

VERBALE DI INTESA RINNOVO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Premesso:

- che le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno sottoposto in data 29 giugno 2021 ad Allianz Bank Financial Advisors S.p.A. una ipotesi di piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale (CIA);
- che il presente CIA si applica al personale di Allianz Bank Financial Advisors S.p.A. il cui rapporto di lavoro è regolato dal vigente C.C.N.L. per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, dipendenti dalle imprese creditizie finanziarie e strumentali.
- Che le parti si impegnano a concordare una serie di incontri con l'obiettivo di fissare un testo coordinato del contratto integrativo aziendale

le parti sottoscritte convengono quanto segue:

1. BUONI PASTO:

il valore dei viene così determinato

i. 6,50€ con decorrenza 1° settembre 2022

ii. 7,00€ con decorrenza 1° gennaio 2024

Il buono pasto viene esteso al personale a part-time che osserva un orario settimanale di almeno 30 ore anche in assenza della pausa pranzo a condizione che l'intera giornata venga effettivamente lavorata. Il personale destinatario dell'assegno "ABP ex intesa 2001 part-time" continuerà a percepire l'assegno in parola in sostituzione del buono pasto.

2. PREVIDENZA INTEGRATIVA:

I contributi aziendali alla previdenza integrativa, fermo restando quanto attualmente in essere, per i vecchi iscritti, sono fissati come di seguito descritto:

2.1 Decorrenza 1° gennaio 2023

Qualifica previdenziale	Inquadramento	Incremento	Nuova Aliquota contributo Azienda
<u>Vecchio Iscritto</u>	Aree Professionali e Quadri Direttivi di I e II Livello	0,25%	5,80%
<u>Vecchio Iscritto</u>	Quadri Direttivi di III e IV livello	0,10%	6,45%

2.2 Decorrenza 1° gennaio 2024

Qualifica previdenziale	Inquadramento	Incremento	Nuova Aliquota contributo Azienda
<u>Vecchio Iscritto</u>	Aree Professionali e Quadri Direttivi di I e II Livello	0,25%	6,05%
<u>Vecchio Iscritto</u>	Quadri Direttivi di III e IV livello	0,15%	6,60%

In ragione di quanto previsto dal vigente CCNL in materia di maturazione del trattamento di fine rapporto, le modalità di calcolo del versamento alla previdenza complementare e le corrispondenti aliquote previste per i lavoratori con la qualifica di Vecchio Iscritto sono estese ai lavoratori aventi quale qualifica previdenziale lo status di Nuovo Iscritto.

Le parti convengono che la quota associativa annuale al Fondo di Previdenza Previp pari a 15€, a decorrere dal 1° gennaio 2023 sia totalmente a carico dell'azienda.

Con l'obiettivo di armonizzare e razionalizzare i versamenti contributivi alla previdenza complementare, le Parti si impegnano ad attivare uno specifico tavolo tecnico entro il 31 dicembre 2022.

3. CHECK UP:

Si stabilisce che, per ciascun dipendente, il contributo Aziendale sarà pari a 450,00€.

Tale contributo viene applicato a partire dai check fruiti con decorrenza 1° gennaio 2023.

La fruizione di tale istituto avviene mediante permessi personali, banca delle ore, ex-festività, ferie. Il check up è riservato al personale assunto a tempo indeterminato ed è fruibile ogni 18 mesi.

L'azienda conferma il suo impegno a garantire l'accesso al servizio a tutto il personale in forza presso le diverse sedi aziendali e sportelli bancari.

4. ORARIO DI LAVORO:

4.1 Utilizzo permessi

A partire dal 1° gennaio 2023 per il personale appartenente alle aree professionali, in caso di esaurimento delle ore di permessi (permessi personali e banca ore), sarà possibile richiedere un anticipo di permessi personali dall'anno successivo fino ad un massimo di due ore. In caso esaurimento di questa ulteriore dotazione sarà possibile trasformare una giornata di ex festività in permessi da utilizzare a minuti. Anche tali ulteriori dotazioni dovranno essere consumate esclusivamente entro l'anno.

4.2 Conseguimento Master

Per i dipendenti che avranno conseguito un percorso post universitario (master di primo e secondo livello) sarà riconosciuta la giornata di discussione – in alternativa proclamazione – una giornata di permesso retribuito.

5. PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' (VAP)

Premesso che:

- a) le Parti, nell'ambito della negoziazione in oggetto hanno valutato, *inter alia*, le precisazioni di prassi fornite dall'Agenzia delle Entrate - in connessione alle previsioni di legge oggetto dei commi 182 e ss. dell'articolo 1 della L. 28 dicembre 2015, n. 208, come successivamente modificati dalla legge di Bilancio 2017 entrata in vigore a far data dal 1° gennaio 2017 e successivamente dalla Legge di Bilancio 2018, nonché alle condizioni previste dal decreto del 25 marzo 2016, attuativo della L. 28 dicembre 2015, n. 208 e alle circolari della Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016, n. 5/E/2018 (complessivamente, i riferimenti normativi e le indicazioni di prassi citati sono definiti come la "**Stabilità**") - e hanno deciso di cogliere le relative opportunità, ai fini della definizione della struttura del nuovo premio di risultato per gli anni di esercizio 2022, 2023, 2024;
- b) le Parti hanno, quindi, convenuto di implementare per gli anni di esercizio 2022, 2023, 2024 un sistema di incentivazione variabile unitario basato su (i) 3 Indicatori (come *infra* definiti ed esplicitati), autonomi e alternativi tra loro, con cui misurare in modo realistico - ai fini dell'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata sostitutiva sul complessivo valore del premio di risultato - l'incrementalità nella produttività, redditività, qualità ed efficienza aziendale; (ii) di definire per ogni Indicatore una griglia di diversi target/obiettivi validi unicamente per determinare e calcolare il valore complessivo del suddetto premio di risultato (il "**Premio di Risultato**"), nonché, infine, (iii) in continuità con il pregresso triennio, di consentire, subordinatamente e condizionatamente al ricorrere delle condizioni della Stabilità, la possibilità di convertire il Premio di Risultato in welfare aziendale, nei termini specificati dalla presente intesa;
- c) le Parti, con il presente accordo avente natura ed i requisiti indicati all'art. 51 del D.lgs. n. 81 del 2015 (l' "**Verbale di Accordo**"), intendono quindi regolamentare i termini e le condizioni del Premio di Risultato per gli anni 2022-2023-2024 così come i requisiti (i) affinché questo possa essere soggetto all'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata del 10% prevista dalla Stabilità sul valore da riconoscere a detto titolo e (ii) affinché i dipendenti beneficiari possano esercitare l'opzione di conversione del relativo valore in Servizi Welfare (come *infra* definiti).

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

5.1 Le premesse costituiscono parte integrante ed inscindibile del Verbale di Accordo.

A. Indicatori del Premio di risultato ai fini della verifica della incrementalità per l'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata sostitutiva

5.2 Ai fini della verifica e misurazione dell'incrementalità, quale presupposto per l'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata sostitutiva al complessivo valore del Premio di Risultato per gli anni di esercizio 2022, 2023, 2024, vengono presi in considerazione i seguenti specifici parametri/indicatori economico-finanziari di produzione, efficienza e/o redditività aziendali:

- Asset Under Management (flussi netti)
- Margine di Intermediazione
- Risultato netto ante imposte (Utile Lordo)

I valori dei citati indicatori/parametri (singolarmente l' "**Indicatore di Incrementalità**" e, unitamente, gli "**Indicatori di Incrementalità**") saranno desunti da quelli rappresentati nel bilancio di esercizio della Banca riferito per gli anni 2022, 2023, 2024.

5.3 L'incrementalità di ciascuno degli Indicatori al 31 dicembre di ciascun anno verrà misurata rispetto al medesimo valore finale ottenuto al 31 dicembre dell'anno precedente.

5.4 Le Parti, con l'implementazione del suddetto sistema di strutturazione dei parametri/indici incrementali del Premio di Risultato, concordano ulteriormente come:

- a) gli Indicatori di Incrementalità siano espressamente previsti e strutturati come distinti ed alternativi tra loro;

- b) con riferimento ai valori oggetto del Premio di Risultato per gli anni di esercizio 2022, 2023, 2024 (i) i relativi criteri e parametri di maturazione e determinazione rappresentino chiari e concreti indicatori di misurazione e verificabilità, rispetto ad un preciso arco temporale, di incrementi di produttività e/o redditività e/o qualità e/o efficienza aziendale e, dunque, sussistano (ii) tutte le potenziali condizioni legislativamente previste dalla Stabilità e dalle precisazioni fornite dalle circolari e prassi dell'Agenzia delle Entrate per l'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata sostitutiva;
- c) la definizione degli Indicatori di Incrementalità è determinata con il presente Verbale di Accordo in ragionevole anticipo rispetto alla eventuale produttività futura non ancora realizzatasi, che potrà essere compiutamente verificata alla fine di ciascun anno di competenze del Premio di Risultato;
- d) al termine dell'anno di esercizio di riferimento, la verifica dell'incrementalità sarà effettuata con riguardo a ciascuno degli Indicatori di Incrementalità, restando inteso che ai fini delle agevolazioni consentite dalla Stabilità - quindi, in particolare, dell'applicazione dell'aliquota fiscale agevolata sostitutiva del 10% e della possibile conversione del Premio di Risultato in Servizi Welfare (come *infra* definiti) - sarà sufficiente che detta incrementalità sia oggettivamente verificata anche su uno solo dei citati Indicatori di Incrementalità, con riferimento ai parametri registrati nell'esercizio precedente. Si ricorda al riguardo come la quota monetaria del Premio di Risultato, oggetto di detassazione e dell'Opzione (come *infra* definita), sia ricompresa nei limiti di cui alla Stabilità, ossia attualmente 3.000 Euro per ciascun anno di maturazione del Premio di Risultato;
- e) per i dipendenti beneficiari del Premio di Risultato che nel corso dell'anno precedente siano stati titolari di redditi di lavoro dipendente in misura superiore a Euro 80.000,00, al lordo delle somme assoggettate all'imposta sostitutiva di cui al comma 182 della L. 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato dalla Legge di Bilancio 2017, si applicano le previsioni di cui al punto 1.12 che segue. Ai fini del computo del limite di Euro 80.000,00, si terranno in considerazione i chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate nelle Circolari n. 28/E/2016 e n. 5/E/2018 nonché ai successivi chiarimenti di prassi;
- f) solo qualora, dunque, si verifichi la condizione di incrementalità sopra indicata, Allianz Bank provvederà - al ricorrere parimenti in capo ai possibili Beneficiari di tutte le condizioni indicate dalla Stabilità - all'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata sul valore monetario del Premio di Risultato, fermo quanto previsto ai paragrafi C. e D. che seguono ;.
- g) vi siano, dunque, anche tutte le potenziali condizioni legislativamente previste dalla Stabilità per la conversione del Premio di Risultato in un corrispondente valore figurativo (il "**Credito Welfare**"), che potrà essere utilizzato dai Beneficiari per la fruizione unicamente dei Servizi Welfare (come di seguito definiti) messi a disposizione dalla Banca ai sensi del presente Verbale di Accordo (l'"**Opzione**").

B. Quantificazione del Premio di Risultato

5.6 Per ognuno degli Indicatori di Incrementalità è prevista - come esplicitato nella tabella che segue (la "**Tabella**") - una apposita griglia avente la finalità di rappresentare i diversi target / obiettivi con cui calcolare, per sommatoria, il possibile importo lordo monetario del Premio di Risultato, che varierà a seconda del livello di inquadramento del Beneficiario.

5.7 Il Premio di Risultato verrà riconosciuto a tutto il personale a tempo indeterminato in servizio presso la Banca alla data di erogazione dello stesso e a condizione che abbia favorevolmente superato il periodo di prova (i "**Beneficiari**"); detto Premio di Risultato sarà parametrato in base all'inquadramento del Beneficiario al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione, in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato, considerando come intero l'eventuale frazione di mese, nei rispettivi esercizi di competenza. Per il personale *part time* l'importo del suddetto Premio di Risultato sarà invece proporzionato alle ore effettivamente lavorate.

5.8 I valori esposti nella Tabella sono riferiti al personale inquadrato nella 3^a Area Professionale 1° livello retributivo di cui al vigente CCNL. L'identificazione dei valori attribuibili ai diversi livelli di inquadramento verrà effettuata utilizzando la scala parametrica definita nel CCNL tempo per tempo vigente.

Parametro	Importo esercizio 2022	Importo esercizio 2023	Importo esercizio 2024
Utile Lordo	650,00	675,00	675,00
Margine di Intermediazione	450,00	475,00	475,00
Asset Under management	450,00	450,00	450,00
Premio di Risultato Unitario 3AL1	1.550,00	1.600,00	1.600,00

PARAMETRO	>	<=	esercizio 2022	esercizio 2023	esercizio 2024
			importo €	importo €	importo €
Utile Lordo (mn€)		5,00	-	-	-
Utile Lordo (mn€)	5,00	10,00	280,00	280,00	280,00
Utile Lordo (mn€)	10,00	20,00	392,00	392,00	392,00
Utile Lordo (mn€)	20,00	35,00	476,00	476,00	476,00
Utile Lordo (mn€)	35,00	38,00	560,00	560,00	560,00
Utile Lordo (mn€)	38,00	48,00	600,00	600,00	600,00
Utile Lordo (mn€)	48,00		650,00	675,00	675,00
Margine di Intermediazione(mn€)		150,00	210,00	210,00	210,00
Margine di Intermediazione(mn€)	150,00	170,00	294,00	294,00	294,00
Margine di Intermediazione(mn€)	170,00	200,00	357,00	357,00	357,00
Margine di Intermediazione(mn€)	200,00	230,00	430,00	430,00	430,00
Margine di Intermediazione(mn€)	230,00		450,00	475,00	475,00
Raccolta Netta (AuM)(mn€)		1.800,00	126,00	126,00	126,00
Raccolta Netta (AuM)(mn€)	1.800,00	2.500,00	252,00	252,00	252,00
Raccolta Netta (AuM)(mn€)	2.500,00	3.250,00	336,00	336,00	336,00
Raccolta Netta (AuM)(mn€)	3.250,00	4.200,00	425,00	425,00	425,00
Raccolta Netta (AuM)(mn€)	4.200,00		450,00	450,00	450,00

5.9 Resta, in ogni caso, inteso come indipendentemente dai valori espressi dai parametri che precedono, coerentemente a quanto previsto dall'art 51 punto 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19 dicembre 2019 per il personale direttivo e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (il CCNL) e dal vigente Regolamento in materia di Politiche di Remunerazione e

Incentivazione di Allianz Bank Financial Advisors (in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia - circolare n.285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche ed integrazioni - in attuazione della Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013), non si darà luogo ad erogazione di qualsivoglia Premio di Risultato, sia esso in forma monetaria e/o in Credito Welfare, nei casi in cui:

- Il valore dell'Utile Netto della Banca risulti inferiore o uguale a zero;
- vengano meno i principi contenuti nel citato Regolamento in materia di Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Allianz Bank Financial Advisors.

C. Esercizio dell'Opzione - conversione del Premio di Risultato in Welfare aziendale

5.10 L'Opzione dovrà essere esercitata, a pena di decadenza, dal Beneficiario attraverso il sito welfareatallianzbank.it entro trenta giorni dalla data di comunicazione della maturazione del Premio di Risultato. Nel caso in cui detta comunicazione non avvenga e/o l'Opzione venga esercitata oltre il suddetto termine, il Premio di Risultato verrà corrisposto unicamente in forma monetaria e assoggettato alla tassazione e contribuzione applicabile.

5.11 Qualora i Beneficiari, ove consentito dalla normativa sopra richiamata, scelgano di esercitare l'Opzione e di fruire dei Servizi Welfare - fermo restando il rispetto dei limiti di cui alla Stabilità (e del relativo D.M.) - a ciascuno di essi sarà accreditato su un conto virtuale individuale (il "**Conto Welfare**") un Credito Welfare pari al valore del Premio di Risultato spettante ed oggetto di conversione. In questa eventualità, al Beneficiario sarà riconosciuto un ulteriore e diverso valore a titolo di Credito Welfare, pari al 15% del valore del Premio di Risultato maturato ed oggetto di conversione, quale incentivo per l'accesso al Piano Welfare (il "**Welfare Aggiuntivo**").

5.12 Nel caso in cui non ricorrano le condizioni di incrementalità espresse al paragrafo A che precede, il Premio di Risultato maturerà interamente in favore del Beneficiario come Credito Welfare e come tale verrà accreditato al medesimo sul suo Conto Welfare, unicamente per la fruizione dei Servizi Welfare.

D. Disposizioni applicabili ai dipendenti con reddito superiore ai limiti fissati dalla Stabilità

5.13 Nel caso in cui il Beneficiario sia stato titolare, nell'anno precedente a quello in cui il Premio di Risultato viene erogato/riconosciuto, di un reddito superiore a quello fissato dalla Stabilità, valgono le seguenti diverse regole:

- (i) il 50% del Premio di Risultato sarà costituito *ab origine* - senza facoltà di Opzione alcuna - da un valore di Credito Welfare e come tale verrà riconosciuto al Beneficiario sul suo Conto Welfare, che potrà utilizzarlo unicamente per la fruizione dei Servizi Welfare;
- (ii) il restante 50% del possibile Premio di Risultato sarà, viceversa, costituito da un importo monetario, rispetto a cui parimenti l'Opzione non sarà esercitabile, e verrà corrisposto con il cedolino paga di luglio dell'anno successivo a quello di competenza del Premio di Risultato.

E. Piano Welfare

5.14 Le Parti tramite il presente Verbale di Accordo, rinnovano la comune volontà di istituire e implementare, anche con riferimento agli esercizi 2022-2023-2024, uno specifico piano welfare aziendale (il "**Piano Welfare**"), al fine di consentire, nei casi tassativamente previsti dalle norme applicabili, la possibilità di fruire, per il tramite del Credito Welfare loro accreditato nel proprio Conto Welfare, di un insieme di beni, servizi e/o prestazioni di varia natura, finalizzati, *inter alia*, ad incrementare il benessere personale del dipendente e del suo nucleo familiare, il supporto alla sua vita familiare, ovvero la copertura previdenziale (i "**Servizi Welfare**"). Verrà, quindi, rimessa ai Beneficiari, sempre ove consentito, la facoltà di scegliere i Servizi Welfare di cui si intende fruire all'interno di un paniere preventivamente definito. Si precisa che il citato paniere è composto *inter alia* dai Servizi Welfare indicati dall'art. 51, comma 2, lett. f), f-bis), f-ter) e f-quater) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 nonché di quegli altri beni/servizi/prestazioni consentiti dall'attuale normativa.

La puntuale individuazione dei Servizi Welfare oggetto del Piano Welfare, nonché le modalità, i termini e le condizioni di fruizione dei medesimi Servizi Welfare saranno specificamente disciplinati da un apposito regolamento (il "**Regolamento Welfare**") che verrà consegnato a ciascun Beneficiario del Piano Welfare con separata comunicazione.

L'utilizzo del Credito Welfare per la fruizione dei Servizi Welfare sarà fruibile dai relativi Beneficiari sino al 30 aprile dell'anno successivo a quello di erogazione; la disciplina dell'eventuale Credito Welfare residuo è disciplinata puntualmente dal Regolamento Welfare.

F. Disposizioni finali

Le Parti concordano infine quanto segue:

(i) il Credito Welfare, oggetto del Verbale di Accordo, non costituisce, per sua stessa natura, una forma di reddito imponibile sia ai fini fiscali sia ai fini contributivi, né il suo valore ha alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo del dipendente Beneficiario - sia esso diretto, indiretto e differito, presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsto e/o disciplinato - e ciò anche ai fini del TFR ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120, comma 2, cod. civ.;

(ii) qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare, in via esemplificativa - ai fini e per gli effetti della finalità attualmente introdotte dalla Stabilità, dal D.M. e delle precisazioni fornite al riguardo dall'Agenzia delle Entrate - il limite massimo di reddito percepibile nell'anno precedente (previsto dalla Stabilità) ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata e/o dell'esercizio, ai sensi del presente Verbale di Accordo, dell'Opzione, ovvero il limite massimo dello stesso importo soggetto ad imposta sostitutiva agevolata (previsto dalla Stabilità) e/o i beni/servizi e le prestazioni fruibili e/o erogabili come Servizi Welfare, le previsioni del presente Verbale di Accordo devono intendersi automaticamente adeguate alle eventuali citate modifiche;

(iii) le previsioni oggetto del Premio di Risultato e del correlato Piano Welfare troveranno comunque applicazione compatibilmente con le normative e/o gli indirizzi interpretativi dell'Amministrazione finanziaria di volta in volta vigenti;

(iv) tutti i valori monetari che comporranno il Premio di Risultato, ai sensi del presente accordo, sono da intendersi al lordo delle applicabili ritenute fiscali e previdenziali.

5.15 La formulazione del Premio di Risultato e del Piano Welfare nei termini, contenuti e modi descritti nei punti che precedono del presente Verbale di Accordo (ivi inclusa la riportata Tabella) è valida ed efficace solo ed unicamente per gli anni di esercizio 2022, 2023, 2024.

6. POLIZZA VITA

Con decorrenza 1° gennaio 2023 la polizza collettiva vita convenzione 7952/P è regolata alle seguenti condizioni

1. Soggetti assicurabili

Possono aderire alla polizza collettiva vita tutti i dipendenti di Allianz Bank Financial Advisors, appartenenti alle aree professionali e quadri direttivi, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova.

2. Premi

Il capitale assicurato e relativi premi vengono determinati secondo le seguenti tabelle.

senza carichi Familiari	capitale assicurato	Premio annuo carico dipendente
Area Professionali; Quadri direttivi I e II liv.	55.000,00	75,00
Quadri Direttivi III e IV liv.	75.000,00	202,00

con carichi Familiari	capitale assicurato	Premio annuo carico dipendente
Area Professionali; Quadri direttivi I e II liv.	110.000,00	150,00
Quadri Direttivi III e IV liv.	150.000,00	402,00

Il premio (oltre le imposte) che ciascun assicurato dovrà corrispondere sarà suddiviso in 12 rate mensili di uguale importo, tramite trattenuta dagli emolumenti.

3. Adesione

Per tutto il personale che abbia già sottoscritto la polizza collettiva vita 7952/P, la stessa avrà continuità salvo esplicita rinuncia scritta da parte dell'assicurato tramite lettera da inviare all'unità organizzativa Risorse Umane entro e non oltre il 30 ottobre 2022.

Per tutto il personale che voglia aderire ex novo alla polizza collettiva vita 7952/P, sarà possibile facendo esplicita richiesta all'unità organizzativa Risorse Umane entro e non oltre il 30 ottobre 2022.

7. ASSUNZIONE DEI FIGLI DI EX DIPENDENTI DECEDUTI IN SERVIZIO

Allianz Bank Financial Advisors – nel rispetto delle leggi vigenti che regolano la materia dell'assunzione - conferma la disponibilità a preferire l'assunzione di figli di ex dipendenti deceduti in servizio o durante l'eventuale periodo di permanenza al fondo esuberi, purchè i figli stessi siano in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione.

8. LAVORO AGILE

Le parti si impegnano ad inserire gli accordi relativi al lavoro agile – verbale di accordo del 10 ottobre 2017 – all'interno del Contratto Integrativo Aziendale

Le parti concordano nel ritenere conclusa la fase di sperimentazione del lavoro agile, così come definito con la sottoscrizione del verbale di accordo del 10 ottobre 2017.

Pertanto il suddetto verbale è da ritenersi parte integrante del presente accordo sindacale. (allegato A)

In aggiunta a quanto definito nell'accordo del 10 ottobre 2017, su richiesta delle RSA, l'azienda provvederà a fornire tutti i lavoratori che hanno sottoscritto il predetto accordo, previa richiesta degli stessi, di un monitor aggiuntivo per il lavoro presso il loro domicilio.

9. POLIZZA SANITARIA PERSONALE IN QUIESCENZA

Allianz Bank ha sottoscritto con Allianz S.p.A. una polizza rimborso spese mediche riservata a tutto il personale che, a far data dal 1° gennaio 2018, ha lasciato l'azienda per quiescenza. (allegato B)

Le condizioni di adesione alla polizza in oggetto sono definite da Allianz S.p.A..

La stessa sarà sottoscrivibile a carico totale dell'assicurato.

10. SALUTE E SICUREZZA

Le parti concordano di istituire un incontro annuale sulle tematiche relative alla salute e sicurezza.

A tale incontro parteciperanno il datore di lavoro, i Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza ed le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

11. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo decorre dal 1° settembre 2022, fatte salve, le diverse decorrenze ove espressamente convenute nei precedenti punti, e scadrà il 31 dicembre 2024.

Tutto quanto non espressamente modificato dal presente Accordo di Rinnovo resta confermato.

In occasione del presente accordo l'Azienda concede la possibilità di effettuare variazioni al nucleo familiare per le polizze in essere, tale facoltà andrà evasa entro il 30.10.2022.

Milano, 25 luglio 2022

ALLIANZ BANK FINANCIAL ADVISORS SPA

ALESSANDRO MARTINEZ

STEFANO ROSSETTI

FISAC/CGIL

FIRST/CISL

Alla cortese attenzione

Allianz Bank Financial Advisors S.p.A.

Risorse Umane

Raccomandazioni delle OO.SS. relativamente al

Verbale di Intesa Rinnovo Contratto Integrativo Aziendale del 25 luglio 2022

1.

Nel ribadire l'importanza della formazione anche on line, e allo scopo di garantire un buon risultato formativo, le Rsa raccomandano l'Azienda a garantire luoghi e tempi idonei con particolare riguardo al personale dislocato sul territorio

2.

Con riferimento al piano triennale 2022-2024, che prevede l'apertura di ATM evoluti sul territorio, le Rsa chiedono di essere preventivamente informate su ogni cambiamento organizzativo che coinvolga il personale.

3.

"le OOSS raccomandano all'azienda che il premio di risultato per il personale appartenente al Livello Unico (Ex1 e 2°Area – Retributivo unificato) venga riconosciuto nella misura corrispondente a quella prevista per il primo livello retributivo della terza area professionale."

FISAC CGIL

FIRST CISL