



PIATTAFORMA C.I.A.
GRUPPO ALLIANZ

14/11/2017

Premessa

La presente Piattaforma Rivendicativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, che integra e modifica il vigente contratto solo nelle parti di seguito indicate, intende introdurre elementi di novità che, di concerto con l'ordinaria manutenzione dell'impianto contrattuale preesistente, possano offrire ai dipendenti delle aziende del Gruppo Allianz Italia risposte efficaci ed attuali alle esigenze più tipiche della vita lavorativa e privata.

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 15%**, fatte salve alcune voci particolari per le quali l'incremento richiesto sarà superiore.

SEZIONE A

CAP. 1 – SFERA DI APPLICAZIONE

art. 2

- **Aggiornamento delle società cui si applica il vigente CIA;**

CAP. 2 - MUTUI E PRESTITI

Mutui

- Mantenimento istituto del mutuo: importo complessivo 4.000.000,00; +15% contributo spese (da 600,00 a 690,00 euro);

Prestiti

- Prestiti: innalzamento fino a 50.000 euro, ampliando le casistiche a oggi proposte da AZBank, ad esempio solo a titolo esemplificativo e non limitativo, per acquisto prima casa, abbattimento mutuo esistente e per ristrutturazione ;
- Aumento del piano di ammortamento dai 5 a 7 anni in modo flessibile;

CAP. 3 - AGEVOLAZIONI AI LAVORATORI STUDENTI

- Per tutti i tipi di Part Time previsione, in base alla percentuale dello stesso, di una riparametrazione delle ore per la preparazione della tesi di laurea (Full Time attuale 114 ore);

CAP. 4 - ASSUNZIONE FIGLI E CONIUGI/CONVIVENTI

- Aggiungere al comma 1 le seguenti casistiche per l'assunzione dei
 - “coniugi, conviventi e partners di unioni civili” ;
 - “figli di Esodati”;

CAP. 5 - DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

- Aggiungere la richiesta dei seguenti dati :
 - Dati part time per piazza;
 - Dati su reperibilità;
 - Numero operatori che percepiscono indennità previste dal Cia;
 - Andamento tecnico polizze dipendenti;
 - Dati relativi ai residui ferie suddivisi per livello e unità organizzative e relativi importi accantonati a bilancio;
 - Dati relativi alle malattie per livello e unità organizzative;

CAP. 6 e allegato 4, allegato 6 (C-D-E) - ORARIO E PERMESSI

Art.1

- Riconoscimento del lavoro prestato nelle fasce di flessibilità (con intervallo minimo presenza o massimo minutaggio di uscita);
- Risoluzione del problema dei fumatori in vista dei trasferimenti nelle nuove sedi;
- Ingresso per tutti, incluso tutti i tipi di part time, dalle 7:45 fino 9.15;
- Uscita per tutti dalle 17:00 alle 18:30 (Lun-Gio) e dalle 12:30 alle 14:00 (Ven);
- Inserimento della flessibilità in pausa pranzo per le piazze che non ce l'hanno con estensione massima a 2 ore e durata obbligatoria minima di 45 minuti a partire dalla timbratura (nella fascia 12.30 – 14.30);
- Recepimento dei provvedimenti INPS (attuali e futuri), sui congedi parentali da fruire a ore;

Art.2

- Aumento permesso TG9 da 8 a 10 ore;
- Aumento di 1 ora dei permessi retribuiti;
- Parificazione delle ore di permesso del personale esterno con funzioni interne (amministrativi CLD);
- Fruizione banca ore a minuti;
- Fruizione delle ex-festività a ore;
- Rimozione del limite dei 5 venerdì;
- Aumento delle giornate da 15 a 20 per l'articolo g (portatori di handicap);
- Per i part-time 35 ore, aumento della flessibilità da 2 a 4 ore con riporto al mese successivo;
- Estensione dei permessi malattia del bambino fino ai 12 anni;
- Deroga art. 39 del CCNL c4: se grave infermità i 3 giorni di permesso sono cumulativi e non alternativi;

Art.3

- Funzionari: 6 venerdì fruibili a mezze giornate di ferie;

Art.4

- Estendere la sospensione dell'attività lavorativa da 2 a 3 giorni;

CAP. 8 - AMBIENTE E SALUTE

- Con riguardo alle gravi patologie “secondo comma dell’art. 44 del CCNL”, il periodo in cui l’azienda conserverà il posto alla lavoratrice/lavoratore, viene esteso rispettivamente a 18 mesi per i lavoratori con anzianità di servizio sino a 10 anni, nonché a 30 mesi per il lavoratori/lavoratrici oltre i 10 anni;
- Introduzione:
 - mappatura nei;
 - esame del sangue per la ricerca di patologie tumorali;
 - check up di base;
 - visite oculistiche previste da art. 52 CCNL;
- Recepimento delle normative di Allianz SE riguardo lo stress lavoro correlato;

CAP. 9 - CORSI FORMAZIONE

- Compensazione della maggior presenza in azienda con ore da computarsi in permessi;

CAP. 10 e allegato 2 - INDENNITÀ SPECIALI

- Equiparazione dell’indennità corrisposta ai liquidatori ai corrispondenti sinistri e ai liquidatori sinistri tutela giudiziaria, introduzione di una indennità per i liquidatori sinistri vita;
- Introduzione di una indennità OPERATIVA per tutti gli operatori di Contact Center a 35 ore (Euro 1.000);

CAP. 11 - BUONI PASTO

- Aumento del Ticket a regime a 7 € con pari aumento per Roma
- Eliminare ultimo comma dell’ Art. 1

CAP. 12 - PART TIME

- Per i lavoratori a part time a 35 ore si richiede il passaggio automatico, su base volontaria, dopo 3 anni a orario full time;
- Al punto b) aggiungere
 - assistenza familiari conviventi e non conviventi;
 - assistenza figli;
 - se maggiore a 55 anni di età o a 35 anni contributivi;
- Al punto d) aumentare la percentuale dal 9% al 12%;
- Eliminazione del punto f);
- Portare la flessibilità a 1 ora e 15 minuti per tutti i tipi di part-time in entrata e uscita.
- Possibilità di scelta tra trasformazione in permesso o pagamento in compensazione per del lavoro supplementare;
- Per i part-time 35 ore, aumento della flessibilità da 2 a 4 ore con riporto al mese successivo;

CAP. 13 - PAP (Premio Aziendale di Produttività)

- Pap fisso : aumento +15%;
- Pap Variabile: in linea con la normativa fiscale e con il welfare aziendale;

CAP 14 – PERSONALE ESTERNO

Art.1) Diarie:

- Incremento 30% sulle somme in Vigore;
- Pasto serale in caso di rientro successivo alle ore 19,30;
- Indennità di maggior disagio pari a euro 15,00 al giorno oltre 30 pernottamenti nel corso dell'anno;

Art.3) Rimborso forfettario:

- Aumento del 15% sulle somme in vigore;

Art.4) Rimborsi spese chilometriche:

- Aumento del 15% su gli ultimi adeguamenti;
- Prevedere rimborso chilometrico anche per percorsi urbani;
- Lavaggio auto 2 volte mese per utilizzo auto solo uso Aziendale;
- Lavaggio auto 1 volta al mese per utilizzo auto uso promiscuo;
- Applicare tabelle ACI per auto uso promiscuo;
- In caso di revoca da parte aziendale viene fissato un termine minimo 6 mesi per la riconsegna dell'auto aziendale fatta salva l'interruzione del rapporto di lavoro;

Art.5) Spese per parcheggio:

- Richiesta rimborso effettiva spesa sostenuta di parcheggio ovunque sostenuta;

Art.6) Prestito Auto:

- Aumento del prestito da 12.000 a 15.000 euro;
- Diminuzione del tasso dal 3,40% al 1%;

CAP. 16 - GENIALLOYD

- Revisione parziale dei turni; eliminazione turno del sabato; cambi turni illimitati tra colleghi;
- Aumento del 15% dell'indennità turno;
- Eliminazione art 4;
- Revisione totale dell'art. 7 (introduzione PAP fisso e variabile da erogare a Marzo e Settembre); revisione Media Provvigionale RSA venditori;
- Introduzione Buono Pasto per determinati turni;

CAP. 17 - COPERTURE ASSICURATIVE

- CUMULATIVA INFORTUNI

- Aumento reddito convenzionale: impiegati 35.000 – funzionari 40.000;
- In alternativa massimale riferito al reddito reale (RAL);
- Adesione libera alla polizza “Universo Persona” senza vincoli con lo sconto del 40% sulla condizione di polizza;
- Abbassamento franchigia al 2% (dal 3% in poi si riconosce percentuale effettiva di invalidità);
- Annullamento franchigia in caso di sinistro in servizio (professionale);
- Maggior premio per esterni a carico dell’azienda;
- Estensione atti di terrorismo;

- VITA COLLETTIVA DI GRUPPO

- Rivedere vincoli di adesione e uscita con ingressi volontari al rinnovo del CIA;
- Aggiornare i Capitali a:
 - impiegati 170.000 (85.000 senza carichi di famiglia);
 - funzionari 210.000 (105.000 senza carichi di famiglia);

- RIMBORSO SPESE MEDICHE

Fermi i premi attuali.

- Inserimento nuove adesioni ad ogni inizio anno per chi non ha mai aderito;
- Aggiungere unioni civili;
- Togliere patologia/diagnosi;
- Adeguare le convenzioni;
- Modifica nucleo familiare: per le nascite o eventuale cambio stato di famiglia l’azienda darà comunicazione della possibilità di inserire il neonato o altro componente familiare;
- Inserimento familiari alla firma del presente CIA;
- Limiti reddituali dei figli parificati a quelli del coniuge;
- Portare a 100.000 €il massimale per il Ricovero e a 120.000 €il massimale per i Grandi Interventi (massimale illimitato se convenzionato);

- Punto 2 e) trasporto in ambulanza o altro mezzo adeguato (garanzia valida per il mondo intero);
- In caso di ricovero in strutture convenzionate si richiede l'eliminazione delle franchigie
- Aumentare massimale chirurgia odontoiatrica – Implantologia ecc. (15% - max 2080 € 520 € ad impianto);
- Possibilità di cambiare gli occhiali anche senza cambio visus (decidere se ogni anno o due) ed aumento massimale lenti a contatto ad €330;
- Inserire noleggio apparecchi (ora solo acquisto);
- Aumento massimali su visite specialistiche (15%) 1.590 – 1.860 – 2.140 – 2.415 – 2.690;
- Aggiornamento diagnostiche (punto 4);
- Aggiungere in elenco gli esami di alta diagnostica previsti dalla polizza “universo salute art. 2.5”;
- Togliere il limite di 3 ecografie;
- Aumento una tantum oncologica ad €8.000;
- Inserimento garanzia AWP per i rientri dall'estero in caso di infortunio/malattia/decesso come da condizioni polizza Universo salute;
- Inserire i disturbi dell'apprendimento come patologia rimborsabile;
- Estendere copertura a problemi psicologici derivanti da patologie gravi;
- Prevedere anche il rimborso per la sostituzione pile degli apparecchi acustici;

AUTO E MOTO

- Aumentare a 4 le auto assicurabili per ogni dipendente;
- Personalizzazione per i dipendenti della tariffa RCA “unificata”, con rivisitazione dei coefficienti territoriali, sconto e price cap, confermando la gratuità della rinuncia alla rivalsa e della guida illimitata;
- Estensione condizioni Genialloyd con sconto dipendenti e possibilità di trattenuta sullo stipendio;
- Riduzione dello scoperto moto e ciclomotori dal 20% al 15%;
- Istituzione di un servizio di consulenza aziendale polizze;

CASA E ALTRE COPERTURE ASSICURATIVE

Casa:

- Portare a 3 le case assicurabili per ogni dipendente;

Altre coperture assicurative:

- Invalidità permanente di malattia: gratuità attraverso le casse di assistenza;
- GLOBY e tutte le polizze rivolte ai clienti – sconto del 50%;
- Polizza vita stipulabile per coniuge/convivente;
- LOVIA: possibilità di aderire anche senza avere la copertura TCM dipendenti;
- Universo persona: possibilità di aderire anche senza avere la copertura Cumulativa Infortuni;
- Inserire nella polizza la garanzia rischio terremoto;

ULTRATTIVITA'

A. Ultrattività polizza rimborso spese mediche:

Art.1) Impiegati:

A partire da 1.1.2018 (ultimo giorno di prestatato servizio 31 dicembre 2017); per gli impiegati inquadrati dal 1° al 6° livello viene riconosciuta la possibilità – in occasione della cessazione per quiescenza di stipulare per una durata massima di quattro anni una polizza sanitaria uguale a quella dei dipendenti in servizio con esclusione delle domiciliari (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 da 1.1.2018 (ultimo giorno di prestatato servizio 31 dicembre 2017); per i Funzionari inquadrati al 7° livello viene riconosciuta la possibilità – in occasione della cessazione per quiescenza 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 da 1.1.2018 (ultimo giorno di prestatato servizio 31 dicembre 2017) a tutti i dipendenti Allianz viene riconosciuta la possibilità – in occasione della cessazione per quiescenza di stipulare polizze auto (massimo 3 per nucleo familiare convivente) alla stessa tariffa prevista per i dipendenti in essere.

Analogamente per la polizza abitazione (massimo 3 per nucleo familiare convivente) per la quale il premio sarà anch'esso alla stessa tariffa prevista per i dipendenti in essere.

C. Previdenza Integrativa

Stesse condizioni finanziarie dei dipendenti in essere (retrocessione 100% ecc)

DREAD DESEASE (malattie invalidanti)

Richiesta di un prodotto personalizzato per i dipendenti.

CAP. 18 PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FORME PREVIDENZIALI

- Salvaguardia del pregresso;
- Possibilità di scelta fondo se solo linea assicurativa (Previp o Fondo ex Lloyd), mantenendo il pregresso nel fondo di provenienza;
- Percentuali aumento +15% (ovvero 0.75);
- Opzione rendita controassicurazione (non prevista in CCNL);
- L'eventuale destinazione del TFR può operare anche in misura parziale come da normativa in vigore;

WELFARE

Premio di risultato (PAP Variabile): per la determinazione del premio di risultato si adotterà il seguente criterio:

- In caso di utile aziendale maggiore di zero, si calcola il corrispettivo premio aziendale come da regole sotto indicate, in caso di utile minore uguale a zero non si determinerà nessun premio
- Il premio di risultato sarà legato a tre grandezze (utile aziendale, ROE e COR) del Gruppo Allianz Italia
- Costruzione di tre tabelle con le fasce di valori delle tre grandezze prese in esame ai quali corrisponderanno i relativi importi

Il premio di risultato sarà costituito dalla somma dei singoli importi derivanti dalla corrispondenza tra il valore della grandezza in esame nella corrispondente tabella. L'obiettivo è quello di percepire un premio di risultato di importo maggiore a quello erogato negli anni precedenti.

Una volta determinato il premio di risultato il collega potrà scegliere se farsi erogare il PAP variabile (premio di risultato) in denaro con la detassazione al 10% oppure destinare la somma in servizi welfare senza la tassazione, in questo caso aggiungendo alla somma del PAP variabile la sua quota di risparmio contributivo aziendale.

CAP-20 DECORRENZA E DURATA

- Inserire la frase “in caso di disdetta di una delle parti il presente CIA seguirà a mantenere piena applicazione fino a successivo rinnovo;

SEZIONE B

- **Allegato-1**
 - Togliere al punto 2 la prima esclusione (danni attribuiti a responsabilità di terzi);
- **Allegato-2**
 - Gli importi saranno aumentati del 15%, per il passaggio da liquidatore amministrativo a liquidatore junior da 18 a 12 mesi;
- **Allegato-4**
 - Da aggiornare in linea con le variazioni sulla flessibilità di orario;
- **Allegato-6**
 - Punto e- aggiornare con le nuove sedi;
- **Allegato-10**
 - In deroga alla normativa in essere, l'anticipo sul TFR residuo potrà essere richiesto anche per acquisto delle pertinenze relative alla prima casa, lavori di manutenzione e/o ristrutturazione dell'immobile adibito a propria abitazione principale o per l'acquisto della prima casa per i figli, ovvero per lavori che comportano una spesa pari almeno al 50% della retribuzione tabellare del richiedente, corredando la richiesta dalle fatture delle spese sostenute;

FIRST/CISL :

FISAC/CGIL :

F.N.A. :

SNFIA :

UILCA :