

ACCORDO SINDACALE

In data odierna, 18/10/2022, in Bologna,

tra

UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

e

le delegazioni sindacali FIRST/CISL, FISAC/CGIL, F.N.A., S.N.F.I.A. e UIL C.A.

PREMESSO CHE

a) Nella giornata del 15/06/2022 il Unipol Gruppo S.p.A. e UnipolSai Assicurazioni S.p.A. (di seguito "UnipolSai") hanno presentato alle Organizzazioni Sindacali delle società del comparto assicurativo del Gruppo le macro linee e gli indirizzi strategici del Piano Industriale 2022-2024.

b) Nei successivi incontri tenutisi fra le Parti, anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 15 e 16 del CCNL del 22 febbraio 2017, UnipolSai ha confermato che il piano industriale 2022-2024 mira a rafforzare la propria leadership nel settore assicurativo sviluppando, tra l'altro, la digitalizzazione dei sistemi core attraverso l'utilizzo intensivo di nuove tecnologie, dati e strumenti di automazione dei processi, nonché l'introduzione dell'intelligenza artificiale per evolvere il modello operativo e ridurre le attività a basso valore aggiunto. Inoltre è priorità dell'Azienda consolidare l'eccellenza tecnica e distributiva del Gruppo, attraverso un uso sempre più intensivo di Data ed Analytics.

La conseguente trasformazione dei processi di lavoro determinerà modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, richiedendo l'acquisizione di nuove competenze e l'integrazione del patrimonio professionale dei propri dipendenti con profili tecnologici a maggior valore aggiunto necessari per le assicurazioni del futuro.

Al fine di perseguire la realizzazione di tali obiettivi, saranno attuati anche gli interventi disciplinati nel presente accordo.

Tutto quanto premesso

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Art. 1

Le premesse formano parte integrante del presente accordo, che costituisce una normativa unitaria e inscindibile da applicare in funzione della progressiva attuazione del Piano Industriale di UnipolSai.

Art. 2

Le Parti convengono che il numero massimo totale dei dipendenti che potranno avere accesso alle forme di incentivazione, disciplinate ai successivi articoli 3 e 4, è pari a 800 unità, fermo restando che le priorità di accoglimento saranno attribuite:

- dapprima ai titolari delle previsioni ex art. 3 comma III della Legge 104/1992 per se stessi;
- a seguire, ai dipendenti rientranti nella fattispecie di cui al successivo articolo 3;
- e successivamente a quelli destinatari delle previsioni di cui al seguente articolo 4, assegnando precedenza alle persone che sono più prossime alla maturazione del trattamento pensionistico A.G.O. ex "Riforma Fornero" e - a parità di requisiti - alla maggior età anagrafica.

L'Impresa si riserva di valutare l'accoglimento di un maggior numero di adesioni fino ad un massimo del 10% in più del limite numerico sopra indicato.

Entro il 31 gennaio 2023 con le delegazioni sindacali sarà effettuato un apposito incontro, al fine di verificare il numero delle domande di adesione formulate ai sensi del presente accordo e conseguentemente il grado di raggiungimento dell'obiettivo sopra indicato; in tale occasione, tenuto conto dei risultati al momento conseguiti, le Parti effettueranno le necessarie valutazioni e gli opportuni approfondimenti.

Art. 3

INCENTIVAZIONI ALL'ESODO PER IL PERSONALE CHE ABBAIA GIA' MATURATO O MATURI IL REQUISITO AL TRATTAMENTO PENSIONISTICO EX "RIFORMA FORNERO" ENTRO IL 31 OTTOBRE 2023

Per il personale che abbia già maturato o maturi il requisito al trattamento pensionistico ex "Riforma Fornero" entro il 31 ottobre 2023 sarà riconosciuta – con adesione volontaria all'apposito bando aziendale che avrà scadenza entro e non oltre il 31 dicembre 2022 – un'incentivazione all'esodo equivalente all'indennità lorda di preavviso, a cui sarà aggiunta una mensilità lorda.

Le coperture assicurative di assistenza sanitaria, stabilite per il personale in servizio e per il relativo nucleo dei beneficiari dal CIA vigente al momento della cessazione del rapporto di lavoro, saranno applicate fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione del trattamento pensionistico.

In seguito, saranno applicate le condizioni di ultrattività relative all'Assistenza Sanitaria stabilite dal CCNL e dal CIA vigenti alla data di risoluzione del rapporto di lavoro (attualmente 4 annualità solari per gli impiegati e 7 annualità solari per i funzionari), senza richiedere alcun contributo per il personale impiegatizio.

Al suddetto personale si applicheranno le convenzioni assicurative e bancarie previste per il personale in quiescenza.

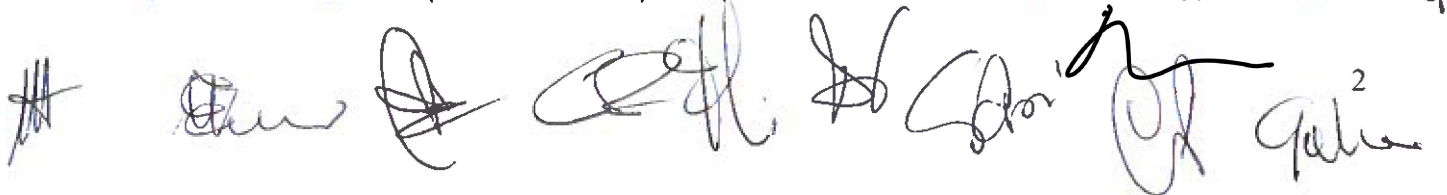
La risoluzione del rapporto di lavoro è fissata al 31 dicembre 2022 per coloro che abbiano già maturato il diritto a percepire il trattamento pensionistico ex "Riforma Fornero" oppure sarà fissata, tempo per tempo, nell'ultimo giorno che precede la decorrenza del predetto trattamento pensionistico, con reciproca rinuncia del dipendente e dell'Impresa al periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Al personale che avrà maturato i requisiti per accedere al trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2022, secondo la normativa a quella data vigente, qualora non aderisca al presente Piano, non sarà più applicabile alcun trattamento integrativo di incentivazione all'esodo.

Per mensilità si intende 1/12 della retribuzione annua lorda fissa del dipendente, riferita al mese precedente la cessazione del rapporto di lavoro.

L'incentivazione non è soggetta a contribuzione INPS, è soggetta ad imposizione fiscale secondo le norme tempo per tempo vigenti (attualmente le modalità sono quelle previste per il TFR - così detta tassazione separata) e sarà riconosciuta unitamente alle spettanze di fine rapporto.

Il riconoscimento dell'incentivazione avverrà subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale a definizione del rapporto di lavoro, che sarà formalizzato in sede di conciliazione sindacale o presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro e ricomprenderà anche una transazione generale e novativa a fronte della corresponsione di un importo lordo di Euro 1000. La risoluzione del rapporto di lavoro



rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro medio tempore intercorso (ad esempio, aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione fra il dipendente e l'Impresa.

La Società, in presenza di particolari e limitatissimi casi di esigenze tecnico-produttive legate alla posizione ricoperta dal dipendente che ha aderito al Piano, si riserva di differire l'effettiva data di cessazione del rapporto di lavoro, di non oltre 6 mesi, di comune accordo con l'interessato.

Resta inteso che, qualora intervengano modifiche legislative che differiscano per il dipendente i requisiti di maturazione del diritto alla pensione, successivamente alla sottoscrizione dell'accordo in sede di conciliazione sindacale o presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, il rapporto di lavoro proseguirà fino all'effettiva decorrenza dei termini ivi previsti per accedere al trattamento pensionistico, fermo restando quanto previsto nel presente accordo.

Art. 4 FONDO DI SOLIDARIETA'

Il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà avverrà con adesione volontaria del personale interessato nelle modalità e nei termini previsti dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20 maggio 2013 riportato nell'allegato n° 10 del vigente CCNL, dal Decreto Ministeriale n° 78459 del 17 gennaio 2014 e dalla disciplina di seguito stabilita, secondo le seguenti modalità:

- 1) coloro che matureranno il requisito per il trattamento pensionistico ex "Riforma Fornero" nell'arco temporale fra il 1° novembre 2023 ed il 31 dicembre 2027, potranno optare per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, aderendo all'apposito bando aziendale, che avrà scadenza entro e non oltre il 31 dicembre 2022, secondo le specifiche condizioni di cui al presente accordo.

In proposito si precisa che le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro dei predetti dipendenti avverranno con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a far tempo da:

- ✓ 1° maggio 2023 (cessazione/ultimo giorno di lavoro il 30 aprile 2023) per coloro che matureranno il trattamento pensionistico tra il 1° novembre 2023 ed il 31 dicembre 2025;
- ✓ 1° luglio 2023 (cessazione/ultimo giorno di lavoro il 30 giugno 2023) per coloro che matureranno il trattamento pensionistico tra il 1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2027.

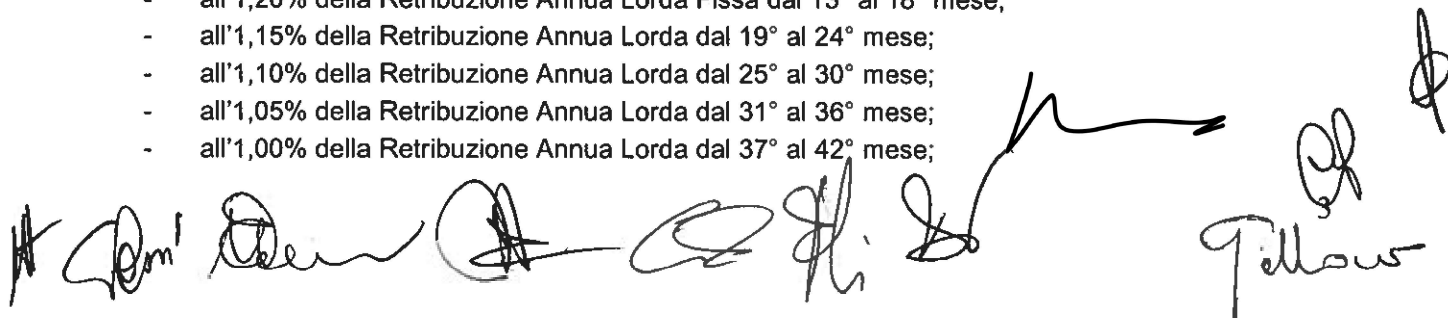
- 2) A favore del personale che aderisca all'apposito bando aziendale per l'accesso al Fondo di Solidarietà, saranno previste le seguenti condizioni:

a) Incentivo

Sarà riconosciuto un incentivo all'esodo pari a 3 mensilità lorde. Per mensilità si intende 1/12 della retribuzione annua lorda fissa del dipendente, riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.

È previsto un ulteriore incentivo all'esodo, il cui importo lordo - per ogni mese di permanenza al Fondo di Solidarietà - sia pari:

- all'1,30% della Retribuzione Annua Lorda Fissa per i primi 6 mesi;
- all'1,25% della Retribuzione Annua Lorda Fissa dal 7° al 12° mese;
- all'1,20% della Retribuzione Annua Lorda Fissa dal 13° al 18° mese;
- all'1,15% della Retribuzione Annua Lorda dal 19° al 24° mese;
- all'1,10% della Retribuzione Annua Lorda dal 25° al 30° mese;
- all'1,05% della Retribuzione Annua Lorda dal 31° al 36° mese;
- all'1,00% della Retribuzione Annua Lorda dal 37° al 42° mese;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the right that appears to be 'Pellous' and several other illegible signatures on the left.

- allo 0,95% della Retribuzione Annuale Lorda dal 43° mese in avanti.

La Retribuzione Annuale Lorda Fissa è riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.

L'incentivazione non è soggetta a contribuzione INPS, è soggetta ad imposizione fiscale secondo le norme tempo per tempo vigenti (attualmente le modalità sono quelle previste per il TFR - così detta tassazione separata) e sarà riconosciuta unitamente alle spettanze di fine rapporto.

b) Condizioni particolari

Per coloro che, completato il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, matureranno la pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contribuzione, all'incentivo di cui al punto a) si aggiunge un importo onnicomprensivo lordo per l'intero periodo, da erogarsi sempre a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, pari al 5% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro, per ogni anno e/o proporzionale frazione di anno mancante al raggiungimento della soglia dei 35 anni di contribuzione e comunque che possono essere maturati entro il compimento del 70° anno d'età.

c) Previdenza complementare

Viene garantito il versamento dei contributi al Fondo di Previdenza aziendale secondo la misura vigente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà.

In alternativa alla prosecuzione del versamento dei contributi al Fondo di Previdenza, potrà essere riconosciuto, a richiesta del dipendente interessato, un importo pari alla contribuzione complessiva a carico dell'Azienda per la forma pensionistica integrativa cui il dipendente aderisce, secondo la misura vigente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà, calcolato convenzionalmente dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro fino alla data di maturazione del trattamento pensionistico; tale importo sarà erogato a titolo di incentivazione all'esodo e ad integrazione del trattamento di fine rapporto.

d) Assistenza Sanitaria

Le coperture assicurative di assistenza sanitaria stabilite dal CIA attualmente vigente per il personale in servizio e per il relativo nucleo dei beneficiari saranno applicate per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo di Solidarietà e fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione del trattamento pensionistico.

In seguito, saranno applicate le condizioni di ultrattività relative all'Assistenza Sanitaria stabilite dal CCNL e dal CIA vigenti alla data di risoluzione del rapporto di lavoro (attualmente 4 annualità solari per gli impiegati e 7 annualità solari per i funzionari), senza richiedere alcun contributo per il personale impiegatizio.

Le predette coperture saranno sostituite integralmente da quelle disciplinate nel CIA tempo per tempo vigente.

e) Copertura Vita Caso Morte

La copertura Vita Caso Morte stabilita dal CIA attualmente vigente sarà applicata per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo di Solidarietà.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately ten distinct marks, including a large stylized 'h' with an arrow, a circular stamp, and several cursive signatures.

La predetta copertura sarà sostituita integralmente da quella disciplinata nel CIA tempo per tempo vigente.

L'Impresa dichiara di mantenere la disponibilità a valutare con ogni attenzione la possibilità di assunzione del coniuge o di un figlio di ex dipendente deceduto durante il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà.

f) Convenzioni assicurative e bancarie

Per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, sarà garantito il mantenimento delle condizioni tempo per tempo adottate per il Personale in servizio, anche con riferimento alle condizioni di mutuo e/o prestito personale accesi con BPER.

Dal momento del pensionamento, si applicheranno le condizioni tempo per tempo previste per il personale in quiescenza.

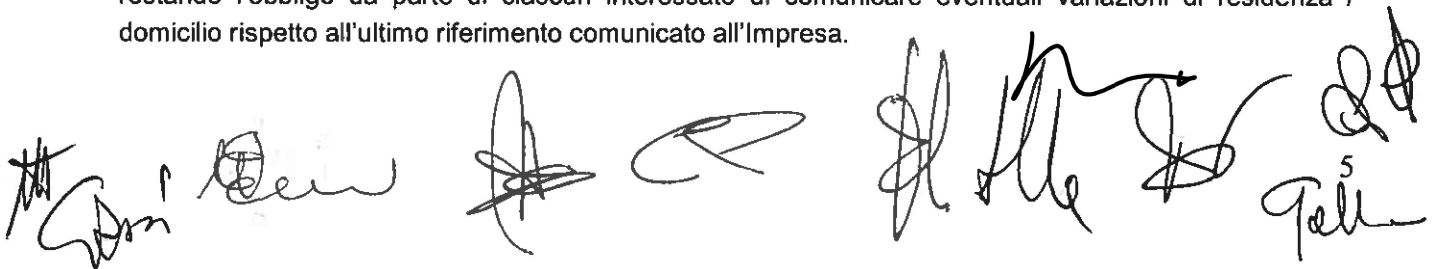
g) Premi di anzianità

Le parti concordano che il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà venga considerato ai fini della maturazione degli importi economici riconosciuti a titolo di premio di anzianità, con riferimento a quanto stabilito dall'art. 32 del vigente CCNL.

Tali importi verranno riconosciuti, a titolo di incentivazione all'esodo e ad integrazione del trattamento di fine rapporto, al momento della risoluzione del rapporto.

- 3) La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avverrà mediante conciliazione sindacale o presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, ricomprendente anche una transazione generale e novativa a fronte della corresponsione di un importo lordo di euro 1000. La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro medio tempore intervenuto (ad esempio, aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione fra il dipendente e l'Impresa.
- 4) Qualora intervengano modifiche normative e/o disposizioni attuative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, per i soggetti che stiano già fruendo delle prestazioni del Fondo di Solidarietà, l'erogazione dell'assegno ed il versamento della contribuzione ad esso correlata, nonché le condizioni riportate dal paragrafo c) al paragrafo e) del precedente punto 2) verranno prorogati oltre il suddetto limite e fino al raggiungimento dei requisiti previsti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia.
- 5) L'Impresa si impegna a fornire ai lavoratori interessati, che aderiscano al bando aziendale presentando il modello Ecocert e la documentazione indicante la prevista decorrenza del trattamento pensionistico, un prospetto informativo a mero titolo esemplificativo contenente il calcolo dell'assegno straordinario e della proiezione del trattamento pensionistico.

L'Impresa informerà i lavoratori circa gli adempimenti che gli stessi saranno tenuti ad osservare per l'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà e al successivo trattamento pensionistico, fermo restando l'obbligo da parte di ciascun interessato di comunicare eventuali variazioni di residenza / domicilio rispetto all'ultimo riferimento comunicato all'Impresa.



Art. 5

INCENTIVAZIONI ALL'ESODO PER IL PERSONALE CHE ABBA GIA' MATURATO O MATURI IL TRATTAMENTO PENSIONISTICO CON LA COSIDDETTA "QUOTA 102"

In aggiunta alle previsioni di cui ai precedenti articoli, il personale che abbia già maturato o maturi – ai sensi dell'art. 14 della Legge 26/2019 come successivamente modificata - il trattamento pensionistico con la cosiddetta "quota 102" potrà avere accesso con adesione volontaria alle forme di incentivazione disciplinate nel presente articolo.

Le priorità di accoglimento saranno attribuite:

- dapprima ai titolari delle previsioni ex art. 3 comma III della Legge 104/1992 per se stessi;
- a seguire, ai dipendenti rientranti nella fattispecie di cui al successivo articolo 3;
- e successivamente a quelli destinatari delle previsioni di cui al seguente articolo 4, assegnando precedenza alle persone che sono più prossime alla maturazione del trattamento pensionistico A.G.O. ex "Riforma Fornero" e - a parità di requisiti - alla maggior età anagrafica.

Per il personale che abbia già maturato o maturi il trattamento pensionistico con la cosiddetta "quota 102" sarà riconosciuta – aderendo all'apposito bando aziendale che avrà scadenza entro e non oltre il 30 novembre 2022 – un'incentivazione all'esodo equivalente all'indennità lorda di preavviso, a cui sarà aggiunta una mensilità lorda.

Le coperture assicurative di assistenza sanitaria, stabilite per il personale in servizio e per il relativo nucleo dei beneficiari dal CIA vigente al momento della cessazione del rapporto di lavoro, saranno applicate fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione del trattamento pensionistico.

In seguito, saranno applicate le condizioni di ultrattività relative all'Assistenza Sanitaria stabilite dal CCNL e dal CIA vigenti alla data di risoluzione del rapporto di lavoro (attualmente 4 annualità solari per gli impiegati e 7 annualità solari per i funzionari), senza richiedere alcun contributo per il personale impiegatizio.

Al suddetto personale si applicheranno le convenzioni assicurative e bancarie tempo per tempo previste per il personale in quiescenza.

La risoluzione del rapporto di lavoro è fissata entro il 31 dicembre 2022.

Per mensilità si intende 1/12 della retribuzione annua lorda fissa del dipendente, riferita al mese precedente la cessazione del rapporto di lavoro.

L'incentivazione non è soggetta a contribuzione INPS, è soggetta ad imposizione fiscale secondo le norme tempo per tempo vigenti (attualmente le modalità sono quelle previste per il TFR - così detta tassazione separata) e sarà riconosciuta unitamente alle spettanze di fine rapporto.

Il riconoscimento dell'incentivazione avverrà subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale a definizione del rapporto di lavoro, che sarà formalizzato in sede di conciliazione sindacale o presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro e ricomprenderà anche una transazione generale e novativa a fronte della corresponsione di un importo lordo di Euro 1000. La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro medio tempore intervenuto (ad esempio, aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione fra il dipendente e l'Impresa.

La Società, in presenza di particolari e limitatissimi casi di esigenze tecnico-produttive legate alla posizione ricoperta dal dipendente che ha aderito al Piano, si riserva di differire l'effettiva data di cessazione di comune accordo con l'interessato di non oltre 3 mesi.

Resta inteso che, qualora intervengano modifiche legislative che differiscano per il dipendente il diritto alla pensione, successivamente alla sottoscrizione dell'accordo in sede di conciliazione sindacale o presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, il rapporto di lavoro proseguirà fino all'effettiva decorrenza dei termini iniziali per accedere al trattamento pensionistico, ferme restando le altre modalità definite nell'accordo stesso.

Art. 6 POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Le Parti convengono sulla necessità di arricchire le competenze professionali interne ed acquisire nuovi profili professionali che, in coerenza con gli obiettivi stabiliti dal Piano Industriale 2022-2024, contribuiscano allo sviluppo della capacità competitiva dell'Impresa.


In tale ambito, la valorizzazione delle risorse umane, attraverso l'attivazione di percorsi di mobilità all'interno del Gruppo Unipol e mediante eventuali interventi di riconversione professionale con l'attivazione di specifici programmi formativi, costituisce un obiettivo prioritario della gestione del personale operante in azienda.

Contestualmente, a fronte delle uscite incentivate previste dal presente accordo, UnipolSai procederà progressivamente nel triennio 2022-2024 a nuove assunzioni a tempo indeterminato fino a concorrenza di 300 unità, secondo le consolidate modalità di buona e stabile occupazione.

Art. 7 DISPOSIZIONI FINALI

Entro il 1° trimestre del 2023 e il 2° semestre del 2023, le Parti provvederanno ad effettuare i necessari incontri in merito all'effettiva applicazione delle disposizioni contenute nel presente accordo, oltre che per una valutazione congiunta delle relative conseguenze organizzative nelle aree e territori interessati dalle uscite.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto che è stata esperita e conclusa la procedura di confronto sindacale prevista a livello contrattuale, anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 15 e 16 del vigente CCNL.

UnipolSai Assicurazioni

FIRST/CISL FISAC/CGIL F.N.A. S.N.F.I.A. UIL C.A.
