

**VERBALE DI ACCORDO**  
**SULLA RIORGANIZZAZIONE E RISTRUTTURAZIONE**  
**DEL GRUPPO AVIVA IN ITALIA**

Il giorno 20/11/2017, in Milano, presso la sede di AVIVA ITALIA HOLDING S.P.A., Via A. Scarsellini 14, si sono incontrate:




le società del GRUPPO AVIVA in Italia (di seguito "l'Azienda") rappresentate dal Direttore Risorse Umane Enrico Gambardella, dal Responsabile Relazioni Industriali Franco Morelli, dalla People Business Partner Cecilia Trapani e dal People Support Alberto Belleri, per conto di tutte le Società facenti parte del gruppo o partecipate

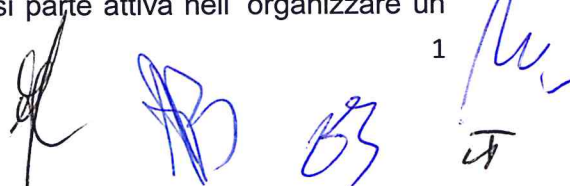
e

le Rappresentanze sindacali aziendali delle società del Gruppo Aviva in Italia della FISAC CGIL, rappresentata dalla Sig. Piera Pannella; FNA, rappresentata dal Sig. Gianmamoto Roscio; SNFIA, rappresentata dal Sig. Giovanni Zanetti e UILCA UIL, rappresentata dai Sigg. Sergio Tavian e Dario Rizzini, assistite dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali della FISAC CGIL, rappresentata dalla Sig.a Mimma Fersini, FNA, SNFIA rappresentata dal Sig. Antonio Zampielo e UILCA UIL.

di seguito, ove indicati congiuntamente, per brevità anche "le Parti"

**PREMESSE**

- 
1. L'azienda ha avviato con lettera alle OO.SS. del 27/09/2017 le procedure di cui agli art. 15 e 16 CCNL. Nel corso degli incontri del 16/10/2017, 24/10/2017, 30/10/2017, 15/11/2017 e 20/11/2017 nel quale sono state convocate le OO.SS., l'Azienda ha attivato le procedure di informazione e consultazione di cui agli artt. 15 e 16 del vigente CCNL per il personale dipendente non dirigente di imprese di assicurazione (di seguito il "CCNL");
  2. Le OO.SS. con raccomandata del 29/09/2017, si sono dichiarate disponibili ad aprire una procedura di confronto sindacale ai sensi dell'art. 15 del CCNL atta ad approfondire i dettagli del piano di riorganizzazione citato dall'azienda e a valutare le sue conseguenze in termini di sostenibilità quanto a professionalità, ruoli e mansioni dei lavoratori coinvolti;
  3. il BANCO POPOLARE BPM ha deciso di non rinnovare l'accordo commerciale Bancassurance sottoscritto con il GRUPPO AVIVA per la distribuzione di prodotti assicurativi AVIVA e attuato attraverso la Joint Venture AVIPOP. Il mancato rinnovo dell'accordo, avente scadenza il prossimo 31/12/2017, determina la conseguente cessione delle quote attualmente detenute dal GRUPPO AVIVA nella Joint Venture AVIPOP, con evidenti ricadute di Business, comportanti un calo di utili stimabili pari a ca. il 13% e di conseguenza con riflessi negativi sui livelli occupazionali impattati dalle attività correlate. L'Azienda si impegna a gestire separatamente con le OO.SS. la tematica delle risorse in forza alla Joint Venture Avipop, composta da 11 risorse, di cui 5 con clausola di richiamo in caso di cessione delle partecipazioni nella Joint Venture. Si impegna altresì a farsi parte attiva nell'organizzare un
- 
- 



tavolo di trattativa che veda coinvolta la società che ha rilevato la Joint Venture con il Banco Popolare e le Organizzazioni Sindacali, al fine di garantire una continuità occupazionale alle risorse coinvolte;

4. nel corso del confronto sindacale l'Azienda ha confermato alle OO.SS. la ormai improcrastinabile necessità di una riduzione dei complessivi costi di struttura, vista non solo la dismissione nella Joint Venture AVIPOP, ma anche l'indifferibilità di talune azioni già prodotte o prevedibili con il graduale attuarsi delle attività dell'Unità Operativa *System Thinking*, struttura creata per produrre una riorganizzazione tale per cui si realizzi la trasformazione e innovazione dei processi e del modello di business per molteplici aree funzionali e aziendali;
5. nell'ambito della Strategia di Gruppo, viste, non solo le ricadute menzionate sopra ma richiamando anche l'applicazione del Finance & Innovation Change Programme", verranno in particolare ristrutturati ulteriormente i processi della Funzione Finance e riallocate le risorse ancora fungibili nelle aree di business "core" previste dal piano industriale. (art. 15 CCNL);
6. l'Azienda ha illustrato alle OO.SS. un piano di riorganizzazione della Direzione Sinistri, volto ad efficientarne ulteriormente i processi e la gestione delle attività oggi esternalizzate, con l'impegno di una progressiva reinternalizzazione delle stesse in ossequio al principio che la gestione e la liquidazione dei sinistri sono parte essenziale del core business così come indicato nel vigente CCNL di categoria (art. 15 CCNL);
7. l'Azienda ha altresì rappresentato la necessità di innovare i propri processi e di recuperare efficienza, non solo applicando i principi del detto System Thinking, ma anche attraverso la razionalizzazione e ottimizzazione del proprio modello operativo, finalizzato a perseguire le strategie di Gruppo orientate al *Digital* e alle *Seven Signatures*, riposizionando l'impresa sul mercato, garantendo un migliore impiego delle risorse per le finalità e gli obiettivi previsti dalla strategia del Gruppo, nonché valutare l'inserimento di nuove professionalità, attualmente non presenti in azienda (art. 15 CCNL);
8. l'Azienda ha infine manifestato l'impegno a condurre un approfondimento volto ad analizzare ulteriormente le attività affidate alle consulenze esterne e la relativa efficienza, anche in relazione al contenimento dei costi attualmente sostenuti, informando periodicamente le RRSSAA (art. 15 CCNL);
9. l'Azienda ha altresì valutato, nella sezione ordinaria del Fondo lo strumento per gestire, con la maggiore efficacia possibile, i piani di formazione e riqualificazione del personale eccedente che, qualora non aderisse all'incentivazione volontaria, fosse destinato ad altre mansioni. (art. 15 CCNL);
10. nel suddetto contesto, ove il numero delle risorse coinvolte nei piani di riqualificazione non fosse sufficiente o non fossero congrui i tempi per talune formazioni o riqualificazioni, l'Azienda si è riservata la possibilità, anche al fine di attuare un ricambio generazionale e professionale, di inserire dall'esterno competenze non presenti in azienda o non riqualificabili, funzionali all'implementazione del nuovo modello di business;
11. l'Azienda ha dichiarato, nell'ambito descritto sopra e in quello circoscritto dall'art. 16 CCNL, un'eccedenza di personale stimata in 60 risorse nell'anno 2018, manifestando disponibilità ad una gestione della problematica improntata alla gradualità e attraverso il ricorso ad una serie di strumenti condivisi, in conformità alle disposizioni di legge e di contratto applicabili. In particolare i principali impatti sono stati identificati nei collaboratori assunti da AVIPOP, nei collaboratori coinvolti per distacco parziale sulle attività legate ad AVIPOP o comunque coinvolti anche parzialmente, per la relativa proporzione, in attività legate ad AVIPOP, nelle Aree Finance, Business GI, Business Life, IT, People, Customer, Transformation, Legal e Control Functions (con diversa allocazione delle funzioni e attività per risorsa);

12. le Parti hanno convenuto sulla necessità di una gestione degli esuberi dichiarati attraverso gli strumenti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, utilizzati con gradualità;
13. in tale quadro le Parti hanno proceduto all'esame dell'attuabilità di misure tese a contenere gli effetti degli esuberi suindicati (forme flessibili di lavoro, contratti di riduzione d'orario, incentivazioni volontarie all'esodo). Tale esame ha portato a giudicare applicabile, nell'immediato, in via preliminare e particolare l'ultima di queste, rinviando le altre misure ad una valutazione successiva ed individuando nella sezione straordinaria del Fondo intersettoriale per il sostegno del reddito dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente delle imprese assicuratrici e della società di assistenza (di seguito "il Fondo") lo strumento principale per gestire le citate eccedenze;
14. le Parti ritengono applicabili come ulteriori strumenti, al fine di ottimizzare ulteriormente il contenimento dei costi, il ricorso a contratti di riduzione d'orario, limitatamente al periodo di validità coperto dal presente accordo, anche in deroga all'eventuale superamento dei tetti concordati in passato tra l'impresa e le OO.SS. ammettendo alla fruizione dell'istituto del part time anche professionalità al momento escluse o preferibilmente non ammesse;
15. le Parti si riservano altresì la possibilità, sia in caso di mancato raggiungimento che in caso di raggiungimento degli esodi previsti da piano, di valutare richieste volontarie di esodo da parte di collaboratori, non in possesso dei requisiti pensionistici e/o di adesione al Fondo. Le suddette richieste verranno valutate a latere e verranno regolate tramite specifici e singoli accordi individuali di risoluzione consensuale;

**TUTTO CIO' PREMESSO L'AZIENDA E LE OO.SS. CONVENGONO SU QUANTO SEGUE:**

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo;

**Riconversione e riqualificazione e ricollocazione del personale**

Nell'ambito dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione indicati nelle premesse del presente Accordo, l'Azienda, ai fini di ridurre l'impatto delle eccedenze, si impegna ad erogare specifica ed adeguata formazione per lo sviluppo professionale del personale coinvolto finalizzata a conseguire competenze funzionali ad integrare i ruoli già in essere di ciascuno.

Tali percorsi formativi saranno avviati anche con la finalità di acquisizione di una diversa professionalità, la riconversione e/o riqualificazione del personale eccedente in posizioni professionali il più equipollente possibile.

L'erogazione di tali programmi formativi sarà realizzata avvalendosi anche delle prestazioni previste dal Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e della Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà.

Le Parti, si danno atto dell'importanza di un monitoraggio periodico di tali attività.

## Gestione degli esuberanti

1. Le Parti concordano di accompagnare i suddetti processi di riorganizzazione e cambiamento aziendali con azioni e soluzioni gestionali condivise, che ad avviso delle Parti possono sostanziarsi nell'identificare il pensionamento e l'adesione volontaria al Fondo e il ricorso a contratti di riduzione d'orario, come strumenti primari per la gestione degli esuberanti dichiarati nella procedura di cui all'art. 16 del CCNL;
2. il ricorso al Fondo avverrà, per i Dipendenti in possesso dei requisiti necessari, tramite adesione volontaria, 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 dei termini e delle condizioni di seguito previsti;
3. 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 31/12/2023 per il primo bando ed entro il 31/12/2024 per il secondo, che aderiranno su base volontaria, in conformità alle condizioni di cui il presente accordo e gli appositi bandi che saranno pubblicati dall'Azienda entro il 15/12/2017 e che avranno inderogabile e tassativa scadenza entro il 31/01/2018. A tal fine, il Dipendente dovrà tempestivamente compilare e sottoscrivere un apposito modulo di richiesta adesione, allegato "A" al presente accordo, a cui dovrà essere allegato l'estratto conto contributivo certificato rilasciato dall'INPS, Ecocert, da produrre, in originale, alla Direzione Risorse Umane, entro e non oltre il termine essenziale del 31/01/2018 o comunque non appena disponibile, in casi eccezionali di ritardo di produzione della documentazione necessaria da parte dell'ente preposto. Ove dall'Ecocert dovesse emergere una situazione che impedisca al dipendente di accedere ai requisiti pensionistici nei termini previsti dal bando di adesione al Fondo, costui dovrà essere liberato dall'impegno;
4. Nell'ambito dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione oggetto del presente Accordo, ai fini di ridurre l'impatto delle eccedenze, l'Azienda si impegna ad erogare adeguata e specifica formazione per lo sviluppo professionale e la riconversione del personale eccedente in ruoli professionali disponibili il più equivalenti possibile. L'erogazione di tali programmi formativi sarà realizzata avvalendosi anche delle prestazioni previste dal Fondo Banche e Assicurazioni (FBA) e della Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà;
5. L'Azienda e le OO.SS hanno condiviso nel corso degli incontri del 16/10/2017, 24/10/2017, 30/10/2017, 15/11/2017 e 20/11/2017 l'opportunità dell'estensione della fase di confronto anche ai sensi del disposto dell'art. 16, esaminando il numero di risorse considerate eccedenti, le ragioni che ne hanno determinato l'eccedenza e la possibilità di contenerne il numero;

### 6. Clausola generale

**6.1** Le Parti si incontreranno entro i 30 gg. successivi alla pubblicazione del bando e alla scadenza del termine del **31/01/2018** di cui al precedente punto 3) per una valutazione congiunta degli effetti derivanti dall'applicazione del presente Accordo durante i quali

verranno forniti alle RRSSAA dati aggiornati in relazione ai numeri del personale in merito all'uscita e l'entrata

**6.2** In particolare le Parti convengono che, ricorrendo integralmente le condizioni ed i presupposti del presente Accordo, si determina accoglibile in complessive **60 risorse** a livello di Gruppo il numero massimo di risorse eccedenti

**6.3** Fermo restando tale limite, l'Azienda si riserva di valutare ulteriori eventuali richieste eccedenti il suddetto limite, dando priorità cronologica rispetto alla ricezione delle domande da parte delle risorse

**6.4** Con riferimento alla valutazione degli importi da corrispondere a titolo delle previsioni degli articoli successivi, si precisa che con il termine RAL si intende la somma delle competenze annue lorde fisse, con esclusione di ogni altro emolumento a carattere non continuativo quali, a titolo meramente semplificativo, una tantum, premi aziendali variabili, bonus, mbo, global share, compenso per lavoro straordinario

### Fondo pensione

**7** La cessazione dei rapporti di lavoro - ed il conseguente accesso al Fondo, sussistendone le necessarie condizioni - avrà inderogabilmente effetto con le finestre, per il primo bando, del:

7.1 data di cessazione 28/02/2018 e accesso al Fondo 01/03/2018

7.2 data di cessazione 30/04/2018 e accesso al Fondo 01/05/2018

7.3 data di cessazione 31/08/2018 e accesso al Fondo 01/09/2018

7.4 data di cessazione 31/12/2018 e accesso al Fondo 01/01/2019

per il secondo bando:

7.5 data di cessazione 30/03/2019 e accesso al Fondo 01/04/2019

7.6 data di cessazione 31/12/2019 e accesso al Fondo 01/01/2020

**8** Per coloro che aderiranno al bando di cui al precedente punto 3, in possesso dei requisiti per il trattamento pensionistico a carico dell'AGO (anticipato oppure di vecchiaia) entro il 31/12/2023 per il primo bando e fino al 31/12/2024 per il secondo bando, sarà garantita, se sottoscriveranno la domanda di adesione entro il 31/01/2018, oltre a quanto previsto dal Fondo di Solidarietà e dal successivo punto 10, una somma lorda, il cui importo sarà pari al 10% della ral ogni sei mesi o frazione proporzionale di semestre di effettiva permanenza nel fondo, calcolate sulla retribuzione annua lorda (RAL) indicata nel cedolino del mese precedente la data di adesione al bando. (esempio: per un dipendente che deve permanere nel fondo per 25 mesi con una RAL di €50.000 il premio di adesione sarà € 50.000\*10%\*4= € 20.000+ € 50.000\*10% diviso 6 per 1= 833 totale €20.833). Tale somma sarà corrisposta in un'unica soluzione a titolo di incentivazione all'esodo e a integrazione del Tfr all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. In aggiunta a quanto sopra indicato verrà erogata, a fronte di premio per la tempestiva adesione, una somma lorda il cui importo sarà pari a €12.000= una tantum;

Per coloro che aderiranno al bando di cui la precedente punto 3), in possesso dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato, l'azienda garantirà inoltre un'integrazione di quanto riconosciuto dall'Inps, portando l'importo complessivo dell'assegno (comprensivo dell'incentivo pari al 10% di cui sopra erogato in un'unica soluzione al momento della cessazione) al 85% dell'ultima retribuzione percepita all'atto dell'adesione al bando;

- 9 Per coloro che aderiranno al bando di cui al precedente punto 3), in possesso dei requisiti per il trattamento pensionistico a carico dell'AGO (anticipato oppure di vecchiaia) entro il 31/12/2023 per il primo bando e fino al 31/12/2024 per il secondo bando, sarà garantita, se sottoscriveranno la domanda di adesione entro il 31/03/2018, oltre a quanto previsto dal Fondo di Solidarietà e dal successivo punto 10, una somma lorda, il cui importo sarà pari al 5% della ral ogni sei mesi o frazione proporzionale di semestre di effettiva permanenza nel fondo, calcolate sulla retribuzione annua lorda (RAL) indicata nel cedolino del mese precedente la data di adesione al bando. (esempio: per un dipendente che deve permanere nel fondo per 25 mesi con una RAL di €50.000 il premio di adesione sarà  $€50.000 * 5% * 4 = €10.000 + €50.000 * 5%$  diviso sei per uno € 417 totale €10.417). Tale somma sarà corrisposta in un'unica soluzione a titolo di incentivazione all'esodo e a integrazione del Tfr all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Per coloro che aderiranno al bando di cui la precedente punto 3), in possesso dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato, l'azienda garantirà inoltre un'integrazione di quanto riconosciuto dall'Inps, portando l'importo complessivo dell'assegno (comprensivo dell'incentivo pari al 5% di cui sopra erogato in un'unica soluzione al momento della cessazione) al 85% dell'ultima retribuzione percepita all'atto dell'adesione al bando.

- 10 Per tutto il periodo di permanenza nel Fondo saranno inoltre applicate ai dipendenti interessati le seguenti agevolazioni:

10.1 Assistenza Sanitaria Dipendenti: mantenimento delle prestazioni e coperture sanitarie previste dall'art.18.3 del vigente CIA secondo le condizioni previste dalla polizza.

10.2 Polizza Infortuni: mantenimento della polizza a copertura dei rischi professionali ed extraprofessionali con i massimali previsti dall'art. 18.2 vigente CIA.

10.3 Previdenza Complementare: versamento del contributo a carico azienda, calcolato sull'ultima retribuzione e nella misura prevista dalla contrattazione collettiva aziendale vigente alla data di cessazione del rapporto di lavoro per il periodo di permanenza nel fondo. Tale somma sarà corrisposta in un'unica soluzione a titolo di incentivazione all'esodo e a integrazione del tfr all'atto di cessazione del rapporto di lavoro.

10.4 Polizza temporanea caso morte: mantenimento della copertura caso morte secondo le condizioni previste dal CIA per il periodo di permanenza nel fondo

10.5 Polizze dipendenti: mantenimento, per tutto il periodo di permanenza nel fondo, delle condizioni previste per il personale dipendente dall'art. 16 del CIA

10.6 Long Term Care: mantenimento della copertura Long Term Care secondo le condizioni previste dal CCNL per il periodo di permanenza nel fondo

## 11 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Qualora intervengano modifiche normative e/o disposizione attuative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, per i soggetti che hanno aderito al Fondo, l'erogazione dell'assegno e il versamento della contribuzione ad esso correlata verranno prorogati oltre il suddetto limite di 60 mesi e fino al raggiungimento dei requisiti previsti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia;

Nota a verbale:

In conformità alle normative che regolano il Fondo in sede di adesione i dipendenti interessati sceglieranno se l'assegno straordinario per il sostegno al reddito venga erogato dall'INPS in una delle due modalità alternative che seguono:

- Mensile con pagamento dei relativi contributi previdenziali da parte del datore di lavoro.
- In una 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 BCE di riferimento alla data di esercizio della opzione.

La corresponsione avverrà al momento della cessazione senza versamento dei contributi previdenziali da parte del datore di lavoro

## Pensionamento

12 Per coloro che aderiranno al bando di cui al precedente punto ~~A~~<sup>3</sup> entro la data del 31/01/2018 con pensionamento dal 01/02/2018, già in possesso dei requisiti pensionistici o in maturazione entro la data del 31/01/2018 e non accedenti al fondo, sarà garantita una somma lorda, il cui importo sarà pari a 12 mensilità, calcolate sulla retribuzione annua lorda (di seguito RAL) indicata nel cedolino del mese precedente la data di adesione al bando. (esempio: per una RAL di €50.000 il premio di adesione sarà €50.000/12\*12= €50.000). Tale somma sarà corrisposta in un'unica soluzione a titolo di incentivazione all'esodo e a integrazione del Tfr all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. In aggiunta verrà garantito per un anno dalla data di cessazione il mantenimento delle prestazioni e coperture sanitarie previste dall'art. 18.3 del vigente CIA secondo le condizioni di polizza.



A tal fine, il Dipendente dovrà tempestivamente compilare e sottoscrivere un apposito modulo di richiesta adesione, allegato "B" al presente accordo, a cui dovrà essere allegato l'estratto conto contributivo certificato rilasciato dall'INPS, Ecocert, da produrre, in originale, alla Direzione Risorse Umane, entro e non oltre il termine essenziale del 31/01/2018 o comunque non appena disponibile, in casi eccezionali di ritardo di produzione della documentazione necessaria da parte dell'ente preposto. Ove dall'Ecocert dovesse emergere una situazione che impedisca al dipendente di accedere ai requisiti pensionistici nei termini previsti dal bando di adesione al Fondo, costui dovrà essere liberato dall'impegno

## Incentivo all'esodo

13 Per il personale che non rientri nelle suddette categorie e che manifesti la volontà di aderire al bando sarà, anche in assenza dei requisiti pensionistici già maturati alla data di sottoscrizione del presente accordo e/o dei requisiti per accedere al Fondo nel primo e secondo bando, consentito accedere ad una proposta di incentivazione individuale pari ad una somma lorda, il cui importo sarà pari a 24 mensilità, calcolate sulla retribuzione annua lorda (di seguito RAL)


indicata nel cedolino del mese precedente la data di adesione al bando. Le manifestazioni di disponibilità ad aderire al piano di incentivazione volontario saranno soggette a valutazione aziendale, che si riserva il diritto di accoglierle o respingerle in considerazione di comprovate esigenze tecnico/organizzative e/o sulla base di competenze e/o esperienze professionali considerate difficilmente sostituibili e fungibili, dandone opportuna informazione alle OO.SS. in occasione degli incontri su previsti. Tali richieste inoltre verranno regolate tramite specifici e singoli accordi individuali di risoluzione consensuale anche con ricorso eventuale a un servizio di Outplacement fornito da primaria società del settore, che garantirà l'erogazione del servizio per un periodo di 12 mesi. In aggiunta a quanto sopra indicato verrà erogata, a fronte di premio per la tempestiva adesione a partire dal 01/01/2018 ed entro il 31/01/2018 e sottoscrizione del relativo accordo di risoluzione consensuale entro il 15/02/2018 una somma lorda il cui importo sarà pari a €12.000= una tantum.

### Part-Time

 14. Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, che non rientri nelle suddette categorie e che manifesti la volontà di aderire al bando sarà, anche in assenza dei requisiti pensionistici già maturati alla data di sottoscrizione del presente accordo e/o dei requisiti per accedere al Fondo nel primo e secondo bando, consentito accedere ad una proposta di incentivazione individuale pari ad una somma lorda, il cui importo sarà pari a 24 mensilità, calcolate sulla retribuzione annua lorda, riparametrata al tempo pieno (di seguito RAL) indicata nel cedolino del mese precedente la data di adesione al bando. (esempio: per una RAL di €25.000 p.t. 28 ore il premio di adesione sarà €33.034/12\*24= €66.068). Le manifestazioni di disponibilità ad aderire al piano di incentivazione volontario saranno soggette a valutazione aziendale, che si riserva il diritto di accoglierle o respingerle in considerazione di comprovate esigenze tecnico/organizzative e/o sulla base di competenze e/o esperienze professionali considerate difficilmente sostituibili e fungibili dandone opportuna informazione alle OO.SS. in occasione degli incontri su previsti. Tali richieste inoltre verranno regolate tramite specifici e singoli accordi individuali di risoluzione consensuale anche con ricorso eventuale a un servizio di Outplacement fornito da primaria società del settore, che garantirà l'erogazione del servizio per un periodo di 12 mesi 

15. L'Azienda si rende inoltre disponibile ad accogliere domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche in deroga parziale alle aliquote previste dall'art. 8.7 CIA, fatto salvo quanto previsto dall'art. 8.4 CIA.

16. Quanto precedentemente previsto verrà riconosciuto, previa la sussistenza cumulativa e tassativa delle seguenti condizioni:

- preventiva sottoscrizione – in sede di conciliazione sindacale Ania, di un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nonché una transazione generale e novativa ex. artt. 1975 e 1976 Cod. Civ., con reciproca rinuncia da parte del singolo dipendente ad ogni diritto, pretesa e rivalsa derivante e/o comunque connessa all'esecuzione del rapporto di lavoro ed alla sua cessazione con reciproca rinuncia del dipendente e del datore di lavoro al periodo di preavviso previsto dal CCNL e all'indennità sostitutiva del preavviso stesso. La risoluzione del rapporto di lavoro rimarrà ferma anche in presenza di malattia o di qualsiasi altra causa sospensiva del rapporto di lavoro (i.e. aspettativa). Quale corrispettivo della transazione generale e novativa sarà corrisposta al dipendente, in 



aggiunta agli incentivi all'esodo previsti dal precedente punti 8 e seguenti una somma lorda di €1.000=

- preventiva comunicazione da parte delle Pubbliche Autorità interessate del positivo esito delle procedure amministrative valutative ed autorizzative, anche da parte dell'Inps, eventualmente previste per legge e/o per contratto

**17** Il datore di lavoro all'atto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in conformità delle normative vigenti provvederà, quando richiesto dal Lavoratore Interessato, ad inserire nell'allegato A e nel testo relativo alla risoluzione consensuale apposita clausola che garantisca il diritto al prosieguo del versamento dei contributi sindacali a favore della OS di appartenenza

**18** l'Azienda e le OO.SS. con la sottoscrizione del presente accordo considerano esaurite le procedure di confronto sindacale previste dai suddetti artt. 15 e 16 del CCNL.

Allegati: Allegato "A" Modulo di richiesta di adesione al Fondo di Solidarietà "B"

Allegato "B" Modulo di richiesta di incentivazione per coloro che hanno già maturato i requisiti pensionistici entro la data del 31/01/2017

Aviva Italia Holding S.p.A.

Le R.S.A.

Enrico Gambardella

Franco Morelli

Cecilia Trapani

Alberto Belleri

FISAC CGIL

FNA

SNEIA

UILCA UIL



RICHIESTA DI ADESIONE VOLONTARIA AL FONDO INTERSETTORIALE DI SOLIDARIETÀ PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO, DELL'OCCUPAZIONE E DELLA RICONVERSIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DALLE IMPRESE ASSICURATRICI E DELLE SOCIETÀ DI ASSISTENZA (Fondo)

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

cid \_\_\_\_\_ dipendente di \_\_\_\_\_

in attuazione di quanto previsto dall'accordo sindacale sottoscritto in data 23.11.2017

DICHIARA

Sin d'ora, ad ogni effetto, di avere piena conoscenza dell'integrale contenuto del sopra citato accordo aziendale, 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 20/5/2013.

CHIEDE

di poter accedere al Fondo secondo le modalità di cui al punto 8 e succ. dell'accordo aziendale sopra citato.

FORMULA

salvo la validità e la sussistenza dei requisiti di accesso al Fondo alla data di prevista cessazione (data sotto indicata), l'irrevocabile proposta di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro con la società di appartenenza, a far data dalla fine della giornata lavorativa di cessazione (data sotto indicata) e con cessazione a tale data di ogni reciproca obbligazione, nonché di sottoscrivere, ai sensi del punto 16) del sopra citato accordo aziendale, una transazione generale novativa, dichiarando, ad ogni effetto, che non gli/le compete alcun preavviso né indennità sostitutiva del preavviso e, comunque, di rinunciarvi;

CHIEDE:

di aderire al Fondo

con l'accesso al Fondo, in caso di validità e sussistenza dei requisiti necessari, e la conseguente data di cessazione del rapporto di lavoro che abbiano effetto in una delle seguenti finestre:

primo bando:

- accesso al Fondo dal 1° marzo 2018 e conseguente cessazione al 28 febbraio 2018;
- accesso al Fondo dal 1° maggio 2018 e conseguente cessazione al 30 aprile 2018;
- accesso al Fondo dal 1° Settembre 2018 e conseguente cessazione al 31 agosto 2018;
- accesso al Fondo dal 1° gennaio 2019 e conseguente cessazione al 31 dicembre 2018;

secondo bando:

- accesso al Fondo dal 1° aprile 2019 e conseguente cessazione al 30 marzo 2019;
- accesso al Fondo dal 1° gennaio 2020 e conseguente cessazione al 31 dicembre 2019;

CHIEDE INOLTRE

In relazione all'assegno straordinario di sostegno al reddito:

- l'erogazione in rate mensili;
- l'erogazione in un'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 aggiornata 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 10) e 11) dell'accordo 23.11.2017.
- chiede che il versamento dei contributi sindacali a favore dell'organizzazione a cui aderisce prosegua per tutta la permanenza nel fondo

Unitamente al presente modulo allega il modello ECOCERT ricevuto di cui al punto 3 dell'accordo aziendale sopra citato.

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Classification: Interno



Modulo di Richiesta di incentivazione economica per coloro che hanno già maturato i requisiti pensionistici entro la data del 31 gennaio 2018

RICHIESTA DI ADESIONE VOLONTARIA ALL'INCENTIVAZIONE PREVISTA PER COLORO CHE HANNO MATURATO I REQUISITI PENSIONISTICI ALLA DATA DEL 31 GENNAIO 2018 E NON ACCEDENTI AL FONDO

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato/a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_  
cid \_\_\_\_\_ dipendente di \_\_\_\_\_

in attuazione di quanto previsto dall'accordo sindacale sottoscritto in data 23.11.2017

DICHIARA

Sin d'ora, ad ogni effetto, di avere piena conoscenza dell'integrale contenuto del sopra citato accordo aziendale, 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 20/5/2013.

CHIEDE

di poter accedere all'incentivazione di cui al punto 12 dell'accordo aziendale sopra citato.

FORMULA

l'irrevocabile proposta di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro con la società di appartenenza, a far data dalla fine della giornata lavorativa di cessazione (data sotto indicata) e con cessazione a tale data di ogni reciproca obbligazione, nonché di sottoscrivere, ai sensi del punto 16) del sopra citato accordo aziendale, una transazione generale novativa, dichiarando, ad ogni effetto, che non gli/le compete alcun preavviso né indennità sostitutiva del preavviso e, comunque, di rinunciarvi;

Unitamente al presente modulo allega il modello ECOCERT ricevuto di cui al punto 12 dell'accordo aziendale sopra citato.

Data \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_



Classification: Interno

