

VERBALE DI ACCORDO

Tra il Gruppo Zurich Italia e le Rappresentanze Sindacali Aziendali FIRST CISL – FISAC CGIL – FNA - UILCA - SNFIA

Premesso che

- In data 5 ottobre 2022 le società Zurich Insurance plc, Zurich Insurance Company Ltd e Zurich Investments Life S.p.A (di seguito "Zurich") hanno avviato con le Rappresentanze Sindacali Aziendali un percorso di confronto, illustrando gli indirizzi strategici dell'Azienda e le principali sfide future;

- nel corso dei successivi incontri tra le Parti, Zurich ha confermato la volontà di avviare un progetto di revisione estesa dei processi di lavoro nonché del modello organizzativo/operativo di diversi settori delle Società Zurich, anche in considerazione delle operazioni di cessione del portafoglio a GamaLife e della nascita di Zurich Bank. Nell'ottica di valorizzare le competenze e continuare a fornire servizi di eccellenza alla clientela attraverso un migliore assetto e utilizzo delle reti distributive, l'obiettivo è quello di rafforzare una serie di sinergie operative che consentano di ottimizzare la struttura dei costi e rendere più competitiva la proposta dei prodotti assicurativi Zurich rispetto al Mercato.

Il progetto tiene conto di un contesto di Mercato caratterizzato da un rapido sviluppo di nuove tecnologie che implicherà modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, con la conseguente necessità di acquisizione di nuove competenze e di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle competenze professionali della popolazione aziendale.

Pertanto, al fine di perseguire la realizzazione di tali obiettivi, Zurich si dichiara disponibile a ricercare soluzioni tramite l'attivazione del Fondo di Solidarietà di settore ed un pacchetto di incentivi, in condivisione con le organizzazioni sindacali;

- nel prendere atto del progetto aziendale di voler realizzare una riorganizzazione, le Organizzazioni Sindacali hanno posto in essere tutte le azioni possibili tese alla salvaguardia dell'occupazione, della professionalità, della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori e dell'inserimento di nuove risorse;

- la comune consapevolezza della prioritaria necessità di tutelare i livelli occupazionali è da intendersi come valore umano e professionale e come obiettivo fondamentale per lo sviluppo aziendale.

Tutto ciò premesso, le Parti

convengono che

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.
- 2) Il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà per il settore assicurativo (di seguito "il Fondo") per i dipendenti Zurich in possesso dei necessari requisiti avverrà con adesione volontaria del personale interessato, con le modalità e nei termini previsti dagli allegati n. 10 e n. 10 bis del vigente CCNL ANIA, dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20/5/2013 e dall'art. 9 del Decreto Ministeriale 17 gennaio 2014 e successive integrazioni e modifiche che dovessero intervenire nonché secondo le modalità e termini di cui al presente Accordo.
- 3) Le Parti convengono che il numero massimo totale dei dipendenti che – laddove ricorrano tutti i presupposti e le condizioni richieste – potranno avere accesso alle forme di incentivazione di cui al presente Accordo è pari a 110 unità.

[Handwritten signatures and initials]
Pomels Speller Mura Deggiori L. P. CA FD RT 1

L'Azienda 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.

Le Parti si incontreranno qualora il suddetto limite venga superato per verificare l'eventuale graduatoria.

- 4) Le Parti, in tale contesto, tenendo conto del numero di richieste di adesione accoglibili al Fondo attualmente previste e su indicate, concordano di avviare entro una settimana dalla sottoscrizione del presente accordo il primo Bando di adesione, il quale avrà scadenza il 15 febbraio 2023.
Per i bandi successivi (secondo e terzo) si rinvia a quanto previsto al successivo punto 6).
- 5) Ferme le modalità ed i termini previsti dagli allegati n. 10 e n. 10 bis del vigente CCNL ANIA, dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20/5/2013 e dall'art. 9 del Decreto Ministeriale 17 gennaio 2014, la richiesta di adesione al Fondo è possibile unicamente per coloro che, nell'ambito dei termini e delle condizioni previste dal presente accordo nonché ai bandi di cui ai successivi punti, matureranno i requisiti per il trattamento pensionistico AGO (anticipato o di vecchiaia):
- entro il 31 dicembre 2027 per coloro che maturano il diritto di accedere al Fondo di solidarietà nel 2022;
 - entro il 31 dicembre 2028 per coloro che maturano il diritto di accedere al Fondo di solidarietà nel 2023;
 - entro il 31 dicembre 2029 per coloro che maturano il diritto di accedere al Fondo di solidarietà nel 2024.
- 6) La cessazione del rapporto di lavoro (efficace anche in presenza di eventi sospensivi sopravvenuti) e il conseguente accesso al Fondo, in caso di sussistenza dei requisiti necessari, avrà effetto - a scelta dei dipendenti interessati - secondo le seguenti tempistiche:

Primo bando

A tale bando possono aderire coloro che sono già in possesso dei requisiti richiesti o che maturano il diritto di accedere al Fondo come indicato alle lettere di cui sotto a), b), c), d).

La manifestazione dell'interesse all'adesione dovrà essere espressa a cura del dipendente dalla data di apertura del bando ed entro il 15 dicembre 2022, con contestuale indicazione della data di cessazione. In ogni caso dovrà esservi espressa conferma dell'adesione, tale da renderla vincolante, entro e non oltre il 15 febbraio 2023.

Se le verifiche relative all'assegno straordinario del Fondo verranno fornite dopo il giorno 7 febbraio 2023, il ritardo non imputabile al dipendente non comporterà la perdita del diritto a beneficiare del parametro di tempestività di cui al successivo punto 9), lettera b), qualora il dipendente aderisca alla prima finestra di maturazione del diritto per l'accesso al Fondo.

Le modalità operative verranno successivamente comunicate.

Tale procedura trova applicazione per tutte le opzioni di seguito indicate:

- a) cessazione al 28 febbraio 2023 con accesso al Fondo dal 1° marzo 2023;
- b) cessazione al 30 aprile 2023 con accesso al Fondo dal 1° maggio 2023;
- c) cessazione al 30 giugno 2023 con accesso al Fondo dal 1° luglio 2023;
- d) cessazione al 30 settembre 2023 con accesso al Fondo dal 1° ottobre 2023.

Secondo bando

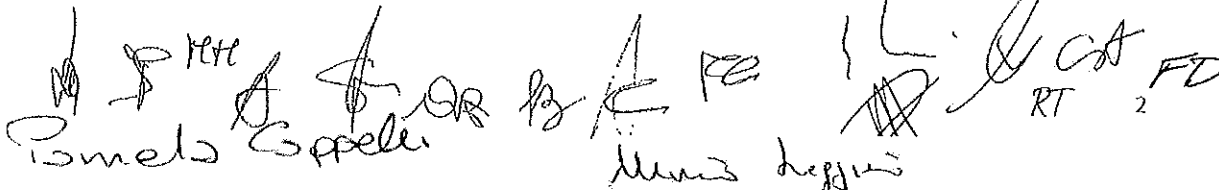
Il secondo bando di adesione avrà avvio il 31 maggio 2023 con scadenza il 30 giugno 2023.

A tale bando possono aderire coloro che maturano il diritto di accedere al Fondo come indicato alle lettere di cui sotto e), f), g), h).

La manifestazione dell'interesse all'adesione dovrà essere espressa a cura del dipendente dalla data di apertura del bando ed entro il 30 giugno 2023, con contestuale indicazione della data di cessazione.

In ogni caso dovrà esservi espressa conferma dell'adesione, tale da renderla vincolante, entro e non oltre il 30 novembre 2023.

Le modalità operative verranno successivamente comunicate.



Tale procedura trova applicazione per tutte le opzioni di seguito indicate:

- e) cessazione al 31 dicembre 2023 con accesso al Fondo dal 1° gennaio 2024.
- f) cessazione al 31 gennaio 2024 con accesso al Fondo dal 1° febbraio 2024;
- g) cessazione al 30 aprile 2024 con accesso al Fondo dal 1° maggio 2024;
- h) cessazione al 30 giugno 2024 con accesso al Fondo dal 1° luglio 2024.

Terzo bando

Il terzo Bando di adesione avrà avvio il giorno 15 novembre 2023 con scadenza 15 dicembre 2023.

A tale bando possono aderire coloro che maturano il diritto di accedere al Fondo come indicato alle lettere di cui sotto i), j).

La manifestazione dell'interesse all'adesione dovrà essere espressa a cura del dipendente dalla data di apertura del bando ed entro il 15 dicembre 2023, con contestuale indicazione della data di cessazione.

Le modalità operative verranno successivamente comunicate.

In ogni caso dovrà esservi espressa conferma dell'adesione, tale da renderla vincolante, entro e non oltre il 15 febbraio 2024.

Tale procedura trova applicazione per tutte le opzioni di seguito indicate:

- i) cessazione al 30 settembre 2024 con accesso al Fondo dal 1° ottobre 2024;
- j) cessazione al 31 dicembre 2024 con accesso al Fondo dal 1° gennaio 2025.

7) Le parti convengono che la priorità di accesso al Fondo sarà determinata sulla base della manifestazione dell'interesse all'adesione e sarà confermata al momento dell'adesione vincolante pervenuta ed in relazione al numero massimo indicato al punto 3). Il principio della priorità sarà riconosciuto laddove la finestra di uscita scelta dal dipendente coincida con la prima finestra in cui lo stesso ha maturato i diritti per l'accesso al Fondo.

8) La manifestazione di interesse all'adesione dovrà avvenire attraverso la compilazione di un modulo che verrà messo a disposizione da parte dell'Azienda e nel quale sarà necessario indicare i seguenti dati, autorizzandone il trattamento ai sensi del Regolamento generale sulla protezione dei dati n. 2016/679: nome, cognome, codice fiscale, data dalla quale si intende accedere al Fondo, dichiarazione di essere in possesso o meno di ECOCERT (estratto conto certificativo), indirizzo email al quale verranno inviate le successive comunicazioni. La disponibilità dell'ECOCERT consente infatti di accelerare le verifiche di carattere amministrativo rispetto alla sussistenza dei requisiti per accedere al Fondo di Solidarietà. Una volta espletate le verifiche di cui sopra relativamente all'ECOCERT e necessarie per accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo, l'adesione vincolante al Fondo dovrà avvenire attraverso la compilazione di un modulo che verrà messo a disposizione da parte dell'Azienda e secondo le indicazioni che verranno fornite con successiva comunicazione. L'Azienda supporterà i dipendenti interessati nelle procedure di carattere amministrativo.

In caso di ritardo nella ricezione di ECOCERT non imputabile al dipendente, la ricezione tardiva dell'ECOCERT non comporta la perdita del diritto a beneficiare del parametro di tempestività qualora il dipendente aderisca alla prima finestra di maturazione del diritto per l'accesso al Fondo.

9) Le Parti prevedono di riconoscere a favore di coloro che abbiano validamente formulato la richiesta di adesione vincolante al Fondo ai sensi del punto 8) i trattamenti indicati alle successive lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), k), l) allorché sussistano, cumulativamente, le seguenti condizioni:

- preventiva sottoscrizione di un accordo da parte del singolo dipendente aderente con la Società di appartenenza che preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, nonché una transazione generale e novativa con rinuncia ad ogni diritto, pretesa o azione connessa al rapporto di lavoro e alla sua cessazione, nonché al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva. Tale accordo sarà formalizzato in sede di conciliazione sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente.

A titolo di corrispettivo della transazione generale e novativa richiamata al presente punto è prevista l'erogazione di un importo complessivo lordo di euro 500,00 (cinquecento/00).

10.000
Pomelo Capelli

10.000
Maurizio Deggiari

10.000
3 FD
GA RT

- preventiva comunicazione da parte delle Pubbliche Autorità interessate dell'esito positivo delle procedure amministrative valutative ed autorizzatorie, anche ad opera dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, eventualmente previste per legge e/o per contratto.

I trattamenti di cui al primo comma del presente punto 9) - cumulabili tra loro - verranno liquidati entro 60 giorni dalla data di cessazione. Eventuali esigenze particolari verranno esaminate singolarmente.

I trattamenti sono i seguenti:

a) Parametro di adesione

Per coloro che aderiranno al Fondo tramite adesione vincolante, verrà riconosciuta, a titolo di incentivazione all'esodo, un importo "una tantum", pari al 30% della RAL.

Si precisa che per RAL si intende la retribuzione annua lorda - composta dagli elementi fissi e ricorrenti derivanti da contrattazione nazionale, aziendale e individuale, con esclusione quindi degli elementi variabili riconosciuti a titolo non continuativo e/o ricorrente - riferita al mese della cessazione del rapporto di lavoro.

b) Parametro di tempestività

Per i dipendenti che aderiranno al bando entro il 15 dicembre 2022 e con data di cessazione al 28 febbraio 2023 con accesso al Fondo dal 1° marzo 2023 nonché a tutti coloro che matureranno il diritto di accesso al Fondo nei successivi anni 2023 - 2024 ed aderiranno al Fondo alla prima data utile di accesso al Fondo (da intendersi quale prima data di maturazione del requisito di accesso al Fondo), verrà riconosciuto, a titolo di incentivo all'esodo, un importo "una tantum" pari a due mensilità calcolate sulla RAL (RAL:1.2x2).

Si precisa che per RAL si intende la retribuzione annua lorda - composta dagli elementi fissi e ricorrenti derivanti da contrattazione nazionale, aziendale e individuale, con esclusione quindi degli elementi variabili riconosciuti a titolo non continuativo e/o ricorrente - riferita al mese della cessazione del rapporto di lavoro.

c) Importo del Premio Aziendale Variabile (PAV)

Il PAV verrà riconosciuto in egual misura a tutti i dipendenti inclusi coloro che aderiranno all'iniziativa e cesseranno dal rapporto di lavoro nel mese di febbraio 2023, nel mese di dicembre 2023, nel mese di gennaio 2024, nel mese di dicembre 2024.

d) Parametro di permanenza nel Fondo

E' previsto il riconoscimento, a titolo di incentivazione all'esodo, di un importo lordo "una tantum" per ogni mese di permanenza nel Fondo, pari alle seguenti percentuali della RAL:

- 1,0% RAL dal 1° al 12° mese
- 1,4% RAL dal 13° al 24° mese
- 1,5% RAL dal 25° al 36° mese
- 1,6% RAL dal 37° al 48° mese
- 1,8% RAL dal 49° al 60° mese

Si precisa che nel caso in cui il dipendente abbia una RAL inferiore ad euro 50.000,00, la base di calcolo per l'applicazione delle percentuali su indicate sarà comunque pari ad euro 50.000,00. A mero titolo di esempio: per il dipendente con RAL pari ad euro 47.000,00 e con due anni di permanenza nel Fondo, la base di calcolo su cui applicare le percentuali dell'1% (per il primo anno) e del 1,4% (per il secondo anno) sarà comunque pari ad euro 50.000,00, e quindi sarà pari ad euro 500,00 mensili per il primo anno ed euro 700,00 mensili per il secondo anno.

[Handwritten signatures and initials]
Pomelo, Spelleri, Muro degli, CA, FD, RT 4

Si precisa che per RAL si intende la retribuzione annua lorda - composta dagli elementi fissi e ricorrenti derivanti da contrattazione nazionale, aziendale e individuale, con esclusione quindi degli elementi variabili riconosciuti a titolo non continuativo e/o ricorrente - riferita al mese della cessazione del rapporto di lavoro.

L'Incentivazione non è soggetta a contribuzione INPS, ma è soggetta ad imposizione fiscale secondo le norme tempo per tempo vigenti (attualmente secondo le modalità previste per il TFR, ovvero la c.d. tassazione separata).

e) Importo pro quota del Premio Aziendale di Produttività (PAP) per mesi di permanenza nell'anno fino a cessazione

f) Assistenza Sanitaria

Per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo continueranno a trovare applicazione le coperture assicurative in materia di assistenza sanitaria per il personale dipendente e per il relativo nucleo dei beneficiari previste dall'art. 28 del Contratto Integrativo Aziendale tempo per tempo vigente; le norme stabilite per i Funzionari dal CCNL vigente al momento della cessazione in tema di ultrattività si attiveranno al momento dell'uscita dal Fondo e al conseguente accesso al sistema pensionistico AGO.

Il premio a carico del Dipendente sarà trattenuto dalle spettanze in unica soluzione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Troverà altresì applicazione la copertura prevista per il dipendente di cui all'art. 28 - bis del Contratto Integrativo Aziendale in relazione all'invalidità permanente da malattia.

g) Fondo Pensione

Il mese successivo alla data di uscita dall'Azienda il datore di lavoro verserà in un'unica soluzione il contributo al Fondo Pensione a cui il dipendente abbia già aderito, calcolato sull'ultimo valore tabellare e sull'indennità di carica per i funzionari e nella misura vigente alla data di cessazione del rapporto di lavoro, per i mesi di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà.

In alternativa alla prosecuzione del versamento dei contributi al Fondo di Previdenza, potrà essere riconosciuto in un'unica soluzione, a richiesta del dipendente interessato, un importo pari alla contribuzione complessiva a carico dell'Azienda per i mesi di permanenza nel Fondo; tale importo sarà erogato il mese successivo alla data di cessazione a titolo di incentivazione all'esodo secondo la fiscalità prevista.

h) Facilitazioni in materia di Polizze Individuali

Per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo continueranno a trovare applicazione le facilitazioni in materia di polizze riservate ai dipendenti in servizio, secondo quanto stabilito dal vigente CIA.

i) Long Term Care

La copertura di cui all'art. 88 del CCNL verrà mantenuta per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo.

l) Polizza Temporanea Caso Morte

Per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo continuerà a trovare applicazione la copertura assicurativa nella forma Temporanea Caso Morte alle condizioni stabilite dal vigente CIA ed alle medesime condizioni individuali al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Il contributo a carico del dipendente sarà trattenuto dalle spettanze in unica soluzione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Tomello, Capelli, and others.]

k) Premio anzianità ex art. 32 CCNL

Il periodo di permanenza nel Fondo viene considerato ai fini della maturazione degli importi economici riconosciuti a titolo di premio di anzianità ex art. 32 CCNL.

L'importo eventualmente spettante verrà riconosciuto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro. Tale importo sarà erogato a titolo di incentivazione all'esodo secondo la fiscalità prevista.

l) Polizza Infortuni

Per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo continuerà a trovare applicazione la previsione relativa alla polizza Infortuni ai sensi dell'art. 31 del CIA.

10) Le Parti si danno atto che i dipendenti interessati potranno optare in sede di adesione vincolante ed in conformità alle normative che regolano il Fondo per una delle seguenti modalità di erogazione, a cura dell'INPS, dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito:

a) mensile, con il pagamento dei relativi contributi previdenziali da parte del datore di lavoro; l'assegno straordinario sarà pari all'importo del trattamento pensionistico INPS (anticipato o di vecchiaia) che gli interessati percepirebbero con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione stessa;

b) in un'unica soluzione: in questo caso l'assegno straordinario Una Tantum sarà pari ad un importo corrispondente al 65% di quanto sarebbe spettato se l'erogazione della prestazione straordinaria fosse avvenuta in forma rateale, attualizzato al tasso ufficiale BCE di riferimento alla data di esercizio dell'opzione. La corresponsione avverrà al momento della cessazione, senza versamento dei contributi previdenziali da parte del datore di lavoro.

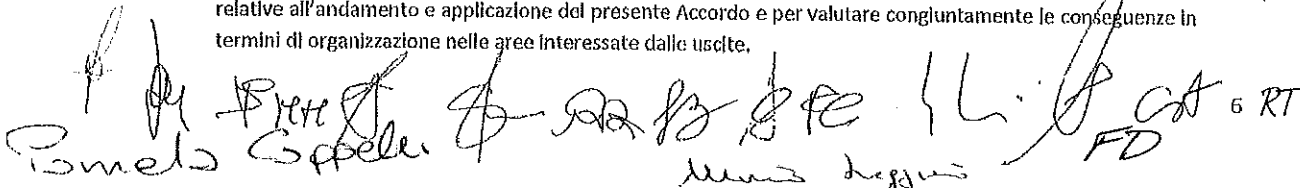
11) Le Parti precisano che, nel caso in cui intervenissero modifiche normative e/o disposizioni attuative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, per i soggetti che stiano già fruendo delle prestazioni del Fondo, l'erogazione dell'assegno e il versamento della contribuzione ad esso correlata, nonché di quanto indicato alla lettera g) del precedente punto 9), senza ulteriori nuovi versamenti a carico dell'Azienda, verranno prorogati fino al raggiungimento dei nuovi requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia.

12) Su richiesta dell'interessato, all'atto dell'adesione al Fondo e/o della sottoscrizione dell'accordo individuale, sarà inserita un'apposita clausola che garantisca il diritto a proseguire il versamento dei contributi sindacali a favore dell'organizzazione sindacale di appartenenza.

13) Le Parti convengono che, tenuto conto del necessario processo di cambiamento e riorganizzazione aziendale, occorrerà ampliare le competenze professionali interne, avvalendosi anche di eventuali interventi di riconversione professionale finalizzati a valorizzare le risorse umane. L'Azienda si impegna sin d'ora ad effettuare un numero di assunzioni a tempo indeterminato pari al 30% del totale delle uscite alla data del 31 dicembre 2024.

14) La stipula del presente Accordo determina la chiusura delle procedure di riorganizzazione atte all'efficientamento dell'Azienda e l'Accordo è da intendersi valido a prescindere dal numero delle uscite intervenute nei termini sopra indicati. Pertanto, si intendono espletate e concluse le procedure di cui agli artt. 15 e 16 del CCNL ANIA.

15) Le Parti concordano di incontrarsi periodicamente, con cadenza semestrale, per le opportune valutazioni relative all'andamento e applicazione del presente Accordo e per valutare congiuntamente le conseguenze in termini di organizzazione nelle aree interessate dalle uscite.


Pomelo Spelleri
L. P. cat 6 RT
FD

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 9 novembre 2022

RSA

FIRST CISL

Antonio Le Pera
Federico Carli

Mauro Biondi *Francesco* *Renato Spelleri*

FISAC CGIL

Francesco Uboldi
Silvio
Demetrio Scaramia
Luca Ricciardi

FNA

Antonio
Federico
Indice

UILCA

Federico

SNFIA

Federico
Luca

GRUPPO ZURICH
Roberto
Roberto
Monica

2
1