



Care Colleghe e cari Colleghi,

**non senza difficoltà** nelle ultime due giornate di trattativa sono stati effettuati dei **progressi significativi** che riteniamo potrebbero permetterci, in tempi rapidi, di giungere ad una conclusione soddisfacente, **che avremo cura di sottoporvi nel dettaglio durante le prossime assemblee.**

In sintesi, **per superare l'impasse che vedeva l'Azienda insistere fermamente su alcuni elementi per noi irricevibili** - come l'inserimento in questa tornata contrattuale di un parametro legato all'assenteismo, ovvero legare l'erogazione del PAV alle assenze per malattia, o l'indisponibilità a intervenire sulla parte fissa del salario (PAP) – abbiamo respinto **da questa discussione il tema "assenze per malattia"** e abbiamo ottenuto di utilizzare questo rinnovo per **recuperare subito una buona parte del potere d'acquisto perduto a causa dell'inflazione**, attraverso soluzioni alternative, **con l'impegno ad incontrarci nuovamente nella seconda parte dell'anno** per l'avvio della trattativa sul rinnovo organico del CIA che dovrà valere per il prossimo triennio.

**Di seguito l'aggiornamento dettagliato dei temi frutto della difficile e impegnativa trattativa delle ultime settimane:**

### **PAP (2024)**

A fronte dell'indisponibilità aziendale ad aumentare la parte fissa della retribuzione integrativa, le organizzazioni sindacali hanno unitariamente **ribadito l'intenzione di confermare il principio universale secondo il quale la contrattazione di secondo livello (CIA) svolge un ruolo determinante nell'implementazione della retribuzione fissa.**

Al fine di consentire alla trattativa di proseguire, abbiamo ritenuto opportuno individuare una **soluzione alternativa** per superare questo muro contro muro; nonostante la resistenza aziendale, abbiamo ottenuto di procedere con l'erogazione straordinaria di **un credito welfare di 200 euro netti (per un IV livello, da riparametrare per gli altri livelli), da utilizzare nel 2024 tramite la piattaforma WelBee**, visti i nuovi limiti di esenzione dei fringe benefit (2000 euro per chi ha figli a carico e 1000 euro per tutti gli altri).

### **PAV**

**L'Azienda avrebbe voluto indicizzare tutto l'importo del premio variabile in base a 3 nuovi parametri** (fruizione ferie, formazione obbligatoria, e assenza per malattia).

**Su questo punto, invece, abbiamo mantenuto, per il PAV 2024 erogato nel 2025, a tutti senza condizioni gli importi attuali (1500 euro per un IV liv.) ed ottenuto ulteriori 350**

euro (4 livello da riparametrare) **indicizzati alla fruizione delle ferie di esercizio e della formazione obbligatoria per Legge, escludendo le assenze per malattia.**

### **UNA TANTUM (2022-2023)**

Verranno riconosciuti € 1000 (per un IV livello, da riparametrare), ossia €500 per ogni anno di vacanza contrattuale.

### **Buoni Pasto**

L'azienda ha ribadito che ritiene più che sufficiente l'importo attuale, ma ha dato disponibilità ad aumentare a €9 il valore del buono pasto, con il contestuale passaggio al formato elettronico per tutti.

Abbiamo sottolineato nuovamente gli effetti negativi degli aumenti dei prezzi degli ultimi 2 anni, anche sul costo dei pasti delle mense aziendali, **chiedendo di aumentare l'importo ad almeno € 9.50**, in attesa di rinegoziare l'importo nel prossimo rinnovo.

### **Previdenza Complementare**

**Aumento retroattivo**, dal 1° gennaio 2024, dello 0,25% del contributo Aziendale, che passa **dall'attuale 5,25% al 5,50% della retribuzione annua di riferimento**, con l'impegno a continuare il confronto sulla materia, riconoscendone il valore e la necessità anche alla luce dell'evoluzione, o meglio involuzione, della normativa previdenziale pubblica.

### **Prestiti Aziendali**

Ampliamento offerta prestiti aziendali con l'inserimento di una fattispecie dedicata all'**acquisto della prima casa**.

Riteniamo che sia necessario migliorare anche il resto dell'offerta, migliorando le condizioni generali di tutte le casistiche (aumentare gli importi, le durate, diminuire lo spread).

### **Contact Center**

Riconoscimento inquadramento amministrativo al III livello, per le operatrici e operatori di call center, e al V livello per le/i Team Leader.

### **Polizza Sanitaria**

Richiesta aziendale di nuovi criteri per l'inserimento dei genitori in polizza.

### **Commissione Sanitaria**

Potenziamento dell'organismo bilaterale (Azienda/Sindacato) al fine di monitorare e migliorare il livello di servizio.

In definitiva, per consentirci di arrivare ad una soluzione **rapida e soddisfacente**, nonostante le consuete rigidità aziendali, **questo rinnovo avrà**, per alcuni aspetti, **valenza**

**limitata al 2024**, in modo da mettere da **subito a disposizione di tutti noi risorse economiche aggiuntive e soprattutto di poter partire**, nel prossimo imminente confronto per il rinnovo del CIA 2025/2027, **da riferimenti economici e normativi migliori dei precedenti**.

**Il risultato definitivo verrà**, come sempre, **illustrato nel dettaglio in assemblea** e successivamente **sottoposto al voto di tutte le lavoratrici e lavoratori** assicurativi del Gruppo, non appena saranno ultimati i lavori.

I lavori proseguiranno il 26 e 27 febbraio p.v.

Le Rappresentanze Sindacali del Gruppo Unipol

First/**CISL** Fisac/**CGIL FNA SNFIA** Uilca/**UIL**