La Commissione si riunirà su richiesta di una della due Parti (OO.SS. - Azienda) entro 15 gg. dalla richiesta stessa.
- Al termine di ogni anno verrà redatta una relazione riassuntiva dell'attività svolta.

**NOTA A VERBALE**

La Commissione si impegnerà alla riformulazione del 5° comma del presente ALL. 3 coerentemente al disposto dell'art. 89 vigente CCNL sottoponendo alle Parti sottoscritte una proposta di nuovo testo contrattuale.

#### **Allegato 4) Regolamento per il funzionamento dell'orario flessibile**

##### 1) L'orario flessibile

Le ore lavorate in più in un mese che eccedano le 10 ore (7 ore per i dipendenti presso la sede di Trieste) non potranno essere riportate al mese successivo e non verranno considerate ad alcun effetto, e anzi si rammenta che è fatto divieto al personale di trattenersi nei locali di ufficio oltre il normale orario di lavoro, salva autorizzazione (v. contratto nazionale di lavoro).

Le ore lavorate in meno in un mese che eccedano le 10 o 7 ore costituiranno a tutti gli effetti violazione delle norme del C.C.N.L. che regolano l'orario di lavoro e, salvi i provvedimenti del caso, per i relativi periodi non verrà corrisposta retribuzione.

Inoltre, gli eventuali ritardi o assenze non giustificati durante le fasce rigide, saranno ugualmente considerati - come sono - violazioni alle norme contrattuali e, salvi i provvedimenti del caso, per essi non verrà corrisposta retribuzione.

Si precisa che le compensazioni sono possibili esclusivamente tra ore di lavoro che si collocano nelle fasce flessibili e dunque i recuperi in senso negativo o positivo potranno avvenire solo in dette fasce.

##### 2) Casi di inapplicabilità dell'orario flessibile e ripristino dell'orario *normale*.

L'orario flessibile non si applica al personale che osserva turni di lavoro o una diversa distribuzione di orario rispetto a quello *normale*.

Non si applica, inoltre, nei casi di assenza per ferie, per malattia, per permessi compensativi di festività abolite.

In tali casi vengono computate a favore del lavoratore, per ogni giorno intero di assenza, otto ore lavorative (cinque al venerdì); per le assenze di mezza giornata vengono computate quattro ore lavorative.

In occasione di astensioni dal lavoro per scioperi che cadano all'inizio o al termine del turno di lavoro del mattino ovvero del pomeriggio sarà ripristinato l'orario normale di lavoro: dal lunedì al giovedì in entrata - rispettivamente - h. 8.30 e h. 13.30; in uscita h. 12.30 e h. 17.30; il venerdì in entrata h. 8.00 e in uscita h. 13.00. Per i dipendenti che operano presso la sede di Trieste: dal lunedì al giovedì in entrata - rispettivamente - h. 8.00 e h. 13.00; in uscita h. 12.00 e h. 17.00; il venerdì in entrata h. 8.00 e in uscita h. 13.00

Non si applica, infine, nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale con orario rigido e nei casi di effettuazione di orari personalizzati.

In caso di concessione di permessi retribuiti (con esclusione dei permessi retribuiti ex art.39, 1° comma e art.109 del vigente CCNL e dei permessi retribuiti del monte ore annuo di cui a CAP. 6 art 2) lett. a) e - eventualmente - art 1) lettera m), verranno ripristinati i seguenti orari rigidi: inizio 8,30 se il permesso è in entrata (dalle 8 se venerdì); termine 17,30 se il permesso è in uscita (13 se venerdì). Per i dipendenti che operano presso la sede di Trieste: inizio 8,00 se il permesso è in entrata; termine 17,00 se il permesso è in uscita (13 se venerdì)

In questi casi rimangono inalterati sia gli intervalli sia la possibilità di usufruire della flessibilità nella mezza giornata nella quale non cade il permesso.

I permessi non retribuiti potranno essere chiesti solo per le fasce rigide; conseguentemente verranno addebitate le ore di effettiva assenza.

Nei casi di fruizione di permessi compensativi di festività abolite di sola mezza giornata:

- se richiesti per il mattino, verranno accreditate 4 ore (8,30/12,30); il rientro sarà per tutti gli interessati alle ore 13,30 con possibilità alla sera di utilizzare la fascia di flessibilità;
- se richiesti per il pomeriggio verranno accreditate 4 ore (13,30/17,30) con flessibilità al mattino e uscita alle ore 12,30 per tutti gli interessati.

##### 3) Qualsiasi tipo di permesso di durata inferiore alla mezza giornata o turno di presenza deve comunque garantire almeno un'ora di lavoro utile all'interno del turno stesso.

## **Allegato 5) Protocollo aggiuntivo sulle pari opportunità**

Viene costituita una commissione paritetica con le seguenti finalità:

nell'ambito delle raccomandazioni dell'Unione Europea e delle disposizioni di legge nazionali sulla parità uomo/donna e, sulla base dell'andamento dell'occupazione e della mobilità del personale femminile presso le Compagnie assicurative del Gruppo Allianz:

- individuare possibili azioni positive atte a favorire la presenza femminile nei processi organizzativi aziendali;
- sottoporre alle Aziende le conseguenti proposte operative.

Le parti convengono che l'operatività della predetta commissione paritetica, possa essere concretamente favorita dalle indicazioni che emergono dall'analoga Commissione ANIA/OO.SS.

Alla prima riunione utile successiva alla sottoscrizione del presente Testo Unico le parti affronteranno come primo argomento le innovazioni relative alla funzione della CPO suggerite dal CCNL del 16/11/2022.

## **Allegato 6) Protocollo aggiuntivo: lettere delle aziende alle R.S.A.**

### **A) Agenzie in appalto**

Vi confermiamo che i rapporti con tutti gli agenti continueranno ad essere improntati secondo lo spirito e le finalità di cui all'allegato 6/A del vigente C.C.N.L., condividendone l'applicazione.

Pertanto, ferma restando l'autonomia di impresa degli agenti e le relative responsabilità, le Compagnie – anche su casi segnalati dalle R.S.A. - si adopereranno al fine di garantire il totale rispetto delle leggi nei rapporti di lavoro intercorrenti tra gli agenti stessi ed i loro dipendenti.

Nel caso di ristrutturazione e/o scorporo del portafoglio, l'impresa informerà in via preventiva le RSA.

La "ristrutturazione del portafoglio di agenzia" ricomprende i casi di accorpamento, chiusura di agenzie, nonché i casi di gestione interinale del medesimo.

### **B) "Polizzino"**

L'azienda conferma alle RSA che quanto previsto all'art.85 vigente CCNL è stato adempiuto con apposita intesa sindacale che migliora il trattamento di assistenza sanitaria in atto in azienda. Relativamente al personale non aderente a tali trattamenti di assistenza sanitaria in atto in azienda il predetto adempimento è stato garantito mediante estensione automatica a tali dipendenti della copertura "polizzino" (vedi all.22 sez.C).

### **C) Ferie utilizzate a singole giornate**

Fermo quanto stabilito in materia dalla vigente normativa legale e contrattuale e premesso che il godimento delle ferie in giornate singole è eccezionale, viene concessa l'ulteriore possibilità - pur esistendo ancora capienza di ex festività - di utilizzare singole giornate di ferie qualora:

1. vi sia stata preventiva programmazione;
2. pur in mancanza di preventiva programmazione, le esigenze del servizio lo consentano;
3. in caso di forza maggiore.

### **D) Permessi retribuiti per comprovate necessità determinate da visite mediche e cure presso strutture private**

L'azienda conferma che adotterà una interpretazione delle c.d. "comprovate necessità" che, tutelando le esigenze di riservatezza, consenta la verifica dell'effettivo tempo di assenza dal lavoro.

### **E) Permessi straordinari per assemblee**

Fermi i limiti di cui alla L. 300/1970, ai lavoratori operanti presso gli uffici milanesi decentrati - rispetto alla sede di Piazza Tre Torri n.3, sarà eccezionalmente concessa mezz'ora di permesso straordinario, sia per l'andata che per il ritorno, al fine di partecipare a quelle assemblee che le OO.SS. terranno presso la predetta sede di Piazza Tre Torri n.3 sia per l'approvazione definitiva delle piattaforme contrattuali che dei testi finali di rinnovi contrattuali nazionali ed integrativi aziendali.

Analoga disposizione sarà applicata nei confronti dei lavoratori operanti presso gli uffici romani decentrati rispetto alla sede di effettuazione dell'assemblea medesima.

### **F) Lavori in appalto**

L'azienda si impegna a fornire alle RSA preventive informazioni sulle attività date in appalto ai sensi della legge n° 1369/1960, con particolare riferimento al tipo di lavorazioni appaltate, al settore in cui venivano svolte e alle ditte appaltatrici.

### **G) Call Center Allianz Direct**

a) Relativamente a quanto previsto al capitolo 16) art.6) lett.a) Vi comuniciamo che le esigenze di copertura - comunque non oltre le ore 20.15 – fermo l'impegno da parte dell'azienda di limitarle il più possibile verranno valutate e comunicate al personale di volta in volta.

L'esigenza di copertura fino alle ore 22 sarà oggetto di valutazione in occasione di verifica congiunta.

b)

Inoltre, Vi ribadiamo che, con riferimento alla necessità di copertura della fascia oraria fino alle 22, l'Impresa nello stabilire i turni terrà conto di eventuali casi eccezionali di oggettiva indisponibilità temporanea allo svolgimento della.

b) Inoltre, Vi ribadiamo che, con riferimento alla necessità di copertura della fascia oraria fino alle 22, l'Impresa nello stabilire i turni terrà conto di eventuali casi eccezionali di oggettiva indisponibilità temporanea allo svolgimento della prestazione in quella fascia

c) Nota operativa interna sulla maturazione e relative modalità di fruizione di quote di ferie

*Al personale operante secondo la disciplina dei turni prevista dall'accordo di cui al vigente CIA (\*) saranno attribuite entro il 28.2 dell'anno successivo a quello di maturazione, oltre alle ferie previste dal vigente*



*CCNL, quote di ferie aggiuntive pari a mezz'ora per ogni settimana lavorata su sei giorni (pari a cinque minuti per ciascuna giornata di presenza effettiva) con lo schema di orario di cui al punto 2) lett. B) del citato accordo.*

*Tali quote saranno aggiunte al plafond di ferie spettanti, in base al CCNL per l'anno successivo a quello di maturazione delle quote medesime seguendone le consuete regole di fruizione.*

*Eventuali residui inferiori alla giornata intera potranno essere goduti, prioritariamente a giornate intere, insieme al monte permessi personali di cui al punto 5) del citato accordo.*

*Resta fermo il riproporzionamento in caso di svolgimento della prestazione a tempo parziale.*

*(\*) Nota bene: in caso di fruizione a settimana intera le ferie saranno comunque conteggiate in numero non superiore a cinque giorni.*

**H) Prestito acquisto o ristrutturazione prima casa**

Con riferimento a quanto previsto nel Cap 2) art.2), fermo il resto, previa comunque apposita delibera consiliare, vi confermiamo che Allianz Bank renderà possibile per il caso di acquisto o ristrutturazione della prima casa di abitazione il prestito – comunque complessivamente non superiore a 38.000 euro – anche a favore dei figli anche non conviventi

**I) Allegato C) del T.U. All.9) Minivita dipendenti Allianz**

Con riferimento a quanto previsto dalla convenzione, fermo il resto, i capitali assicurati riportati nell'art. 6 devono intendersi raddoppiati rispetto al testo in vigore al momento della sottoscrizione del presente Testo Unico. Tale adeguamento sarà riportato in occasione della prossima stesura dell'Allegato C)

## **Allegato 7) Protocollo aggiuntivo sulle ristrutturazioni**

Le Parti nel corso del confronto relativo al rinnovo del contratto aziendale hanno esaminato il prevedibile scenario che nel medio periodo potrà caratterizzare il mercato assicurativo.

Diversi e numerosi elementi indicano che quest'ultimo è interessato da ulteriore instabilità, indotta principalmente da un sempre più rapido passaggio da un mercato "protetto" ad uno soggetto a marcata competitività accentuata dalla perdurante crisi economica e finanziaria di livello globale.

Di fronte a questo quadro di riferimento si offrono al Gruppo Allianz rilevanti sfide che, per essere acquisite, necessitano di un consapevole concorso delle risorse aziendali ad una sempre più stringente focalizzazione al conseguimento degli obiettivi.

Riorganizzazioni, mobilità professionale e innovazione tecnologica sono tra gli strumenti necessari per favorire la realizzazione dei sempre più difficili traguardi aziendali.

In considerazione del sempre più prevedibile ricorso a tali strumenti, e dell'esigenza che gli stessi producano i massimi risultati in virtù del consenso di tutti i soggetti interessati, le Parti convengono di perfezionare quanto già previsto dal CCNL e dal Contratto aziendale in materia di informazione, ristrutturazioni, formazione professionale.

Altresì le Parti si danno atto che – con particolare riferimento agli esiti delle complessive operatività di integrazione societaria finalizzate alla nascita di Allianz Italia – il livello di Relazioni Sindacali ha consentito di raggiungere importanti risultati per l'Azienda e per i Lavoratori mediante la definizione di soluzioni congrue e condivise.

Fermo infatti il quadro delle prerogative di legge e di contratto, il modello di confronto adottato in tale occasione costituisce per le Parti un punto di esperienza di sicuro riferimento anche per il futuro.

Ciò nel pieno rispetto dei rispettivi ruoli e delle rispettive responsabilità.

### **RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI**

Nei casi di ristrutturazioni aziendali - così come definiti dall'art. 15 del vigente CCNL - le Imprese forniranno l'informazione di cui al predetto articolo, specificando le finalità del progetto di riorganizzazione, la relativa struttura organizzativa risultante, tempi e modalità del progetto in esame.

Qualora si prevedessero uno o più dei possibili effetti di cui ai punti a), b) e c) del medesimo art. 15 le Imprese - in un apposito incontro su richiesta delle OO.SS., ovvero nell'ambito del previsto confronto - forniranno anche precisazioni relative alle funzioni, responsabilità, organici e collegamenti dell'eventuale nuova struttura.

Se per effetto dei processi di ristrutturazione si rendesse necessario procedere a nuove assunzioni per le quali sia previsto un inquadramento superiore al 5° livello, le Compagnie verificheranno preliminarmente la possibilità di attivare la mobilità interna.

Tale mobilità - per quanto riguarda posizioni di 4° e 5° livello, che si collocano nelle previsioni di cui agli artt. 64, 67, 92 e 93 - potrà essere favorita dal ricorso alla formazione e riqualificazione professionale nonché da eventuali bandi interni. In quest'ultima ipotesi le RSA potranno fornire suggerimenti e proposte.

Le Imprese informeranno le RSA sulle esigenze predette e comunicheranno quante posizioni sono state ricoperte da lavoratori "movimentati".

## **Allegato 8) Composizione delle commissioni**

La composizione delle commissioni inquadramento, formazione, pari opportunità, osservatorio, è fissata in 5 per parte.

Le commissioni sono validamente costituite con la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti. Le decisioni vengono adottate con una maggioranza della metà più uno dei votanti.

## **Allegato 9) Norme transitorie "zainetto"**

Premessa: con riferimento al vigente CCNL e al vigente CIA le norme di seguito riportate mantengono vigore per quanto ancora applicabili.

### **Art. 1) buono pasto**

Per coloro a cui già si applica il CIA ex RAS e già presenti in azienda al gennaio 2006, soltanto a favore di ciascun dipendente interno o esterno iscritto al Fondo Pensione che sempre alla data del 1.1.2006 percepiva uno o più ticket di valore complessivo superiore a 3,30 euro, l'Azienda provvederà a versare al Fondo Pensione - in aggiunta al contributo di previdenza integrativa previsto a carico dell'impresa dal vigente CCNL e dal vigente CIA - un ulteriore contributo mensile avente lo stesso titolo e calcolato moltiplicando € 0,35 per il numero di buoni pasto effettivamente percepiti nel mese del previsto versamento di tale contributo aggiuntivo.

### **Art. 2) Rimborsi chilometrici per il personale già destinatario del CIA ex L.A. avente funzioni esterne alla data del 14.10.2009**

Fatte salve eventuali nuove modifiche di CIA - a partire dall'anno 2010 - laddove accadesse che i rimborsi complessivamente corrisposti nell'anno per spese relative a percorrenze chilometriche superiori ai 10.000 chilometri risultassero di importo inferiore a quanto sarebbe stato percepito secondo il sistema applicato nel 2009 in forza del contratto integrativo aziendale ex Lloyd Adriatico, la relativa differenza verrà garantita mediante conseguente conguaglio dei rimborsi stessi, con pagamento entro il mese di febbraio dell'anno successivo. L'azienda si rende disponibile a valutare situazioni particolari.

### **Art. 3) Assegno di professionalità per i lavoratori di 4° livello**

Resta confermato che l'assegno di professionalità pari a € 1.102 lordi annui potrà essere assorbito soltanto in caso di passaggio a livello superiore.

### **Art. 4) Addizionale di quiescenza**

Al personale già destinatario del CIA ex-LA continua ad applicarsi l'istituto dell'addizionale di quiescenza di cui all'accordo dell'allegato del CIA LA. come modificato dal Protocollo 19 aprile/maggio 2005 qui di seguito riportato:

*"premesse che*

- *l'Impresa, impegnata contrattualmente a garantire un capitale ai designati dal dipendente in caso di morte di quest'ultimo in costanza del rapporto di lavoro, erogava al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico" la provvista necessaria alla stipulazione, da parte di quest'ultimo, di una polizza collettiva vita - caso morte, per i dipendenti;*
- *il contratto assicurativo, stipulato tra il "Fondo" ed il Lloyd Adriatico S.p.a., prevedeva, in relazione all'andamento della sinistrosità, una partecipazione agli utili, che venivano attribuiti su conti individuali ai dipendenti assicurati e ad essi materialmente corrisposti soltanto all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro con contestuale perfezionamento del diritto alla pensione a carico dell'INPS;*
- *in considerazione della manifestata indisponibilità del Lloyd Adriatico, dovuta ad intervenuti ostacoli di carattere normativo e gestionale, a mantenere una formula assicurativa che prevedesse la retrocessione di una quota di utili al "Fondo" contraente, in data 12 dicembre 2000 le Parti hanno convenuto la chiusura da parte del "Fondo" delle posizioni del contratto assicurativo descritto, trasferendo le relative quote nei conti individuali previdenziali già esistenti a fronte di ciascun socio e la cessione della contraenza della polizza all'Impresa/datore di lavoro dei soci stessi;*
- *l'Impresa ha assunto direttamente a proprio carico, al verificarsi degli eventi previsti, l'obbligo al pagamento delle somme contrattualmente stabilite, ferma restando la sua facoltà di assicurare tale obbligo;*
- *le Parti hanno altresì convenuto di definire la trasformazione del beneficio previdenziale sopra indicato, ed identificato convenzionalmente "partecipazione agli utili", in un nuovo istituto decorrente dal 1° gennaio 2001;*
- *l'Impresa ha manifestato il suo consenso*

*si stabilisce quanto segue*

- *il nuovo istituto, sostanzialmente coincidente negli effetti con il precedente, garantisce, al personale che conclude il rapporto di lavoro con contestuale perfezionamento del diritto alla pensione a carico dell'INPS, ed*

*esclusi i casi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo, la percezione di un certo importo che prenderà il nome di "addizionale di quiescenza";*

- *i criteri di calcolo dell'addizionale di quiescenza, previsti dalla tabella allegata al presente accordo, di cui costituisce parte integrante, consentono un trattamento sostanzialmente equivalente al pregresso e tengono conto dell'età, del livello di inquadramento, di un coefficiente moltiplicativo determinato in base all'anzianità maturata dal 2001, o dall'anno solare di assunzione se successivo, nonché di un coefficiente di rivalutazione relativo all'anno solare di pensionamento;*
- *attesa l'origine dell'istituto, l'addizionale di quiescenza non viene computata nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto;*
- *l'addizionale di quiescenza verrà erogata, nei termini e con le modalità che l'Impresa si riserva di individuare e nel rispetto dei criteri di calcolo previsti nella tabella, anche a coloro che, cessato il servizio per pensionamento nell'anno 2001, non hanno ricevuto nulla a tale titolo in considerazione del vuoto normativo nel periodo;*
- *per coloro che al 31.12.2000 non aderivano al Fondo Pensione, ed erano pertanto privi di una posizione previdenziale, la quota di utili maturata a quella data, andrà a sommarsi e verrà corrisposta unitamente all'addizionale di quiescenza, calcolata in base al presente accordo."*

N.B.: la tabella precedentemente citata è quella allegata all'accordo ex-LA 16/1/2002. Si precisa inoltre che la base di calcolo – per coloro che concludono il rapporto di lavoro con contestuale perfezionamento del diritto alla pensione a carico dell'INPS, ed esclusi i casi di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo oltre i 65 anni – viene fissata in quella prevista per i 65enni

#### **Art.5) Assegno personale 5% Funzionari ex-LA, AVPV ed AVPA**

Con decorrenza 1 gennaio 2001, nei confronti del personale già destinatario del CIA ex-LA, AVPV ed AVPA e già inquadrato, alla data del 14/10/2009, nell'area professionale A sezione A) di cui all'art.92 del vigente CCNL e che abbia maturato tre anni di permanenza nell'ultima classe dell'indennità di carica, spettante per il grado di appartenenza, verrà inoltre riconosciuto un assegno personale di entità pari al 5% dell'ammontare tabellare annuo dell'ultima classe dell'indennità di carica stessa, quale vigente al momento del verificarsi della condizione richiesta. Tale assegno sarà corrisposto con i criteri di cui all'art. 118 del C.C.N.L. e computato ai fini del trattamento di fine rapporto.

#### **Art.6) Ultrattività polizza rimborso spese mediche dipendenti già destinatari dell'ex-CIA LA, AVPV e AVPA**

Il personale inquadrato fino al 6°livello che concluda il rapporto di lavoro per pensionamento anticipato di anzianità può continuare a fruire, senza apportarvi alcuna modifica, delle garanzie sanitarie di cui agli allegati 18, 19 della sezione C per un periodo di 24 mesi solari dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso, previa corresponsione della quota di premio annuale – a prezzo agevolato – a loro carico (pari a euro 420 all. 18 e euro 41,31 per ex dipendente e euro 46,48 per ciascun familiare assicurato all.19).

I funzionari che concludono il rapporto di lavoro per pensionamento anticipato di anzianità possono continuare a fruire, senza apportarvi alcuna modifica, dell'Assistenza sanitaria e delle eventuali garanzie aggiuntive di cui agli allegati 19 e 20 sempre della sezione C per un periodo di 12 mesi solari dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso, previa corresponsione della quota di premio – a prezzo agevolato – a loro carico pari (pari a euro 910 all. 20 e euro 41,31 per ex dipendente e euro 46,48 per ciascun familiare assicurato all.19).

Coloro che si siano avvalsi della facoltà di cui al comma precedente hanno diritto all'estensione gratuita delle medesime garanzie per ulteriori dodici mesi solari.

In alternativa alle garanzie di cui ai commi che precedono, agli stessi dipendenti, in occasione della cessazione per quiescenza, sarà data la possibilità di scegliere l'attivazione delle polizze previste rispettivamente agli allegati 16 e 17 sempre della medesima sezione C.

#### **Art. 7) Previdenza nel TFR: accordo per i dipendenti ex L.A., AVPV e AVPA (per quanto ancora applicabile alla data di sottoscrizione del presente T.U.)**

A favore di tutti i dipendenti già destinatari del CIA LA, con riferimento alla vigente disciplina legale in materia di Trattamento di Fine Rapporto e alla normativa contrattuale (CCNL e CIA per il personale non dirigente) in tema di Previdenza Integrativa Aziendale,

tra le Parti sottoscritte si conviene che:

1) a partire dall'anno 2010 nei confronti dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo soci del Fondo Pensione L.A., l'Impresa si impegna ad inserire nella base di calcolo del TFR annuale il contributo di previdenza integrativa previsto a carico dell'azienda dal vigente CCNL e dal CIA Allianz;

2) l'Impresa, inoltre, a definizione globale e incondizionata di qualsiasi rivendicazione e pretesa riguardante il non inserimento nella base di calcolo del TFR annuale fino al 31.12.2009 delle quote di previdenza integrativa a carico dell'azienda, provvederà a versare entro il 30.9.2010 a favore dei medesimi lavoratori come sopra indicati - in via eccezionale e forfettaria con esclusione di maggiorazioni per interessi e rivalutazione - un ulteriore importo a titolo di TFR pari al 50% del TFR riferito alla somma delle quote di previdenza integrativa già effettivamente versate a partire dal 2005 e fino al 2009 per ciascuno dei predetti lavoratori;

3) quanto previsto ai precedenti punti 1) e 2) troverà applicazione nei confronti degli aderenti alla condizione che i dipendenti come sopra indicati aderiscano al presente accordo in misura almeno pari all' 85% dei lavoratori complessivamente interessati al tema oggetto della presente disciplina e, conseguentemente, al fine di prevenire eventuali future controversie, sottoscrivano apposito e specifico verbale di conciliazione avanti alla Commissione di conciliazione delle controversie individuali di lavoro presso la Direzione Provinciale del Lavoro ovvero alla Commissione Paritetica di Conciliazione delle controversie individuali di lavoro costituita ai sensi dell'art. 179 del vigente CCNL per il personale non dirigente delle imprese di assicurazione.

Letto confermato e sottoscritto.

#### **Art. 8) Polizza 609/P Collriv**

Ai dipendenti già destinatari del CIA ex RAS e in servizio alla data del 31.12.2006 l'azienda conferma la disponibilità - esclusivamente per i capitali accantonati e senza possibilità di ulteriori versamenti - a mantenere in essere la polizza 609/P (all. 15. sez.C).

Relativamente agli importi accantonati fino a tale data resteranno in ogni caso ferme le regole relative al riscatto ed alla rivalutazione annuale già previste dalla polizza medesima.

Inoltre, ai dipendenti che risultino aver optato entro il 31.12.2006 per la devoluzione in Previp del 100% del TFR è consentito in ogni momento e senza limitazioni il riscatto intero o parziale di eventuali accantonamenti derivanti dalla titolarità della polizza stessa.

#### **Art. 9) Premi di Anzianità nel TFR: accordo per i dipendenti ex L.A., AVPV e AVPA (per quanto ancora applicabile alla data di sottoscrizione del presente T.U.)**

A favore di tutti i dipendenti già destinatari del CIA LA, AVPA, AVPV, con riferimento alla vigente disciplina legale in materia di Trattamento di Fine Rapporto e alla normativa contrattuale (CCNL e CIA per il personale non dirigente) in tema di Premi di Anzianità,

tra le Parti sottoscritte si conviene che:

1) l'impresa conferma - nei confronti dei lavoratori in servizio alla data di decorrenza del presente accordo - l'impegno ad inserire nella base di calcolo del TFR annuale gli importi che vengono erogati sotto forma di Premio di Anzianità previsti dalla vigente contrattazione nazionale o integrativa aziendale;

2) l'Impresa, inoltre, a definizione globale e incondizionata di qualsiasi rivendicazione e pretesa riguardante l'eventuale non inserimento nella base di calcolo del TFR annuale degli importi già erogati sotto forma di Premio di Anzianità fino alla data immediatamente precedente la sottoscrizione del presente accordo, provvederà a versare - entro il 30 settembre 2010 - esclusivamente a favore dei medesimi lavoratori come sopra indicati e che abbiano percepito tali premi senza la predetta incidenza ai fini del TFR nei cinque anni precedenti la decorrenza del presente accordo - in via eccezionale e forfettaria con esclusione di maggiorazioni per interessi e rivalutazione - un ulteriore importo a titolo di TFR pari al 50% del TFR che sarebbe maturato al momento dell'erogazione di detti premi.

3) quanto previsto ai precedenti punti 1) e 2) troverà applicazione nei confronti di tutti i diretti interessati alla condizione che i dipendenti come sopra indicati aderiscano al presente accordo e, conseguentemente, al fine di prevenire eventuali future controversie, sottoscrivano apposito e specifico verbale di conciliazione avanti alla Commissione di conciliazione delle controversie individuali di lavoro presso la Direzione Provinciale del Lavoro ovvero alla Commissione Paritetica di Conciliazione delle controversie individuali di lavoro costituita ai sensi dell'art. 179 del vigente CCNL per il personale non dirigente delle imprese di assicurazione.

Letto confermato e sottoscritto.

#### **Art.10) Garanzia caso morte e inabilità per i dipendenti già destinatari del CIA ex L.A., AVPV e AVPA**

I. In caso di decesso del dipendente nel corso del rapporto di lavoro, l'Impresa, garantisce l'erogazione agli aventi causa dal dipendente stesso di un importo ammontante a tre volte la retribuzione annua lorda percepita

al momento del decesso, con il limite minimo di 150.000 euro per i Funzionari e di 60.000 euro per il restante personale.

Nota

Gli "aventi causa" vengono designati dal lavoratore con comunicazione da trasmettere all'Impresa. Qualora il dipendente non vi provveda, ovvero in caso di premorienza o di contestuale decesso del beneficiario indicato, l'Azienda provvederà all'individuazione dei destinatari della prestazione applicando le disposizioni previste dall'art.2122 c.c.

- II. Qualora il dipendente, nel corso del rapporto di lavoro, subisca una malattia o infortunio tali da determinare la propria inabilità al lavoro certificata dall'INPS con il riconoscimento della relativa pensione di inabilità, l'Impresa gli garantisce l'erogazione di un importo di 20.000 euro contestualmente alla cessazione del rapporto di lavoro.

**Art. 11) Accordo Lloyd Adriatico di transizione dalla disciplina contrattuale collettiva aziendale a quella nazionale di categoria**

*Le disposizioni che seguono – in quanto ancora applicabili – sono previste esclusivamente per il personale già in servizio alla data del 31 dicembre 1995 e già destinatario del CIA ex-LA.*

*Per C.C.A.L. deve intendersi il C.C.A.L. del 24 giugno 1992 per i dipendenti del Lloyd Adriatico S.p.a.*

*Per C.C.N.L. deve intendersi il C.C.N.L. del 6 dicembre 1994.*

Nota bene

*Le parti confermano che alla data di sottoscrizione del presente Testo Unico le norme di seguito evidenziate in grigio hanno cessato ogni effetto operativo e vengono qui riportate a mero titolo descrittivo.*

**PARTE I**  
**- PRINCIPI GENERALI -**

*Art. 1 - A decorrere dal 1° gennaio 1996, il rapporto di lavoro del personale del Lloyd Adriatico viene regolato integralmente dal C.C.N.L., sia per gli aspetti normativi che per quelli economici. Dalla suddetta data, pertanto, le tabelle stipendiali e gli altri istituti economici, fissati dal C.C.N.L., trovano applicazione nei confronti di tutto il personale. Peraltro, il personale in servizio al 31 dicembre 1995 fruisce di un regime transitorio, come riportato negli articoli seguenti.*

*Art. 2 - L'Accordo di transizione ed il C.C.N.L. formano un insieme di disposizioni correlate e inscindibili tra loro; esso definisce ogni eventuale questione o aspetto che possa ritenersi comunque connesso alla preesistente situazione contrattuale collettiva.*

*Art. 3 - Ogni volta che viene fatto riferimento al C.C.A.L., deve intendersi il Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro per i dipendenti del Lloyd Adriatico nel testo risultante dall'ultimo rinnovo avvenuto il 24 giugno 1992.*

*Art. 4 - L'insieme dei trattamenti risultanti dall'Accordo di transizione e dalle disposizioni trasferite nel Contratto Integrativo Aziendale (il contenuto delle quali deve ritenersi comprensivo e/o assorbente rispetto a quello delle norme eventualmente esistenti nel C.C.N.L. aventi lo stesso oggetto) è nella sua globalità più favorevole rispetto ai trattamenti in atto immediatamente prima nei confronti del personale già in servizio.*

**PARTE II**  
**- DISPOSIZIONI TRANSITORIE -**

*Art. 5 - Esclusivamente a coloro che alla data del 31 dicembre 1995 risultavano in servizio, a decorrere dal 1° gennaio 1996 viene applicato un regime transitorio di raccordo per quanto non espressamente regolamentato dal C.C.N.L. e/o per le fattispecie che si è ritenuto di disciplinare in maniera specifica; il regime transitorio riguarda i seguenti istituti contrattuali economici e normativi.*

**CAPO I**

**REGIME TRANSITORIO RETRIBUTIVO**

Art. 6 - Premessa.

Le disposizioni degli articoli successivi devono ritenersi comprensive e/o assorbenti rispetto a quelle, disciplinanti la stessa materia, eventualmente esistenti nel C.C.N.L.

Art. 7 - Differenziali tabellari: "assegno ad personam non assorbibile"

a) Con effetto dal primo gennaio 1996 al personale in servizio al 31 dicembre 1995 viene corrisposto un "assegno ad personam non assorbibile" calcolato scorporando gli importi indicati nella sottostante tabella dal differenziale annuo determinato dal raffronto tra le tabelle stipendiali del C.C.A.L. (comprensive, per i VI e i VII livelli, della "gratifica 11% ex art.29) e quelle del C.C.N.L..

b) Detto assegno viene ripartito secondo i criteri indicati dall'art. 109 del C.C.N.L. e viene corrisposto separatamente a titolo di assegno "ad personam" non assorbibile e non modificabile in conseguenza di variazioni di livello e/o di classe.

c) Saranno computati per il calcolo del contributo al Fondo Pensioni l'importo dell'assegno sub "a" e quello, costituente parte integrante della quota fissa del Premio Aziendale di Produttività, riportato nella sottostante tabella (espresso in migliaia di lire), entrambi rinvenienti dal differenziale annuo di cui al punto a).

	1° liv.	2° liv.	3° liv.	4° liv.	5° liv.	6° liv.	7° liv.
cl. 1	200	200	200	400	600	900	1400
cl. 2	211	211	211	420	630	945	1469
cl. 3	222	222	222	440	660	990	1538
cl. 4	233	233	233	460	690	1035	1607
cl. 5	244	244	244	480	720	1080	1676
cl. 6	255	255	255	500	750	1125	1745
cl. 7	268	268	268	525	787	1181	1822
cl. 8	281	281	281	550	824	1237	1899
cl. 9	294	294	294	575	861	1293	
cl.10	307	307	307	600	898	1349	
cl.11	320	320	320	625	935	1405	
cl.12	333	333	333	650	972	1461	
cl.13	346	346	346	675	1009	1517	

Art. 8 - Indennità di funzione: "assegno personale assorbibile" e "assegno personale art. 136 C.C.N.L."

a) Le indennità di funzione, elencate nell'allegato 2 al C.C.A.L., ad eccezione di quella prevista dalla successiva lettera "c", sono soppresse dal primo gennaio 1996. A decorrere da tale data soltanto a coloro che le percepivano al 31 dicembre 1995 viene erogato un "assegno personale assorbibile", sostitutivo dell'indennità di funzione di importo pari a quanto a tale data corrisposto allo stesso titolo, salvo quanto previsto dalla successiva lettera "d".

b) L'assegno personale di cui alla lettera precedente sarà assorbito, fino al suo totale ammontare, in caso di passaggio ad un livello superiore con attribuzione di indennità, in caso di futuro ripristino di quelle soppresse nonché ove dovessero essere previste nuove indennità ad analogo titolo.

Sarà consentita la cumulabilità con la sola indennità "area professionale sezione B", di cui all'art. 87 del C.C.N.L.

c) In deroga a quanto sopra l'indennità annua di funzione per i lavoratori di cui al profilo "m" del IV livello del C.C.A.L. ("rischi cassa") continua ad essere corrisposta a decorrere dal 1° gennaio 1996 alle condizioni e nella misura di cui all'allegato 2D del C.C.N.L.; solo per coloro che già la percepivano alla data del 31 dicembre 1995, la differenza tra l'importo erogato a tale data e quello previsto dal C.C.N.L. alla stessa data, è stata trasformata in assegno personale e assorbibile, fino al suo intero ammontare, in ipotesi di passaggio ad un livello superiore con riconoscimento di altra indennità a qualsivoglia titolo; entrambe le quote non saranno più corrisposte in caso di mutamento delle mansioni giustificative dell'indennità.

d) Le indennità annue di funzione, già riconosciute anche dal C.C.N.L., a decorrere dal primo gennaio 1996 sono state trasformate in assegni personali e distinte in due quote, la prima delle quali, denominata "assegno personale art. 136", viene erogata separatamente nella stessa misura ed alle stesse condizioni precisate al punto 3 dell'art. 136 del C.C.N.L. e la seconda, pari alla differenza tra gli importi fissati dall'art. 136 del C.C.N.L. e quanto percepito come indennità di funzione alla data del 31 dicembre 1995, viene erogata come precisato sub "a" e "b" del presente punto. Gli emolumenti in questione riguardano il personale che al 31 dicembre 1995 risultavano avere il seguente inquadramento, riferito ai profili professionali dichiarati dal C.C.A.L.:



- IV livello: profilo "g" (operatori),  
profilo "h" (programmatori),  
profilo "i" (consollisti);
- V livello: profilo "a" (analisti, analisti/programmatori);
- VI livello: profilo "a" (sistemisti),  
profilo "b" (analisti capo).

e) Tutti gli assegni personali vengono corrisposti ripartiti secondo i criteri indicati nell'art. 109 del C.C.N.L.

Art. 9 - Indennità di funzione per il personale ispettivo ed esterno: "assegno personale assorbibile ispettori".

a) A decorrere dal 1° gennaio 1996, le indennità annue di funzione per il personale ispettivo ed esterno elencato nell'allegato 3 del C.C.A.L., continuano ad essere erogate separatamente alle condizioni e nella misura indicate nel Contratto Integrativo Aziendale.

La somma eccedente rispetto a quella da ciascuno percepita al 31 dicembre 1995, forma oggetto di un apposito assegno personale ed assorbibile fino al suo intero ammontare sia in caso di passaggio ad un livello superiore che comporti l'attribuzione di indennità ad altro titolo, compresa quella di carica funzionari, sia qualora in futuro il C.C.N.L. dovesse prevedere indennità con riferimento ai profili professionali in questione.

b) L'assegno di cui sopra sarà cumulabile con la sola indennità "area professionale sezione B" di cui all'art. 87 del C.C.N.L.

Anche gli emolumenti del presente punto vengono corrisposti ripartiti secondo i criteri indicati dall'art. 109 del C.C.N.L.

Art. 10 - Indennità di carica funzionari: "assegno personale assorbibile funzionari"

a) A decorrere dal 1° gennaio 1996 le indennità di carica funzionari in vigore alla data del 31 dicembre 1995, sono state distinte in tre quote:

- la prima, di importo pari a quanto previsto dall'allegato "2B" del C.C.N.L., continua ad essere corrisposta a titolo di "indennità di carica funzionari".

- la seconda, pari a Lire 1.500.000 per i Funzionari di 1° grado, a Lire 2.100.000 per i Funzionari di 2° grado e Lire 2.700.000 per i Funzionari di 3° grado, è stata scorporata dalla differenza tra la nuova indennità di carica, disciplinata dal C.C.N.L., e quanto spettante allo stesso titolo al 31 dicembre 1995; tale quota va a sommarsi alla parte fissa del Premio Aziendale di Produttività, di cui costituisce parte integrante, viene erogata nella misura prevista per il grado ricoperto al momento della corresponsione ed è considerata ai fini del computo della parte variabile dello stesso P.A.P.

- la terza, pari alla parte rimanente, viene erogata separatamente in forma di assegno personale, non modificabile in conseguenza di variazione di grado e/o di classe e assorbibile fino al suo intero ammontare in caso di promozione a Dirigente.

b) Sia la nuova indennità di carica che l'assegno personale non rivalutabile ed assorbibile (prima e terza quota del punto "a") vengono corrisposti ripartiti secondo i criteri indicati dall'art. 109 del C.C.N.L.

c) Gli importi della seconda e terza quota sub "a", relativi a ciascun funzionario vengono computati per il calcolo del contributo al Fondo Pensioni.

#### Art. 11 - Rivalutazioni

Gli assegni personali di cui agli artt.7-lett.b), 8-lett.b) e c), 9-letta.a) e 10 lett.a) - terza quota, sono stati incrementati nella misura del :

- 1,5% a decorrere dal 1° gennaio 1996;
- di un ulteriore 1,5% a decorrere dal 1° gennaio 1997;
- di un altro 1,5% a decorrere dal 1° gennaio 1998;
- ed infine, con il Protocollo d'Intesa d.d.17.12.1998, sono stati rivalutati a decorrere dal 1° gennaio 1999 "per l'ultima volta e in via definitiva" in misura pari all'1% dell'ammontare erogato al 31 dicembre 1998.

Art. 12 - Assegni personali 5%

Ai lavoratori che maturino tre anni di permanenza nell'ultima classe del livello di inquadramento verrà riconosciuto un assegno personale di entità pari al 5% della retribuzione tabellare annua dell'ultima classe stessa, vigente al momento del verificarsi della condizione richiesta.

Tale assegno verrà corrisposto ripartito secondo i criteri indicati dall'art.109 del C.C.N.L.

Al compimento del successivo periodo triennale il predetto assegno si incrementerà di un ulteriore importo, calcolato sul tabellare vigente al momento, con le stesse modalità sopra specificate.

## CAPO II

### REGIME TRANSITORIO NORMATIVO

Art. 13 – Premessa.

In via transitoria, Nei confronti del personale in servizio al 31 dicembre 1995, continuano ad aver vigore le disposizioni del C.C.A.L. di seguito riportate con le concordate modifiche e/o integrazioni, che sono comprensive e/o assorbenti rispetto a quelle, disciplinanti la stessa materia, eventualmente esistenti nel C.C.N.L.

Art. 14 – Orari particolari e flessibilità ridotta.

In deroga alla normativa generale sull'orario di lavoro, gli operatori turnisti di centri elettronici e gli addetti turnisti all'Ufficio Posta osservano l'orario settimanale di 35 ore; possono fruire di una forma ridotta di flessibilità nei limiti di seguito specificati, con facoltà di riportare al mese successivo l'eventuale carenza o eccedenza di orario entro un limite massimo di 6 ore.

#### OPERATORI :

primo turno : entrata 6.30 - 7.00 / uscita 13.30 - 14.00;  
secondo turno : entrata 13.00 - 13.30 / uscita 20.00 - 20.30;  
terzo turno : entrata 19.30 - 20.00 / uscita 2.30 - 3.00.

#### ADDETTI ALLA POSTA :

mattino : entrata 7.00 - 7.30 / uscita 14.00 - 14.30;  
pomeriggio : entrata 13.30 - 14.00 / uscita 20.30 - 21.00.

Gli autisti e i commessi osservano l'orario settimanale di 37 ore; possono fruire di una forma ridotta di flessibilità nei limiti di seguito specificati, con facoltà di riportare al mese successivo l'eventuale carenza o eccedenza di orario entro un limite massimo di 6 ore.

#### AUTISTI E COMMESSI (nonchè operai che svolgono mansioni simili di smistamento):

mattino : entrata 8.00 - 8.30 / uscita 12.30 - 12.45;  
pomeriggio : entrata 14.15 - 14.45 / uscita 17.45 - 18.30;  
venerdì : entrata 8.00 - 8.30 / uscita 13.00 - 13.30.

Non trova applicazione, inoltre, il punto 2 dell'art. 95 del C.C.N.L.

Art. 15 – Automatismo per impiegati amministrativi di Ispettorato.

Agli impiegati amministrativi di Ispettorato, dopo cinque anni di permanenza nel terzo livello, sarà riconosciuto, ferme restando le mansioni in atto, il trattamento economico previsto per il 4° livello per la medesima classe stipendiale maturata con conservazione dell'anzianità di scatto.

Art. 16 – Automatismo per personale di 3°, 2° e 1° livello.

Al personale inquadrato nei livelli 3°, 2° e 1°, dopo 18 anni di permanenza nel medesimo livello, ferme restando le mansioni in atto, sarà riconosciuto il trattamento economico previsto nel livello superiore per la medesima classe stipendiale del livello di appartenenza con conservazione dell'anzianità di scatto già maturata.

Art. 17 – Ferie del primo triennio.

Il personale inquadrato nei livelli 4°, 3°, 2° e 1° ha diritto nei tre anni solari successivi a quello di assunzione ad un periodo di ferie retribuite della durata di 20 giorni lavorativi. Nell'anno di assunzione spetterà al lavoratore che abbia superato il periodo di prova, un periodo di ferie pari ad un dodicesimo di quello di pertinenza per ogni mese intero di servizio.

Art. 18 – Scatto di classe anticipato.

Al personale inquadrato nel 4° livello verrà riconosciuto uno scatto di classe anticipato qualora ricorrano le seguenti condizioni:

- 1) anzianità effettiva di servizio complessivamente non inferiore a 20 anni;
- 2) permanenza nel 4° livello da almeno 10 anni effettivi.

Art. 19 – Premio di anzianità.

*Al compimento del ventesimo, trentesimo e quarantesimo anno di servizio effettivo presso l'Impresa, sarà corrisposto al lavoratore un premio di anzianità per un importo rispettivamente pari al 10, 20 e 30 per cento della retribuzione annuale spettante al lavoratore al momento in cui il suddetto diritto matura.*

*Dal calcolo della retribuzione annua per gli effetti di cui sopra, sono esclusi gli assegni familiari, le indennità di rischio, le diarie e i rimborsi spese anche se forfettizzati, le provvigioni, le sopraprovvigioni e le interessenze.*

*Il premio viene riconosciuto ai lavoratori che, raggiunta l'anzianità tra il quindicesimo ed il ventesimo anno di servizio continuativo, risolvano il rapporto di lavoro per cause diverse dal licenziamento per giusta causa o giustificato motivo e che abbiano maturato il diritto alla pensione I.N.P.S. Lo stesso, in percentuale proporzionalmente ridotta, sarà così conteggiato:*

15° anno	5	per cento
16° anno	6	per cento
17° anno	7	per cento
18° anno	8	per cento
19° anno	9	per cento
20° anno	10	per cento

*Al lavoratore invece che, raggiunta l'anzianità dal ventunesimo anno al trentesimo di servizio continuativo, risolve il rapporto di lavoro per cause diverse dal licenziamento per giusta causa o giustificato motivo e che abbia maturato il diritto alla pensione I.N.P.S., il premio, in percentuale proporzionalmente ridotta, sarà così conteggiato:*

	2	per cento
21° anno		
22° anno	4	per cento
23° anno	6	per cento
24° anno	8	per cento
25° anno	10	per cento
26° anno	12	per cento
27° anno	14	per cento
28° anno	16	per cento
29° anno	18	per cento
30° anno	20	per cento

*Al lavoratore, il cui rapporto venga a cessare, per cause diverse dal licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, nel periodo decorrente dal 31° al 40° anno di servizio continuativo, il premio, in percentuale proporzionalmente ridotta, sarà così conteggiato:*

31° anno	3	per cento
32° anno	6	per cento
33° anno	9	per cento
34° anno	12	per cento
35° anno	15	per cento
36° anno	18	per cento
37° anno	21	per cento
38° anno	24	per cento
39° anno	27	per cento
40° anno	30	per cento

*Art. 20 – Giorni semifestivi e ferie. I giorni semifestivi del 14 agosto, del 24 dicembre e del 31 dicembre, compresi nel periodo feriale, a meno che non siano quello iniziale e quello terminale, sono computabili come giornata non lavorativa.*

**Allegato 10) Protocollo aggiuntivo sul trattamento di fine rapporto**

Con riferimento all'art. 1 della L. 29/5/82 n. 297 si stabilisce che le percentuali del 10 e 4 per cento di cui al comma 7 del citato articolo sono rispettivamente elevate al 15 e al 6 per cento per ogni Compagnia.

Relativamente agli anticipi per le causali di cui alla lettera a) del comma 8 dell'art. 1 della citata legge, detti anticipi potranno essere concessi anche a lavoratori che non abbiano ancora maturato gli 8 anni di anzianità effettiva di servizio e gli anticipi potranno essere accordati anche oltre le percentuali annue sopra fissate.

**Allegato 11) Tabelle**

Tabella A)

Tabella PAP Fisso 2024

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	2.519,75	2.812,77	3.301,46	3.801,48	4.368,54	4.796,26	6.727,59	7.106,06	7.339,21
2 classe	2.619,32	2.928,27	3.435,92	3.955,45	4.546,11	4.994,36	7.046,12	7.437,52	7.672,68
3 classe	2.721,47	3.042,21	3.570,39	4.108,74	4.724,71	5.192,47	7.471,59	7.875,03	8.110,66
4 classe	2.938,27	3.286,81	3.850,51	4.401,79	5.007,13	5.525,89	7.795,58	8.213,85	8.450,28
5 classe	3.039,40	3.401,27	3.984,46	4.558,20	5.185,74	5.724,52	8.216,07	8.645,50	8.882,90
6 classe	3.138,96	3.517,28	4.118,94	4.710,26	5.363,83	5.923,14	8.538,56	8.982,41	9.221,20
7 classe	3.297,94	3.702,99	4.325,71	4.953,07	5.643,67	6.223,00	8.972,03	9.428,03	9.667,45
8 classe	3.399,07	3.817,46	4.460,70	5.108,43	5.822,79	6.422,14	9.290,83	9.758,98	10.011,61
9 classe	3.549,76	3.984,07	4.661,28	5.340,03	6.080,93	6.714,76			
10 classe	3.650,88	4.097,49	4.794,20	5.496,43	6.260,06	6.913,90			
11 classe	3.801,59	4.290,46	5.029,90	5.752,30	6.553,83	7.242,15			
12 classe	3.904,25	4.404,89	5.166,44	5.905,76	6.732,43	7.441,82			
13 classe	4.003,30	4.520,39	5.299,36	6.059,58	6.911,57	7.639,40			

Tabella B)  
Tabella PAP Fisso 2025

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	2.619,01	2.926,92	3.435,45	3.955,33	4.547,20	4.994,77	7.020,80	7.424,08	7.672,43
2 classe	2.723,54	3.048,12	3.576,62	4.116,99	4.733,70	5.202,80	7.356,52	7.773,53	8.023,89
3 classe	2.830,65	3.167,77	3.717,79	4.277,95	4.921,23	5.410,83	7.799,61	8.229,45	8.480,27
4 classe	3.052,42	3.418,08	4.004,60	4.578,72	5.212,59	5.754,18	8.141,18	8.586,66	8.838,32
5 classe	3.158,50	3.538,24	4.145,26	4.742,79	5.400,13	5.962,74	8.578,89	9.036,31	9.288,93
6 classe	3.263,03	3.659,96	4.286,43	4.902,57	5.587,16	6.171,28	8.918,97	9.391,63	9.645,62
7 classe	3.426,98	3.851,38	4.499,90	5.153,07	5.875,92	6.481,06	9.370,03	9.855,64	10.110,27
8 classe	3.533,06	3.971,55	4.641,60	5.316,11	6.063,98	6.690,13	9.706,05	10.204,58	10.473,22
9 classe	3.688,72	4.143,87	4.848,87	5.555,41	6.331,05	6.992,67			
10 classe	3.794,80	4.262,99	4.988,49	5.719,49	6.519,12	7.201,74			
11 classe	3.950,47	4.461,67	5.230,90	5.983,07	6.821,82	7.539,92			
12 classe	4.058,10	4.581,82	5.374,13	6.144,22	7.009,36	7.749,51			
13 classe	4.162,11	4.703,02	5.513,75	6.305,71	7.197,42	7.957,02			

Tabella C)  
Tabella PAP fisso 2026

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	2.676,08	2.992,55	3.512,50	4.043,79	4.649,92	5.108,91	7.189,40	7.606,93	7.864,03
2 classe	2.783,46	3.117,04	3.657,51	4.209,87	4.841,57	5.322,65	7.534,99	7.966,74	8.225,84
3 classe	2.893,43	3.239,97	3.802,54	4.375,25	5.034,24	5.536,39	7.988,21	8.433,23	8.692,79
4 classe	3.118,05	3.493,55	4.093,21	4.680,45	5.330,73	5.885,44	8.339,91	8.801,03	9.061,44
5 classe	3.226,99	3.617,00	4.237,71	4.848,94	5.523,41	6.099,71	8.787,50	9.261,02	9.522,40
6 classe	3.334,37	3.742,00	4.382,74	5.013,15	5.715,57	6.313,96	9.137,70	9.626,94	9.889,67
7 classe	3.501,17	3.936,70	4.600,06	5.268,07	6.009,47	6.629,45	9.598,89	10.101,51	10.364,89
8 classe	3.610,11	4.060,16	4.745,61	5.435,52	6.202,66	6.844,23	9.944,80	10.460,81	10.738,65
9 classe	3.768,62	4.235,75	4.956,74	5.679,26	6.474,87	7.152,48			
10 classe	3.877,56	4.358,16	5.100,21	5.847,75	6.668,08	7.367,25			
11 classe	4.036,08	4.560,12	5.346,47	6.115,77	6.975,92	7.711,13			
12 classe	4.146,56	4.683,55	5.493,55	6.281,34	7.168,59	7.926,43			
13 classe	4.253,43	4.808,04	5.637,03	6.447,24	7.361,79	8.139,65			

## Tabella D)

## Tabella Premio di risultato (ex PAP variabile) anno 2025-2026-2027

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	357,32	410,92	482,38	553,85	643,18	714,64	1.055,56	1.144,85	1.199,60
2 classe	375,19	431,46	506,50	581,54	675,33	750,37	1.117,41	1.209,65	1.264,37
3 classe	393,05	452,01	530,62	609,16	707,49	786,10	1.180,85	1.275,89	1.330,59
4 classe	410,92	472,56	554,74	636,92	739,65	821,84	1.244,19	1.342,11	1.396,93
5 classe	428,78	493,10	578,86	664,54	771,81	857,57	1.306,13	1.406,91	1.461,71
6 classe	446,65	513,65	602,98	692,31	803,97	893,30	1.369,48	1.473,20	1.527,92
7 classe	464,52	534,19	627,10	<b>720,00</b>	836,13	929,03	1.432,82	1.539,37	1.594,14
8 classe	482,38	554,74	651,22	747,62	868,29	964,76	1.494,78	1.604,17	1.661,80
9 classe	500,25	575,29	675,33	775,38	900,45	1.000,50			
10 classe	518,11	595,83	699,45	803,00	932,61	1.036,23			
11 classe	535,98	616,38	723,57	830,77	964,76	1.071,96			
12 classe	553,85	636,92	747,69	858,46	996,92	1.107,69			
13 classe	571,71	657,47	771,81	886,08	1.029,08	1.143,42			



## Tabella E)

Tabella Premio di risultato (ex PAP variabile) convertito in welfare anno 2025-2026-2027

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	410,92	472,56	554,74	636,92	739,65	821,84	1.213,89	1.316,58	1.379,53
2 classe	431,46	496,18	582,48	668,77	776,64	862,93	1.285,02	1.391,10	1.454,03
3 classe	452,01	519,81	610,21	700,53	813,62	904,02	1.357,98	1.467,28	1.530,18
4 classe	472,56	543,44	637,95	732,46	850,60	945,11	1.430,82	1.543,43	1.606,47
5 classe	493,10	567,07	665,69	764,22	887,58	986,20	1.502,05	1.617,95	1.680,96
6 classe	513,65	590,69	693,42	796,15	924,57	1.027,30	1.574,90	1.694,18	1.757,11
7 classe	534,19	614,32	721,16	<b>828,00</b>	961,55	1.068,39	1.647,74	1.770,28	1.833,26
8 classe	554,74	637,95	748,90	859,76	998,53	1.109,48	1.718,99	1.844,79	1.911,07
9 classe	575,29	661,58	776,64	891,69	1.035,51	1.150,57			
10 classe	595,83	685,21	804,37	923,46	1.072,50	1.191,66			
11 classe	616,38	708,83	832,11	955,38	1.109,48	1.232,75			
12 classe	636,92	732,46	859,85	987,23	1.146,46	1.273,85			
13 classe	657,47	756,09	887,58	1.018,99	1.183,44	1.314,94			

## Tabella F)

Tabella Premio di risultato (ex PAP variabile) convertito in previdenza integrativa  
anno 2025-2026-2027

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	432,26	497,10	583,55	670,00	778,06	864,52	1.276,93	1.384,95	1.451,18
2 classe	453,87	521,95	612,73	703,50	816,97	907,74	1.351,75	1.463,34	1.529,54
3 classe	475,48	546,81	641,90	736,91	855,87	950,97	1.428,50	1.543,48	1.609,65
4 classe	497,10	571,66	671,08	770,50	894,77	994,19	1.505,12	1.623,58	1.689,90
5 classe	518,71	596,52	700,26	803,91	933,68	1.037,42	1.580,05	1.701,97	1.768,26
6 classe	540,32	621,37	729,44	837,50	972,58	1.080,65	1.656,69	1.782,16	1.848,36
7 classe	561,94	646,23	758,61	<b>871,00</b>	1.011,48	1.123,87	1.733,31	1.862,21	1.928,47
8 classe	583,55	671,08	787,79	904,41	1.050,39	1.167,10	1.808,26	1.940,60	2.010,32
9 classe	605,16	695,94	816,97	938,00	1.089,29	1.210,32			
10 classe	626,77	720,79	846,15	971,41	1.128,19	1.253,55			
11 classe	648,39	745,65	875,32	1.005,00	1.167,10	1.296,77			
12 classe	670,00	770,50	904,50	1.038,50	1.206,00	1.340,00			
13 classe	691,61	795,35	933,68	1.071,91	1.244,90	1.383,23			

Tabella G)  
Tabella Una tantum

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	570,72	656,33	770,47	884,62	1.027,30	1.141,44	1.685,96	1.828,59	1.916,02
2 classe	599,26	689,14	809,00	928,85	1.078,66	1.198,51	1.784,75	1.932,08	2.019,48
3 classe	627,79	721,96	847,52	972,96	1.130,02	1.255,58	1.886,09	2.037,89	2.125,25
4 classe	656,33	754,78	886,04	1.017,31	1.181,39	1.312,66	1.987,24	2.143,65	2.231,21
5 classe	684,86	787,59	924,57	1.061,42	1.232,75	1.369,73	2.086,18	2.247,15	2.334,67
6 classe	713,40	820,41	963,09	1.105,77	1.284,12	1.426,80	2.187,37	2.353,02	2.440,43
7 classe	741,94	853,23	1.001,61	<b>1.150,00</b>	1.335,48	1.483,87	2.288,52	2.458,72	2.546,20
8 classe	770,47	886,04	1.040,14	1.194,12	1.386,85	1.540,94	2.387,49	2.562,21	2.654,26
9 classe	799,01	918,86	1.078,66	1.238,46	1.438,21	1.598,01			
10 classe	827,54	951,67	1.117,18	1.282,58	1.489,58	1.655,09			
11 classe	856,08	984,49	1.155,71	1.326,92	1.540,94	1.712,16			
12 classe	884,62	1.017,31	1.194,23	1.371,15	1.592,31	1.769,23			
13 classe	913,15	1.050,12	1.232,75	1.415,27	1.643,67	1.826,30			

Tabella H)  
Tabella Una tantum convertita in previdenza

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	689,83	793,30	931,27	1.069,23	1.241,69	1.379,65	2.037,81	2.210,20	2.315,88
2 classe	724,32	832,97	977,83	1.122,69	1.303,77	1.448,64	2.157,21	2.335,30	2.440,94
3 classe	758,81	872,63	1.024,39	1.176,01	1.365,86	1.517,62	2.279,70	2.463,18	2.568,78
4 classe	793,30	912,30	1.070,96	1.229,62	1.427,94	1.586,60	2.401,97	2.591,02	2.696,85
5 classe	827,79	951,96	1.117,52	1.282,94	1.490,02	1.655,58	2.521,55	2.716,12	2.821,91
6 classe	862,28	991,63	1.164,08	1.336,54	1.552,11	1.724,57	2.643,86	2.844,09	2.949,74
7 classe	896,77	1.031,29	1.210,65	<b>1.390,00</b>	1.614,19	1.793,55	2.766,13	2.971,84	3.077,58
8 classe	931,27	1.070,96	1.257,21	1.443,32	1.676,28	1.862,53	2.885,75	3.096,94	3.208,20
9 classe	965,76	1.110,62	1.303,77	1.496,92	1.738,36	1.931,51			
10 classe	1.000,25	1.150,29	1.350,33	1.550,25	1.800,45	2.000,50			
11 classe	1.034,74	1.189,95	1.396,90	1.603,85	1.862,53	2.069,48			
12 classe	1.069,23	1.229,62	1.443,46	1.657,31	1.924,62	2.138,46			
13 classe	1.103,72	1.269,28	1.490,02	1.710,63	1.986,70	2.207,44			

Tabella I)  
Tabella di riparametrazione

	liv.1	liv.2	liv.3	liv.4	liv.5	liv.6	F.Business e F.Business ex F1	F.Business ex F2	F.Senior e F.Senior exF3
1 classe	0,4963	0,5707	0,6700	0,7692	0,8933	0,9926	1,4661	1,5901	1,6661
2 classe	0,5211	0,5993	0,7035	0,8077	0,9380	1,0422	1,5520	1,6801	1,7561
3 classe	0,5459	0,6278	0,7370	0,8461	0,9826	1,0918	1,6401	1,7721	1,8480
4 classe	0,5707	0,6563	0,7705	0,8846	1,0273	1,1414	1,7280	1,8640	1,9402
5 classe	0,5955	0,6849	0,8040	0,9230	1,0720	1,1911	1,8141	1,9540	2,0301
6 classe	0,6203	0,7134	0,8375	0,9615	1,1166	1,2407	1,9021	2,0461	2,1221
7 classe	0,6452	0,7419	0,8710	<b>1,0000</b>	1,1613	1,2903	1,9900	2,1380	2,2141
8 classe	0,6700	0,7705	0,9045	1,0384	1,2060	1,3400	2,0761	2,2280	2,3081
9 classe	0,6948	0,7990	0,9380	1,0769	1,2506	1,3896			
10 classe	0,7196	0,8275	0,9715	1,1153	1,2953	1,4392			
11 classe	0,7444	0,8561	1,0050	1,1538	1,3400	1,4888			
12 classe	0,7692	0,8846	1,0385	1,1923	1,3846	1,5385			
13 classe	0,7940	0,9132	1,0720	1,2307	1,4293	1,5881			

**Allegato 12 – Accordo sul Premio di risultato (ex Premio di Produzione Variabile) - indicatori**

Premesso che:

- Allianz, fin dal 2005, ha adottato una serie di iniziative orientate alla riduzione degli effetti del cambiamento climatico in linea con gli studi scientifici più aggiornati.
- Negli anni si sono sempre più rafforzate le azioni di riduzione del consumo di acqua e di carta e la cura nel promuovere l'uso di materiali riciclabili.
- Recentemente la promozione per l'utilizzo di risorse elettriche rinnovabili e di efficientamento energetico è diventata anche una esigenza economica per garantire un risparmio economico utile anche allo sviluppo e al finanziamento di nuove iniziative aziendali.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

**Art. 1) Sfera di applicazione**

Il presente accordo si applica al personale dipendente non dirigente, il cui rapporto di lavoro - con le imprese qui di seguito elencate - è regolato dai vigenti C.C.N.L. e CIA.

- Allianz Global Corporate & Specialty S.p.A.
- Allianz S.p.A
- PIMCO Real Estate GmbH S.p.A.
- Allianz Technology S.p.A.
- Unicredit Allianz Assicurazioni S.p.A.
- Unicredit Allianz Vita S.p.A.
- Allianz Direct S.p.A.
- Allianz S.E.
- Allianz Global Life

Fermo quanto previsto dall'art.2) del CAP 13) lettera A) e dell'art.7) del CAP 16) si riportano qui di seguito gli indicatori convenuti tra le parti ai fini dell'erogazione del Premio di risultato 2025.

1) Sede di Milano:	<b>EEC del 2024</b> ----- <b>GL del 2024</b>	inferiore a	<b>EEC del 2023</b> ----- <b>GL del 2023</b>	;
2) Sede di Trieste:	<b>EEC del 2024</b> ----- <b>GL del 2024</b>	inferiore a	<b>EEC del 2023</b> ----- <b>GL del 2023</b>	;
3) Sede di Torino:	<b>EEC del 2024</b> ----- <b>GL del 2024</b>	inferiore a	<b>EEC del 2023</b> ----- <b>GL del 2023</b>	;
4) Sede di Roma:	<b>EEC del 2024</b> ----- <b>GL del 2024</b>	inferiore a	<b>EEC del 2023</b> ----- <b>GL del 2023</b>	;

Laddove:

**EEC** (Energia elettrica consumata all'interno delle sedi strumentali dove operano i dipendenti delle Società rientranti nel perimetro). Dal perimetro è esclusa l'energia elettrica consumata imputabile alle Terze Parti presenti all'interno del building, alle sedi periferiche e i consumi del Data Center  
**GL** (Giorni Lavorativi dell'anno: per il 2023 n.245 e per il 2024 n.249).

Nota a verbale:

Resta inteso che ai fini della verifica del conseguimento dei suddetti obiettivi di efficienza non saranno considerati dalle Parti sottoscritte (nel calcolo indicato in ciascuno dei 4 punti che precedono) gli effetti di eventuali situazioni straordinarie e/o le conseguenze derivanti da fatti obiettivamente eccezionali rispetto alle dinamiche proprie dei fattori in considerazione.

Nel corso di apposito incontro, da tenersi entro il mese di marzo 2025, le Parti verificheranno i dati finalizzati al riscontro del raggiungimento o meno degli obiettivi di efficienza basati sull'andamento degli indicatori sopra indicati.

La Società misurerà l'efficientamento attraverso gli indicatori sopraelencati, da considerarsi alternativi fra loro, ed erogherà, pertanto, il Pdr 2024 solo se almeno uno di essi registrerà una riduzione, da verificare rispetto al corrispondente valore dell'indicatore misurato nel 2023.

In caso di maturazione del Pdr 2024, la Società applicherà, ricorrendone tutti i presupposti, le disposizioni agevolative previste dalla Legge 28 dicembre 2015, n. 208 ("legge di stabilità 2016") e successive modificazioni e integrazioni.

## **Allegato 13 – Piano welfare relativo al Premio di risultato (ex PAPV)**

Il presente allegato stabilisce le regole di gestione del sistema Welfare di *flexible benefits* dell'azienda in Italia (il "Piano") così come stabilito dalle Parti con accordo contenuto nel presente TU CIA.

### **1. DESTINATARI DEL PIANO**

Il Piano sarà rivolto unicamente ai beneficiari del premio di risultato aziendale variabile (ex PAP variabile) previsto nel presente TU sub Cap. 13), Art. 2) e Cap. 16), Art. 7), lettera a) (di seguito, il "**Premio**"), titolari di un reddito da lavoro dipendente, nell'anno precedente alla percezione del premio stesso, di importo non superiore a Euro 80.000 lordi, così come previsto dall'art.1, comma 186, della Legge 208 del 28 dicembre 2015 e successive modificazioni ed integrazioni, che siano in servizio alla data dell'esercizio del diritto di opzione di cui al punto 2. che segue (di seguito, i "**Destinatari**", o singolarmente il "**Destinatario**").

### **2. MODALITÀ E TERMINI DI ESERCIZIO DEL DIRITTO DI OPZIONE**

In seguito alla comunicazione da parte dell'azienda degli importi del Premio maturato a livello individuale, verrà inviata un'apposita comunicazione nella quale verranno illustrate le istruzioni per consentire a ciascun Destinatario di esprimere la propria preferenza rispetto alle seguenti modalità di erogazione del Premio maturato:

- erogazione integralmente in denaro con assoggettamento a imposizione fiscale e contribuzione a tal data vigenti;
- conversione dell'intero importo del Premio spettante individualmente, in somme, opere, beni e servizi di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 del T.U.I.R. (di seguito "*welfare aziendale*") senza assoggettamento ad alcuna imposizione fiscale e contribuzione, ai sensi delle norme tempo per tempo vigenti.

Il diritto di opzione dovrà essere esercitato entro e non oltre il 31 luglio dell'anno di erogazione del Premio.

La mancata registrazione al portale o il mancato esercizio del diritto di opzione entro il suddetto termine comporterà l'erogazione del Premio maturato in denaro.

Per il Destinatario che abbia deciso di esercitare il diritto di opzione ed abbia convertito integralmente il proprio premio di risultato in welfare aziendale, è fatta salva la facoltà di revocare, tramite apposita comunicazione all'Azienda e/o al *provider*, la propria scelta entro e non oltre il 30 novembre dell'anno di erogazione del Premio. In questo caso, l'eventuale importo non ancora impiegato per il welfare aziendale alla fine del mese nel quale è stata esercitata la facoltà di revoca sarà liquidato unitamente alle competenze retributive del mese successivo, con applicazione degli oneri fiscali e contributivi come da normativa tempo per tempo vigente. Resta inteso che non è riconosciuta la possibilità di esercitare la suddetta facoltà di revoca una volta che il Destinatario abbia impiegato per il welfare aziendale un valore uguale o superiore al Premio individualmente spettante.

### **3. MOTIVI ALLA BASE DELLA SCELTA DEL PIANO E BENEFICI PER I DESTINATARI**

Il Piano rappresenta un'iniziativa aziendale presa in accordo con le rappresentanze sindacali a beneficio dei Destinatari, diretta a fornire un ulteriore supporto socio/economico agli stessi ed ai propri familiari.

L'adozione del Piano consente un incremento del potere di acquisto dei Destinatari, in considerazione delle disposizioni legislative previste in caso di scelta per l'erogazione dei servizi di cui al successivo punto 8. (Servizi del Piano), della eventuale possibilità per l'azienda di ottenere sul mercato prezzi agevolati competitivi per i diversi servizi che compongono il paniere e della quota aggiuntiva, concordata fra le parti del 15% del valore di Premio convertito e spettante individualmente, per i dipendenti che decidono di esercitare il diritto di opzione per convertire integralmente il proprio Premio.



#### **4. DURATA E VALIDITÀ DEL PIANO**

Il Piano ha durata e validità in relazione alla corresponsione del solo Premio erogabile negli anni 2025, 2026 e 2027. Le eventuali modifiche o integrazioni al Piano, che potranno intervenire anche in corso di validità dello stesso, verranno concordate fra le Parti e comunicate tempestivamente ai Destinatari.

#### **5. FRUIZIONE DEL PIANO DA PARTE DEI DESTINATARI**

L'azienda metterà a disposizione dei Destinatari un'apposita piattaforma online welfare tramite il portale aziendale attraverso il quale i Destinatari potranno esprimere la propria scelta e comunicare la propria adesione al Piano, accettandone il Regolamento, e fruire dei beni, delle opere, delle somme e dei servizi.

Si ricorda che le spese di cui si è percepito il rimborso e i servizi di cui si ha usufruito non sono detraibili/deducibili ai fini della dichiarazione dei redditi del singolo Destinatario, salve diverse previsioni della normativa tempo per tempo vigente.

#### **6. VINCOLI**

L'eventuale residuo del Premio di risultato convertito dai Destinatari e non utilizzato entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di erogazione del premio sarà destinato al fondo previdenziale di appartenenza di ciascun Destinatario.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il residuo del valore convertito e non impiegato sarà azzerato e corrisposto in denaro assoggettandolo alla contribuzione ed alla imposizione fiscale vigenti a tale data, ad eccezione del caso in cui intervenga una contestuale riassunzione presso un'altra società cui trovi applicazione il presente TU CIA.

#### **7. EROGAZIONE DEI SERVIZI DEL PIANO**

I servizi del Piano verranno erogati dal *provider* selezionato a partire dal mese successivo a quello di erogazione.

#### **8. SERVIZI DEL PIANO**

I servizi welfare di cui i Destinatari potranno in concreto fruire, nonché i termini e le modalità di fruizione anche ai sensi della normativa vigente, sono indicati e specificati in dettaglio nel Portale Welfare nonché nella *brochure* allegata al presente Regolamento.

**Allegato 14 – Banca del Tempo solidale****Verbale di accordo Banca del Tempo Solidale****Premesso che:**

- le Parti, richiamando la costante e condivisa attenzione alle tematiche legate al benessere, alla tutela della salute, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, all'inclusione, alla non discriminazione ed allo sviluppo sostenibile – che ha già determinato plurime misure ed iniziative che hanno contribuito positivamente al miglioramento della qualità di vita del personale dipendente – intendono proseguire nel percorso di sviluppo di misure ed iniziative che coniughino la conciliazione tra tempi di vita e lavoro e solidarietà sociale, in particolare a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che, per motivazioni differenti, necessitano di sostegno e supporto in maniera più intensa in determinati momenti della loro vita;
- alla luce delle previsioni dell'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015 in materia di "Cessione dei riposi e delle ferie" e dell'art. 33 del CCNL 16.11.22 che ha rafforzato l'impegno delle Parti all'istituzione della "Banca del tempo";
- all'esito del complessivo confronto intercorso in merito a quanto precede, le Parti hanno manifestato l'intenzione di introdurre in via sperimentale, a partire dal 1.10.24, l'istituto della Banca del tempo a favore del personale dipendente destinatario del T.U. CIA a cui è allegato il presente verbale di accordo.

**si è convenuto quanto segue:**

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
  - 2) Alla luce delle previsioni dell'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015, nonché di quanto disposto in proposito dal vigente CCNL, le Parti concordano di istituire in via sperimentale, a decorrere dal 1.10.2024, la "Banca del Tempo Solidale" (di seguito "BDTS").
  - 3) L'istituto della BDTS costituisce un monte annuale (anno solare) di permessi retribuiti di natura solidale a favore del personale dipendente che ne abbia necessità per far fronte a gravi ed accertate situazioni familiari e/o personali, avendo esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti (ad es., ferie, banca delle ore, ex festività, ecc.).
  - 4) Durante la suddetta fase di sperimentazione, la BDTS sarà alimentata:
    - a) da parte del personale dipendente che volontariamente aderirà all'iniziativa, attraverso la donazione di:
      - giornata/e di ferie dell'anno di competenza eccedente/i la misura di legge;
      - giornata/e di "Ex festività";
      - ore di "Banca delle ore" / "Art. 39 CCNL";
    - b) da parte dell'Azienda:
    - con una dotazione per anno solare fissata in 500 ore;
  - 5) La donazione da parte del personale dipendente avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge / contratto nei confronti del donante.
  - 6) Le dotazioni versate nella BDTS hanno natura esclusiva di permesso retribuito e non potranno dar luogo in nessun caso ad ipotesi di monetizzazione delle stesse da parte di chi ne beneficerà.
  - 7) Le dotazioni presenti nella BDTS saranno rese disponibili dall'azienda alle lavoratrici ed ai lavoratori che al momento della richiesta verseranno nella condizione di dover prestare assistenza a familiari (entro il primo grado, coniuge, convivente more uxorio o civilmente unito) che per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.
- In particolare, presupposto per la valutazione aziendale di ciascuna richiesta sarà la presenza di una o più delle seguenti condizioni:
- a. siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, Legge n. 104/1992, per sé stessi e/o per figli e/o per coniuge / parte di un'unione civile / convivente di fatto e/o per genitori (a condizione che non sia utilizzabile [ovvero sia già stato integralmente fruito] il Congedo straordinario previsto dalla legislazione vigente;
  - b. necessitino di assentarsi per assistere figli con handicap certificati ai sensi dell'art. 3, comma 1, Legge n. 104/1992;

- c. necessitino di assentarsi per esigenze legate a disagi comportamentali dei figli minorenni (per es. tossicodipendenza, bulimia / anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES), disturbi specifici dell'apprendimento (DSA));
  - d. siano coinvolti in percorsi di sostegno / assistenza per episodi di abuso o violenza subiti, anche a livello familiare;
  - e. abbiano grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti / eccezionali che esauriscano nel corso dell'anno ogni altra causale di assenza a disposizione.
- 8) Con apposito ordine di servizio saranno rese note sia le disposizioni attuative e le relative tempistiche in merito alle donazioni del personale dipendente atte ad alimentare la BDTS sia le modalità operative e i termini per le richieste di fruizione della BDTS che dovranno essere fatte pervenire all'azienda.
- 9) Le richieste dovranno in ogni caso essere adeguatamente documentate, in maniera tale da consentire la verifica, nel rispetto del quadro normativo di riferimento, della sussistenza dei requisiti necessari al relativo accoglimento.
- 10) La fruizione dei permessi "Banca del Tempo Solidale" è consentita a condizione che la lavoratrice e/o il lavoratore che ne faccia richiesta, fermo quanto previsto dal precedente punto 7), abbia esaurito tutte le proprie dotazioni annue personali di assenza a qualsiasi titolo spettanti (compreso il completo smaltimento di eventuali ferie arretrate e/o di competenza dell'anno, ex festività e/o di residui di "Banca delle ore"/altri permessi contrattuali retribuiti, nonché il ricorso alle dotazioni di cui alla Legge n. 104/1992).
- 11) L'utilizzo dei permessi "Banca del Tempo Solidale" verrà concesso previa valutazione aziendale circa la priorità da attribuire alle condizioni di cui al precedente punto 7) e – a seguire - secondo il criterio di priorità determinato dall'ordine temporale di arrivo della specifica richiesta; la relativa fruizione potrà avvenire a giornate intere o a mezze giornate e non potrà eccedere in ogni caso un tetto massimo complessivo pro-capite nell'anno solare di fruizione pari a 15 giornate.
- 12) Le dotazioni presenti nella BDTS non utilizzate a fine anno si aggiungeranno a quelle dell'anno successivo.
- 13) Entro il mese di febbraio di ciascun anno di validità del presente accordo successivo al primo, l'Azienda fornirà alle OO.SS. una reportistica sull'utilizzo della BDTS nel corso dell'anno precedente. Ad esito di detto invio, su proposta anche solo di una delle Parti, le Parti stesse si incontreranno per una valutazione congiunta di dette risultanze.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 16 gennaio 2024

ALLIANZ

FISAC/CGIL  
FIRST/CISL  
UILCA  
FNA  
SNFIA

## **Allegato 15) PREVIDENZA COMPLEMENTARE DIPENDENTI EX LA in PREVIP**

### **[[[[ VERBALE DI ACCORDO ]]]]**

Fra le Parti sottoscritte,  
premesso che:

(a) In data 22 dicembre 1988 in forza delle disposizioni stabilite dal C.C.N.L. per le Imprese di Assicurazione d.d. 29.10.1987 (art. 68 e Allegato 13), dal C.C.A.L. per i dipendenti del Lloyd Adriatico S.p.A. d.d. 24.6.1987 (Allegato 6) e dall'Accordo Integrativo Aziendale d.d. 9-19.12.1988 (Allegato "E") è stato costituito il "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico", associazione non riconosciuta iscritta all'Albo Covip al numero 1426;

(b) destinatari del "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico" ("Fpdla") sono esclusivamente i dipendenti non dirigenti già destinatari del Contratto Integrativo Lloyd Adriatico S.p.A., Antonveneta Vita S.p.A. e Antonveneta Assicurazioni S.p.A. in servizio presso Allianz S.p.A. o altra società controllata o collegata ad Allianz S.p.A. al 01/10/2007, in attuazione di quanto stabilito dalla Fonte Istitutiva e dalle sue successive modificazioni;

(c) Allianz S.p.a. recependo l'accordo aziendale del 22/11/2002 di Ras, ha istituito un piano di previdenza complementare per i propri dipendenti mediante l'adesione a Previp Fondo Pensione (di seguito Previp). La Compagnia, nel corso degli anni, ha poi esteso l'adesione a tutte le Società del Gruppo che operano in Italia, ad esclusione dei soli aderenti ad oggi ancora iscritti al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico";

(d) Allianz S.p.A. ha disciplinato la previdenza complementare per il personale dipendente non dirigente all'interno del T.U. C.I.A. 26 maggio 2010 nel cap.18) punto A) e nei successivi rinnovi prevedendone l'attuazione per i rispettivi dipendenti attraverso Previp e Fpdla;

(e) Previp è una forma di previdenza complementare costituita in data antecedente il 15 novembre 1992 ed iscritta all'albo dei Fondi Pensione istituito presso la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione con il n. 1241;

(f) fin dal T.U. C.I.A. del 26 maggio 2010, e sempre confermato nei testi unici successivi, le Parti hanno espresso la volontà di garantire che l'eventuale passaggio a Previp avrebbe salvaguardato gli impegni assunti con il Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico in termini di prestazioni maturate e maturande dai singoli soci aderenti;

(g) il decreto legislativo n. 252/2005 così come modificato dal decreto legislativo 147/2018, in attuazione della direttiva UE 2016/2341, introduce anche per i fondi preesistenti - quale il Fpdla - l'obbligo di nuove funzioni fondamentali, come la gestione dei rischi, la revisione interna e quella attuariale. In tal senso, ne consegue la necessità di adeguare la struttura del Fpdla al crescente aggravio di adempimenti amministrativi, di segnalazione e di controllo, obbligatoriamente previsti dalla normativa di settore;

(h) le OO.SS. - nell'ambito dell'esame congiunto della nuova normativa sopra indicata, durante gli incontri del 7 maggio, 26 giugno, 3 luglio, 22 luglio e 29 luglio 2019 hanno approfondito e discusso con l'Azienda le ragioni e le finalità dell'adeguamento al nuovo impianto normativo, nonché le conseguenze economiche, giuridiche e sociali dello stesso, ribadendo - nell'ambito della consolidata pratica di ricercare soluzioni condivise fra le Parti - la necessità di un preliminare confronto tra le fonti istitutive di ogni decisione in merito alle convenzioni e usi in essere concernenti la previdenza;

(i) le parti convengono che la materia, disciplinata da leggi nazionali ed europee, va trattata nel CCNL con rimando al CIA di riferimento. Pertanto, il presente verbale di accordo - avente carattere eccezionale - diventa parte integrante dello stesso e verrà recepito integralmente nel prossimo rinnovo;

**si conviene e si stipula quanto segue:**

#### **Articolo 1**

##### **Premesse**

1. Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

#### **Articolo 2**

##### **Forme pensionistiche complementari**

1. Al fine di ottemperare a quanto discusso in premessa, ovvero dare attuazione a quanto previsto dalle nuove normative sopra richiamate, a decorrere dal 01/10/2019 la previdenza complementare a favore di tutti i destinatari di cui al punto sub b) della premessa sarà realizzata mediante l'adesione a Previp, su base individuale e volontaria, da parte dei singoli dipendenti, con inserimento in specifica convenzione dedicata di Previp.

#### **Articolo 3**

##### **Posizioni individuali dei lavoratori in servizio dipendenti di Allianz S.p.A. iscritti al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico"**

1. L'adesione a Previp avverrà mediante compilazione dell'apposito modulo allegato, che dovrà pervenire ad Allianz S.p.a. entro il 31/12/2019;

2. la contribuzione a Previp si realizzerà mediante le modalità previste per Fpdla dalla normativa, dal CCNL e dal Contratto integrativo aziendale in essere e tempo per tempo vigente;
3. le parti sociali in qualità di fonti istitutive convengono che il passaggio a Previp avverrà mediante cambio di contraenza delle Convenzioni in essere, denominate ex Fpdla. Le posizioni assicurative dei lavoratori dipendenti del gruppo Allianz S.p.A. iscritti al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico" - in via di scioglimento - saranno trasferite in Previp senza onere alcuno, alla "Linea 1 - Gestione assicurativa garantita", con mantenimento delle condizioni previste dalle convenzioni 9894/P e 9895/P e relative appendici, in essere per i lavoratori dipendenti del gruppo Allianz S.p.A. iscritti al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico" che riassumono quanto pattuito in termini di diritti maturati e maturandi, relativamente a prestazioni assicurate, minimi garantiti e consolidamento dei risultati. Una volta completata questa operazione di trasferimento della posizione previdenziale il dipendente aderente a Previp avrà facoltà di richiedere la modifica del proprio profilo di investimento relativo (anche comparti diversi da quello assicurativo) secondo le modalità previste dalla regolamentazione interna del Fondo.
4. tutti gli oneri, costi e spese (diretti ed indiretti) per la gestione - durante la fase di accumulo ed erogazione delle prestazioni - della posizione previdenziale individuale in Fpdla, a seguito del passaggio in Previp, resteranno interamente a carico di Allianz S.p.A.;
5. restano invariate tutte le tipologie e modalità di versamento e tutti i criteri di calcolo dello stesso, attualmente previsti per gli ex aderenti al Fpdla (cap. 18 del Cia);
6. rimane ferma la possibilità del singolo lavoratore dipendente del gruppo Allianz S.p.A. iscritto al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico" di richiedere, in alternativa, il riscatto della propria posizione previdenziale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 15, comma 1, del D.lgs. del 5 dicembre 2005 n. 252 recante "Disciplina delle forme pensionistiche complementari" o il trasferimento ad altro fondo;
7. coloro i quali intendano esercitare il riscatto della posizione pregressa dovranno inviare entro e non oltre il 31/12/2019 apposita richiesta al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico";
8. resta fermo che coloro i quali volessero esercitare il diritto di riscatto potranno iscriversi *ex novo* a Previp mediante apposita modulistica.

#### Nota a verbale

Le parti prendono atto della disponibilità di Allianz a prorogare fino al 31.12.2024 le predette convenzioni e relative appendici (oggi aventi scadenza 31.12.2020) a condizioni analoghe a quelle esistenti.

#### **Articolo 4**

##### **Posizioni individuali dei lavoratori aderenti al Fondo di Solidarietà Allianz iscritti al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico"**

1. La posizione di detti i lavoratori/aderenti viene parificata fino al 30.06.2023 a quella prevista al precedente articolo 3.
2. Vengono equiparati a questa fattispecie i dipendenti cessati per risoluzione consensuale finalizzata entro due anni dalla cessazione al pensionamento.

#### **Articolo 5**

##### **Posizioni individuali dei lavoratori iscritti al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico" e operanti in società bancarie/ finanziarie del Gruppo Allianz**

1. La posizione di detti soci aderenti verrà trasferita alla posizione personale già accesa presso Previp.

#### **Articolo 6**

##### **Posizioni individuali degli iscritti al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico" in quiescenza**

1. A coloro che hanno mantenuto la posizione previdenziale attiva presso il "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico" essendo in quiescenza, è data la facoltà di richiedere la prestazione pensionistica entro il 31/12/2019.

In particolare, però, in mancanza di esercizio di tale opzione:

- a. le posizioni assicurative degli ex dipendenti in quiescenza iscritti al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico" (in via di scioglimento) riceveranno il medesimo trattamento previsto per i dipendenti in servizio come meglio descritto al comma 3 dell'articolo 3 fino alla data del 31/12/2024. Successivamente a tale data le posizioni assicurative saranno trasferite senza onere alcuno alla "Linea 1 - Gestione assicurativa garantita", alle condizioni riservate ai Soci Permanenti di Previp o ad altro fondo di libera scelta secondo le previsioni di legge;
- b. lo stesso trattamento di cui alla lettera a. che precede sarà altresì riconosciuto a tutti i dipendenti attualmente in servizio che risultino iscritti al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico" (in via di scioglimento) e che andranno in quiescenza entro la medesima data del 31/12/2024.

#### **Articolo 7**

##### **Posizioni individuali delle ulteriori casistiche di iscritti al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico"**

1. A coloro che hanno mantenuto la posizione previdenziale attiva presso il "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico", non rientranti nelle casistiche di cui agli artt. 3 4 5 6, è data la facoltà di riscattare la posizione previdenziale secondo le modalità di cui all'art. 3, comma 7 del presente accordo.

2. Inoltre, sempre in mancanza di esercizio dell'opzione di riscatto, le posizioni assicurative degli altri eventuali iscritti al "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico" - in via di scioglimento - saranno trasferite senza onere alcuno alla "Linea 1 - Gestione assicurativa garantita", alle condizioni riservate ai Soci Permanenti di Previp o ad altro fondo di libera scelta.

#### **Articolo 8**

##### **Scioglimento del "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico"**

1. L'operazione di cui al presente accordo si intenderà conclusa con l'azzeramento dei patrimoni del "Fondo Pensione Dipendenti Lloyd Adriatico", così da poter procedere con la chiusura dello stesso, previa richiesta di cancellazione dall'Albo tenuto dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP). Eventuali costi inerenti lo scioglimento di Fpdla verranno sostenuti da Allianz S.p.A.

#### **Articolo 9**

##### **Disposizioni residuali**

1. Le parti sociali si incontreranno 60 giorni prima della scadenza delle convenzioni assicurative in essere e future, al fine di confrontarsi sui contenuti delle condizioni di rinnovo delle convenzioni stesse, adeguando la scadenza del piano individuale all'età prevista per la pensione di vecchiaia via via vigente, nonché per ogni qualsiasi eventuale modifica normativa e/o contrattuale che incida sull'attuale regolamentazione del Fondo e della previdenza integrativa.

2. Le parti sociali convengono sulla opportunità di attivarsi a favore dei beneficiari del presente accordo mediante iniziative di consulenza e assistenza tecnica in merito a tutte le casistiche inerenti le singole posizioni previdenziali, in particolare in caso di richieste di anticipazione o cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento.

3. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo si rinvia al D.lgs. del 5 dicembre 2005 n. 252 e alle disposizioni di legge tempo per tempo vigenti, al CCNL, alla disciplina del T.U. C.I.A. 26 giugno 2018 nel cap.18) punto A) nonché a specifiche integrazioni e/o pattuizioni che dovessero rendersi necessarie successivamente alla firma del presente accordo, fermo restando l'impegno di cui in premessa di recepimento del presente accordo all'interno del Cia.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 29/07/2019

Allianz S.p.A.

FISAC/Cgil

FIRST/Cisl

UILCA

FNA

SNFIA

**INDICE****SEZIONE A): CAPITOLI**

Cap. 1) Sfera di applicazione . . . . .	.3
Cap. 2) Mutui e prestiti personali . . . . .	.4
Cap. 3) Agevolazioni ai lavoratori studenti . . . . .	.5
Cap. 4) Assunzione dei figli di ex-dipendenti o pensionati . . . . .	.6
Cap. 5) Diritto all'informazione . . . . .	.7
Cap. 6) Orario di lavoro e permessi . . . . .	.9
Cap. 7) Funzionari . . . . .	15
Cap. 8) Ambiente e salute. . . . .	16
Cap. 9) Formazione professionale. . . . .	17
Cap.10) Indennità speciali . . . . .	18
Cap.11) Buono pasto . . . . .	19
Cap.12) Rapporto di lavoro a tempo parziale. . . . .	20
Cap.13) Premio aziendale di produttività . . . . .	23
Cap.14) Personale esterno . . . . .	26
Cap.15) Trattamento di trasferta per interni. . . . .	29
Cap.16) Genialloyd . . . . .	30
Cap.17) Coperture assicurative, ultrattività e osservatorio polizze	38
Cap.18) Previdenza complementare e forme Previdenziali . . . . .	54
Cap.19) Validità ed inscindibilità delle disposizioni contrattuali . . . . .	56
Cap.20) Decorrenza e durata . . . . .	57

**SEZIONE B) ALLEGATI**

All. 1) Protocollo aggiuntivo sulla copertura kasko per i danni derivanti alle autovetture di proprietà dei dipendenti utilizzate per esclusive ragioni di servizio. . . . .	58
All. 2) Sinistri . . . . .	60
All. 3) Commissione paritetica inquadramento . . . . .	61
All. 4) Regolamento per il funzionamento dell'orario flessibile . . . . .	62
All. 5) Protocollo aggiuntivo sulle pari opportunità . . . . .	63
All. 6) Protocollo aggiuntivo: lettere delle aziende alle R.S.A. . . . .	64
All. 7) Protocollo aggiuntivo sulle ristrutturazioni . . . . .	66
All. 8) Composizione delle commissioni . . . . .	67
All. 9) Norme transitorie "zainetto" . . . . .	68
All.10) Protocollo aggiuntivo sul trattamento di fine rapporto . . . . .	76
All.11) Tabelle . . . . .	77
All.12) Premio di risultato (ex PAP variabile) – indicatori. . . . .	86
All.13) Piano welfare relativo al Premio di risultato (ex PAPV) . . . . .	88
All.14) Banca del Tempo Solidale . . . . .	90
All.15) Previdenza complementare dipendenti ex LA in PREVIP. . . . .	92