

Il giorno 30 luglio 2019 in Roma

tra Groupama Assicurazioni S.p.A., rappresentata dall' Amministratore Delegato Pierre Cordier, assistito dal Direttore Risorse Umane e Organizzazione Carla Bellavia, nonché da Enzo Talli e Celeste Palumbo

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali di Groupama Assicurazioni:

FIRST CISL (nelle persone di Stefano Sabbi, Pietro Adducci, Saverio De Gioia);

FISAC CGIL (nelle persone di Pietro Santini, Michela Anselmi, Roberto Coletta, Mauro Piccinini, Cristiano Hoffmann, Cristina Bellucci, Annamaria Ciccullo);

FNA (nelle persone di Assunta Rispoli, Cinzia Coletta, Renato De Felicis, Marco Mazzone Roberto Miccinilli, Ivan Andrea Petruzzelli);

SNFIA (nelle persone di Alessandro Petricca e Giovanni Di Lascia);

UILCA (nelle persone di Bianca Cuciniello, Marco Agujari, Antonio Papa);

si è convenuto di stipulare la seguente ipotesi di intesa relativa al rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale scaduto lo scorso 31 dicembre 2016.

Le Parti si incontreranno successivamente per integrare i contenuti dell'intesa nel nuovo testo del CIA.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Contributo aziendale al Fondo Pensione: si conviene elevare l'attuale contributo dei valori previsti dalla tabella omnicomprensiva del CCNL di categoria (e per i funzionari anche sulla indennità di carica) come segue :

- 2019: da 5,75% a 6,25%
- 2020: da 6,25% a 6,50%
- 2021: da 6,50% a 6,75%

Tali incrementi si intendono applicabili dal 1 gennaio di ogni anno.

Le Parti convengono inoltre, fin da ora, un ulteriore incremento pari a 0,25% per l'anno 2022, portando il contributo aziendale al 7%.

Omissis....

TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Personale con Funzioni Esterne:

- Aumento da euro 41 ad euro 45 dell'importo per due pasti in regime di forfait in caso di pernottamento.

Per tutto il personale:

- Estensione dell'indennizzo al furto del bagaglio in caso di utilizzo di qualsiasi mezzo di trasporto, durante la trasferta. Tale formula di protezione sarà erogata in via sperimentale in autoassicurazione. Le Parti si incontreranno per un monitoraggio della casistica effettiva nel periodo di applicazione del contratto.

TELELAVORO

Inserimento tra le motivazioni della richiesta:

- necessità di assistenza nei confronti del convivente more uxorio;
- necessità di assistenza ai figli per tutto il ciclo della scuola materna fino all'inizio di quella elementare e comunque fino al settimo anno di età del bambino.

PERMESSI RETRIBUITI MOTIVATI

Nascita Figlio

Le Parti si incontreranno nel mese di settembre 2019 per valutare come armonizzare l'Istituto con il nuovo quadro normativo.

Malattia del bambino

L'Azienda, oltre a quanto disposto dall'attuale normativa, riconosce *complessivamente* i seguenti permessi retribuiti per nucleo familiare omissis

Gravi infermità stretti congiunti

Per quanto riguarda i requisiti della certificazione come previsto dal D.M. 278/2000, il medico dovrà certificare che la patologia rientra tra quelle per le quali la normativa prevede il beneficio.

Tale certificazione, come previsto dal DM 278/2000 oltre che dal medico specialista potrà essere rilasciata anche dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta.

Indisposizione

Viene concesso un permesso orario, a fronte di uno stato di infermità temporanea.

I permessi in entrata ed in uscita dovranno essere giustificati tramite certificato medico.

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti si incontreranno nel mese di settembre 2019 per valutare come armonizzare l'Istituto con il nuovo quadro normativo.

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ' – IMPORTO VARIABILE LEGATO ALLA PRESENZA

Inserimento all'art. 15.1 lettera b) del seguente testo.

Detassazione – inserimento parametri di miglioramento

Le Parti, nell'ambito della vigenza contrattuale 2018 – 2021, si danno atto che in relazione all'art.1 legge di stabilità 2016, ai fini della detassazione del premio di produttività parte fissa previsto per il personale già di Groupama Assicurazioni dal vigente C.I.A. all'art. 15.1 lettera A, la logica incrementale prevista dalle normative vigenti si ritiene soddisfatta

qualora il numero dei giorni annuali di malattia per i quali non è prevista la certificazione medica, sia inferiore rispetto allo stesso numero dell'anno precedente, con riferimento alla popolazione interessata.

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ' – PARTE VARIABILE

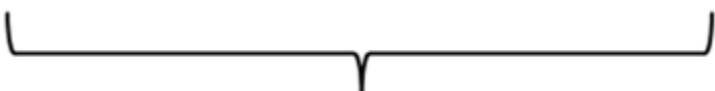
Riscrittura dell'art. 15.2

Le parti con riferimento all'art. 85 del CCNL, concordano sulla esigenza di correlare le erogazioni del livello di contrattazione aziendale, ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa. Il tutto in un quadro di risultati aziendali positivi e di una gestione orientata allo sviluppo.

Le Parti concordano, per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che risulti in servizio al momento della erogazione, un premio economico variabile legato ai parametri del **Combined Ratio Totale Danni** e all'**Utile di Bilancio**, considerati rispettivamente per 1/3 e 2/3.

Per il Combined Ratio Totale (Danni) si farà riferimento alla seguente formula, alle voci dei moduli 17 e 18 allegati al bilancio:

$$\text{COR TOTALE} = \frac{\text{Sinistri (v. 18 + 35)}}{\text{Premi (v. 6)}} + \frac{\text{Spese di gestione (v. 55)}}{\text{Premi (v. 3)}} + \frac{\text{Altre partite tecniche (v. 43)}}{\text{Premi (v. 6)}} + \frac{\text{Saldo riassicurazione (v. 82)}}{\text{Premi (v. 6)}}$$



COR BILANCIO

I due parametri definiranno la somma da erogare secondo la seguente applicazione, con la previsione di una clausola di salvaguardia pari al 30% del valore tabellare corrispondente a fronte di risultati di COR superiori a 100 ma comunque migliori rispetto all'anno precedente. Lo stesso meccanismo troverà applicazione nel caso di risultati di Utile negativi.

Come previsto dalla normativa vigente, le Parti concordano sulla possibilità di conversione del premio di risultato in servizi di welfare aziendale con le opzioni da esercitarsi da parte del dipendente secondo le modalità operative che saranno successivamente comunicate.

Tabella Importi

Livello	Importo
FS	€ 3.100
FB	€ 2.800
LIV 6	€ 2.100
LIV 5	€ 1.900
LIV 4	€ 1.700
LIV 3	€ 1.500
LIV 2	€ 1.300

La suddetta tabella corrisponde alla fascia di payout del 100%. I suddetti importi saranno moltiplicati per i valori percentuali superiori o inferiori al 100% come da tabella seguente.

parametro	valore di riferimento	peso
COR	97,0%	1/3

parametro	importo di riferimento	peso
UTILE	30,0	2/3

DA	A	PAYOUT
	94,9%	180%
95,0%	95,4%	160%
95,5%	95,9%	140%
96,0%	96,4%	120%
96,5%	96,9%	110%
97,0%	98,0%	100%
98,1%	99,0%	90%
99,1%	100,0%	80%
100,1%	101,0%	60%
101,1%	102,0%	50%
102,1%	103,0%	40%
103,1%		0%

DA	A	PAYOUT
50,0		180%
40,1	49,9	160%
35,1	40,0	140%
30,1	35,0	120%
25,0	30,0	100%
20,0	24,9	90%
15,0	19,9	80%
10,0	14,9	60%
5,0	9,9	50%
0,1	4,9	40%
0,0		0%

COR anno N > 100 < COR anno N-1

30%

Utile anno N < 0 > Utile anno N-1

30%

Entro il mese di giugno dell'anno successivo, sulla base dei risultati di bilancio dell'anno precedente, l'Azienda comunicherà le tabelle di riferimento dalle quali si ricaveranno gli importi che verranno erogati nella busta paga del successivo mese di luglio.

Il P.A.V. sarà erogato sulla base dei risultati del 2019 con la retribuzione del mese di luglio 2020 e analogamente per gli ulteriori anni di competenza 2020 e 2021 con

erogazione a luglio 2021 e luglio 2022, fermo restando quanto previsto al punto decorrenza e durata.

Per il solo anno 2019, troverà applicazione la seguente formulazione del PAV, calcolata solo sul parametro Cor Danni Totale.

COR

Da	A	Erogazione
101,4%		Tab 1
102,4%	101,5%	Tab 2
103,4%	102,5%	Tab 3
104,4%	103,5%	Tab 4
105,4%	104,5%	Tab 5
= 105,5%		Tab 6

	TAB 6	TAB 5	TAB 4	TAB 3	TAB 2	TAB 1
Livello	40%	50%	60%	70%	90%	100%
FS	1.240	1.550	1.860	2.170	2.790	3.100
FB	1.120	1.400	1.680	1.960	2.520	2.800
LIV 6	840	1.050	1.260	1.470	1.890	2.100
LIV 5	760	950	1.140	1.330	1.710	1.900
LIV 4	680	850	1.020	1.190	1.530	1.700
LIV 3	600	750	900	1.050	1.350	1.500
LIV 2	520	650	780	910	1.170	1.300

Sempre in via eccezionale per il solo 2019 troverà applicazione la clausola di salvaguardia come definita di seguito:

COR > 105,5 = 30% premio come da tabella allegata

Livello	Importo
FS	930
FB	840
LIV 6	630
LIV 5	570
LIV 4	510
LIV 3	450
LIV 2	390

Nota a verbale

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui alla Legge n. 208/2015 e successive modifiche ed integrazioni, anche tenendo conto dei chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate con Circolare n. 5/E del 29.03.2018, si conviene che il requisito incrementale debba essere verificato rispetto agli obiettivi di seguito specificati, da misurarsi in base ai parametri indicati per ciascuno di essi. Tutti gli obiettivi sono alternativi tra loro; pertanto, è sufficiente l'incremento di uno solo di essi per beneficiare dell'agevolazione fiscale sull'intero importo del premio. Il risultato incrementale di ogni singolo obiettivo va misurato confrontando il risultato dell'esercizio di competenza di Groupama Assicurazioni S.p.A. rispetto al risultato dalla stessa conseguito nell'anno precedente.

Gli obiettivi sono:

- Redditività per l'utile di bilancio
- Produttività per la variazione del Combined Ratio Totale Danni

BONUS PARTECIPAZIONE

Le Parti concordano sull'importanza della partecipazione di tutti i dipendenti nel piano strategico triennale finalizzato al recupero di efficienza tecnica e redditività, ferma restando la centralità dei temi dell'innovazione e dello sviluppo profittevole.

Questa partecipazione (engagement), nel rispetto del quadro normativo e contrattuale di riferimento anche per quanto attiene all'orario di lavoro, deve concretizzarsi:

- nella comunicazione efficace a beneficio di tutti i collaboratori da parte della leadership delle linee strategiche fondamentali;
- nell'accompagnamento quotidiano delle squadre da parte dei responsabili dei singoli uffici, attraverso riunioni di squadra ed iniziative di sostegno individuale, con il supporto della DRUO;
- nella partecipazione attiva di tutti i dipendenti alle iniziative (di comunicazione, di formazione, workshop e seminari) nei quali sono chiamati ad intervenire ed alla vita aziendale nel complesso.

A fronte della predisposizione di uno specifico piano di intervento da parte aziendale, le Parti si impegnano a condividerlo, sostenerlo e monitorarne l'attuazione su base semestrale.

In questo contesto, è inoltre istituito un "bonus di partecipazione" basato sulla continuità del contributo individuale all' "effort" aziendale. Tale istituto ha carattere sperimentale per tutta la durata del CIA.

Il bonus sarà erogato l'anno successivo rispetto a quello di riferimento nel mese di luglio al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che risulti in servizio al momento dell'erogazione. A tale bonus sarà applicata la stessa normativa prevista per il PAV in materia di welfare.

Eccezionalmente per l'anno 2019 il bonus sarà erogato in proporzione al periodo luglio-dicembre con la retribuzione del mese di febbraio 2020, senza applicazione di formule welfare.

Il bonus sarà calcolato su base annua in relazione a un valore unitario giornaliero dal lunedì al venerdì, analogamente al criterio in essere per l'erogazione dei buoni pasto, con le seguenti precisazioni:

- Calcolo del bonus su base annua:
 - inferiore o uguale a **225 gg.** annui valore unitario **€ 0,50**
 - fino a **238 gg.** annui valore unitario **€ 1,50**
 - oltre **238 gg.** annui valore unitario **€ 2,50**
- Il bonus maturato sarà maggiorato del 5% a fronte della partecipazione effettiva da parte del dipendente al 75% degli eventi istituzionali (incluse le iniziative di formazione non a carattere volontario), per un minimo di 4 eventi organizzati annualmente dall'Azienda. Gli eventi utili alla maturazione della maggiorazione saranno di volta in volta indicati nell'invito aziendale.
- I giorni di ferie e festività soppresse, ancorché non prevedano la maturazione del buono pasto, saranno comunque validi per il conteggio del valore unitario così come tutte le causali di permesso a recupero, in conto di flessibilità, banca delle ore, art 39 da CCNL, e per indisposizione saranno considerati ininfluenti. Altresì saranno considerati ininfluenti le assenze per pubblici doveri (esclusa "carica pubblica), partecipazione a scioperi e assemblee. Per i part time la giornata intera è quella della durata pattuita. (Per i part time verticali il valore unitario giornaliero sarà riparametrato).

Gli importi sono da intendersi al lordo delle trattenute di legge e da non computarsi nella retribuzione utile agli effetti del T.F.R., né agli effetti degli altri istituti contrattuali e di legge.

UNA TANTUM 2019

L'Azienda nel mese di settembre 2019 riconoscerà ai dipendenti in servizio alla stessa data e presenti anche al 31/12/2018, una somma a titolo di **una tantum** di cui alla tabella seguente:

Livello	Importo
FS	€ 1.900
FB	€ 1.700
LIV 6	€ 1.500
LIV 5	€ 1.400
LIV 4	€ 1.300
LIV 3	€ 1.200

In via eccezionale, per questa erogazione sarà previsto per il personale appartenente alla categoria dei quadri il pagamento di un importo pari a 1600 €.

Gli importi saranno erogati attraverso le seguenti misure :

- euro 250 convertiti in appositi voucher
- euro 250 devoluti al fondo pensione
- differenza pagata in modalità cash

BORSE DI STUDIO

Istituzione di 3 borse di studio annue, ciascuna per euro 5.000 secondo le seguenti specifiche:

- n. 2 borse per figli/figlie di dipendenti con retribuzione annua lorda complessiva fino a 50.000 euro, iscritti regolarmente a qualsiasi corso di laurea;
- n.1 borsa per figlie di dipendenti con retribuzione annua lorda complessiva fino a 50.000 euro, iscritte regolarmente a corsi di laurea STEM (discipline accademiche scientifiche, tecnologiche, economiche e matematiche);
- il limite di reddito si intende riferito al nucleo familiare;
- sarà definito apposito regolamento con definizione dei requisiti e parametri di merito;
- sarà istituita un'apposita Commissione Paritetica per la valutazione delle candidature e la determinazione delle graduatorie. Tra i criteri si considererà anche il numero dei componenti del nucleo familiare.

PRESTITI

Al personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova verranno concessi a richiesta i seguenti prestiti alle condizioni di seguito indicate :

- Plafond annuo complessivo: euro 1.920.000
- Tasso di interesse : TUR +1,90

A) plafond annuo individuale di euro 12.000 al TUR +1,90 senza necessità di specifica motivazione, da restituire in 5 anni per un massimo di 110 unità.

B) plafond annuo individuale di euro 50.000 al TUR +1,90 per un massimo di 12 unità, con anzianità di servizio di almeno 8 anni, da restituire in 12 anni per le seguenti motivazioni:

- contributo acquisto prima casa di abitazione per il dipendente e per i figli;
- acquisto/lavori di sistemazione e/o restauro – arredo della prima casa di abitazione per il dipendente e i figli;
- necessità di sopperire alle spese relative all'assistenza sanitaria degli stretti congiunti.

MUTUI

La Compagnia si impegna, a stipulare una convenzione con un istituto di credito per l'erogazione di mutui agevolati ai propri dipendenti ai fini dell'acquisto di una unità immobiliare destinata ad uso abitativo proprio o del proprio nucleo familiare e ne informerà le OO.SS.

FESTIVITÀ ABOLITE

I permessi straordinari retribuiti di cui al punto r) art. 82 CCNL 17.09.07 e relativo allegato n. 7, potranno essere fruiti anche a mezze giornate con le seguenti modalità:

- in coincidenza con le semifestività;
- in coincidenza del venerdì, unitamente a permessi retribuiti (ex art. 39 CCNL vigente, banca ore o permesso con recupero in assenza dei permessi prima indicati) nella misura massima di 4 entro il 31 dicembre di ogni anno.

Le rimanenti festività dovranno essere fruiti entro il 31 marzo dell'anno successivo rispetto all'anno di riferimento.

Restano fermi gli altri accordi in essere.

La nuova regolamentazione decorrerà dall'1/1/2020.

Omissis...

POLIZZA SALUTE

- aumento massimali visite specialistiche dipendenti da euro 450 a 500 e funzionari da 500 a 550
- aumento massimali lenti da 250 a 300 euro per dipendenti e da 310 a 350 euro per funzionari.
- aumento massimali diagnostiche da 1600 a 1700 euro per dipendenti senza carichi di famiglia e da 1700 a 1800 con carichi.
- eliminazione per alcune diagnostiche (elettrocardiogramma; risonanza magnetica; scintigrafia; tac;) del numero massimo di prestazioni
- aumento del reddito dei figli per l'ingresso in polizza di euro 2.000 lordi (totale 12.000)
- possibilità di chiedere un anticipo per spese non inferiori ad euro 4.000 in caso di intervento chirurgico con ricovero pari o superiore ai 3 giorni; necessità della valutazione delle Parti per particolari richieste al di sotto di tale importo.
- adeguamento importi per visita medico oculistica per i dipendenti fuori sede ad euro 40.
- inserimento garanzia per il solo dipendente del rimborso del vaccino antinfluenzale senza franchigia.

Le nuove condizioni della polizza malattia avranno decorrenza dal mese di settembre con pagamento del rateo di premio a carico del dipendente e applicazione dei nuovi massimali.

Nuovo premio dipendenti in conseguenza dell'aumento del 10%

1 persona: euro 220

2 persone: euro 322

3 persone: euro 382

4 persone: euro 457

Nuovo premio Funzionari (10%)

Per il solo funzionario o con famiglia a carico: euro 56

Con coniuge non a carico: euro 168

CHECK UP

- a. inserimento analisi sangue relative a calcio, potassio, sodio, omocisteina per prevenzione infarti; per over 50 inserimento PSA FREE;
- b. utilizzo del centro Aster convenzionato con M.A. (già attivo);
- c. possibilità per i funzionari fuori sede di poter svolgere il protocollo del check up in assistenza indiretta con rimborso max pari al costo del check up di Roma.

DECORRENZA E DURATA

Gli istituti contenuti nel presente accordo troveranno applicazione, salvo quanto espressamente previsto per ciascun specifico istituto dal 1 settembre 2019, con le seguenti eccezioni:

- il contributo aggiuntivo alla previdenza integrativa 2019 sarà versato nel mese di ottobre e calcolato sulla situazione contrattuale al 1 gennaio 2019 e maggiorato della rivalutazione dalla stessa data;
- il buono pasto per il venerdì sarà riconosciuto dal 1 agosto 2019;

decorreranno invece dal 1 gennaio 2020 i seguenti istituti :

- Prestiti;
- Borse di Studio (a seguito della stesura del relativo regolamento)
- Festività Abolite

Il presente C.I.A. sostituisce il contratto del 21 maggio 2014 e scadrà il 31 dicembre 2021.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per un ulteriore periodo di tre anni e così successivamente di tre anni in tre anni.

Ciascuna delle Parti firmatarie potrà dare disdetta per iscritto almeno 6 mesi prima della scadenza del presente Cia.

Nelle more del rinnovo gli istituti del contratto disdettato continueranno a produrre gli effetti.

n.b. Gli istituti del cia e parte di essi non modificati dal presente documento restano invariati.