

Pubblichiamo la **piattaforma** per il rinnovo del Contratto integrativo aziendale del Gruppo Unipol che sarà oggetto di presentazione, discussione e approvazione in sede assembleare.



Piattaforma CIA Gruppo Unipol 2025-2027

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Gruppo Unipol - 2025 / 2027

Premessa politica

Il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo Unipol giunge in una fase storica delicata e complessa. Lo scenario internazionale è segnato da squilibri profondi, da tensioni geopolitiche sempre più acute e da dinamiche economiche che alimentano incertezza. È un tempo che chiede a tutti — alle imprese come a chi le fa vivere ogni giorno — uno sguardo più maturo, responsabile e lungimirante sulle condizioni di vita e di lavoro delle persone.

Questo vale a maggior ragione in un settore, quello assicurativo e finanziario, che continua a esprimere redditività elevata e produttività significativa, con piena soddisfazione degli investitori.

Proprio per questo riteniamo che il Gruppo Unipol possa e debba esercitare, oggi più che mai, un ruolo coerente con la storia e i valori che ne hanno costruito l'identità: riconoscere in modo concreto il contributo delle lavoratrici e dei lavoratori, e garantire a loro e alle loro famiglie tutele, diritti e strumenti per guardare al futuro con serenità e senso di appartenenza.

Affrontiamo questo rinnovo con una consapevolezza nuova. La contrattazione non è più — se mai lo è stata davvero — la contrapposizione statica di posizioni e interessi inconciliabili, due fronti che si misurano per sottrazione. È, piuttosto, un confronto dinamico che si svolge dentro un orizzonte comune di crescita e di sviluppo: un orizzonte insieme ideale e concreto, nel quale il successo dell'impresa e il benessere di chi vi lavora non sono in conflitto, ma si alimentano a vicenda.

Va letta in questo spirito la piattaforma che presentiamo: è una guida, non un vincolo. Indica con chiarezza le aree in cui vogliamo e dobbiamo migliorare e, su ciascuna, fissa riferimenti netti e concreti. Quei riferimenti dicono dove vogliamo arrivare e danno la misura delle nostre ambizioni: sono il punto di partenza del confronto, non un muro che lo irrigidisce. Avere obiettivi chiari non è un ostacolo al miglioramento: ne è la condizione,

perché ci permette di riconoscere e cogliere ogni occasione utile per avvicinarci ai risultati che ci proponiamo e, dove sarà possibile, per andare oltre.

Restano fermi, e non negoziabili, i principi che danno senso a tutto il resto: il pieno riconoscimento del ruolo e del contributo professionale e concreto delle lavoratrici e dei lavoratori, da tradursi in miglioramenti economici e normativi reali — più salario, più tutele, più qualità della vita. L'orizzonte è ambizioso, ma i passi che chiediamo sono concreti e misurabili negli effetti sulla vita delle persone.

In questo quadro riconosciamo il valore dell'innovazione tecnologica e dell'Intelligenza Artificiale come strumenti a sostegno delle attività e delle decisioni. Chiediamo però che il loro sviluppo sia accompagnato da confronto e monitoraggio adeguati, perché restino sempre al centro la persona, il controllo umano dei processi e la valorizzazione delle competenze. La tecnologia è un mezzo della crescita, non il suo fine: il fine restano le persone.

Per questo la piattaforma che presentiamo non è soltanto un elenco di richieste. È la proposta di un nuovo patto tra il Gruppo e le sue persone: un patto fondato sul riconoscimento reciproco, sulla partecipazione e sulla convinzione che il valore prodotto vada equamente condiviso. Tutti gli interventi che seguono trovano qui la loro coerenza e mirano a un unico risultato: rafforzare le persone come centro dello sviluppo del Gruppo. Su queste basi chiediamo alle lavoratrici e ai lavoratori di sostenere la piattaforma con convinzione: non per rincorrere un traguardo astratto, ma per costruire, insieme, le condizioni migliori e concretamente raggiungibili.

Le proposte che seguono indicano, articolo per articolo, le aree in cui vogliamo migliorare e i riferimenti reali che ci poniamo come obiettivo: una guida puntuale al confronto, da tradurre poi nelle migliori condizioni concretamente raggiungibili.

PARTE GENERALE

Art. 1 – Sfera di applicazione

- Aggiornamento dello specchietto delle Società del Gruppo; all'ingresso di nuove realtà con CCNL ANIA, incontro tra le parti per definire tempi e modalità di applicazione del CIA.

Art. 2 – Democrazia d'impresa

- Inserimento di un nuovo paragrafo che riconosce la centralità del personale e il suo contributo determinante ai risultati del Gruppo.

Art. 3 – Partecipazione, informazione e formazione

- Confronti preventivi sulle scelte rilevanti: l'Azienda condivide la documentazione oggetto di confronto entro i 10 giorni lavorativi precedenti.
- Tavoli di confronto sull'Intelligenza Artificiale e sui relativi impatti occupazionali, nonché sugli appalti nel Gruppo.
- Tavoli Tecnici Bilaterali su organizzazione del lavoro, convenzioni, polizze e contratti assicurativi.
- Potenziamento della formazione d'aula, con percorsi su digitalizzazione e IA che vadano oltre la semplice alfabetizzazione digitale e siano accessibili a tutta la popolazione aziendale; focus su upskilling e reskilling.
- Svolgimento di tutti i corsi dal lunedì al giovedì.
- Incontri semestrali tra neoassunti e Organizzazioni Sindacali.
- Commissione Formazione: trasmissione della documentazione dei corsi FBA almeno 30 giorni prima della presentazione al Fondo Bilaterale.

Art. 6 – Mobilità professionale

- Computo, ai fini dell'anzianità, dei periodi di lavoro interinale, a termine e di apprendistato.
- Graduatoria per il reinserimento di chi sia stato escluso da un job posting con caratteristiche analoghe, con esplicitazione dei percorsi formativi e comunicazione aziendale della posizione, aggiornata con cadenza semestrale.
- Attenzione prioritaria alle richieste legate a criticità personali o familiari.

Art. 7 – Pari opportunità e violenza/molestie di genere

- Adozione degli strumenti più idonei per prevenire e contrastare la violenza e le molestie di genere.

Art. 8 – Servizi alla genitorialità

- Nuovi accordi con gli enti pubblici competenti per garantire posti negli asili nido nelle diverse realtà del Gruppo, con accesso e contributo regolati secondo i criteri degli Enti.
- Dove non sia possibile attivare convenzioni, contributo aziendale di 100,00 euro mensili.

Art. 11 – Assunzioni familiari

- Valutazione, da parte dell'azienda, dell'assunzione dei figli degli ex dipendenti.

PARTE NORMATIVA

Art. 12 – Orario di lavoro a tempo pieno

- Giornate semifestive: dalle 8.30 alle 12.00 (dal lunedì al venerdì).
- Flessibilità in entrata 7.45-9.45 (lunedì-venerdì e giornate semifestive); in uscita 16.30-18.30 (lunedì-giovedì) e 12.00-16.00 il venerdì.
- Intervallo pranzo dalle 12.00 alle 14.30.
- Saldo flessibile: 15 ore in eccesso e 12 ore in difetto.
- Assistenza di 1° livello Agenzie (ex Customer Care): stralcio dell'allegato 2 e applicazione dell'orario amministrativo.
- Unica timbratura per i Funzionari.

Nota a verbale

- Attivazione di un tavolo di confronto finalizzato alla definizione di strumenti di «flessibilità organizzativa» idonei a favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, nonché a promuovere e rafforzare inclusione e pari opportunità attraverso l'attuazione del principio dell'accomodamento ragionevole, per garantire alle persone con difficoltà il pieno godimento dei diritti secondo il principio di uguaglianza.

Art. 13 – Orario di lavoro a turni

- Flessibilità di 30 minuti in entrata e in uscita per gli addetti al centralino.

Art. 14 – Part-time

- Part-time orizzontale, verticale o misto, di norma secondo gli schemi orari dell'allegato 5.
- Flessibilità in entrata come i full-time (7.45-9.45) e 60 minuti prima e dopo rispetto all'orario di uscita.
- Saldo flessibile non superiore a 10 ore.
- Tra i criteri di priorità per l'accesso al part-time, inserimento dell'anzianità superiore a 5 anni.

Art. 17 – Reperibilità nei sistemi informativi

- Uniformare ARCA SISTEMI alle previsioni del CIA di Gruppo.

Art. 18 – Permessi retribuiti

- Recupero dal primo minuto.
- Monte ore mensile: 16 ore per i full-time e 10 per i part-time.
- Permesso per calamità estese ad altri eventi eccezionali.
- 24 ore di permesso per esigenze personali e/o familiari, fruibili anche in giornate piene.

- Visite mediche: permesso pari al tempo della prestazione e del viaggio, anche dalla propria abitazione.
- 31 dicembre non lavorativo (salvo la copertura dei servizi essenziali).
- Legge 104/92, comma 3: una giornata aggiuntiva, per complessive 6 giornate al mese.
- Legge 104/92, comma 1: 2 giornate (fruibili anche a ore o a mezza giornate, dal lunedì al venerdì), con contribuzione piena.
- Assenze per malattia di parenti e affini di primo grado, anche non conviventi: aumento a 60 ore annue da recuperare.
- Congedi parentali: recepimento dell'Accordo sperimentale del 27 ottobre 2023.

Art. 18 – Permessi non retribuiti

- Monte ore annuo: 150 ore per i full-time; 120 ore per i part-time a 25 e 30 ore; 100 ore per i part-time inferiori a 25 ore. Utilizzo max 15 giorni consecutivi; limite massimo fruibile a ore elevato a 15 ore.
- Cancellazione del vincolo tra diritto ai permessi ed esaurimento delle ferie arretrate.

Art. 19 – Aspettative

- Tre mesi aggiuntivi di aspettativa, rispetto a quanto previsto dalla legge, per le vittime di violenza di genere.

Art. 20 – Assemblee sindacali

- Aumento a 15 ore a disposizione, con ulteriori 5 ore per le assemblee dedicate al CCNL o al CIA.

Art. 26 – Validità degli accordi

- Aggiornamento con gli ultimi accordi sottoscritti.

ECONOMICO

Art. 28 – PAP (componente fissa del premio aziendale)

- Aumento a regime di 500,00 euro lordi (riferimento IV livello).
- Adeguamento al IV livello per i III livelli, Contact Center inclusi.

Art. 29 – PAV (premio variabile legato ai risultati)

Inserimento di nuovi scaglioni e aumento degli importi, secondo la seguente tabella:

Raccolta premi	Importo lordo
da 300 e fino a 350 mln €	1.300,00 €
oltre 350 e fino a 400 mln €	1.400,00 €
oltre 400 e fino a 450 mln €	1.500,00 €
oltre 450 e fino a 500 mln €	1.600,00 €
oltre 500 e fino a 550 mln €	1.700,00 €
oltre 550 e fino a 600 mln €	1.800,00 €
oltre 600 e fino a 650 mln €	1.900,00 €
oltre 650 e fino a 700 mln €	2.000,00 €
oltre 700 e fino a 800 mln €	2.200,00 €
oltre 800 e fino a 900 mln €	2.500,00 €
oltre 900 mln €	3.000,00 €

Art. 30 – Indennità specifiche

- Rivalutazione delle indennità specifiche di carica pari al 15%.

Art. 31 – Buono pasto elettronico

- Aumento del valore del buono pasto a 10,50 euro.

Art. 37 – Previdenza integrativa (contributo a carico dell'impresa)

- Aumento del contributo a carico dell'azienda al fondo pensione al 7,00%.

SANITARIA / WELFARE**Art. 38 – Coperture sanitarie: Grandi interventi chirurgici**

- Giorni pre e post-intervento: 150 (210 in caso di trapianti).
- Massimale: 140.000,00 euro in rete e 120.000,00 euro per le strutture non convenzionate.
- Riduzione dello scoperto al 15%.
- Aumento della diaria giornaliera a 150,00 euro.

Art. 38 – Ricoveri e/o altri interventi chirurgici

- Giorni pre e post-intervento: 150.
- Massimale: 90.000,00 euro in rete e 40.000,00 euro fuori rete.
- Franchigia fissa per le prestazioni dei familiari fuori rete ridotta a 150,00 euro. Franchigia fissa per gli interventi ambulatoriali ridotta a 80,00 euro; riduzione scoperto al 15% qualora il costo dell'intervento sia inferiore a 500,00 euro.
- Convenzioni dedicate per la procreazione assistita, con massimale di 3.000,00 euro per il fuori rete.
- Aumento della diaria giornaliera a 150,00 euro.
- Massimale autonomo per l'implantologia odontoiatrica: 1.000,00 euro per il dipendente e 1.500,00 euro per il nucleo.

Art. 38 – Malattie oncologiche e gravi malattie

- Inserimento delle malattie neurologiche degenerative/rare e/o croniche/incurabili.
- Rimborso di parrucca o protesi capillare in caso di malattia oncologica.
- Riconoscimento delle spese per terapie psichiatriche e psicoterapeutiche in caso di patologie gravi (malattie oncologiche, coronaropatia, ictus cerebrale, infarto del miocardio, SLA, sclerosi multipla, trapianti di organi vitali, AIDS conclamato, politraumatismi gravi).
- Aumento del massimale a 30.000,00 euro.

Art. 38 – Cure odontoiatriche e ortodontiche

- Aumento del massimale per il solo dipendente a 2.352,00 euro in rete e 2.016,00 euro fuori rete; +12% per i massimali dei diversi nuclei.

Art. 38 – Visite, diagnostica, occhiali, protesi, fisioterapia, prestazioni psichiatriche/psicoterapeutiche, infermieristiche e medicinali

- Abolizione dell'obbligo di prescrizione medica per la diagnostica radiologica e la mammografia.
- Introduzione degli ausili ortopedici.
- Terapie riabilitative del pavimento pelvico eseguibili anche da specialisti in ginecologia e ostetricia e da personale ostetrico.
- Validità della prescrizione del medico di base o pediatra per le prestazioni psichiatriche e psicoterapeutiche.
- Rimborso delle prestazioni eseguite in farmacia (a titolo esemplificativo: ECG, Holter pressorio e cardiaco, esami del sangue).
- Validità della prescrizione medica estesa a 12 mesi.
- Aumento del massimale del solo dipendente a 3.920,00 euro (+12% per i nuclei).
- Aumento di tutti i sotto-massimali di 100,00 euro; plafond per medicinali/dispositivi medici a 400,00 euro.
- Riduzione dello scoperto al 10%.
- Rimborso integrale di un occhiale da vista per i videoterminalisti (D.Lgs. 81/08 e giurisprudenza europea).
- Trasparenza: rendere visibili gli importi delle prestazioni erogate in rete.

Art. 38 – Ultrattività e Funzionari

- Ultrattività: estensione al coniuge, scadenza al compimento degli 80 anni, nessun costo a carico.
- Funzionari: adeguamento della copertura sanitaria e dell'ultrattività nella stessa proporzione prevista per gli impiegati.

Art. 39 – Altre coperture assicurative

- Spese assistenziali per persone con disabilità e con dipendenze patologiche: massimale a 1.600,00 euro, elevato a 2.000,00 euro in presenza di più aventi diritto.

CONTACT CENTER (ALLEGATO 12, ART. 41)

Condizioni particolari di orario

- Chiusura del sabato, del 16 agosto e del 4 ottobre (festa nazionale di San Francesco).
- Equiparazione di PAP e PAV al IV livello retributivo.
- Estensione e aumento della flessibilità in tutti i Contact Center.

Specificità delle singole realtà

- Unipol: chiusura del Contact Center nel venerdì e nel sabato di Pasqua.
- UniSalute: chiusura del Contact Center nella giornata del 4 ottobre.
- Arca in Linea: inserimento delle specificità del Contact Center nell'allegato 12.

La premessa è parte integrante della piattaforma; una piattaforma ambiziosa negli obiettivi e intelligente nel metodo: una guida chiara verso le aree da migliorare, capace di adattarsi al contesto per ottenere il massimo dalle condizioni date. Su queste basi gettiamo, insieme, le fondamenta di un nuovo patto.