TRATTATIVA CIA:

FIRMATA L'IPOTESI DI ACCORDO PONTE

Care Colleghe e cari Colleghi,

nel pomeriggio di ieri è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo CIA ponte (che alleghiamo), che verrà illustrato e discusso nelle assemblee durante la prossima settimana (in basso il calendario).

Nonostante le difficoltà incontrate pensiamo di aver raggiunto un buon risultato, che ci permette di **recuperare velocemente una buona parte del potere d'acquisto perduto e di proiettarci fin da subito nel prossimo imminente rinnovo** – col quale contiamo di arricchire ancora di più l'impianto generale - partendo da una **base ulteriormente migliorata**.

In attesa d'incontrarci in Assemblea, ci preme sottolineare quelli che, a nostro giudizio, rappresentano i punti di valore di questo accordo:

- **Rafforzamento del Percorso Unitario**:

non bisogna dimenticare che lo scorso rinnovo del 2021 aveva segnato una divisione dolorosa fra le Sigle Sindacali, dalla quale sono poi derivate le conseguenze negative degli anni successivi che tutti noi conosciamo.

Stare uniti non è sempre facile, a volte è faticoso, ma **consente di raggiungere con più certezza risultati migliori,** passo dopo passo.

- **Risultato Economico:**

pur consapevoli che non si sia recuperato completamente il potere d'acquisto perduto negli ultimi 2 anni, riteniamo sufficientemente adeguata la cifra complessiva ottenuta (**1550 euro** fra **UT, Credito Welfare e aumento PAV**, legato ad obiettivi facilmente raggiungibili, per un IV livello FT, da riparametrare), oltre all'arrotondamento del **Buono Pasto a 9 euro** e all'aumento del **Contributo Aziendale al Fondo Pensione al 5,50%**, retroattivo dal 1° gennaio 2024, anche perché ottenuta in tempi rapidi e con l'impegno delle parti a **contrattare a breve ulteriori adeguamenti**.

- **Riconoscimento Inquadramento Amministrativo Call Center**

Primi nel settore, abbiamo finalmente ratificato quando già concordato nel 2021, per cui dal prossimo aprile le nostre **colleghe e colleghi dei Call Center del Gruppo avranno il pieno riconoscimento della loro indiscutibile professionalità**, ulteriore tappa di un percorso di miglioramento, partito oltre 20 anni fa, che continuerà nei prossimi mesi e anni.

- **Nuove Basi**

Abbiamo intenzione di presentare **la nuova Piattaforma CIA entro il prossimo mese di giugno** per poi iniziare la trattativa subito dopo l'estate, partendo dai buoni risultati di questo accordo ponte e con l'intenzione di recuperare **strutturalmente sia ulteriore potere d'acquisto sia tutte quelle altre tematiche che non hanno trovato spazio in questa trattativa**, come un sistema più moderno ed efficace di flessibilità e di modalità lavorativa.

In definitiva, pensiamo che questo risultato, anche per i tempi e modi attraverso i quali è arrivato, ci permetterà di guardare con più fiducia alle prossime e più impegnative sfide - il prossimo CIA sarà sicuramente più complesso da affrontare - partendo da una base più solida e da rapporti migliorati.

Ricordiamo inoltre che in attesa di affrontare la materia nel suo complesso nella prossima trattativa CIA, nelle more della discussione, le flessibilità estese e la sperimentazione sulle nuove forme di flessibilità (Lavoro Agile) verranno prorogate.

CALENDARIO ASSEMBLEE

(tutte in modalità mista)

- **Lunedì 4 Bologna ed Emilia-Romagna (con assemblee mattino e pomeriggio), Torino e Piemonte**

- Martedì 5 Firenze e Toscana, Verona e Veneto

- Mercoledì 6 Milano e Lombardia

- Giovedì 7 Roma (con video collegamento per tutte le altre sedi rimanenti).

Successivamente l'Ipotesi di Accordo sarà sottoposta all'approvazione di tutte le lavoratrici e i lavoratori, tramite un **Referendum on line, che si terrà nei giorni 18-19-20 marzo**.

29 febbraio 2024

Le Rappresentanze Sindacali del Gruppo Unipol

First/**CISL** Fisac/**CGIL FNA SNFIA** Uilca/**UIL**

IPOTESI DI VERBALE DI ACCORDO

Tra

Unipol Gruppo S.p.A., in proprio e quale Capogruppo del Gruppo Assicurativo Unipol, e quindi per conto delle società riportate nell' **All.1**, che applicano il CCNL che disciplina i rapporti fra le imprese di assicurazione ed il personale dipendente non dirigente (di seguito "**Unipol Gruppo**" e, collettivamente, le "**Società del Gruppo Unipol**")

e

le delegazioni sindacali **FIRST/CISL**, **FISAC/CGIL**, **FNA**, **SNFIA** e **UILCA** (di seguito anche le "**OOSS**")

(di seguito, congiuntamente anche le "**Parti**")

Premesso che

a) il Contratto Integrativo Aziendale del 13 maggio 2016, così come modificato in data 8 giugno 2021 (di seguito "**CIA**"), prevede una durata dall'8 giugno 2021 al 31 dicembre 2021 ed un'ultrattività di anno in anno, tramite tacito rinnovo, salvo preavviso di disdetta di una delle Parti da rassegnare all'altra almeno sei mesi prima della scadenza;

b) non avendo alcuna delle Parti comunicato all'altra disdetta nei termini sopra indicati, l'attuale CIA risulta tacitamente rinnovato per l'anno 2024;

c) in data 16 novembre 2022, è stato rinnovato il CCNL Ania per il personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione (di seguito, il "**CCNL**");

d) fermo quanto sopra, in attesa di avviare il confronto finalizzato alla definizione di un nuovo CIA, le Parti ritengono opportuno procedere, sin da subito, alla sottoscrizione di un accordo ponte che possa garantire un sostegno economico per le lavoratrici ed i lavoratori interessati, stante l'evoluzione del contesto di riferimento, e chiarire i contenuti di alcuni istituti contrattuali.

Tanto premesso, dopo ampia discussione, le Parti convengono quanto segue.

Articolo 1
Importo una tantum 2022-2023.

Al personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo viene erogato un importo pari a euro 1.000,00 lordi (mille/00), riferito ad un contratto full-time, 4° livello retributivo, area professionale B, da riparametrare come segue (di seguito, "**Una Tantum**"):

- per inquadramento e livelli, in linea con i parametri di cui all'art. 29 CIA, secondo gli importi riportati nell'**All.2**;

- calcolata in proporzione all'effettivo servizio prestato negli anni 2022 e 2023;
- per il personale dipendente che opera a tempo parziale sarà erogata in misura proporzionale al relativo monte ore contrattuale;
- non avrà alcun effetto sugli istituti contrattuali e legali, diretti ed indiretti, sul TFR e sul calcolo dei contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi.

Inoltre, l'Una Tantum, in via alternativa e previa opzione da parte di ciascun dipendente, sarà erogata e/o resa disponibile nel mese di aprile 2024 con le seguenti modalità:

a) in un'unica soluzione, tramite accredito nel cedolino stipendio del relativo mese;
b) in un'unica soluzione come contributo straordinario destinato alla forma di previdenza complementare, attuata tramite il relativo Fondo Pensione dei Dipendenti delle Imprese del Gruppo Unipol.

Articolo 2
Credito Welfare 2024

Al personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo viene erogato in via eccezionale, e a valere per il solo anno 2024, un importo a titolo di credito welfare pari a euro 200,00 (duecento/00), riferito ad un contratto full-time, 4° livello retributivo, area professionale B, da riparametrare in linea con i parametri di cui all'art. 29 CIA, secondo gli importi riportati nell'**All.3**.
Tale importo sarà fruibile dal 1° aprile 2024 e fino al 30 novembre 2024 tramite la piattaforma WelBee.
L'eventuale importo residuo non utilizzato verrà automaticamente destinato al relativo Fondo Pensione dei Dipendenti delle Imprese del Gruppo Unipol.

Art. 3
Premio Aziendale Variabile

Con riferimento al Premio Aziendale Variabile (di seguito "**PAV**"), le Parti si danno atto che lo stesso si caratterizza per il suo stretto legame con l'andamento economico e la competitività del Gruppo.

Fermo quanto sopra, al fine di valorizzare l'effettiva partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo, in via sperimentale e per il solo esercizio 2024 (con erogazione entro e non oltre il mese di giugno 2025), nelle more di un confronto che possa condurre ad una più ampia discussione in merito all'impianto dell'attuale istituto del PAV, l'erogazione dello stesso sarà determinata dalla somma:

(i) dell'importo corrispondente al grado di conseguimento degli obiettivi collettivi aziendali, secondo i termini e le condizioni previste dall'art. 29 del CIA, a cui si rinvia;

(ii) di un importo aggiuntivo di euro 350,00 lordi (trecentocinquanta/00) riferito ad un contratto full-time, 4° livello retributivo, area professionale B, da

erogare, fermo restando il conseguimento degli obiettivi collettivi aziendali, in base ai parametri di inquadramento previsti dall'art. 29 del CIA - soggetto all'applicazione dei seguenti indici di carattere individuale, così come meglio esemplificato nell'**All. 4**:

a) fruizione delle ferie;
b) completamento di tutti i corsi di formazione obbligatoria *ex lege*.

Con riferimento al punto a) le Parti riconoscono infatti che la piena fruizione delle ferie rappresenti non solo uno strumento fondamentale per recuperare le proprie energie psicofisiche, ma anche una necessità organizzativa aziendale. A tal fine, le ferie dell'anno in corso programmate in accordo con la propria/il proprio responsabile ai sensi dell'art. 22 del CIA dovranno essere fruite come da pianificazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2024.

Con riferimento al punto b) le Parti riconoscono, altresì, l'importanza della formazione quale strumento fondamentale per la crescita professionale e personale delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo, nonché requisito rilevante per contribuire al corretto svolgimento della prestazione lavorativa. Inoltre, la formazione obbligatoria deve essere svolta, di norma: durante il normale orario di lavoro e nel rispetto delle tempistiche previste da ciascun corso.

Articolo 4
Buono Pasto

A far data dal 1° aprile 2024 sarà riconosciuto un buono pasto dell'importo complessivo di € 9,00, integrando quanto previsto dal CCNL, da utilizzare presso le strutture convenzionate.
Tutti i buoni pasto saranno erogati unicamente in formato elettronico.

Articolo 5
Prestiti

A far data dal 1° aprile 2024, a modifica e integrazione di quanto previsto dall'art. 34 lettera a) del CIA, potrà essere richiesto un prestito personale con destinazione "acquisto della prima casa di abitazione" per un importo massimo di 40.000,00 euro (quarantamila/00) con durata non superiore a 72 mesi, elevata a 108 mesi per le operatrici e gli operatori di Contact Center e per le lavoratrici e i lavoratori con contratto part-time.
Tale previsione non è cumulabile con quella spettante per l'acquisto di "garage/immobile".
Modalità e condizioni di erogazione saranno disciplinati da apposita procedura aziendale.

Articolo 6
Previdenza Integrativa

A far data dal 1° gennaio 2024, il contributo a carico dell'Impresa al Fondo Pensione sarà incrementato di una quota pari allo 0,25% portandolo complessivamente al 5,50% della "retribuzione annua di riferimento", così come

definita dall'All. 13 del vigente CCNL, comprensivo della quota di contributo prevista dal medesimo Allegato.

Le Parti si danno atto che la Previdenza Complementare continuerà ad essere oggetto di confronto al fine di promuovere e sensibilizzare tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo in merito all'importanza di tale pilastro, anche alla luce dell'evoluzione della normativa pensionistica.

Articolo 7
Coperture Sanitarie

Con riferimento ai beneficiari della polizza sanitaria, dipendenti e funzionari, di cui all'art. 38, n. 1) del CIA, si precisa che per "*genitori purché conviventi*" si devono intendere coloro che convivano effettivamente ed in via stabile e continuativa con la/il dipendente presso la medesima residenza e/o domicilio come risultante da:

- stato di famiglia, ovvero da apposita autocertificazione della/del dipendente attestante la stabile ed effettiva coabitazione/convivenza con il genitore/i genitori; e
- dichiarazione sostitutiva di certificazione di domicilio da parte dei genitori conviventi/del genitore convivente.

Ogni variazione intervenuta in corso d'anno dovrà essere tempestivamente comunicata all'Impresa.

Articolo 8
Commissione Sanitaria

Le Parti convengono che la Commissione Sanitaria di cui all'art. 38 del CIA, nella sua funzione di organismo bilaterale:

- abbia il compito di monitorare e verificare i dati aggregati relativi alle coperture previste dal CIA;
- dovrà essere resa più efficiente nel perseguimento delle sue finalità, tra cui l'analisi e la classificazione delle segnalazioni ricevute dal personale dipendente per migliorare il livello di servizio.

Art. 9
Contact Center

Tenuto conto che l'ultimo rinnovo del CCNL del 16 novembre 2022 non ha apportato alcuna modifica all'inquadramento delle operatrici e degli operatori addetti al Contact Center, in conformità a quanto previsto dall'art. 6 del CIA dell'8 giugno 2021, entro il mese di aprile 2024, detto personale sarà inquadrato nel 3° livello amministrativo e le coordinatrici o i coordinatori di team nel 5° livello amministrativo.

Tutto quanto sopra, fermo restando lo svolgimento, da parte di detto personale, delle mansioni ed attività previste dal CCNL e CIA tempo per tempo vigenti per tali categorie professionali e comunque l'applicazione di tutte le altre previsioni normative ivi disciplinate riferite alle medesime figure. Resta inteso che il

requisito dell'anzianità professionale per il riconoscimento degli automatismi contrattuali decorrerà dal 1° gennaio 2023, data in cui è entrato in vigore il CCNL ANIA per il personale dipendente non dirigente delle imprese di assicurazione.

Art. 10
Decorrenza e norme finali

Con il presente accordo le Parti condividono di aver proceduto alla modifica ed integrazione del CIA vigente, secondo i termini e le condizioni qui pattuite, che avrà effetto dalla data del 1° aprile 2024 sino al 31 dicembre 2024.

Pertanto, per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, continuano ad applicarsi nella loro interezza le disposizioni contenute nel CIA.

Il presente accordo è condizionato, per l'Azienda, all'approvazione dei competenti organi aziendali/societari e, per il Sindacato, alla verifica con gli organi statutari e alla ratifica da parte delle lavoratrici e dei lavoratori interessati all'applicazione dello stesso.

Bologna, 28 febbraio 2024

...

Unipol Gruppo

FIRST/CISL **FISAC/CGIL** **FNA** **SNFIA** **UILCA**

ALLEGATO 1

Società del Gruppo Unipol che sottoscrivono il presente accordo.

- ARCA ASSICURAZIONI S.P.A.
- ARCA INLINEA S. CONS. A.R.L.
- ARCA SISTEMI S.C.A.R.L.
- ARCA VITA S.P.A.
- BEREBEL S.P.A.
- BIM VITA S.P.A.
- COMPAGNIA ASSICURATRICE LINEAR S.P.A.
- FONDAZIONE UNIPOLIS
- UNIPOLASSISTANCE S.C.R.L.
- SIAT ASSICURAZIONI S.P.A.
- UNIPOLSAI ASSICURAZIONI S.P.A.
- UNIPOL GRUPPO S.P.A.
- UNISALUTE S.P.A.

ALLEGATO 2 – IMPORTO UNA TANTUM

livello retributivo	Erogazione in busta paga	Contributo Straordinario al Fondo Pensione Unipol
1°	667,00	769,00
2°	733,00	846,00
3°	867,00	1.000,00
4°	1.000,00	1.153,00
5°	1.133,00	1.307,00
6° – 6° quadro	1.333,00	1.538,00
Funzionario business*	1.533,00	1.768,00
Funzionario senior	2.000,00	2.307,00
Contact center sez. I operatore	867,00	1.000,00
Contact center sez. I Coord.re di Team	1.133,00	1.307,00

* Per gli ex funzionari di 2° grado collocati nella figura di Funzionario Business l'importo del premio una tantum sarà pari a € 1.800,00 e il contributo straordinario al Fondo Pensione Unipol sarà pari a € 2.076,00.

ALLEGATO 3 – CREDITO WELFARE

livello retributivo	Credito Welfare
1°	133,00
2°	147,00
3°	173,00
4°	200,00
5°	227,00
6° – 6° quadro	267,00
Funzionario business	307,00
Funzionario senior	400,00
Contact center sez. I operatore	173,00
Contact center sez. I Coord.re di Team	227,00

ALLEGATO 4 – PREMIO AZIENDALE VARIABILE

Criterio	Importo
Monte Ferie* non incrementato al 31.12.2024 e formazione completata	350,00€
Monte Ferie incrementato al 31.12.2024 e/o formazione non completata	0,00€

*Per Monte Ferie si deve intendere il totale delle ferie a giorni residue al 31 dicembre 2023.

L'obiettivo si considera raggiunto anche nel caso di:

- assunzione nel corso del 2024 e fruizione di tutte le ferie spettanti con stralcio della quota proporzionalmente spettante di cui all'art. 22 del CIA;
- passaggio infragruppo con cessazione di contratto sempre nel corso del 2024 e fruizione di tutte le ferie spettanti con stralcio della quota proporzionalmente spettante di cui all'art. 22 del CIA;
- residuo ferie al 31 dicembre 2023 minore di 5 giorni e fruizione di tutte le ferie spettanti con stralcio al massimo della quota spettante di cui all'art. 22 del CIA (esempio: residuo ferie al 31/12/2023 pari a 3 giorni e residuo ferie al 31/12/2024 pari a 5 giorni);
- Maternità o malattia grave superiore a 6 mesi.

TABELLA PARAMETRIZZAZIONE IMPORTO AGGIUNTIVO

livello retributivo	PAV incrementale
1°	233,00
2°	257,00
3°	303,00
4°	350,00
5°	397,00
6° – 6° quadro	467,00
Funzionario business**	537,00
Funzionario senior	700,00
Contact center sez. I operatore	303,00
Contact center sez. I Coord.re di Team	397,00

** Per gli ex funzionari di 2° grado collocati nella figura di Funzionario Business l'importo del PAV incrementale sarà pari a € 630,00.

***

In sintesi, la formula da applicare per la liquidazione del PAV è la seguente:
- Importo PAV da tabella CIA = quota A
- Importo incrementale PAV obiettivo ferie e formazione = quota B

Importo PAV da erogare = quota A + quota B

Esempio:	
quota A (PAV)	1.500,00 €
quota B (ferie + formazione)	350,00 € (obiettivo raggiunto)
Totale PAV da erogare ➔ 1.500 + 350 = 1.850	

RISULTATI REFERENDUM SULL'ACCORDO PONTE CIA GRUPPO UNIPOL 2022-2024

Care Colleghe e cari Colleghi,

siamo lieti di comunicarvi che, dopo aver avuto ancora una volta una significativa **partecipazione alle Assemblee**, abbiamo registrato una partecipazione ancora più importante al Referendum (**votanti 6577** su circa 8400 dipendenti, pari al **78,2%),** che ha decretato **a larga maggioranza** l'approvazione dell'Accordo ponte Cia Gruppo Unipol 2022-2024:

VOTI FAVOREVOLI 5494 (83,5%)
VOTI CONTRARI 929 (14,1%)
ASTENUTI 154 (2.3%)

Ringraziamo le tantissime colleghe e i tantissimi colleghi che hanno espresso liberamente il loro voto al Referendum, **confermando la ritrovata vitalità e la voglia di partecipare e incidere sulle decisioni collettive.**

Proseguiremo unitariamente sulla strada che stiamo tracciando insieme, ripartendo da una base più solida per l'azione sindacale futura e per i prossimi confronti.

Grazie a tutti, **continueremo a lavorare per unire e per far valere le nostre ragioni,** in modo che anche l'Azienda colga il senso di questa straordinaria partecipazione: **il senso di appartenenza è fondato sul giusto riconoscimento per il lavoro svolto.**

21 marzo 2024

Le Rappresentanze Sindacali del Gruppo Unipol

First/**CISL** Fisac/**CGIL FNA SNFIA** Uilca/**UIL**