

Verbale di Accordo Sindacale

Il giorno 18 dicembre 2017,

tra

- la HDI Assicurazioni rappresentata dal Direttore Risorse Umane Maria Sciarra assistita da Davide Pulci e Alessandra Vitale

e le organizzazioni sindacali

- FIRST / CISL rappresentata da Maurizio Renna e Alfredo Sofra
- FISAC / CGIL rappresentata da Maria Concetta Di Nardo, Andrea Tresalti e Alessandro Ariaudo
- FNA rappresentata da Claudia Di Vita e Gualtiero Federici
- SNFIA rappresentata da Angelo D'Ascenzi

di seguito indicate con "le Parti"

Premesso che

- a) In data 3 luglio 2017, HDI Assicurazioni ha consegnato formale disdetta al Contratto Integrativo Aziendale 2014 – 2017 e ha presentato alle OO.SS. un documento contenente le Linee Programmatiche della posizione aziendale per il rinnovo dello stesso;
- b) L'Assemblea dei lavoratori ha approvato la Piattaforma Sindacale in data 25 ottobre 2017. Le OO.SS. hanno presentato la Piattaforma all'azienda in data 30 ottobre 2017;
- c) Le Parti hanno affrontato la trattativa per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale a partire da ottobre 2017 e fino alla data odierna, arrivando a definire e condividere le modifiche da apportare al testo del Contratto Integrativo Aziendale 2014 - 2017, così come definite nei punti che seguono.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

- 1) I Permessi a compensazione di cui all'Art. 1, passano da 30 a 40 minuti.
- 2) Il monte ore di 17 ore di cui all'Art. 3 p.to A) viene riconosciuto anche ai dipendenti con contratto a tempo determinato; le ore vengono riproporzionate per i mesi effettivamente lavorati nell'anno solare.
- 3) Rispetto ai permessi retribuiti per l'effettuazione di visite mediche (Art. 3 p.to B) nel caso in cui tali permessi vengano usufruiti prima dell'entrata in Azienda, vengono riconosciuti 30 minuti di permesso antecedenti all'orario di inizio visita

indicato nel giustificativo fornito dal dipendente, oppure in proporzione per la parte che precede l'entrata se questa avviene tra le ore 8.00 e le 8.30. E' riconosciuto il permesso retribuito per visita medica per i Check-Up effettuati nell'ambito della Copertura Sanitaria disciplinata dal Contratto Integrativo Aziendale e per i Day Hospital.

- 4) Le ore di Banca Ore da poter utilizzare in anticipo (Art. 3 p.to E) passano da 20 a 25, con il massimo di 2,5 ore mensili.
- 5) Per quanto riguarda il tema delle Ferie il p.to 2) dell'Art. 4 viene così integrato: "I dipendenti che hanno un residuo ferie complessivo superiore a 15 giorni al 31 dicembre dell'anno precedente, saranno tenuti ad utilizzare i giorni eccedenti i 15 del residuo sopra detto oltre ai già previsti 10 giorni di ferie nell'anno per le prime giornate intere di assenza. In merito all'eccedenza dei 15 giorni sarà tenuta in considerazione l'eventuale richiesta di monetizzazione prevista al punto 3 dell'art. 4".
- 6) In tema di utilizzo della Banca Ore maturata, viene aggiunto un nuovo punto all'Art. 4: "I dipendenti che hanno un residuo di Banca Ore superiore a 40 ore al 31 dicembre dell'anno precedente, qualora non abbiano provveduto a richiederne la monetizzazione prevista al p.to 5), saranno tenuti ad utilizzare la quota superiore alle 40 entro il 30 settembre dell'anno in corso. Le ore eventualmente non godute verranno monetizzate automaticamente con lo stipendio di ottobre. La monetizzazione avverrà nel rispetto di quanto previsto nel CCNL".
- 7) In tema di Trattamento di Missione, sia per il personale con funzioni esterne che interne, vengono innalzati i tetti per le spese di albergo: sino ad un massimo di € 120 e fino a € 160 per le città di Roma, Milano e Firenze.
- 8) I colleghi con funzioni esterne, nel momento dell'assegnazione dell'auto aziendale potranno effettuare la scelta all'interno di tre modelli: Opel Astra, Renault Megane o Volvo V40 (Art. 8 p.to A.3). In corso di vigenza del CIA 2018 – 2020 potranno essere presi in considerazione altri modelli di auto equiparabili ai tre succitati.
- 9) L'indennità di cui alla tabella presente all'Art. 8 p.to A.4) viene così modificata:

Numero dei pernottamenti	Importo Euro
fino a 44	0
tra 45 e 80	1.500
superiore a 80	2.000

p

AV

AT

CAVITO

AA

AV

AA

AA

AA

AA

AA

Alla luce dei nuovi importi, non verrà più riconosciuto l'anticipo di € 50 mensili lordi su 14 mensilità.

10) In tema di Forme Assistenziali (Art. 10) verrà garantita una Copertura Sanitaria di durata triennale, le cui condizioni verranno così ulteriormente migliorate rispetto al biennio 2016 - 2017:

- a) Aumento del massimale per le visite specialistiche ad € 1.500,00 per anno/nucleo;
- b) Cure dentarie per gli Impiegati: aumento massimale ad € 1.200,00 per anno/nucleo; riduzione del minimo non rimborsabile ad € 70,00;
- c) Inserimento dell'ecocardiogramma tra le prestazioni previste per il check up annuale e biennale (escluso quello oncologico);
- d) Eliminazione dei sotto limiti, ove presenti, per determinate tipologie di intervento rese in strutture non convenzionate (ferma restando esclusivamente quella prevista per il parto cesareo che verrà elevata ad € 11.000);
- e) Rimborso ticket al 100% per Ricoveri/Day Hospital con o senza intervento chirurgico e per Interventi ambulatoriali presso il Servizio Sanitario Nazionale (per le garanzie ospedaliere previste in copertura);
- f) Ai familiari di dipendenti deceduti in servizio è garantita la possibilità di mantenere la copertura sanitaria in essere fino al 31/12 dell'anno in cui è venuto meno il rapporto di lavoro con HDI;
- g) Relativamente alla copertura sanitaria, cui viene data la possibilità di aderire ai dipendenti che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro in quanto prossimi alla pensione la Compagnia si farà totale carico del premio per il primo anno solare. Per i successivi il premio sarà a totale carico dell'assicurato.

11) Con riferimento alle Coperture Assicurative spettanti al personale a cui si applica il Contratto Integrativo Aziendale, l'Azienda si impegna a consegnare le relative CGA alle OO.SS. entro il primo semestre dell'anno di copertura.

12) In un'ottica di razionalizzazione complessiva nonché per consentire l'introduzione e la valorizzazione del cosiddetto Welfare Fisso (vedi successivo p.to 13) non risulteranno più vigenti nel nuovo CIA i seguenti istituti:

- Art. 11 p.to A) Nascita Figlio (per le polizze in essere al 31/12/2017 resteranno valide, fino a scadenza, le condizioni di cui al CIA 2014 - 2017);
- Art. 11 p.to B) Centralino;
- Art. 11 p.to C) Assegni di Studio (ferma restando quanto previsto al successivo punto 13);
- Art. 11 p.to E) Vendita mezzi ritrovati;
- Art. 11 p.to G) Provvidenza Natalizia.

Alcuni di questi istituti verranno sostituiti da un intervento, in ambito Welfare, a beneficio di tutti i dipendenti come descritto nel prossimo punto.

13) Viene introdotto un piano di *welfare* aziendale (c.d. "Welfare Fisso") con lo scopo di assicurare al personale dipendente, inquadrato con contratto a tempo indeterminato al 31 luglio, la possibilità di fruire di una serie di opere, beni e servizi finalizzati al supporto della vita personale e familiare, nonché al potenziamento della propria copertura previdenziale. Il piano prevede l'attribuzione a ciascun dipendente beneficiario di un importo annuo figurativo pari a 500 € da utilizzare fino al termine di ciascun anno solare. I termini e le condizioni di attuazione del piano saranno disciplinati da un regolamento aziendale specifico.

14) Nell'ambito dei Finanziamenti a condizioni agevolate (Art. 11 p.to D) vengono introdotte le seguenti modifiche, applicabili anche ai prestiti attualmente in essere:

- il finanziamento potrà essere estinto anticipatamente, purché siano passati almeno 12 mesi dall'erogazione;
- è possibile accedere contemporaneamente fino ad un massimo di due finanziamenti;
- L'importo massimo concedibile autorizzato dall'azienda sulla base di quanto stabilito dal presente articolo, sarà in ogni caso oggetto di analisi e istruttoria da parte della Banca; tale dicitura annulla e sostituisce l'attuale dettato normativo relativo al vincolo del quinto dello stipendio;
- L'importo massimo concedibile viene così innalzato:

Qualifica	Anzianità Aziendale	Importo massimo
Impiegato	minore di 8 anni	12.000 €
Impiegato	maggiore di 8 anni	17.000 €
Funzionario	minore di 8 anni	17.000 €
Funzionario	maggiore di 8 anni	22.000 €

15) Nell'ambito delle Polizze personali (Art. 11 p.to F), lo sconto per gli Eventi naturali sarà pari a quello per l'RcAuto; tale misura si applicherà ai nuovi contratti e alla scadenza annuale dei contratti in essere e fermi restando i tempi tecnici per l'implementazione a livello IT. Le eventuali franchigie e scoperti presenti in questo articolo non verranno applicate se il collega si rivolgerà alla rete di carrozzerie convenzionate con la Compagnia. Viene eliminato il tetto delle tre polizze per pagare il premio tramite trattenute mensili sul proprio cedolino paga.

16) Nell'ambito dell'Art. 13 Formazione Professionale, viene introdotto l'impegno, non vincolante, delle Parti a valutare la possibilità di partecipare ad eventuali opportunità di finanziamento di piani formativi da parte di Fondi paritetici interprofessionali.

17) Per quanto riguarda il tema della Previdenza Complementare (Art. 18), il contributo a carico azienda viene innalzato di +0,25% rispetto alle percentuali indicate nel CIA 2014 – 2017. La tabella di cui all'Art. 18 p.to 5) viene così modificata:

Fasce utile netto 2018 - 2020	UT Impiegati	UT Funzionari
inferiore a 17,9 mln di Euro	-	-
tra 18 mln e 21,19 mln di euro	200	300
tra 21,20 mln e 24,59 mln di euro	300	400
tra 24,60 mln e 27,89 mln di euro	400	500
tra 27,90 mln e 31,19 mln di euro	500	600
uguale o superiore a 31,20 mln di euro	600	700

18) Le condizioni della copertura TCM di cui al punto 7) Art. 18 vengono così modificate: Capitale Garantito = € 2.000 (68 – età) con capitale massimo e minimo rispettivamente pari a € 80.000 e € 35.000.

19) All'interno delle forme previdenziali istituite dalla Compagnia definite nel punto d) delle premesse dell'Accordo del 4 aprile 2007, si intende ricompreso anche il Piano Individuale Pensionistico Linea CBA Vita.

DS
20) Nell'ambito dell'Art. 19 (Buono Pasto) si introduce la possibilità per il dipendente che ne farà richiesta, di poter destinare al proprio Fondo di Previdenza Complementare la differenza tra il valore percepito nel rispetto del punto 3) e € 7. Il collega che effettuerà tale scelta, pertanto, percepirà un buono pasto di € 7. Tale scelta va effettuata e comunicata ad Amministrazione Risorse al momento dell'assunzione o entro il 31 del mese di gennaio di ogni anno ed ha validità fino all'eventuale revoca da comunicare entro il 31 dicembre di ogni anno e che avrà validità, in ogni caso, dal 1° gennaio dell'anno successivo. *fp*

21) L'attuale Premio Aziendale di Produttività viene sostituito dal Premio di Risultato. Per ciascun livello di inquadramento vengono definiti gli importi al 100% del Premio: *gh*

FS	€ 7.600
FB	€ 7.100
6Q	€ 5.650
6	€ 5.500
5	€ 5.000
4	€ 4.550
3	€ 4.100

Civite

mess
leg
mu
de
AT
ST

Gli importi al 100% del Premio variano in funzione dell'utile netto degli anni di Bilancio 2018 – 2020, nel rispetto della seguente tabella:

Fasce Utile Netto 2018 mln €	Fasce Utile Netto 2019 mln €	Fasce Utile Netto 2020 mln €	% Premio di Risultato
> 35	> 36,75	> 38,59	140%
tra 28 e 35	tra 29,40 e 36,75	tra 30,87 e 38,59	130%
tra 26 e 28	tra 27,30 e 29,40	tra 28,67 e 30,87	120%
tra 23,5 e 26	tra 24,68 e 27,30	tra 25,91 e 28,67	110%
tra 21 e 23,5	tra 22,05 e 24,68	tra 23,15 e 25,91	105%
tra 19,5 e 21	tra 20,48 e 22,05	tra 21,50 e 23,15	100%
tra 16,5 e 19,5	tra 17,33 e 20,48	tra 18,19 e 21,50	90%
tra 14 e 16,5	tra 14,70 e 17,33	tra 15,44 e 18,19	70%
tra 12 e 14	tra 12,60 e 14,70	tra 13,23 e 15,44	50%
tra 9,5 e 12	tra 9,98 e 12,60	tra 10,47 e 13,23	40%
tra 7 e 9,5	tra 7,35 e 9,98	tra 7,72 e 10,47	30%
tra 0,1 e 7	tra 0,1 e 7,35	tra 0,1 e 7,72	20%
< = 0	< = 0	< = 0	0%

Se almeno pari al 20%, le percentuali indicate nella tabella potranno ottenere un incremento in funzione del Combined Ratio danni, così come di seguito specificato:

Combined Ratio	
< = 94%	+ 10%
tra 94 e 95%	+ 5%

e un ulteriore +10% per i colleghi in servizio da almeno 13 anni.

Laddove l'importo finale raggiunto sia uguale o superiore, rispettivamente, a 400, 800 e 1.200 €, ciascun collega potrà decidere di convertire una parte del proprio Premio al conto welfare (c.d. **Welfare variabile**) optando per una delle tre scelte:

- destinare 400 €, il conto Welfare verrà incrementato di 500 €
- destinare 800 €, il conto Welfare verrà incrementato di 1.000 €
- destinare 1.200 €, il conto Welfare verrà incrementato di 1.500 €

I termini e le condizioni di attuazione della scelta saranno disciplinati da un regolamento aziendale specifico.

Il Premio in funzione dei dati di Bilancio 2017, erogato nel 2018, continuerà ad essere disciplinato nel rispetto dell'Art. 21 CIA 2014 – 2017. Per quanto riguarda l'anticipo di cui al p.to 6 dell'Art. 21, ciascun collega potrà decidere di convertire tale importo, purché non inferiore a 1.500 €, al conto welfare optando per una delle due scelte:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- destinare 800 €, il conto Welfare verrà incrementato di 1.000 €
- destinare 1.500 €, il conto Welfare verrà incrementato di 1.900 €

Tale scelta andrà comunicata ad Amministrazione Risorse entro il 15 febbraio 2018.

- 22) Viene costituita una commissione bilaterale Mobbing – Bossing che verrà convocata, in caso di necessità, su richiesta di una delle due Parti.
- 23) Il nuovo Contratto Integrativo Aziendale avrà durata dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020. Restano valide le attuali indicazioni per quanto riguarda la formale disdetta da parte di una delle due Parti.
- 24) Il nuovo CIA 2018 – 2020 si applicherà ai dipendenti di HDI Assicurazioni S.p.A., INLINEA S.p.A. e HDI IMMOBILIARE S.r.l.
- 25) Ferma restando l'approvazione del nuovo impianto normativo da parte dell'Assemblea dei Lavoratori, le Parti si impegnano a scrivere il testo del Contratto Integrativo Aziendale 2018 – 2020 nel mese di gennaio 2018.

Letto, approvato e sottoscritto.

Azienda

R.S.A.

Clara Jone

FIRST CISL

[Signature]

David F...

FISAC CGIL

[Signature]
Andreas J...
Barbara He...

Alma Vitee

FNA

[Signature] *[Signature]*

SNFIA

[Signature]