



- f) negli incontri tenutisi in data 21/06/2016, 14/07/2016, 21/07/2016, 26/07/2016, 27/07/2016, 3/8/2016, 30/08/2016, 31/08/2016, 08/09/2016, 22/09/2016 e 29/09/2016, le Società hanno confermato alle OO.SS. la necessità di un contenimento dei complessivi costi di struttura, sottolineando sia la prolungata e importante riduzione dei premi nel ramo Danni, sia una significativa contrazione del risultato di esercizio nel ramo Vita, con conseguente necessità di revisione dell'assetto organizzativo in entrambi i rami per renderlo compatibile con le esigenze del mercato, anche attraverso una riduzione e una razionalizzazione dei costi fissi di struttura, da attuare in un'ottica di graduale efficientamento e razionalizzazione delle attività, finalizzata anche al miglioramento dell'andamento economico complessivo del Gruppo AMISSIMA;
- g) Inoltre, il Piano Industriale prevede processi di efficientamento e ottimizzazione del modello operativo, in particolare nelle funzioni Distribuzione e Commerciale, Tecnico-assuntive, Sinistri, Pianificazione & Controllo, Amministrazione e Servizi, ICT, Risorse Umane;
- h) nel contesto che precede, le Società hanno dichiarato un'eccedenza di personale, stimata nelle società AMISSIMA ASSICURAZIONI S.P.A. e AMISSIMA VITA S.P.A. in **55 risorse** complessive definite alla data di sottoscrizione del presente accordo, manifestando disponibilità ad una gestione di tale problematica improntata a gradualità e attraverso il ricorso ad una pluralità di strumenti condivisi, in conformità alle disposizioni di legge e di contratto applicabili;
- i) in tale quadro l'azienda ha proceduto all'esame dell'attuabilità di misure tese a contenere gli effetti degli esuberanti suindicati (forme flessibili di lavoro, contratti di riduzione d'orario e/o part-time, incentivazioni volontarie all'esodo); tale esame ha portato a giudicare applicabile, nell'immediato, solo l'ultima di queste, valutando non sufficientemente efficaci le altre misure alla luce anche delle esigenze tecnico organizzative delle imprese medesime, individuando comunque nella sezione straordinaria del Fondo Intersettoriale per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza (il "Fondo") lo strumento principale per gestire le citate eccedenze, identificate in entrambe le imprese;
- j) con la stessa finalità, l'azienda intende quindi dare corso ad un piano di incentivazione all'esodo volontario aperto collettivamente al personale di AMISSIMA ASSICURAZIONI S.P.A. e AMISSIMA VITA S.P.A. da realizzarsi nel contesto degli obiettivi del piano di riorganizzazione sopra indicati.

#### DICHIARAZIONI DELLE RSA:

- a) Le OO.SS. hanno osservato che la convocazione doveva riferirsi solamente alla procedura del solo art. 15
- b) le OO.SS. convengono sull'importanza di una gestione condivisa del piano di riorganizzazione attraverso gli strumenti individuati nel presente Accordo;
- c) nel prendere atto delle comunicazioni e decisioni aziendali riguardanti la realizzazione dei processi di riorganizzazione e di efficientamento del modello operativo ed organizzativo aziendale, con le conseguenti ricadute sui livelli occupazionali delle società medesime, le RSA hanno espresso, con riferimento alle eccedenze di organico evidenziate, la necessità di porre in essere tutte le iniziative possibili volte a gestire dette situazioni, attraverso misure di riqualificazione professionale, forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, part time, uscite consensuali, secondo quanto concordato nel seguente accordo, ed in ogni caso evitando soluzioni traumatiche sul piano occupazionale ed in particolare per i colleghi direttamente interessati dai processi riorganizzativi.
- d) Nell'ambito di tale riorganizzazione le OO.SS. hanno prioritariamente affermato la necessità di salvaguardare i livelli occupazionali e professionali dei Poli di Genova, Milano e di tutte le sedi territoriali esistenti;
- e) Le organizzazioni sindacali esprimono inoltre le loro contrarietà alla chiusura dei CLS in quanto già in passato erano state poste in essere analoghe operazioni di chiusura con conseguenti negative ricadute sul personale e sul servizio all'utenza.

**TUTTO CIO' PREMESSO E FACENTE PARTE INTEGRANTE DEL PRESENTE ACCORDO, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:**

Le Parti, durante la fase di confronto, hanno pertanto analizzato in dettaglio, per ogni area funzionale interessata dalle modifiche organizzative, i seguenti aspetti: gli effetti ed impatti sui livelli occupazionali; le condizioni di lavoro delle risorse, in particolare di quelle eventualmente interessate alla mobilità; particolare attenzione è stata prestata alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale.

Nel contesto di tale fase di consultazione, le Parti hanno condiviso l'opportunità dell'estensione della fase di confronto anche ai sensi di quanto disposto dall'art. 16 del CCNL. In forza di ciò le Parti hanno esaminato, per le eccedenze di personale, i seguenti elementi: il numero di risorse coinvolte, le ragioni sostanziali che ne hanno determinato lo stato di eccedenza, le possibilità di attuare misure tese a contenere il numero delle eccedenze medesime.

Le Società e le RSA, al termine della procedura di confronto sindacale prevista dal suddetto art.15 e 16 del CCNL hanno condiviso, con la sottoscrizione del presente Accordo, di accompagnare i suddetti processi di riorganizzazione e cambiamento aziendali con azioni e soluzioni gestionali condivise che ad avviso delle Parti, possono sostanzialmente con il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà Intersettoriale Ania/Aisa, da attuarsi alle condizioni e nei termini previsti dalla normativa di riferimento, e/o con risoluzioni consensuali incentivate.

**MISURE DI ASSORBIMENTO DELLE ECCELENZE (procedura ai sensi dell'art. 16 CCNL)**

Le Parti concordano nell'identificare il pensionamento, il prepensionamento attraverso l'adesione volontaria al Fondo, come strumenti primari per la gestione degli esuberanti dichiarati nella procedura di cui all'art. 16 del CCNL, come di seguito precisato.

**SEZIONE A: PENSIONAMENTO/ PREPENSIONAMENTO**

**1. Pensionamento**

**1.1** Preliminarmente le Parti concordano che i dipendenti che hanno già maturato i requisiti minimi prima della sottoscrizione del presente accordo ed andranno in quiescenza previo accordo di risoluzione, durante il periodo di attivazione del fondo, ai sensi del presente accordo, verranno scomputati dal numero delle eccedenze dichiarate.

**1.2** Gli importi, da concordare con accordo separato, che saranno corrisposti a titolo di incentivazione all'esodo, verranno erogati in un'unica soluzione entro 30 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

**2. Ricorso al Fondo**

**2.1** Il ricorso al Fondo avverrà, per i Dipendenti in possesso dei necessari requisiti, tramite adesione volontaria da parte dei Dipendenti interessati, con le modalità e nei termini previsti dall'allegato 10 del CCNL, dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20 maggio 2013 (con particolare riferimento alla clausola di salvaguardia) e dall'art. 9 del Decreto Min. Lav. 78459 del 17 gennaio 2014, nonché nei termini ed alle condizioni di seguito previsti.

**2.2** Fermo quanto precede, la richiesta di adesione al Fondo potrà essere presentata unicamente dai Dipendenti che matureranno i requisiti per il trattamento pensionistico a carico dell'AGO (anticipato oppure di vecchiaia) entro il 31/12/2021 e che aderiranno su base volontaria, in conformità alle condizioni di cui il presente accordo e agli appositi bandi che saranno pubblicati dalle Società entro il 15 ottobre 2016 e che avranno inderogabile e tassativa scadenza entro il 10 dicembre 2016 per il primo e 10 febbraio 2017 per il secondo. A tal fine, il Dipendente dovrà tempestivamente e correttamente compilare e sottoscrivere un apposito modulo di richiesta di adesione, a cui dovrà essere allegato l'estratto conto contributivo certificato rilasciato dall'INPS, da produrre, non appena disponibile, in

originale alla Direzione Risorse Umane, entro e non oltre il termine essenziale del 10 dicembre 2016 per il primo bando e 10 febbraio 2017 per il secondo bando, secondo quanto sarà più dettagliatamente previsto nei bandi stessi.

**2.3** La risoluzione del rapporto di lavoro, ed il conseguente accesso al Fondo, sussistendone le necessarie condizioni, a scelta del dipendente avverrà attraverso due finestre temporali di adesione così determinate:

**2.3.1** Il primo bando di adesione avrà validità dal 1 novembre 2016 sino al 10 dicembre 2016 e prevedrà come data di cessazione il 31 dicembre 2016, con accesso al Fondo dal 1 gennaio 2017;

**2.3.2** Il secondo bando di adesione avrà validità dal 11 dicembre 2016 sino al 10 febbraio 2017 e prevedrà come data di cessazione il 28 febbraio 2017, con accesso al Fondo dal 1 marzo 2017.

**2.4** Le Parti convengono che il numero totale dei Dipendenti che, ricorrendo tutti i presupposti e le condizioni di cui al presente accordo, potranno avere accesso al Fondo è pari a **40**, di cui **9** per l'impresa Amissima Vita S.p.A. con sede a Genova e **31** riferita all'impresa Amissima Assicurazioni S.p.A. con sede a Milano, restando altresì convenuto che la priorità di accesso al Fondo sarà attribuita secondo l'ordine cronologico di recapito, presso la struttura che sarà indicata nel bando, delle richieste di adesione ovvero di preadesione.

**2.5** A favore di coloro che avranno validamente formulato la richiesta di adesione al Fondo saranno riconosciuti, in aggiunta alle applicabili prestazioni straordinarie del Fondo stesso, i trattamenti di seguito indicati:

**2.5.1** Per coloro che aderiranno al primo bando, sarà previsto un Premio di Adesione, da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro, il cui importo lordo è pari a 3,5 mensilità, calcolate sulla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) indicata nel cedolino del mese precedente la data di adesione al bando (esempio: per un Dipendente con una RAL di € 50.000 il Premio di Adesione è così determinato -  $50.000/12*3,5= 14.584$  €). Per RAL si intende la somma delle competenze annue lorde fisse, con esclusione quindi di ogni altro emolumento a carattere non continuativo ovvero non ricorrente, quali, a titolo esemplificativo, una tantum, premi aziendali variabili, bonus e/o incentivazioni legate al raggiungimento di obiettivi e/o risultati, compenso per lavoro straordinario. Per mensilità di RAL si intende 1/12 della RAL esposta nell'ultimo cedolino rilevante. (l'ammontare della RAL è rilevabile nel retro pagina del cedolino nella sezione "informazioni anagrafiche aggiuntive")

**2.5.2** Per coloro che aderiranno al secondo bando, sarà previsto un Premio di Adesione, da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro, il cui importo lordo è pari a 1,5 mensilità, calcolate sulla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) indicata nel cedolino del mese precedente la data di adesione al bando (esempio: per un Dipendente con una RAL di € 50.000 il Premio di Adesione è così determinato -  $50.000/12*1,5=6.250$  €).

**2.5.3** Per tutti i Dipendenti che accederanno al Fondo sarà inoltre previsto un Premio di Permanenza pari al 6%, per ogni mese di permanenza nel fondo, calcolato su un dodicesimo della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) indicata nel cedolino del mese precedente la data di adesione al bando (esempio: per un Dipendente con una RAL di € 50.000, con permanenza nel Fondo di 30 mesi, il Premio è così determinato:  $50.000/12*6\%*30= 7.500$  €).

**2.5.4** Per tutto il periodo di permanenza nel Fondo saranno inoltre applicate ai Dipendenti interessati le seguenti agevolazioni:

**2.5.4.1 Assistenza sanitaria:** il mantenimento delle prestazioni e copertura sanitarie secondo le condizioni previste nel contratto integrativo aziendale (vigente alla data di adesione al fondo), in particolare quanto previsto dalla forma "A", il cui costo del premio sarà a carico del datore di lavoro e la possibilità di attivare le coperture previste dalle forme B e C con costo del premio a carico dell'aderente, attraverso versamento annuale anticipato del premio; tale facoltà sarà riservata ai soli Dipendenti che hanno già attive tali coperture integrative alla data di sottoscrizione del presente accordo. Per i funzionari, mantenimento delle prestazioni e coperture sanitarie previste dal CCNL vigente e delle condizioni di miglior favore previste dal vigente CIA, il cui costo del premio sarà a carico del datore di lavoro e la possibilità di attivare le coperture integrative a carico dell'aderente, per i soli funzionari che hanno già attivato le medesime alla data di sottoscrizione del presente accordo.

**2.5.4.2** Mantenimento della copertura infortuni con premio a carico dell'aderente per i soli dipendenti che alla data di sottoscrizione del presente accordo hanno già attivato le medesime; il pagamento del premio dovrà avvenire in forma anticipata.

**2.5.4.3. Temporanea Caso Morte:** attivazione di una copertura assicurativa con costo del premio a carico del datore di lavoro risultante da una polizza con capitale assicurato di € 70.000, per i soli Dipendenti che hanno già una posizione attiva alla data di sottoscrizione del presente accordo.

**2.5.4.4 Previdenza complementare:** versamento del contributo a carico azienda, calcolato sull'ultima retribuzione e nella misura prevista dalla contrattazione integrativa vigente alla data di cessazione del rapporto di lavoro, che si sarebbe versato nel tempo, per i soli Dipendenti che hanno aderito alla Cassa di Previdenza e che hanno una posizione attiva per l'intera durata di permanenza nel Fondo.

**2.5.4.5 Polizze assicurative:** estensione delle condizioni di favore previste per i Dipendenti dall'art. 30 del CIA con limitazione rispetto a quanto previsto dal punto 1 in numero 2 polizze con sconto al 50% e 2 polizze con sconto 30%.

**2.6 Long Term Care:** estensione agli aderenti al Fondo della copertura prevista dall'art. 88 CCNL con costo a carico del datore di lavoro.

**2.7** Resta infine inteso che coloro i quali si trovino nelle condizioni di cui ai precedenti punti 1 e 2 non avranno titolo per accedere agli altri istituti previsti nella Sezione B del presente accordo.

## SEZIONE B: ALTRI STRUMENTI DI GESTIONE DEGLI ESUBERI

### 3. Incentivazione all'esodo volontario di Dipendenti non pensionabili

**3.1** Fermo restando quanto previsto ai precedenti punti 1 e 2 ai Dipendenti che non rientrino nelle precedenti categorie e che aderiranno all'apposito bando aziendale che avrà inderogabile scadenza il 28 febbraio 2017, sarà riconosciuta un'incentivazione all'esodo pari a:

**3.1.1** trenta mensilità [30] di RAL per i Dipendenti che aderiranno al bando scegliendo di cessare il rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2016 (maggiorato di 4 mensilità per i Dipendenti che avranno maturato almeno 10 anni di servizio effettivo nel Gruppo AMISSIMA);

**3.1.2** sedici mensilità [16] di RAL per i Dipendenti che aderiranno al bando scegliendo di cessare il rapporto di lavoro entro il 28 febbraio 2017 (maggiorato di 4 mensilità per i Dipendenti che avranno maturato almeno 10 anni di servizio effettivo nel Gruppo AMISSIMA).

**3.2** Il riconoscimento degli importi che precedono avverrà a titolo di incentivazione all'esodo unitamente alle competenze di fine rapporto.

**3.3** I Dipendenti che aderiranno al piano di incentivazione volontario potranno richiedere alle Società di usufruire di un servizio di Outplacement fornito da primaria società del settore, servizio che verrà erogato per un periodo non superiore ai 12 mesi, decorrente dalla data di sottoscrizione dell'accordo di risoluzione del rapporto di lavoro; il costo di tale servizio sarà a carico del datore di lavoro.

**3.4** Le Società, ai dipendenti che aderiranno volontariamente a quanto previsto al precedente punto 3.1.1 entro il 31 dicembre 2016, garantiranno, per una annualità successiva alla data di risoluzione, la copertura sanitaria integrativa prevista dalla sola forma A del vigente CIA, con costo a carico delle medesime Società. Tale copertura verrà garantita sempre che alla risoluzione non segua, entro tale periodo, l'assunzione alle dipendenze di altre imprese che riconoscano ai propri dipendenti coperture sanitarie integrative.

**3.5** Le manifestazioni di disponibilità ad aderire al piano di incentivazione volontario da parte dei Dipendenti interessati, saranno soggette ad una scrupolosa valutazione aziendale, tenuto anche conto, nel momento in cui si dovrà procedere alla copertura della pianta organica, dell'obiettivo di minimizzare la mobilità dei lavoratori. La società si riserva di accogliere o respingere tali manifestazioni di disponibilità in considerazione di eventuali e comprovate esigenze tecnico/organizzative, e/o sulla base di eventuali competenze o esperienze professionali considerate difficilmente fungibili, dandone opportuna informazione alle OO.SS. in un apposito incontro di confronto in merito.

#### 4. Incentivazioni straordinarie

In aggiunta a quanto previsto dal punto 3, per i soli Dipendenti che intendano avviare un'attività autonoma di impresa nella forma di intermediario assicurativo, con mandato nell'interesse delle imprese assicurative del Gruppo Amissima, è previsto un ulteriore incentivo, di volta in volta individuabile, che non potrà comunque superare le 36 mensilità lorde, ivi incluse quelle previste al punto 3. Le Parti, nel caso ci fossero dipendenti interessati, si incontreranno per determinare le clausole necessarie da inserire nell'eventuale mandato, il quale potrà contenere condizioni e clausole di garanzia ulteriori rispetto ai mandati standard. Il suddetto importo è comunque alternativo all'eventuale concessione di finanziamenti agevolati a copertura di eventuali rivalse di portafoglio.

#### 5. Disposizioni comuni

**5.1** L'accesso a tutti gli strumenti previsti dal presente accordo è subordinato alla preventiva sottoscrizione da parte dei Dipendenti interessati di un verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 410 ss. c.p.c, idoneo a produrre gli effetti di cui all'art. 2113 comma 4 c.c., che preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nonché una transazione generale e novativa ex artt. 1975 e 1976 c.c., con reciproca rinuncia individuale ad ogni diritto, pretesa o azione derivante e/o comunque connessa all'esecuzione del rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione, ivi incluso il preavviso e la relativa indennità sostitutiva, fatta salva la liquidazione, ove spettanti, del TFR, dei ratei di mensilità supplementari e di ferie e permessi eventualmente maturati e non ancora goduti. Quale corrispettivo della transazione generale e novativa sarà corrisposta ai Dipendenti interessati l'ulteriore somma lorda di Euro 500,00 ad integrazione delle adesioni agli strumenti di cui alla Sezione A e della somma lorda di Euro 1.000,00 ad integrazione degli strumenti previsti dalla Sezione B;

**5.2** Le Parti hanno altresì convenuto che, nel caso in cui non si raggiungessero i numeri delle eccedenze di personale di cui alle premesse, si dichiarano sin d'ora disponibili ad avviare una fase di confronto al fine di individuare possibili soluzioni condivise.

#### 6. Riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale

Nell'ambito del processo di riorganizzazione oggetto del presente Accordo e al fine di agevolare la mobilità professionale dei lavoratori interessati ai processi di riorganizzazione, in ogni istituto questa si possa concretizzare, saranno avviati adeguati programmi formativi specifici per l'acquisizione di una diversa professionalità, la riconversione e/o la riqualificazione e la ricollocazione da parte delle Società del personale interessato dal processo di riorganizzazione che potrà essere utilmente ricollocato in posizioni professionali disponibili, il più possibile affini alle attività già svolte, compatibilmente con le esigenze tecnico /organizzative dell'azienda.

L'erogazione dei programmi formativi sarà realizzata anche avvalendosi delle prestazioni previste dal Fondo Banche Assicurazioni, dalla formazione programmata all'interno del Piano strategico e, laddove applicabile dalle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà, secondo criteri e modalità di accesso che saranno definiti tra le Parti.

Le Parti per tutto quanto sopra si danno atto, nell'arco di durata del piano, della volontà comune di effettuare un monitoraggio periodico.

#### 7. Modalità di Trasferimento tra una sede e un'altra

Le Società, fermo restando gli effetti del Piano sulla pianta organica e gli impatti sulle unità organizzative, in particolare quelle territoriali, così come illustrate alle OO.SS. nel corso degli incontri previsti durante le fasi di consultazione ex artt. 15 e 16, ribadiscono l'obiettivo di contenere la mobilità territoriale, e che la stessa sarà effettuata su base consensuale, accompagnata da specifici interventi agevolati nel seguito elencati. Al termine del primo anno di osservazione, dalla sottoscrizione del presente accordo, laddove l'azienda dovesse rilevare che siano presenti problematiche sulla pianta organica delle imprese ed in presenza di esigenze funzionali-organizzative, le Parti si impegnano sin d'ora ad incontrarsi per identificare le possibili soluzioni.

Handwritten notes in blue ink on the left margin: "Stroosen", "M...", "P...", "P...", "P..."

Handwritten notes in blue ink on the right margin: "deu", "tel"

Handwritten signature in blue ink on the right margin.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



## 9. Inserimento nuove risorse

**9.1** Nell'arco di durata del Piano, e con riferimento alla riorganizzazione qui prevista, le Imprese potranno inserire ulteriori risorse, anche in forma di lavoro somministrato, per adempimenti di legge, per la sostituzione o implementazione di funzioni organizzative connesse agli adempimenti normativi di settore o per esigenze tecnico organizzative che richiedano figure con competenze professionali altamente specializzate in assenza di profili di paritetica fungibilità. Oltre a tali fattispecie si potranno prevedere l'attivazione di contratti a tempo determinato (diretto o in somministrazione) per sostituzioni temporanee di personale con diritto di conservazione del posto di lavoro.

**9.2** Le Parti convengono altresì che, al fine di verificare il corretto andamento del piano di riorganizzazione messo in atto dalle Società, stante anche quanto previsto all'art. 8 e 9 del vigente CIA, i possibili inserimenti di nuove risorse sopra enunciate verranno preventivamente comunicati alle OO.SS nel corso del monitoraggio periodico concordato.

## 10. Clausole generali

**10.1** Per tutti i punti che precedono le Società durante la fase di avvio del Piano informeranno, attraverso appositi incontri almeno bimestrali, le RSA, dell'andamento complessivo della riorganizzazione.

Le Parti si impegnano, al fine di verificare l'idoneità degli strumenti da esse individuati a garantire la soluzione delle problematiche del Gruppo Amissima illustrate nel corso della consultazione intercorsa, al periodico monitoraggio circa l'andamento complessivo delle eccedenze di cui al punto h) delle premesse. In ogni caso le Parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2017 per una verifica complessiva in ordine all'attuazione del presente accordo ed al raggiungimento degli obiettivi di gestione degli esuberanti di cui in premessa tramite gli strumenti di cui al presente accordo, per le relative determinazioni.

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti considerano quindi esaurite ad ogni effetto le procedure ex art. 15 e 16 del CCNL, attivate con comunicazione inviata da AMISSIMA HOLDINGS S.R.L. in data 31 maggio 2016 e si danno atto di aver adempiuto alle procedure contrattuali di confronto sindacale stabilite dalla vigente normativa per l'accesso al Fondo.

Le Parti si danno atto che l'efficacia del presente accordo è subordinata alla ratifica dello stesso in sede di Assemblea dei Lavoratori.

Le Società

AMISSIMA HOLDINGS S.r.l.

*Dario Barberio*

AMISSIMA ASSICURAZIONI S.p.A.

*Dario Barberio*

AMISSIMA VITA S.p.A.

*Dario Barberio*

Le OO.SS.

FIRST / CISL

FISAC / CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

*Giuseppe Di Lorenzo*  
*Bruno Rivoni*



**RICHIESTA DI ADESIONE VOLONTARIA AL FONDO INTERSETTORIALE DI SOLIDARIETA' PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO, DELL'OCCUPAZIONE, DELLA RICONVERSIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DALLE IMPRESE ASSICURATRICI E DALLE SOCIETA' DI ASSISTENZA**

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato/a a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

matricola n. \_\_\_\_\_ dipendente della società \_\_\_\_\_

in attuazione di quanto previsto dall'accordo sindacale sottoscritto in data 3 ottobre 2016

**DICHIARA**

sin d'ora, ad ogni effetto, di avere piena conoscenza dell'integrale contenuto del sopra citato accordo sindacale, qui di seguito integralmente ritrascritto, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9 del D.M. 17 gennaio 2014 e dell'Accordo Sindacale Nazionale del 20 maggio 2013;

**CHIEDE**

di poter accedere al Fondo di Solidarietà, secondo le modalità – ivi compresi i termini di cessazione del rapporto di lavoro e di accesso al fondo di cui al punto 2 dell'accordo sindacale sopra richiamato, nonché il termine finale del 28/02/2017 entro il quale tale richiesta di adesione potrà essere validamente presentata e nei limiti numerici tutti previsti dal citato accordo sindacale;

**FORMULA**

La propria proposta irrevocabile di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro con la società di appartenenza a far dalla fine della giornata lavorativa sotto indicata e con cessazione a tale data di ogni reciproca obbligazione, nonché di sottoscrivere, ai sensi dell'art. 5.1 del sopra citato accordo sindacale, una transazione generale novativa, dichiarando, ad ogni effetto, che non gli/le compete alcun preavviso né indennità sostitutiva del preavviso e, comunque, di rinunciare;

**CHIEDE**

Che la cessazione del rapporto di lavoro, e il conseguente accesso al fondo in casi di sussistenza dei requisiti necessari, abbia effetto con:

- cessazione al 31 dicembre 2016 e accesso al fondo dal 1 gennaio 2017;
- cessazione al 28 febbraio 2017 e accesso al fondo dal 1 marzo 2017;

**CHIEDE INOLTRE**

In relazione all'assegno straordinario di sostegno al reddito;

- l'erogazione in rate mensili;
- l'erogazione in unica soluzione (in questo caso la somma di tutti gli assegni mensili da corrispondere per tutta la permanenza nel Fondo viene ridotta al 65% e attualizzata al tasso ufficiale BCE di riferimento alla data di liquidazione della prestazione. La corresponsione avviene al momento della cessazione, senza versamento dei contributi previdenziali da parte dell'azienda e senza le agevolazioni di cui ai punti 2.5.4 e 2.6 dell'accordo sindacale del 3 ottobre 2016.

Unitamente al presente modulo allega il modello ECOCERT.

DATA \_\_\_\_\_

FIRMA \_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and notes in blue ink are present throughout the document, including a large signature on the left margin and several signatures at the bottom.]*