



**PIATTAFORMA C.I.A.
GRUPPO ALLIANZ**

2023

Premessa

Per Allianz SE il 2022 si chiude con un incremento dell'utile operativo del 5,7% rispetto al 2021, registrando la cifra di € 14,2 miliardi: il miglior risultato di sempre. Un altro anno straordinario per la nostra Compagnia.

Agli Azionisti andranno € 6,7 miliardi, con una proposta di dividendo da parte del Board di € 11,40 per azione, che verrà presumibilmente confermata dall'assemblea dei soci il prossimo 4 maggio 2023 e corrispondente ad un aumento del 5,6% sempre rispetto al 2021.

“Con questi risultati record Allianz ha consolidato la sua posizione come uno degli istituti finanziari globali più grandi, resilienti e affidabili al mondo” rivendica Oliver Bäte.

“La nostra performance è il prodotto di una progettazione ponderata, una esecuzione affidabile, una semplificazione inarrestabile e una gestione disciplinata del capitale” aggiunge sempre Bäte.

Quanto alla solidità patrimoniale, l'indicatore “Solvency II Capitalization Ratio” ha raggiunto lo straordinario valore di 201%.

Ricordiamo i numeri del Gruppo Allianz SE nel mondo:

- 155.400 Dipendenti
- 126.000.000 Clienti
- 70 i Paesi in cui opera.

Allianz Italia è, da sempre, una delle prime tre OE's al mondo in termini di “portatore” di utile alla Capogruppo: anche nel 2022 ha contribuito in maniera significativa.

Sotto il profilo economico, la presente piattaforma si articola attraverso la richiesta di un aumento di tutte le partite dirette e indirette nella misura del 30%, fatte salve alcune voci particolari per le quali l'incremento richiesto è superiore.

SEZIONE A

CAP. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 2

- **Aggiornamento delle società cui si applica il vigente CIA (AGCS, Allianz Spa, Allianz Real Estate GMBH, Allianz Technology Spa, UniCredit Allianz Assicurazioni Spa, UniCredit Allianz Vita Spa, Allianz Direct Spa, Allianz Global Life, Allianz S.E.).**

CAP. 2 - MUTUI E PRESTITI

Art.1

Mutui

- Si richiede anche l'accesso alle condizioni riservate ai dipendenti di Unicredit e/o altri istituti di credito per l'erogazione del mutuo di acquisto/ristrutturazione prima casa nonché surroga o rinegoziazione di mutui in corso.

Art.2

Prestiti

- Innalzamento a € 50.000 per impiegati e € 70.000 per funzionari ampliando le casistiche a oggi proposte da AZ Bank, prevedendo l'erogazione del prestito per l'acquisto prima casa e/o ristrutturazione per i figli senza il vincolo dell'acquisto congiunto da parte dei genitori;
- Prestito personale erogabile ai dipendenti anche se con c/c presso altro istituto di credito;
- Aumento del piano di ammortamento da 6 a 10 anni in modo flessibile con possibilità di mantenimento rata costante;
- Inserimento in Sicurplus della procedura di richiesta del prestito.

CAP. 4 - ASSUNZIONE DI FIGLI DI EX DIPENDENTI

- aggiungere "o aderenti al Fondo di Solidarietà".

CAP. 5 - DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

- Istituzione di una commissione paritetica sul tema del *Mobility Management*;
- Fornire annualmente i dati relativi al personale in uscita (dismessi, licenziati, Fondo di Solidarietà) e in entrata, con indicazione della tipologia contrattuale di ingresso in Azienda. Il dato inoltre va disaggregato per genere, al fine di avere un'indicazione sul numero di donne coinvolte dal ricambio del personale, nell'ottica di una sempre crescente attenzione alla *Gender Equality*;
- Informativa annuale sulla gestione "Banca del Tempo".

CAP. 6 - ORARIO E PERMESSI

Art.1) Orario flessibile

- e 1) flessibilità oraria di ingresso 7.45 – 9.30; intervallo minimo di 45 minuti.

Art.2) Permessi

- Fruizione banca ore a minuti;
- Estendere la possibilità di fruire dei permessi Ex Festività nei 6 mesi successivi all'anno di maturazione;
- Rimozione del limite dei venerdì fruibili con permessi personali e del vincolo di 1 venerdì nel periodo di ferie (inizio-fine);
- Riconoscimento dei permessi orari per visite mediche relative a disturbi cognitivi, psicologici e/o dell'apprendimento;
- Nell'ipotesi in cui il dipendente debba recarsi fuori dalla propria provincia di residenza per visite mediche e/o analisi cliniche e/o effettuazione di terapie sia presso strutture pubbliche che private, l'assenza per l'intera giornata viene coperta con un apposito permesso retribuito;
- Sostituire il termine Handicap con disabile;
- Lettera G, a seguire: in particolare, i dipendenti, così come definiti dalla legge 205/2017 *caregiver* familiare, potranno fruire di ulteriori 15 giorni all'anno di permesso, in aggiunta a quanto eventualmente previsto dalla Legge.
L'Azienda concederà forme di flessibilità a favore del personale con disabilità o che abbia familiari a carico o sia affidatario di soggetti con disabilità ai quali non sia stata riconosciuta la situazione di gravità ai sensi della legge 104/1992 purché documentata; gli stessi inoltre potranno fruire di ulteriori 15 giorni all'anno di permesso;
- Nota a verbale: su richiesta delle R.S.A. l'Azienda si rende disponibile, almeno una volta all'anno, a effettuare un incontro dedicato ai temi della disabilità e fragilità.

NUOVO CAPITOLO GENITORIALITA'

- Utilizzo anche a singole ore del congedo parentale;
- Congedo parentale facoltativo: integrazione salariale aziendale del 30%;
- Aggiungere 5 giorni di permesso a quanto previsto dalla normativa per il congedo di paternità;
- Estensione dei permessi malattia del bambino fino ai 12 anni;
- Nel caso in cui il *caregiver* familiare sia genitore di figlio fino al dodicesimo anno di età, l'Azienda lo privilegerà nella concessione di forme di flessibilità, al fine di garantire un pieno equilibrio tra attività professionale e vita familiare, rispetto ad altri dipendenti non *caregiver*;
- L'Azienda, in ottemperanza anche a quanto previsto dall'art 6 della Legge 170/2010, si impegna a favorire la fruizione di orari flessibili e modalità di *smart working* più favorevoli verso i familiari con studenti DSA e/o BES fino al completamento del ciclo di istruzione obbligatoria.

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

- Funzionari: possibilità di fruire liberamente di 2 venerdì all'anno.

Art.4) Sospensione dell'attività lavorativa

- L'Azienda concederà in occasione del compleanno del dipendente una giornata di permesso retribuito da godere nella prima giornata lavorativa utile.

Art.7) Reperibilità

- Aumento del 30%.

Art.9) Turni di lavoro operatori Allianz Technology Spa

- Aggiornare nome Azienda.

CAP. 6 BIS - ISTITUZIONE BANCA DEL TEMPO

BANCA DEL TEMPO

- Istituzione Banca del Tempo (art. 24, d.lgs. 151/2015);
- Versamento volontario e gratuito di giornate di ferie dell'anno di competenza eccedenti i limiti di legge, di permessi personali P38, Ex Festività e banca ore, con previsione di dotazioni aggiuntive in egual misura a carico dell'Azienda;
- Inserimento automatico dei permessi TG8 residui al 31.12 di ogni anno;
- Le dotazioni saranno messe a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori richiedenti secondo criteri di priorità che terranno conto della rilevanza di situazioni personali e/o famigliari;
- Le dotazioni hanno natura esclusiva di permesso retribuito e non danno luogo a monetizzazione;
- Le richieste possono avvenire, di norma, subordinatamente all'esaurimento delle proprie dotazioni personali di assenza spettanti, e dietro presentazione di adeguata documentazione.

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 - conformemente con le responsabilità ad essi attribuite - nei processi decisionali, organizzativi, 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 ha 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, 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 e dei suoi collaboratori - vi sia un fattivo coinvolgimento del funzionario stesso, sia per evidenziare le necessità di interventi formativi, sia per la migliore finalizzazione dei programmi di apprendimento. Le Parti si impegnano inoltre, con cadenza annuale, a verificare l'avvenuto rispetto di quanto sopra.

CAP. 8 - AMBIENTE E SALUTE

Art. 1) Medicina Preventiva

- (aggiungere) a) Visita ginecologica;
- Esame ematochimico, urinario e ricerca del sangue occulto nelle feci, annuali e anche finalizzati alla ricerca di marcatori tumorali;
- Introduzione *check-up* di base, mappatura nei, visita audiometrica;
- Recepimento sentenza Corte europea del 22.12.2022, causa C-392/21 sulla fornitura di tutti gli strumenti per la vista a fronte di cambio *visus*;
- Nota a verbale: aggiungere strutture private ed eliminare il riferimento al *ticket*.

CAP. 10 - INDENNITA' SPECIALI

- Aumento del 30%.

CAP. 11 - BUONI PASTO

- Art. 1) Aumento del *Ticket* a regime a € 8.

CAP. 12 - PART - TIME

- Richiesta flessibilità orario, anche per l'intervallo (uniformare ai full - time);
- Inserire il part - time a 29 ore settimanali nella griglia di cui all'art. 2 con relative flessibilità.

Nota verbale 2

Rimuovere 2° alinea

CAP. 13 - PAP (Premio Aziendale di Risultato)

- PAP Fisso: aumento +30%;
- Premio di risultato variabile (ex PAPV): +30%.

CAP 14 - PERSONALE ESTERNO

Art.1) Diarie:

- Aumento 30% sulle somme in vigore.

Art.3) Rimborso forfettario:

- Aumento del 30% sulle somme in vigore.

Art.4) Rimborsi spese chilometriche:

- Aumento del 30% sugli ultimi adeguamenti;
- Prevedere rimborso chilometrico anche per percorsi urbani;
- Applicare tabelle ACI per auto uso promiscuo;
- Inserimento in polizza RCA della rinuncia alla rivalsa per le auto a uso promiscuo.

Art.5) Spese per parcheggio:

- Rimborso delle spese di parcheggio sostenute in caso di attività lavorativa anche nel comune di residenza, qualora l'attività richieda l'utilizzo di parcheggi a pagamento, con tutti gli oneri fiscali e contributivi a carico dell'Azienda.

CAP. 15 - TRASFERTA PER INTERNI

- Aumento del 30% degli importi.

CAP. 16 - ALLIANZ DIRECT (aggiornare nome Azienda)

Le profonde trasformazioni avvenute negli ultimi anni riguardo l'organizzazione produttiva, anche a seguito della centralizzazione a livello europeo della gestione della Compagnia Diretta italiana, hanno determinato una significativa evoluzione delle mansioni svolte dal personale attualmente inquadrato nella parte prima, sezione terza, del vigente CCNL Ania.

Tale evoluzione non consente più di considerare coerente quanto previsto dalla disciplina speciale sezione prima, parte terza del citato CCNL: si ritiene corretto che il personale, ad oggi destinatario di tale sezione del CCNL, venga pertanto inquadrato, in parte prima, sezione prima del CCNL Ania.

CAP. 17 - COPERTURE ASSICURATIVE

Si richiede un periodo di apertura per l'adesione alle polizze.

Possibilità di sottoscrivere qualsiasi prodotto del Gruppo con trattenuta sullo stipendio, senza limitazione di numero di contratti e con uno sconto del 60% *flat* (motor e rami vari) sulla migliore tariffa in portafoglio per tutte le garanzie.

A. CUMULATIVA INFORTUNI

- Aumento reddito convenzionale: impiegati € 35.000 – funzionari € 40.000;
- Abbassamento franchigia al 2% (dal 3% in poi si riconosce percentuale effettiva di invalidità).

B. COLLETTIVA VITA DI GRUPPO

- Rivedere vincoli di adesione e uscita con ingressi volontari al rinnovo del CIA;
- Aggiornare i capitali a:
impiegati € 200.000 (€ 100.000 senza carichi di famiglia);
funzionari € 250.000 (€ 130.000 senza carichi di famiglia).

(aggiornare le date di pag. 68)

RIMBORSO SPESE MEDICHE (PER TUTTI)

Fermi i premi attuali.

- Adeguare le convenzioni;
- Limiti reddituali dei figli parificati a quelli del coniuge;
- Portare a € 150.000 il massimale per il Ricovero e a € 250.000 il massimale per i Grandi Interventi (massimale illimitato se convenzionato);
- Aumentare massimale chirurgia odontoiatrica – tutto al 100% in aumento;
- In aggiunta, massimale annuo di € 750 per acquisto occhiali e lenti a contatto senza cambio *visus*;
- Inserire noleggio ausili medici (ora solo acquisto);
- Aumento massimali su visite specialistiche (+40%);
- Aggiornamento diagnostiche (aggiungere visite logopediche e altre per deficit cognitivi, visite dietologiche-nutrizionistiche, psicoterapia con massimale dedicato e togliere esclusione per patologie mentali);
- Ulteriore massimale dedicato per terapie fisioterapiche (parificazione per zainetto ex LA) senza quesito diagnostico;
- Togliere il limite di 3 ecografie;
- Aggiungere PET, DECT, Tomografie generiche;
- Aumento *una tantum* oncologica ad € 12.000;
- Prevedere anche il rimborso per la sostituzione pile degli apparecchi acustici;
- 12.2 “il massimale si intende illimitato”.

AUTO E MOTO

- No limite 5 anni per garanzia Kasko dipendenti, no limite 5 anni dell’auto;
- Istituzione di un servizio di consulenza aziendale polizze;
- Cristalli: aumento massimale a € 2.000.

CASA E ALTRE COPERTURE ASSICURATIVE

Casa:

- Possibilità di estensione ai familiari fino al secondo grado;
- Inserimento in tutte le polizze, anche già in essere, a parità di premio, della garanzia terremoto.

Altre coperture assicurative:

- Polizza vita stipulabile per coniuge/convivente/partner di unione civile;
- LOVIA: possibilità di aderire anche senza avere la copertura TCM dipendenti.

ULTRATTIVITA'

A. Ultrattività polizza rimborso spese mediche:

- 6 anni di ultrattività per tutti;
- 2 anni gratuiti per impiegati, 3 anni gratuiti per funzionari;
- Stesse garanzie e premi dei dipendenti.

B. Ultrattività polizze R.C. Auto e Abitazione

- Portare a 3 le auto assicurabili e a 3 le case assicurabili per nucleo familiare.

CAP. 18 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FORME PREVIDENZIALI

- Portare il contributo aziendale per tutti i dipendenti al 7%.

A) Previdenza complementare

- togliere il capoverso a pag. 87 relativo al termine del 2010 per il passaggio dell'ex FDLA in Previp;
- ANTICIPAZIONI TFR (in Azienda): possibilità di riscatto del 100%.

POLIZZE RISPARMIO

- Riapertura della polizza Collriv a premio puro e con minimo garantito;
- Riapertura della polizza Conto Corrente a premio puro, con rendimento minimo garantito e con possibilità di *switch* tra le due opzioni esistenti senza costi.

SEZIONE B

ALLEGATO 2 - Sinistri

- Aumento del 30% su tutte le indennità;
- Introduzione di una indennità per i liquidatori sinistri vita.

ALLEGATO 4 – Regolamento per il funzionamento dell'orario flessibile

- Rimozione del vincolo dell'orario rigido in caso di permesso per visite mediche o utilizzo di permessi personali ad ore.

ALLEGATO 5 – Protocollo aggiuntivo sulle pari opportunità

- Estendere le attività relative alla parità di genere anche alla *Gender Diversity*;
- Svolgere idonee iniziative volte a prevenire i casi di molestie sessuali.

ALLEGATO 6 – Protocollo aggiuntivo: lettere delle Aziende alle R.S.A.

- E) inserire un'ora di permesso straordinario, sia per l'andata che per il ritorno, al fine di partecipare alle assemblee indette dalle OO.SS. per approvazione CIA e CCNL.
- E1) Bachecca Sindacale con recepimento della sezione 3, comma 3 Art.2 dell'Allegato 12 CCNL Ania.
- E2) costo interprete LIS a carico dell'Azienda nelle assemblee indette dalle OO.SS. per illustrazione e approvazione CIA e CCNL.

ALLEGATO 7 - Protocollo aggiuntivo sulle ristrutturazioni

- Rafforzamento tutele occupazionali.

ALLEGATO 7 BIS - COMMISSIONE SU CARICO DI LAVORO (EX ART. 50 BIS CCNL ANIA)

Le Parti istituiscono una commissione paritetica avente ad oggetto la valutazione dei carichi di lavoro nei diversi settori aziendali, la loro evoluzione, l'analisi di soluzioni organizzative migliorative, le conseguenze sullo stato di salute psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori.

La commissione valuterà i dati presentati dall'Azienda che annualmente redigerà un documento che potrà essere sottoscritto o meno dai componenti della commissione.

La commissione si riunirà almeno 2 volte l'anno; la prima entro il primo semestre e la seconda nell'ultimo trimestre.

UNA TANTUM

- € 2.300 - 4° livello 7^ classe da riparametrare per inquadramento, livello e classe di anzianità (indennità di vacanza contrattuale € 1.500 + aumento costi energia € 800).

FIRST/CISL :

FISAC/CGIL :

F.N.A. :

SNFIA :

UILCA :