



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/38 – Accordo Assicurazioni Cattolica: assistenza sanitaria, welfare e premio di risultato

di Tommaso Galeotto

Tag: #welfare #assistenza sanitaria #premi di risultato

Parti firmatarie e contesto

A seguito dell'incontro del 29 gennaio 2021 con l'Amministratore Delegato del Gruppo Cattolica, è stato intrapreso, nei mesi successivi, un lungo percorso di confronto tra l'azienda e le OO.SS, che ha portato alla stipula del contratto collettivo aziendale del 6 maggio 2021. Per quanto concerne la parte aziendale, tutte le società del Gruppo, indicate nel verbale, sono state rappresentate dalla Società Cattolica di Assicurazione SpA. I lavoratori sono stati invece rappresentati dalle sigle First Cisl, Fisac Cgil, Fna, Snfia e Uilca Uil. Come si evince dalle premesse del verbale, inizialmente, l'intento delle parti era di incontrarsi nell'arco del primo trimestre del 2021 per analizzare l'andamento del quale istituto? e prevederne in tempo il rinnovo per l'erogazione del Premio di Risultato relativo all'anno 2022. Tuttavia, le parti hanno deciso di procedere direttamente al rinnovo del precedente contratto collettivo aziendale (CCA) che era stato previsto per l'intero biennio 2020-2021, fino al 31 dicembre di quest'anno (vedi verbale [qui](#) e il testo completo [qui](#)). Il rinnovo contrattuale ha stabilito una durata quinquennale, dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2026.

Oggetto e tipologia di accordo

Le parti dichiarano che l'accordo si applica ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione e al personale di nuova assunzione. **I temi centrali del rinnovo sono individuati nell'assistenza sanitaria, nella riforma dell'istituto del premio di risultato (PdR) e nel welfare.** In generale, la trattativa sembra essersi svolta con spirito di collaborazione, vista anche l'anticipazione del rinnovo in anticipo rispetto alla sua scadenza naturale.

Temi trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

L'assistenza sanitaria occupa una parte rilevante del rinnovo dell'accordo aziendale. In particolare, le parti stabiliscono che l'attivazione dell'integrazione dell'assistenza sanitaria di Gruppo per tutti i dipendenti dovrà avvenire per convenzionamento diretto, tenendo conto della richiesta delle OO.SS di mantenere il carattere volontario dell'adesione e di eliminare ogni franchigia o scoperti per le prestazioni interessate. A

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del [Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia](#).

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

tale proposito, le Società si riservano di valutare l'impatto economico di questa richiesta di integrazione. Quanto appena indicato viene applicato a tutti dipendenti delle società, ad esclusione dei funzionari e con l'eccezione di quelli a cui si applicavano differenti contratti collettivi aziendali. A questi verrà riconosciuta la possibilità, entro il 30 novembre di ogni anno, di optare tra quanto accordato nel rinnovo o quanto previsto dal precedente trattamento, disciplinato dall'art. 38 del CCA 2020-2021.

Per quanto concerne l'ultrattività legata all'assistenza sanitaria, il rinnovo del CCA dedica un punto agli impiegati ed ai funzionari con anzianità aziendale superiore ai 30 anni, arco temporale calcolato tenendo conto anche dell'eventuale permanenza nel Fondo di Solidarietà. A questi soggetti, oltre a quanto già previsto nel precedente contratto collettivo aziendale (CCA 2020-2021), viene riconosciuto 1 anno ulteriore di ultrattività. Sempre sul fronte sanitario, l'accordo prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, venga attivata per tutti i dipendenti e relativi nuclei familiari una nuova copertura relativa al test di profilazione genomica.

Il tema della tutela della salute viene trattato anche all'interno dell'art.24, dove si prevede che le visite mediche vengano effettuate presso strutture sanitarie convenzionate o, qualora queste non fossero in prossimità alla sede di lavoro, possano essere svolte presso altre strutture scelte in autonomia, avendo in garanzia il rimborso della spesa nel limite fissato. Inoltre, si evince che nel quadro del comune interesse per la salute dei dipendenti, le Società si impegnano ad adibire mansioni compatibili con l'eventuale diagnosi riscontrata nei dipendenti dal medico competente. **Inoltre, si premette che non è solo dovere ma interesse precipuo delle Società adottare, nell'ambiente di lavoro, ogni misura necessaria, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per la tutela della salute, dell'integrità fisica e della personalità morale dei dipendenti".** Infine, viene fatta una precisazione relativa alla polizza sanitaria integrativa Fata, dicendo che è previsto il rimborso delle spese di trasporto anche in caso di utilizzo di mezzo privato.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Oltre al tema della tutela della salute e dell'assistenza sanitaria, il contratto collettivo aziendale prevede la riforma dell'istituto del premio di risultato, che nel CCA del 2020-2021 era composto da tre componenti di importo separate. Nella precedente versione, la corresponsione del Premio era in funzione del grado di raggiungimento dell'obiettivo aziendale di riferimento individuato nel Risultato Operativo del Gruppo relativo all'esercizio di pertinenza. In tal senso, l'obiettivo si considerava raggiunto quando il rapporto tra risultato/utile operativo dell'esercizio corrente e risultato/utile operativo dell'esercizio precedente risultava uguale o superiore a 1. **A decorrere dal 1° gennaio 2022, per tutti i dipendenti in forza al 31 dicembre 2021, il CCA vigente modifica il sistema attraverso la trasformazione delle tre componenti dell'importo in assegno "ad personam" non assorbibile.** Per il personale già in forza, gli importi relativi al PdR verranno determinati in funzione dell'inquadramento e della classe di anzianità in essere al 1° gennaio dell'anno di erogazione. Per quanto riguarda il personale di nuova assunzione, invece, per il primo anno, verranno considerati inquadramento e classe determinati al momento dell'assunzione, come previsto dalle tabelle riportate nell'accordo. La modalità di pagamento del premio di risultato viene individuata in un'unica elargizione con lo stipendio del mese immediatamente successivo alla data di approvazione del Bilancio consolidato annuale di Gruppo per

l'esercizio precedente e seguirà la medesima regolamentazione attuata per le mensilità aggiuntive previste dal CCNL. Inoltre, l'accordo specifica come il premio dovrà essere commisurato anche all'eventuale regime di lavoro a tempo parziale e dovrà inoltre essere corrisposto al personale a tempo determinato e ai nuovi assunti, nonché a coloro con i quali dovesse verificarsi una cessazione del rapporto di lavoro, sempre in proporzione al servizio prestato.

Il nuovo sistema di riferimento prevede che il premio di risultato venga determinato in base ad un sistema a due quote (A e B), che rappresentano rispettivamente l'80% e il 20% dell'importo totale. La quota A è definita in base al rispetto dell'indice Limite soft del Solvency II ratio, previsto dal sistema di propensione al rischio di Gruppo, come deliberato dal Consiglio di amministrazione della società capogruppo. Nello specifico, la quota verrà liquidata a condizione che il Solvency II ratio risulti maggiore o uguale al Limite soft stabilito. A questo riguardo, l'accordo precisa che nel caso in cui, durante l'anno di rilevazione, si dovesse verificare uno sfioramento di tale limite, l'obiettivo relativo alla quota A si riterrà comunque superato qualora tale sfioramento avvenga per un massimo di n. 1 volte nell'arco dei quattro trimestri dell'anno e a condizione che lo stesso venga recuperato entro il trimestre successivo. La quota B viene invece determinata in base alla fruizione delle ferie, nel rispetto delle seguenti condizioni: che tutti i giorni di ferie vengano fruiti entro l'anno di maturazione, salvo la possibilità di portarne all'anno successivo un numero massimo cumulativo pari a 5 e che vi sia, a decorrere dal 2022 da parte di tutti i dipendenti che avevano un residuo di giorni di ferie e/o di permessi straordinari maturati e non ancora fruiti al 31 dicembre 2021, la fruizione di almeno un terzo dei giorni residui all'anno. La quota B - si specifica nell'accordo - sarà erogata solo in caso di erogazione della quota A.

Inoltre, l'accordo esplicita l'impegno delle parti a costituire un Osservatorio che abbia l'obiettivo di riunirsi con cadenza quadrimestrale per verificare l'andamento dell'istituto delle ferie, determinate la Quota B del Premio di risultato. Questa viene intesa da azienda e sindacati come un salario variabile aziendale a tutti gli effetti, a cui si possono applicare i benefici fiscali e/o previdenziali previsti dalla normativa. Infine, il rinnovo dell'accordo individua un premio di risultato aggiuntivo, con importi ed obiettivi a scaglioni progressivi, per gli assunti dal 1° gennaio 2022. In entrambi i casi, Il Premio di Risultato, su richiesta del dipendente interessato, potrà anche essere convertito in tutto o in parte in welfare. In tal caso il valore convertito sarà incrementato del 20% e sarà attribuito come Flexible Benefits.

Per quanto riguarda le quote relative alle prestazioni di welfare, a decorrere dal 1° gennaio 2024, è previsto un incremento di 100 euro e, a decorrere dal 1° gennaio 2025, un incremento di ulteriori 100 euro per i dipendenti. Anche in questo caso, l'accordo specifica come l'importo verrà commisurato anche all'eventuale regime di lavoro a tempo parziale e verrà corrisposto anche al personale a tempo determinato e ai nuovi assunti, nonché a coloro con i quali dovesse verificarsi una cessazione del rapporto di lavoro in proporzione al servizio prestato. Inoltre, è prevista l'eliminazione di alcune tabelle Welfare previste dal precedente contratto, nello specifico si tratta della tabella 37.2 e 37.3 del precedente accordo (vedi [qui](#), art. 36).

Infine, per quanto riguarda la modifica di altri istituti, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'importo del **buono pasto** passa da 7 euro a 7,50 euro. A partire dal 1° gennaio 2023 sarà


invece di 8,00 euro. Viene anche modificato l'articolo 19 del precedente CCA, prevedendo l'aumento di 1.000.000 euro, per un complessivo di 4.000.000, relativo al **fondo per prestiti ai dipendenti**. L'accordo prevede anche delle modifiche all'articolo 21 del precedente CCA sulle **semi-festività, ferie, festività abolite**. In particolare, è prevista l'aggiunta, alle 4 mezza giornate già previste, di ulteriori 2 mezza giornate (complessivamente 1 giorno di ferie), utilizzabili senza alcun vincolo salvo durante il periodo di chiusura d'esercizio. **L'accordo esplicita, inoltre, la volontà delle parti di costituire una commissione ad hoc per affrontare l'argomento della mobilità sostenibile.**

Valutazione d'insieme

L'intento principale delle parti sembra essere stato orientato ad un rafforzamento e ad un aggiornamento del sistema del premio di risultato, attraverso l'individuazione di due quote per la determinazione dell'importo totale, l'indice Limite soft del Solvency II ratio (quota A) e la fruizione delle ferie (quota B), e quindi alla valorizzazione di forme di salario aziendale variabile. Inoltre, particolare attenzione è stata riservata ai temi della salute e dell'assistenza sanitaria, dimostrando il forte interesse delle parti a garantire il benessere e la prevenzione sui temi della salute per tutti i lavoratori.

Tommaso Galeotto

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 *@TommasoGaleotto*