

ACCORDO SINDACALE

In data odierna, 8 settembre 2015, presso la sede di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. in Bologna,

tra

UnipolSai Assicurazioni S.p.A. (di seguito "UnipolSai")

e

le delegazioni sindacali Fisac – Cgil, First – Cisl e Uilca.Uil

PREMESSO CHE

- a) Nella giornata del 17/2/2015, nell'ambito degli incontri di "cantiere" riguardanti la riorganizzazione delle varie funzioni aziendali all'interno di UnipolSai, l'Impresa ha presentato alle Organizzazioni Sindacali il Piano di integrazione organizzativa della Direzione Sinistri, che prevede il superamento del precedente modello divisionale (ex Unipol ed ex Fonsai) e sviluppa un nuovo modello di liquidazione basato sulla specializzazione per ramo (Auto, RCG-Infortuni, Property) sia nelle linee liquidative Direzionali sia nelle sedi territoriali, allo scopo di migliorare ulteriormente l'efficacia dei processi liquidativi e di avere una responsabilizzazione chiara ed univoca dei risultati liquidativi per ramo.
- b) Nella giornata del 13/5/2015 l'Impresa ha altresì presentato il processo di razionalizzazione ed unificazione delle sedi liquidative distribuite sul territorio nazionale, motivato dal progressivo superamento del modello divisionale e finalizzato all'ottimizzazione della distribuzione territoriale in funzione delle esigenze operative.

Contestualmente l'Impresa ha presentato il piano di superamento delle residue sedi lavorative allocate presso le agenzie ex Sai e la conseguente riallocazione dei liquidatori presso la sede liquidativa più vicina della Compagnia.

- c) Nei successivi incontri del 17/6, del 14/7, del 23/7 e del 29/7/2015 le Parti hanno approfondito in particolare i diversi aspetti legati al processo di razionalizzazione ed unificazione delle sedi liquidative ed in data 7/9/2015 e 8/9/2015 l'Impresa, a completamento del confronto intercorso con le OO.SS., ha comunicato l'elenco delle sedi liquidative che saranno oggetto di chiusura nell'ambito del Piano Industriale 2013-2015 di UnipolSai (Moncalieri, Cosenza, Saronno, Pistoia, Biella, Rimini, Vicenza, Avellino e Cremona), oltre alle chiusure delle sedi allocate presso le agenzie ex Sai già comunicate durante l'incontro del 13/5 u.s.

Inoltre, si è convenuto che - prima di procedere alla chiusura delle sedi di Lecco, Alba, San Benedetto del Tronto, Potenza, Termoli e Nuoro - l'Impresa si impegna ad effettuare il trasferimento, previo consenso del dipendente, nella sede liquidativa più vicina alla residenza ovvero attuerà un percorso di ricollocazione professionale nel rispetto della professionalità acquisita verso altre aree aziendali, dove il dipendente ricoprirà una posizione con funzioni esterne ai sensi della nota a verbale art. 101 CCNL vigente ed avrà un ambito di operatività territoriale che ricomprenderà anche l'area in cui è posta la propria residenza/domicilio. Il predetto percorso di ricollocazione professionale potrà avvenire anche nella sede operativa più vicina di altre società del Gruppo.

Infante
Macan

Giovane G. P. et al.
Re. Uil

Uilca
Uil

Uil
Uil

- d) Negli incontri del 7/9/2015 e dell'8/9/2015 le Parti hanno altresì completato la negoziazione in merito ai trattamenti economici da applicarsi in modo uniforme al personale per cui è previsto lo spostamento della sede di lavoro nell'ambito del predetto processo di razionalizzazione dell'attuale rete liquidativa territoriale.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. Le Premesse formano parte integrante del presente accordo.
2. Con riferimento ai trasferimenti di sede che consentono un pendolarismo giornaliero e che comportano una distanza dalla vecchia sede alla nuova sede di lavoro superiore ai 25 km, sono previsti i seguenti trattamenti economici:
 - In caso di uso del mezzo pubblico:
la corresponsione di un'indennità di trasferimento, volta a compensare le eventuali spese di trasporto aggiuntive rispetto a quelle precedentemente sostenute per recarsi dalla propria abitazione alla sede di lavoro, in misura netta pari al costo dell'abbonamento mensile del treno ed al costo dell'abbonamento annuale del trasporto pubblico nella sede di destinazione.
 - In caso di uso del mezzo privato:
la corresponsione di un'indennità di trasferimento, volta a compensare le eventuali spese di trasporto aggiuntive rispetto a quelle precedentemente sostenute per recarsi dalla propria abitazione alla sede di lavoro, in misura netta pari al costo del carburante e del pedaggio autostradale, secondo quanto calcolato sul sito www.viamichelin.it con riferimento ad un'autovettura di modello "berlina" e sulla base dell'itinerario "consigliato da Michelin".
La predetta indennità sarà erogata su base mensile a partire dalla data del trasferimento della sede di lavoro e verrà meno al momento dell'eventuale rientro presso la sede originaria di lavoro ovvero sarà riproporzionata in caso di eventuale assegnazione ad una sede di lavoro che determini un avvicinamento al domicilio del lavoratore.

Inoltre, al personale oggetto di trasferimento di sede all'interno della Direzione Sinistri, verrà riconosciuto:

- un contributo una tantum pari al 10% della retribuzione annua fissa lorda, da calcolarsi con riferimento ad un arco temporale di 18 mesi sulla base della retribuzione in essere al momento del trasferimento della sede di lavoro, che comporti un incremento dell'attuale pendolarismo giornaliero e che determini una distanza dalla vecchia sede alla nuova sede di lavoro superiore ai 25 km e fino a 50 km. Tale contributo una tantum non potrà essere inferiore a € 6.000,00 lordi;
- un contributo una tantum pari al 10% della retribuzione annua fissa lorda, da calcolarsi con riferimento ad un arco temporale di 27 mesi sulla base della retribuzione in essere al momento del trasferimento della sede di lavoro, che comporti un incremento dell'attuale pendolarismo giornaliero e che determini una distanza dalla vecchia sede alla nuova sede di lavoro superiore ai 50 km e fino a 70 km. Tale contributo una tantum non potrà essere inferiore a € 9.000,00 lordi;

- un contributo una tantum pari al 10% della retribuzione annua fissa lorda, da calcolarsi con riferimento ad un arco temporale di 36 mesi sulla base della retribuzione in essere al momento del trasferimento della sede di lavoro, che comporti un incremento dell'attuale pendolarismo giornaliero e che determini una distanza dalla vecchia sede alla nuova sede di lavoro superiore ai 70 km. Tale contributo una tantum non potrà essere inferiore a € 12.000,00 lordi;

L'erogazione dell'una tantum non comporterà l'accantonamento al TFR e avverrà in due soluzioni: la prima al momento del trasferimento di sede e la seconda dopo 12 mesi dalla data del trasferimento.

In alternativa all'erogazione del contributo una tantum di cui al paragrafo precedente, il dipendente al momento del trasferimento della sede di lavoro potrà optare per l'erogazione del seguente importo:

- € 500,00 lordi annui per il trasferimento della sede di lavoro, che comporti un incremento dell'attuale pendolarismo giornaliero e che determini una distanza dalla vecchia sede alla nuova sede di lavoro superiore ai 25 km e fino a 50 km;
- € 750,00 lordi annui per il trasferimento della sede di lavoro, che comporti un incremento dell'attuale pendolarismo giornaliero e che determini una distanza dalla vecchia sede alla nuova sede di lavoro superiore ai 50 km e fino a 70 km;
- € 1.000,00 lordi annui per il trasferimento della sede di lavoro, che comporti un incremento dell'attuale pendolarismo giornaliero e che determini una distanza dalla vecchia sede alla nuova sede di lavoro superiore ai 70 km.

L'erogazione dei predetti importi non comporterà l'accantonamento al TFR, avverrà con la mensilità del mese di gennaio e sarà corrisposto per tutto il periodo di permanenza presso la nuova sede di lavoro.

3. Per i trasferimenti di sede che comportano su base volontaria il cambio di domicilio/residenza si applica quanto previsto dall'art. 7 punto 2) dell'Accordo Sindacale di Fusione del 18/12/2013.
4. Con riferimento al personale oggetto di trasferimento di sede, l'Impresa favorirà il ricorso al lavoro a tempo parziale in tutte le sue forme e/o potrà accordare deroghe individuali ai regimi di flessibilità d'orario definiti nei Contratti Integrativi Aziendali di appartenenza fino alla loro scadenza.
5. Con riferimento al piano di ricollocazione dei liquidatori che attualmente operano presso le agenzie ex Sai, nel caso in cui il dipendente si stesse già recando in modo continuativo in trasferta nella futura sede di lavoro, è previsto che in via forfettaria venga attribuito un assegno ad personam, che riconosca in misura netta un importo pari ad € 7,50 per ogni giornata in cui nell'anno solare 2014 il dipendente ha maturato la diaria per recarsi nella predetta sede.

In materia di rimborso delle spese di trasferta e relativa classificazione del personale continuerà a trovare applicazione la norma prevista dall'art. 14 del Contratto Integrativo Aziendale Fonsai 24/6/2010 fino alla sua scadenza.

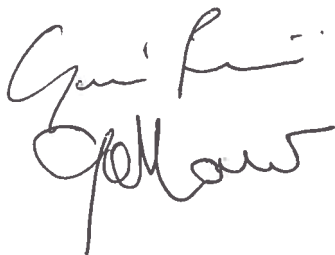
6. Le Parti dichiarano esaurito il confronto sul riassetto organizzativo oggetto del presente accordo e concordano di effettuare un incontro di verifica sullo stato di applicazione del medesimo entro il 31/3/2016.

Letto, confermato, sottoscritto

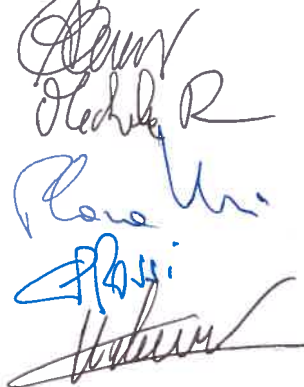
UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Fisac – Cgil



First – Cisl



Uilca.Uil

