IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL GRUPPO ZURICH

Tra

Il Gruppo Zurich Italia, rappresentato dal dott. Donato Lacerenza e la dott.ssa Antonella Iacopino

e

- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (FIRST) aderente alla CISL, in persona dei Sigg.: Alessandro De Noia, Renato Parma;
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni Credito (FISAC) aderente alla CGIL, in persona dei Sigg.ri: Sebastiano Schifano, Luca Manenti, Annarita Zaffarano, Laura Pellicciari;
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della UIL Credito e Assicurazioni (UILCA) in persona delle Sigg.re Paola Benincori e Floriana Pariboni;
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali della Federazione Nazionale Assicuratori (FNA) in persona dei Sigg.ri: Oreste Casati, Paola Ciccarelli, Mario Leggieri;
- le Rappresentanze Sindacali Aziendali del Sindacato Nazionale Funzionari Imprese Assicurative (SNFIA) in persona del Sig. Franco Oliverio.

Premesso che

Nel settembre 2017 le OO,SS, hanno presentato alla Direzione HR Zurich la piattaforma di rinnovo del contratto integrativo aziendale scaduto il 31 dicembre 2015;

Nell'ottobre 2017 le Parti hanno aperto il tavolo delle trattative per il testo di rinnovo che in data odierna si è definito nel suo complesso;

Tutto ciò premesso le Parti, in relazione a quanto previsto dall'art. 82 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 23 febbraio 2017 hanno convenuto, in data 23 ottobre 2018, quanto segue:

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo

SI CONVIENE CHE

1) Fondo Pensione

Si concordano i seguenti incrementi del contributo aziendale

- 0,20% per l'anno 2019: da 5,30% a 5,50%
- 0,20% per l'anno 2020: da 5,50% a 5,70%
- 0,10% per l'anno 2021: da 5,70% a 5,80%

Le Parti stabiliscono la facoltà di restituire le anticipazioni ricevute dal Fondo Pensione e/o di effettuare versamenti aggiuntivi, secondo modalità che saranno definite in seguito.

Donato Lacerenza
Antonella Iacopino
Paola Benincori
Floriana Pariboni
Sebastiano Schifano
Luca Manenti
Annarita Zaffarano
Laura Pellicciari
Oreste Casati
Paola Ciccarelli
Mario Leggieri
Franco Oliverio

2) Anticipazione T.F.R.

Fermo restando il limite del 25% dei dipendenti in forza nelle Società del Gruppo per anno solare, si stabilisce che:

- la percentuale del TFR anticipabile per i casi già previsti venga elevata al 100%;
- i dipendenti che hanno ancora TFR in azienda possano versare la relativa somma sino al 100% al Fondo Pensione.

3) P.A.P.

Fermo l'attuale meccanismo, il Premio Aziendale di Produttività viene incrementato come segue (parametrato al L4, settima classe):

Per l'anno 2019 > € 75,00

Per l'anno 2020 > € 75,00

A tali incrementi si aggiungerà una percentuale di quanto eventualmente erogato alla voce P.A.V. nel medesimo anno secondo la tabella di cui al punto 4) del presente verbale.

4) P.A.V.

Il Premio Aziendale Variabile viene innalzato come segue:

2018 € 1.500,00 L4 a target -- pagamento 2019

2019 € 1.600,00 L4 a target -- pagamento 2020

2020 € 1.700,00 L4 a target -- pagamento 2021

Si conviene la facoltà di ciascun dipendente di convertire il PAV in welfare, secondo le percentuali del 30% - 50% - 100%. Per la quota parte convertita, l'Azienda riconoscerà un contributo aggiuntivo pari al 13%.

Il meccanismo di liquidazione del Premio Aziendale Variabile e della retrocessione nel Premio Aziendale Produttività seguirà le modalità sotto indicate:

ESEMPIO PAV 2018	% BOP	MOLTIPLICATORE DI PERFORM. del BOP	IMPORTO	% RETROCESS. PAV nel PAP
	>120	160%	€ 2.260,00	18%
	>115<120	130%	€ 1.960,00	
	>108<115	115%	€ 1.725,00	
TARGET	100	100%	€ 1.500,00	10%
	>80<90	88%	€ 1.275,00	
	>60>80	70%	€ 1.050,00	
	<60	0	€ -	0

Viene modificata la formulazione relativa al calcolo della liquidazione PAV: non più per i mesi interi lavorati, bensì in rapporto ai giorni lavorati per ciascun mese. Resta fermo che la liquidazione verrà effettuata in favore dei dipendenti in servizio nell'anno a cui si riferiscono i risultati e a condizione che lo siano ancora alla data della sua effettiva erogazione (quale che sia stata la causa della cessazione dal servizio).

Le Parti precisano che per gli obiettivi relativi all'anno in corso continueranno ad essere utilizzati i parametri di Bop e Ape secondo il meccanismo valido sino ad oggi.

Dal 1° gennaio 2019 varrà il nuovo parametro condiviso: il Bop BU Italy espresso in dollari.

Storini
Forzani
Barbieri
Alonso
GA
SC
SK
Peoli
Dei
Am
Spe
2

5) Prestiti

L'istituto viene rinnovato e ridefinito sul comune presupposto di favorire i dipendenti:

- Viene creato un unico prestito con un importo massimo di € 20.000,00, Per il solo caso di acquisto o ristrutturazione di prima casa di cui il dipendente sia intestatario/cointestatario è previsto un importo massimo di € 35.000,00;
- il prestito auto viene innalzato a € 23.000,00;
- il cumulo dei suddetti prestiti non potrà superare i € 40.000,00;
- il rimborso dei prestiti potrà avvenire con un minimo di 12 rate ed un massimo di 72;
- il tasso sarà adeguato ad ogni modifica del TUIR.

Concordano di strutturare ed estendere il contributo per i dipendenti che stipulano un mutuo (qualunque sia l'istituto di credito). A tal fine fissano un plafond annuo di € 30.000,00 e prevedono che entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento le Parti si incontreranno per la valutazione delle richieste pervenute e per procedere alla assegnazione: il contributo massimo individuale non potrà comunque superare l'importo di € 2.500,00.

6) Assistenza Sanitaria

Nella comune volontà di andare verso la semplificazione e l'accesso alle coperture garantite dall'assistenza sanitaria per tutti i dipendenti, le Parti hanno lavorato riformando in modo sostanziale i principali meccanismi, introducendo novità, innalzando alcuni massimali e intervenendo sui premi con l'obiettivo di agevolare i dipendenti ed i nuclei familiari numerosi. Di seguito, per punti, le principali novità:

- viene eliminata la franchigia;
- viene eliminato il riferimento alla patologia e viene meno la necessità di produrre la prescrizione medica per tutte le prestazioni (ad eccezione della fisioterapia, per la quale resta necessaria la prescrizione di un medico);
- lo scoperto viene fissato al 20% e rimane solo in caso di visite mediche in strutture non convenzionate. L'Azienda si impegna, entro fine anno, a definire una convenzione che favorisca, sull'intero territorio nazionale, l'accesso alle prestazioni sanitarie ed al rimborso diretto;
- vengono innalzati i massimali delle spese specialistiche extra ospedaliere come da tabella che segue:

massimale specialistiche extra ospedaliere	iscritto in polizza
€ 1.300,00	1 testa
€ 1.650,00	2 teste
€ 1.900,00	3 teste
€ 2.100,00	da 4 teste in poi

All'interno di tali massimali, viene riconosciuta, per il solo dipendente e per una sola volta in vigenza di contratto, la facoltà di richiedere il rimborso della spesa sostenuta per l'acquisto di lenti da vista o lenti a contatto fino ad un importo massimo di € 200,00.

Albany

Donato

CA SL
Re Allen

Per *dm* *3* *see*

- all'interno delle spese specialistiche extraospedaliere viene ricompresa l'ozonoterapia e le infiltrazioni (con prescrizione) compreso il farmaco con un massimale di € 500,00;

- viene ricompresa anche la visita medica sportiva all'interno delle spese specialistiche extraospedaliere;

- nel capitolo 3.3 Gravidanza e nel limite del relativo massimale vengono introdotte, nel rispetto della normativa italiana, i rimborsi per le cure finalizzate alla procreazione assistita;

- in caso di sinistro indennizzabile a termini dell'assistenza sanitaria, qualora le spese sostenute dal dipendente fossero state rimborsate parzialmente da altre coperture sanitarie, la Cassa di Assistenza rimborserà per intero l'importo residuale delle fatture, comunque entro il limite della somma che sarebbe stata indennizzata in assenza di altre coperture;

- in caso di prestazioni sanitarie all'estero, urgenti e non procrastinabili, che rientrano nelle coperture previste dall'art. 28, l'Azienda si impegna ad anticipare il 70% delle spese che verranno sostenute.

- Viene previsto a sistema il rilascio per ogni dipendente di una lettera, anche in versione inglese, attestante la validità della copertura.

7) Ticket

Viene innalzato il valore dei ticket restaurant elettronici di € 0,50 cadauno a far data dal 1° gennaio 2019: € 8,50 per gli interni e € 10,50 per gli esterni e/o per i dipendenti assegnati a sedi di lavoro prive di servizio mensa.

8) Ferie

Il capoverso sulle chiusure aziendali estive viene eliminato. Si conferma il 31 gennaio dell'anno successivo quale termine massimo per lo smaltimento delle ferie maturate nell'anno precedente. Le Parti ribadiscono l'importanza di fruire delle ferie e a tal fine invitano i dipendenti a godere di almeno 2 settimane di ferie nel periodo giugno-settembre.

9) Congedo parentale

Nell'ottica di favorire la fruizione del congedo parentale delle dipendenti e dei dipendenti delle Società del Gruppo, si stabilisce a titolo di miglior favore che lo stesso possa essere fruito ad ore, con un minimo di 1 ora, cumulabile nella medesima giornata con ferie e permessi. Le Parti si impegnano a definire modalità e criteri per la corretta applicazione dell'istituto.

10) Rimborso chilometrico

Nell'ambito dell'istituto viene aggiornato il parametro relativo al veicolo di riferimento, che viene determinato in una Alfa Romeo modello Giulietta 1.6 JTDM-2 120 CV.

Il rimborso chilometrico avverrà sulla base della seguente tabella:

Storini

FASCIA CHILOMETRICA	€ x KM
0- 10.000	0,530
10.001-20.000	0,383
20.001-30.000	0,334
30.001-40.000	0,310
>40.000	0,295

La tabella di rimborso chilometrico verrà aggiornata annualmente.

Mor *Borasio* *Paraboni* *CA* *SG* *Paolacci* *Flu* *AM* *5* *Lee*

11) Arretrati

Sarà riconosciuto, sotto forma di welfare, una somma pari a € 400,00 per il quarto livello contrattuale, da riparametrare come da tabella PAV, che potrà essere utilizzata nell'anno fiscale 2019. In caso di mancato esaurimento del borsellino del dipendente, la quota residua sarà automaticamente destinata alla posizione individuale del Fondo Pensione.

12) Decorrenza e durata

Il Contratto Integrativo avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione e termine 31 dicembre 2020.

Le Parti si impegnano a stilare il testo completo del Contratto Integrativo Aziendale Zurich 2018 entro 30 giorni dalla data di approvazione del testo da parte dell'Assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori.

Milano, 23 ottobre 2018

FISAC/CGIL [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

Gruppo Zurich Italia

FIRST/CISL [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

FNA [Signature] [Signature] [Signature]

SNFIA [Signature]

UILCA [Signature] [Signature]

[Signature] [Signature] 6