

ACCORDO SINDACALE

INTEGRAZIONE DELL'ACCORDO SINDACALE DI FUSIONE DEL 18/12/2013 IN ATTUAZIONE DEL VERBALE D'INCONTRO DEL 20/3/2013

In data odierna, 29 dicembre 2014, presso la sede di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. in Bologna,

tra

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

e

le delegazioni sindacali

FIBA-CISL, FISAC-CGIL, UILCA-UIL

PREMESSO CHE

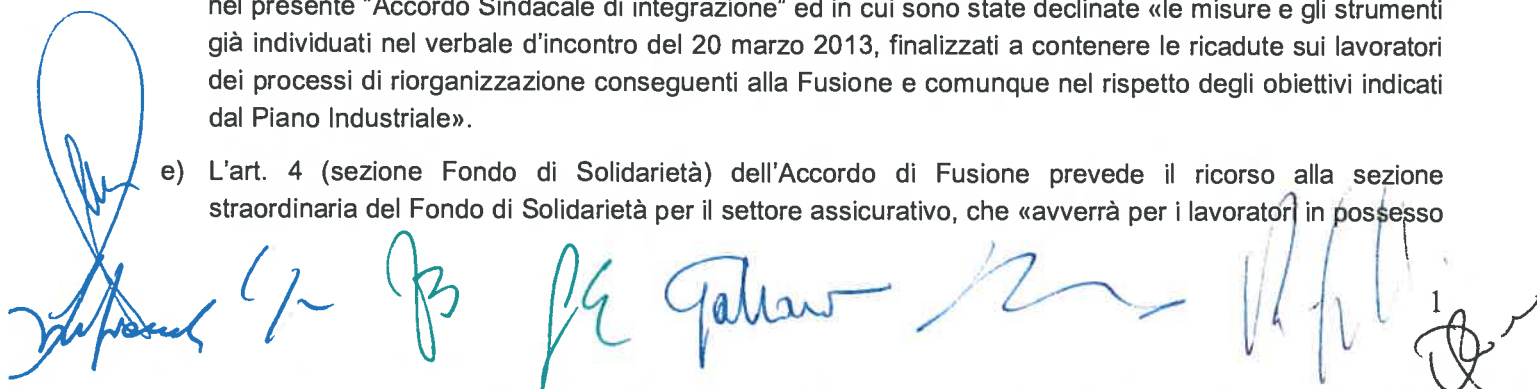
- a) Nella giornata del 22 gennaio 2013 Unipol Gruppo Finanziario ha presentato, alle Organizzazioni Sindacali delle società del comparto assicurativo del Gruppo, le macro linee e gli indirizzi strategici del Piano Industriale 2013-2015 ed il Progetto che prevedeva la Fusione per incorporazione di Unipol Assicurazioni S.p.A., Premafin HP S.p.A. e Milano Assicurazioni S.p.A. in Fondiaria - Sai S.p.A., per le quali Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. esercita funzioni di direzione e coordinamento.

L'impresa ha confermato che il piano industriale 2013-2015 mira a sviluppare una nuova realtà societaria profittevole e con una rilevante solidità patrimoniale, attraverso un rafforzamento degli asset patrimoniali e finanziari, interventi di risanamento e consolidamento, nonché la focalizzazione delle attività sulla gestione industriale assicurativa mediante una sempre maggiore e distintiva valorizzazione dell'eccellenza tecnica ed operativa.

- b) In data 1° marzo 2013 è stato, altresì, consegnato alle Organizzazioni Sindacali il documento avente ad oggetto "Comunicazione ai sensi dell'art. 47 della Legge 29 dicembre 1990 n. 428, nonché degli artt. 15 e 16 del CCNL ANIA del 17 settembre 2007 e del 7 marzo 2012 – Fusione per incorporazione di Unipol Assicurazioni S.p.A., Premafin HP S.p.A. e Milano Assicurazioni S.p.A. in Fondiaria - Sai S.p.A. – Avvio della relativa procedura", dando formale avvio alla prevista procedura sindacale.
- c) In data 20 marzo 2013 è stato sottoscritto un verbale d'incontro, in cui «Le Parti considerano esaurita la procedura di cui all'art. 47 della legge 29.12.1990 n° 428, avviata in data 1 marzo 2013, e concordano, a partire dal mese di aprile, di proseguire il confronto ai sensi degli articoli 15 e 16 del vigente CCNL ANIA, che potrà completarsi anche oltre i termini contrattualmente previsti.

Il presente verbale contiene i principi su cui si baserà l'accordo, che verrà sottoscritto dalle Parti al termine delle procedure di confronto contrattuali sopra richiamate e che avrà validità per l'arco temporale del Piano Industriale 2013-2015».

- d) In data 18 dicembre 2013 Le Parti hanno sottoscritto l' «Accordo di Fusione in attuazione del verbale d'incontro del 20 marzo 2013» (di seguito "Accordo di Fusione"), che si considera integralmente riportato nel presente "Accordo Sindacale di integrazione" ed in cui sono state declinate «le misure e gli strumenti già individuati nel verbale d'incontro del 20 marzo 2013, finalizzati a contenere le ricadute sui lavoratori dei processi di riorganizzazione conseguenti alla Fusione e comunque nel rispetto degli obiettivi indicati dal Piano Industriale».
- e) L'art. 4 (sezione Fondo di Solidarietà) dell'Accordo di Fusione prevede il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà per il settore assicurativo, che «avverrà per i lavoratori in possesso



dei requisiti richiesti, pari a circa 900 unità, con adesione volontaria del personale interessato nelle modalità e nei termini previsti dall'allegato n° 10 del vigente CCNL ANIA e dall'art. 8 del Decreto Ministeriale 33/2011, dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20-5-2013 e dalla disciplina prevista nel successivo articolo 5»; inoltre, in relazione alla complessiva contrazione degli organici indicata nel documento del 1° marzo 2013 di cui al punto b) delle Premesse del presente Accordo, le Parti all'art. 8 (Altri Strumenti Contrattuali) dell'Accordo di Fusione hanno concordato di regolamentare gli strumenti contrattuali indicati nel verbale d'incontro del 20 marzo 2013 «al fine di rendere pienamente operativi ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro e a concorrere al perseguimento degli obiettivi sulle sinergie di costo stabiliti dal Piano Industriale nell'ambito di misure socialmente sostenibili» ed in particolare al punto 1) del suddetto art. 8 sono state disciplinate «Incentivazioni all'esodo per il personale che matura i requisiti pensionistici nel 1° quadrimestre 2014 ovvero entro il 31 dicembre 2014 con meno di 62 anni di età e con applicazione della clausola di salvaguardia prevista per legge»

- f) Il punto 3 dell'art. 5 (sezione Fondo di Solidarietà) dell'Accordo di Fusione prevede che le Parti effettuino «appositi incontri anche al fine di verificare il numero delle domande di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro presentate ai sensi del presente verbale e valutare conseguentemente il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati nel verbale d'incontro del 20/3/2013».
- g) L'art. 6 (sezione Sedi di Lavoro) dell'Accordo di Fusione prevede che «il disegno organizzativo, che UnipolSai intende realizzare, mira a razionalizzare ed a concentrare, sulla base del principio della specializzazione, le attività nelle diverse sedi di lavoro, al fine di perseguire una più produttiva, efficiente e reale qualificazione delle stesse, evitando parcellizzazioni e frammentazioni dei processi aziendali e salvaguardando livelli di professionalità tali da consentirne un effettivo sviluppo e sostenibilità nel tempo, con la possibilità di creare in prospettiva nuove opportunità di lavoro, al fine di perseguire un corretto equilibrio tra attività e dimensionamento degli organici delle diverse sedi.

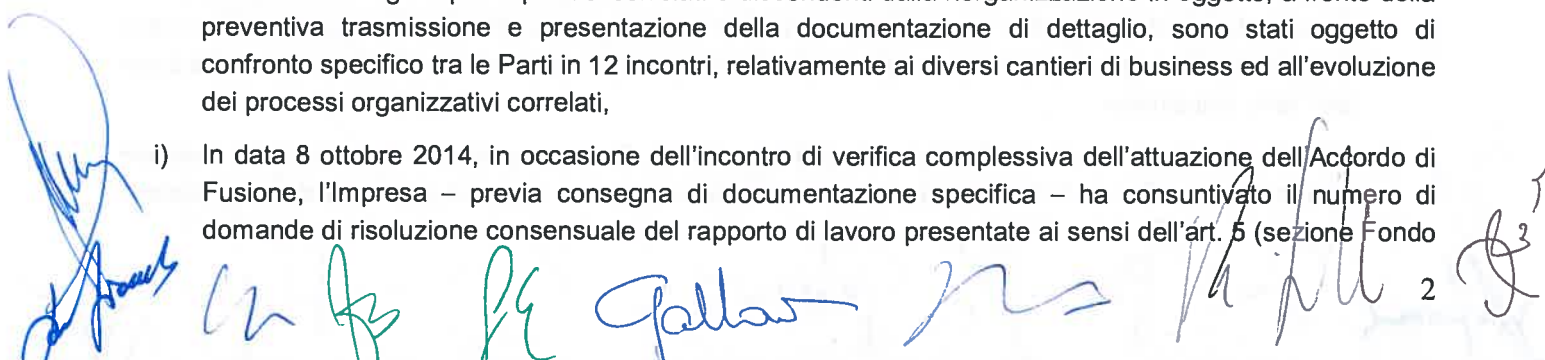
Nello specifico, per le sedi operative di Torino e di Firenze è prevista una progressiva specializzazione attraverso il mantenimento, la valorizzazione e lo sviluppo delle vocazioni industriali attualmente in essere, che riguarderà in particolare per Torino il settore Auto e per Firenze il settore Vita e Attuariato, con l'obiettivo di realizzare poli specialistici finalizzati a salvaguardare le professionalità dei lavoratori correlate alle attività presenti sulla piazza, nonché a creare le condizioni per dare concreta stabilità e occasione di possibile sviluppo alle sedi operative con le predette vocazioni industriali. A tal fine, saranno considerate anche tutte le attività correlate e pertinenti, afferenti il ciclo produttivo dei business ivi allocati.

Relativamente alle funzioni di "staff", fermo restando il disegno organizzativo industriale che ne stabilisce la concentrazione presso le sedi direzionali di Bologna e Milano, sarà prevista la permanenza presso le sedi di Torino, Firenze e Roma dei necessari presidi gestionali e di servizio, a supporto dei processi e delle attività lavorative.

Il Gruppo, nel ribadire la propria volontà di contenere l'utilizzo della mobilità territoriale tra comuni non limitrofi, dichiara che la stessa sarà attuata su base volontaria e sarà accompagnata da specifici interventi agevolativi declinati nel successivo articolo 7. In sede attuativa, laddove dovessero insorgere dei problemi rispetto ad un'adeguata copertura di personale in relazione alle attività previste nelle diverse sedi di lavoro, le Parti si incontreranno per individuare le necessarie soluzioni».

- h) Secondo quanto previsto dall'art. 6 (sezione Sedi di Lavoro) dell'Accordo di Fusione, si ricorda che nel corso del 2014 gli aspetti specifici correlati e discendenti dalla riorganizzazione in oggetto, a fronte della preventiva trasmissione e presentazione della documentazione di dettaglio, sono stati oggetto di confronto specifico tra le Parti in 12 incontri, relativamente ai diversi cantieri di business ed all'evoluzione dei processi organizzativi correlati,

- i) In data 8 ottobre 2014, in occasione dell'incontro di verifica complessiva dell'attuazione dell'Accordo di Fusione, l'Impresa – previa consegna di documentazione specifica – ha consuntivato il numero di domande di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro presentate ai sensi dell'art. 5 (sezione Fondo



di Solidarietà) del suddetto accordo ed ha comunicato che – a conclusione della "prima fase" di accesso al fondo di Solidarietà che prevedeva quale ultima finestra di adesione il 30 settembre 2014, come stabilito dall'Accordo di Fusione nel rispetto di quanto stabilito dal punto 3 lettera a) dell'allegato 10 del vigente CCNL ANIA del 17 settembre 2007 e del 7 marzo 2012, dal comma II lettera a) dell'art. 10 dell'Accordo Sindacale Nazionale del 20 maggio 2013 e dal comma II lettera a) dell'art. 9 del Decreto del Ministero del Lavoro del 17 gennaio 2014 – permangono, anche alla luce della consuntivazione degli Altri Strumenti Contrattuali di cui all'art. 8 dell'Accordo di Fusione, 321 esuberanti e conseguentemente non risultano raggiunti gli obiettivi indicati nell'Accordo di Fusione.

Pertanto, con decorrenza 8 ottobre 2014 UnipolSai – secondo quanto disciplinato al punto 3 lettera b) dell'allegato 10 del vigente CCNL ANIA del 17 settembre 2007 e del 7 marzo 2012, dal comma II lettera b) dell'art. 10 dell'Accordo Sindacale Nazionale del 20 maggio 2013 e dal comma II lettera b) dell'art. 9 del Decreto del Ministero del Lavoro del 17 gennaio 2014 – ha avviato la "seconda fase" che prevede una verifica complessiva dei risultati della prima fase medesima e individui regole, modalità, tempi e strumenti effettivamente idonei al raggiungimento degli obiettivi di cui all'accordo sopraindicato.

UnipolSai ha comunicato che il mancato raggiungimento degli obiettivi riferiti sia al ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà per il settore assicurativo pari a circa 900 unità (art. 4 dell'Accordo di Fusione), sia alle sinergie di costo discendenti dagli Altri Strumenti Contrattuali (art. 8 dell'Accordo di Fusione) non è coerente con gli obiettivi generali definiti nel Piano Industriale e pertanto - in mancanza di accordo al termine della cosiddetta "seconda fase" - l'Impresa sarebbe libera di assumere le iniziative del caso, non essendosi data piena attuazione ai contenuti dell'Accordo di Fusione.

- j) In considerazione di quanto previsto all'ultimo capoverso del precedente punto i), in data 23 ottobre 2014, 3 - 4 - 10 - 26 - 27 novembre 2014, 1 - 2 - 9 - 23 - 29 dicembre 2014 le Parti si sono ulteriormente incontrate nell'ambito della "seconda fase" sopra richiamata ed hanno individuato le seguenti regole, modalità, tempi e strumenti effettivamente idonei per raggiungere l'obiettivo di riduzione degli organici ed il conseguente contenimento del costo del lavoro correlato agli esuberanti, così come comunicati dall'Impresa in data 8 ottobre 2014.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

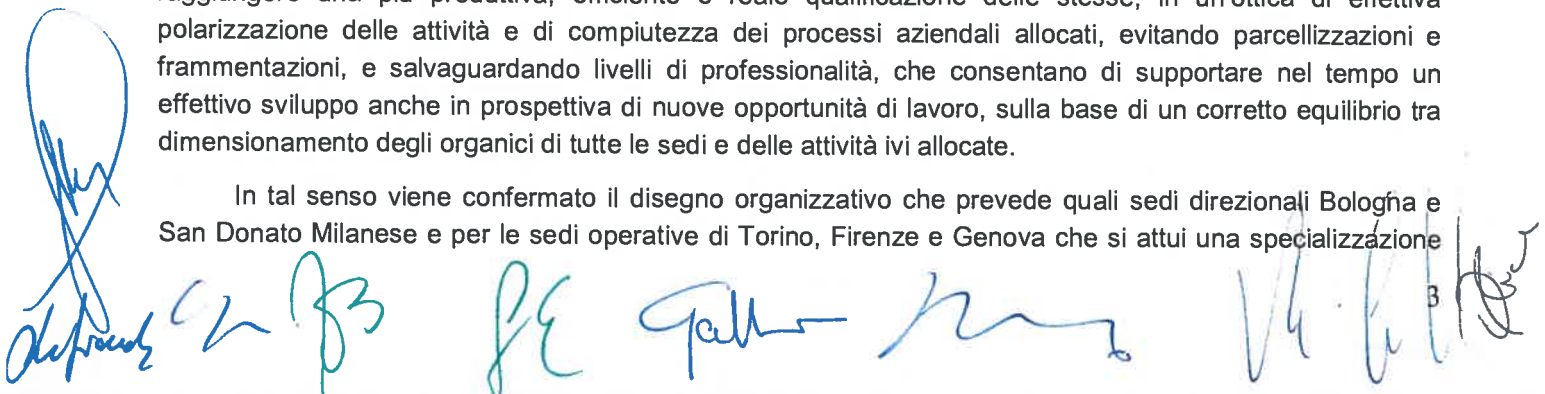
Art. 1

Le Premesse formano parte integrante del presente accordo, che costituisce una normativa unitaria e inscindibile da applicare ai fini dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione conseguenti alla progressiva attuazione del Piano Industriale di UnipolSai 2013-2015.

Art. 2

Con riferimento al disegno organizzativo definito nel Piano Industriale 2013-2015, L'Impresa conferma che il processo di riorganizzazione conseguente alla fusione persegue l'obiettivo di razionalizzare e concentrare, sulla base del principio della specializzazione, le attività nelle diverse sedi di lavoro, al fine di raggiungere una più produttiva, efficiente e reale qualificazione delle stesse, in un'ottica di effettiva polarizzazione delle attività e di compiutezza dei processi aziendali allocati, evitando parcellizzazioni e frammentazioni, e salvaguardando livelli di professionalità, che consentano di supportare nel tempo un effettivo sviluppo anche in prospettiva di nuove opportunità di lavoro, sulla base di un corretto equilibrio tra dimensionamento degli organici di tutte le sedi e delle attività ivi allocate.

In tal senso viene confermato il disegno organizzativo che prevede quali sedi direzionali Bologna e San Donato Milanese e per le sedi operative di Torino, Firenze e Genova che si attui una specializzazione



delle stesse, attraverso la valorizzazione e lo sviluppo delle vocazioni industriali attualmente in essere, dando corso per quanto riguarda Torino alla vocazione industriale focalizzata sul settore Auto, per Firenze focalizzata sul settore Vita e Attuariato e per Genova sul settore Trasporti, con mantenimento presso tali sedi di tutte le attività informatiche correlate e di quelle pertinenti relative ai processi produttivi dei business ivi allocati. Allo stesso modo, si conferma la permanenza presso tali sedi, oltre a quella di Roma, di adeguati presidi di responsabilità, nonché dei presidi gestionali e di servizio necessari e funzionali a supportare le attività lavorative ivi allocate. Oltre a quanto sopra, si conferma che saranno attuate le ulteriori previsioni e le azioni già oggetto di confronto sindacale e di presentazione nel corso delle diverse riunioni di cantiere svolte fino ad oggi.

Tale processo sarà oggetto di puntuale e periodico confronto tra le Parti. A tale proposito, riaffermando l'impegno al continuo miglioramento delle relazioni industriali attraverso il rafforzamento della partecipazione delle OO.SS. e dei lavoratori all'evoluzione organizzativa dell'Impresa, che ha nell'informazione e nel confronto tra le Parti - nel rispetto dei reciproci ruoli, prerogative e funzioni - uno strumento qualificante, sarà istituito un apposito tavolo di confronto paritetico che si riunirà con periodicità trimestrale, in cui le Parti - in analogia a quanto presentato nell'incontro dell'8 ottobre 2014 in relazione alla progressiva realizzazione delle previsioni del Piano Industriale - effettueranno un'analisi congiunta ed una verifica a consuntivo sulla riorganizzazione aziendale in atto, per valutare l'andamento complessivo dello stato di avanzamento dei lavori anche in un'ottica di corretto equilibrio fra dimensionamento degli organici ed attività. In tal senso, la prima riunione del tavolo di confronto paritetico si terrà entro il 20 marzo 2015.

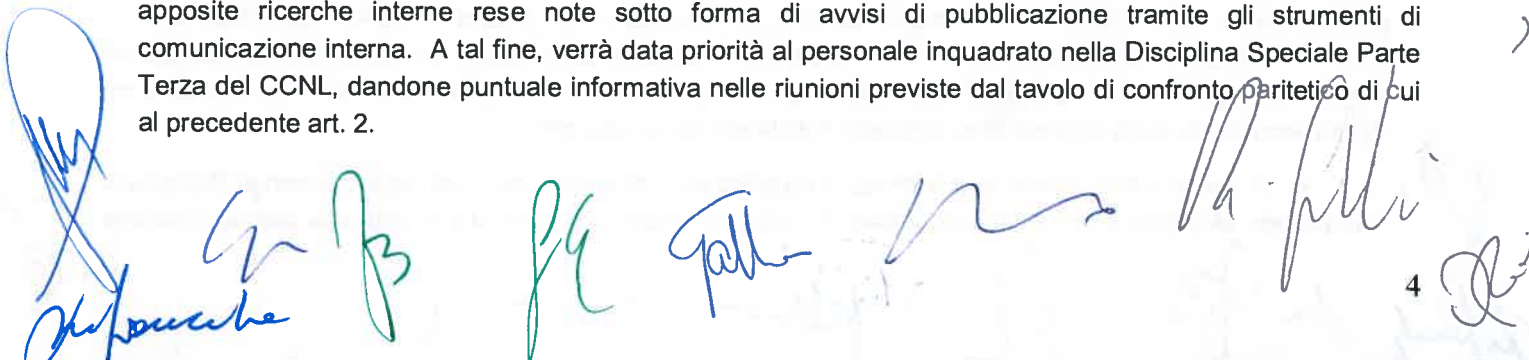
Inoltre, unitamente a quanto sopra, a partire dal 15 gennaio ed entro il 30 aprile 2015, al fine di illustrare nel corso del primo incontro l'attuale distribuzione delle diverse attività sulle singole sedi e di raccogliere negli incontri successivi eventuali proposte/contributi da parte delle organizzazioni sindacali coerenti con le linee del Piano industriale 2013-2015, sarà completato - a fronte della preventiva trasmissione e presentazione della documentazione di dettaglio - il confronto sui singoli Cantieri, volto ad approfondire le modifiche organizzative programmate prima della loro implementazione operativa.

Si precisa che i piani organizzativi volti a realizzare la specializzazione delle sedi saranno attuati con le modalità di confronto sopra richiamate, perseguendo un corretto equilibrio anche temporale nei processi di riallocazione delle attività sulle singole sedi, e saranno completati tenendo conto dell'unificazione dei sistemi applicativi in uso nelle aree Tecnica Danni, Liquidazione Sinistri e Tecnica Vita e comunque entro la fine del Piano Industriale 2013-2015.

Si conferma altresì che il personale, per il quale è previsto il cambiamento di mansioni / attività conseguenti ai nuovi assetti organizzativi delle diverse sedi e alle correlate riconversioni professionali, sarà destinatario di specifiche iniziative formative preventive e coerenti con le competenze necessarie allo svolgimento delle nuove attività, tenuto conto delle professionalità individualmente acquisite.

Art. 3

L'Impresa, ferme le proprie politiche di internalizzazione delle attività afferenti il core business aziendale assicurativo e di stabilizzazione contrattuale del personale ad esse adibito (ivi incluse le stabilizzazioni dell'attuale personale distaccato da PAS), conferma che, ove si determinino esigenze di copertura di ruoli o posizioni in organico nelle diverse strutture aziendali, farà ricorso - compatibilmente con le professionalità richieste - a personale già dipendente presso le società del Gruppo, anche attivando apposite ricerche interne rese note sotto forma di avvisi di pubblicazione tramite gli strumenti di comunicazione interna. A tal fine, verrà data priorità al personale inquadrato nella Disciplina Speciale Parte Terza del CCNL, dandone puntuale informativa nelle riunioni previste dal tavolo di confronto paritetico di cui al precedente art. 2.



4

Art. 4

Per raggiungere l'obiettivo di riduzione degli organici ed il conseguente contenimento del costo del lavoro correlato ai residui esuberanti di cui al punto i) delle Premesse, così come comunicati dall'Impresa in data 8 ottobre 2014, con l'obiettivo altresì di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, Le Parti concordano di confermare i seguenti criteri di individuazione prioritaria dei lavoratori in esubero, al fine dell'applicazione degli istituti di cui agli articoli 6, 7 e 8 del presente accordo:

- a. Personale che sia già in possesso oppure maturi entro il 30 giugno 2015 i requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio, con esclusione di coloro che avrebbero un trattamento pensionistico inferiore a € 1.500 netti mensili per 13 mensilità.
- b. Il 90% del Personale che maturi nell'arco temporale fra il 1° luglio 2015 ed il 31 dicembre 2019 i requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio, adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità al diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, con esclusione di coloro che avrebbero un trattamento pensionistico inferiore a € 1.500 netti mensili per 13 mensilità.

Art. 5

Allo scopo di consentire la necessaria verifica delle anzianità contributive, l'Impresa provvederà ad acquisire la documentazione ECOCERT, per accertare l'effettivo numero dei lavoratori in possesso dei requisiti previsti dal precedente articolo 4, in modo da poter ulteriormente allargare la platea dei lavoratori in possesso dei requisiti oggi risultanti all'Impresa.

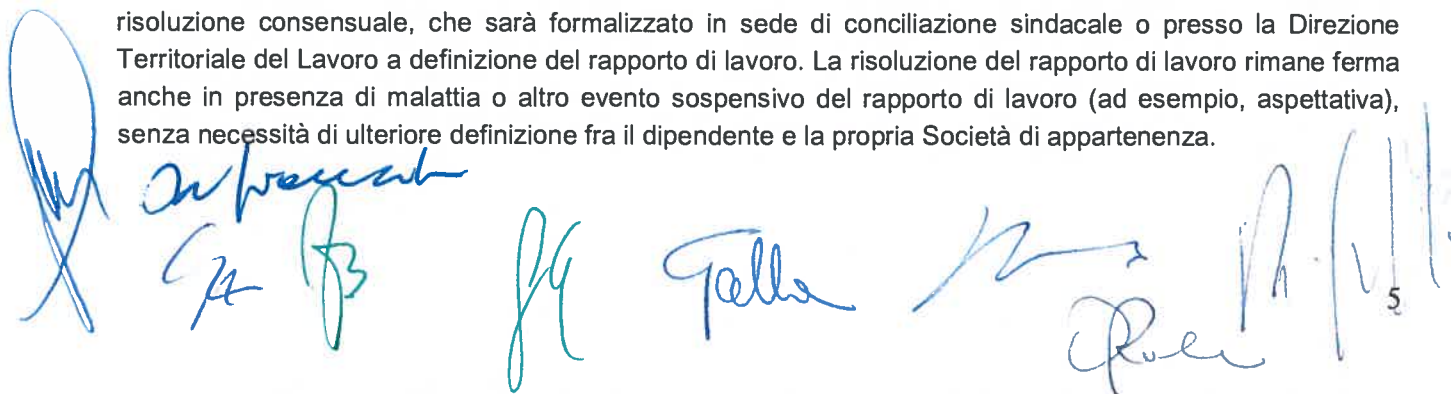
A tal fine, pertanto, l'Impresa richiederà al personale interessato copia dell'ECOCERT entro e non oltre il termine del 15 febbraio 2015.

Art. 6

Con riferimento al personale che sia già in possesso oppure maturi entro il 31 dicembre 2014 i requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio, la volontà di risolvere il rapporto di lavoro dovrà essere manifestata entro e non oltre il 15 febbraio 2015.

Le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro dei predetti dipendenti avverranno con effetto a far tempo dal 28 febbraio 2015 (ultimo giorno di lavoro), con reciproca rinuncia del dipendente e dell'Impresa al periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro e con riconoscimento di un importo lordo equivalente all'indennità sostitutiva del preavviso contrattualmente spettante. Tale importo non è soggetto a contribuzione INPS, è soggetto 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 riconosciuto unitamente alle spettanze di fine rapporto.

La cessazione del rapporto di lavoro avverrà subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale, che sarà formalizzato in sede di conciliazione sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro a definizione del rapporto di lavoro. La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro (ad esempio, aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione fra il dipendente e la propria Società di appartenenza.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Al suddetto personale saranno applicate per l'anno 2015 le coperture di Assistenza Sanitaria in essere per l'intero nucleo assicurato alle medesime condizioni previste per il personale in servizio dal Contratto Integrativo Aziendale (di seguito "CIA") della Società di appartenenza.

A partire dall'anno 2016, al suddetto personale saranno applicate le condizioni di ultrattività relative all'Assistenza Sanitaria stabilite dal CIA attualmente vigente della Società di appartenenza, che verranno integrate sulla base delle seguenti modalità:

- Impiegati: la durata dell'ultrattività riguarderà complessivamente le 3 annualità solari 2016, 2017 e 2018 e non sarà richiesto alcun contributo a carico del dipendente;
- Funzionari: la durata dell'ultrattività riguarderà complessivamente le 5 annualità solari 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 (che includono l'arco temporale di 2 anni definito dal CCNL) e non sarà richiesto alcun contributo a carico del dipendente.

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

Art. 7

Con riferimento al personale che maturi nell'arco temporale fra il 1° luglio 2015 ed il 31 dicembre 2019 i requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio, la volontà di risolvere il rapporto di lavoro dovrà essere manifestata entro e non oltre il 15 febbraio 2015, aderendo all'apposito Piano aziendale già emesso in data 17 gennaio 2014 e la cui validità deve intendersi correlativamente prorogata.

In proposito si precisa che:

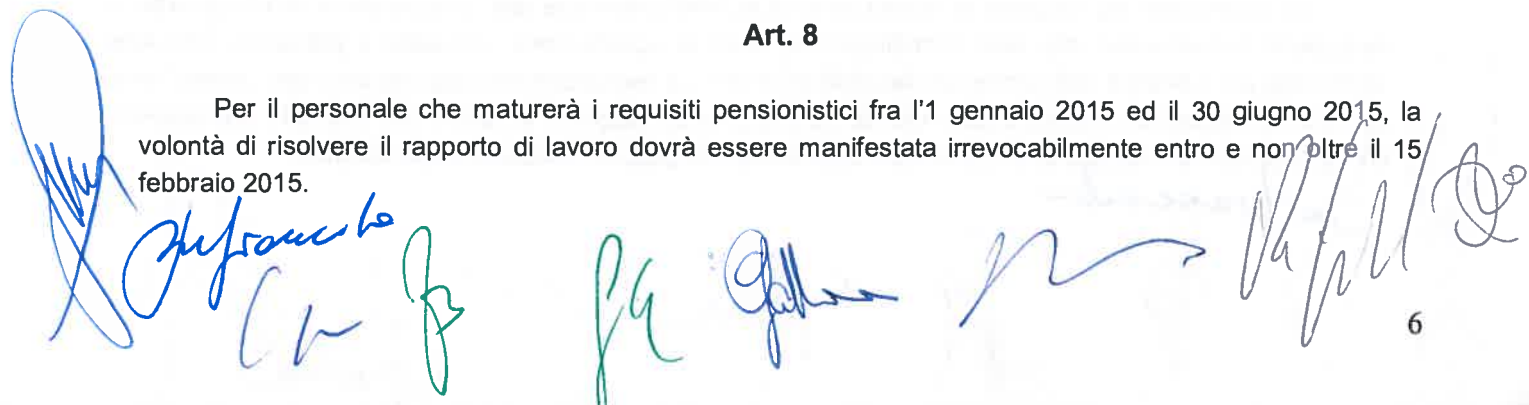
- le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro dei predetti dipendenti avverranno con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a far tempo dal 1° marzo 2015 (cessazione 28 febbraio 2015) per coloro che maturano i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2017 ovvero dal 1° maggio 2015 (cessazione 30 aprile 2015) per coloro che maturano i requisiti pensionistici fra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2019.
- in favore di tutti i predetti lavoratori saranno applicate, altresì, le restanti condizioni previste dall'art. 5 dell'Accordo di Fusione, ad esclusione del premio di tempestività di cui al relativo punto 2.a).

In ogni caso, l'importo complessivo dell'incentivo all'esodo – determinato dalla sommatoria fra incentivo di cui al punto b) dell'art. 5 dell'Accordo di Fusione ed eventuale erogazione del trattamento di mancato preavviso nella fattispecie prevista dall'art. 12 c 16 dell'Accordo Nazionale del 20 maggio 2013 – non potrà essere inferiore a 3 mensilità lorde.

La cessazione del rapporto di lavoro avverrà subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale, che sarà formalizzato in sede di conciliazione sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro a definizione del rapporto di lavoro. La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro (ad esempio, aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione fra il dipendente e la propria Società di appartenenza.

Art. 8

Per il personale che maturerà i requisiti pensionistici fra l'1 gennaio 2015 ed il 30 giugno 2015, la volontà di risolvere il rapporto di lavoro dovrà essere manifestata irrevocabilmente entro e non oltre il 15 febbraio 2015.



6

Le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro dei predetti dipendenti avverranno con effetto a far tempo dalla data di maturazione del requisito pensionistico, con reciproca rinuncia del dipendente e dell'Impresa al periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro e con riconoscimento di un importo lordo equivalente a 7 mensilità dell'indennità sostitutiva del preavviso teoricamente spettante. Tale importo non è soggetto a contribuzione INPS, è soggetto 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 riconosciuto unitamente alle spettanze di fine rapporto.

La cessazione del rapporto di lavoro avverrà subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale, che sarà formalizzato entro il 28 febbraio 2015 in sede di conciliazione sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro a definizione del rapporto di lavoro. La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro (ad esempio, aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione fra il dipendente e la propria Società di appartenenza.

Al suddetto personale saranno applicate per l'anno 2015 le coperture di Assistenza Sanitaria in essere per l'intero nucleo assicurato alle medesime condizioni previste per il personale in servizio dal Contratto Integrativo Aziendale (di seguito "CIA") della Società di appartenenza.

A partire dall'anno 2016, al suddetto personale saranno applicate le condizioni di ultrattività relative all'Assistenza Sanitaria stabilite dal CIA attualmente vigente della Società di appartenenza, che verranno integrate sulla base delle seguenti modalità:

- Impiegati: la durata dell'ultrattività riguarderà complessivamente le 3 annualità solari 2016, 2017 e 2018 e non sarà richiesto alcun contributo a carico del dipendente;
- Funzionari: la durata dell'ultrattività riguarderà complessivamente le 5 annualità solari 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 (che includono l'arco temporale di 2 anni definito dal CCNL) e non sarà richiesto alcun contributo a carico del dipendente.

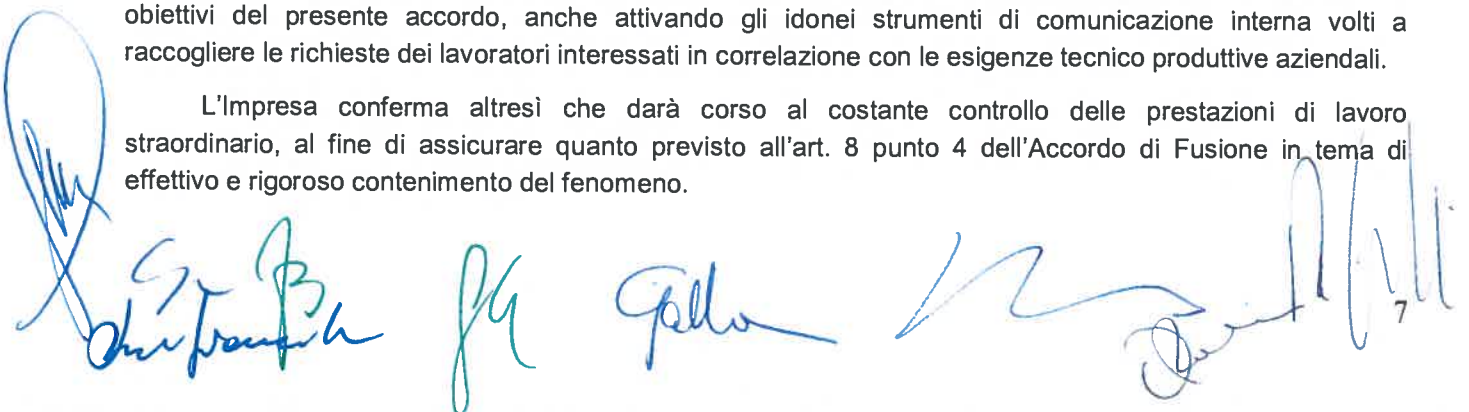
Al suddetto personale si applicheranno le convenzioni assicurative e bancarie previste per il personale in quiescenza.

Art. 9

In relazione agli strumenti contrattuali indicati nel verbale d'incontro del 20 marzo 2013, l'Impresa - compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-produttive - conferma la propria disponibilità a valutare forme di incentivazione all'esodo pari a 18 mensilità lorde per il personale che intende risolvere il rapporto di lavoro per avviare attività di lavoro autonomo o imprenditoriale debitamente certificate e documentate e di durata non inferiore ai 24 mesi successivi alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, fermo il diritto della stessa di procedere al recupero della somma a tale titolo erogata, qualora fosse accertato il sopravvenire di forme di lavoro dipendente o autonomo in settori assicurativo, bancario e finanziario in cui opera il Gruppo prima di detta scadenza.

L'Impresa conferma il proprio impegno a favorire il ricorso al lavoro a tempo parziale in tutte le sue forme, ampliando la specifica disciplina contenuta nei CIA di riferimento e sottolinea la rilevanza e l'importanza di tale istituto, al quale verrà dato ulteriore impulso per il raggiungimento delle finalità e degli obiettivi del presente accordo, anche attivando gli idonei strumenti di comunicazione interna volti a raccogliere le richieste dei lavoratori interessati in correlazione con le esigenze tecnico produttive aziendali.

L'Impresa conferma altresì che darà corso al costante controllo delle prestazioni di lavoro straordinario, al fine di assicurare quanto previsto all'art. 8 punto 4 dell'Accordo di Fusione in tema di effettivo e rigoroso contenimento del fenomeno.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

In tal senso, tutte le previsioni di cui ai capoversi precedenti del presente articolo saranno oggetto di approfondita analisi nelle riunioni previste dal tavolo di confronto paritetico di cui al precedente art. 2.

Art. 10

Qualora venga constatata alla data del 18 febbraio 2015 la mancata volontà di risolvere il rapporto di lavoro da parte del personale in possesso dei requisiti stabiliti dall'art. 4 punto a) del presente accordo, l'Impresa attiverà le procedure di legge in materia di riduzione del personale. Tali procedure dovranno essere definite e concluse entro 10 giorni dal loro avvio.

In attuazione di quanto sopra, cesseranno obbligatoriamente dal servizio a decorrere dal 28 febbraio 2015 - con esclusione di ogni ulteriore trattamento integrativo di cui all'accordo del 18 dicembre 2013 e convenzioni ad esso correlate - i dipendenti di ogni ordine e grado, che abbiano già raggiunto a tale data i requisiti stabiliti dalla legge per aver diritto al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia, anche se con diritto al mantenimento in servizio. Quanto precede non opererà nei confronti del personale disabile occupato obbligatoriamente ai sensi delle disposizioni di legge e di coloro che abbiano maturato il diritto alla pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contribuzione alla data del 30/6/2015.

Nell'ambito della procedura di cui al 1° capoverso del presente articolo ed allo scopo di salvaguardare la funzionalità operativa ed organizzativa nelle sue più varie componenti, l'Impresa individuerà eventualmente anche il numero complessivo, assolutamente contenuto, delle unità che avrà deciso di mantenere temporaneamente in servizio, differendone di non oltre 3 mesi l'uscita, ancorché in possesso dei requisiti di cui all'art. 4 del presente accordo.

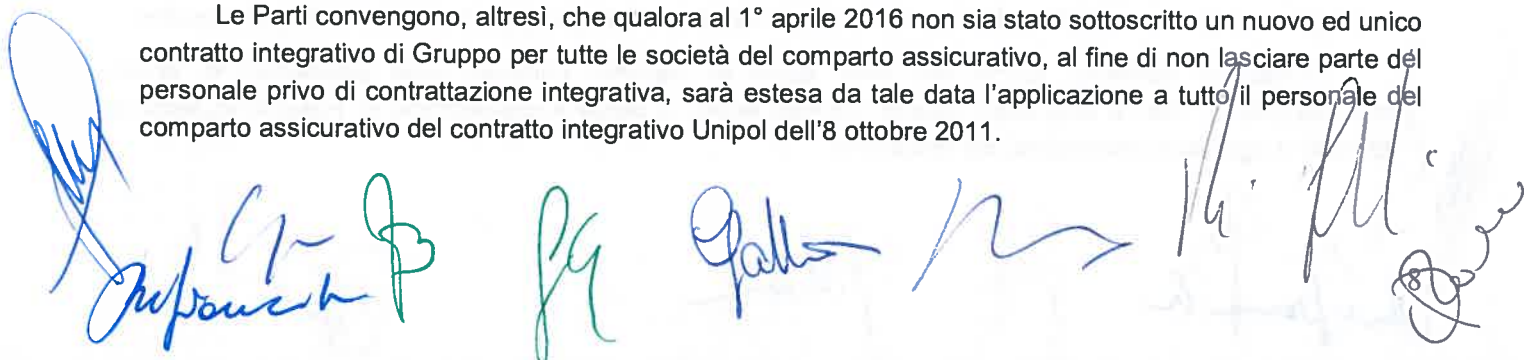
Qualora alla data del 16 marzo 2015 venga constatato che il numero delle domande da parte del personale in possesso dei requisiti stabiliti dall'art. 4 punto b) del presente accordo sia inferiore alla percentuale indicata al predetto punto, al fine di conseguire l'obiettivo economico di riduzione strutturale del costo del lavoro che si sarebbe raggiunto con la totalità delle uscite, le Parti entro il termine di 15 giorni individueranno con idoneo accordo sindacale le misure e gli strumenti atti a rendere esigibile il conseguimento comunque di detto obiettivo. Quanto precede non opererà nei confronti del personale disabile occupato obbligatoriamente ai sensi delle disposizioni di legge e di coloro che avrebbero maturato al termine dell'individuale periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà il diritto alla pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contribuzione.

Art. 11

Le Parti concordano di prorogare, fermo quanto previsto al successivo capoverso, il Contratto Integrativo Fondiaria-SAI dall'1/1/2015 sino alla data di consultazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 13. A seguito dell'approvazione del presente accordo da parte dei lavoratori il predetto Contratto Integrativo Fondiaria-Sai sarà ulteriormente prorogato fino al 31/3/2016, quando scadrà senza alcun reciproco onere di disdetta.

Inoltre, le Parti condividono di incontrarsi in tempo utile per definire i Premi Aziendali Variabili 2015 riferiti all'esercizio 2014 da applicarsi a tutte le società dell'area assicurativa del Gruppo.

Le Parti convengono, altresì, che qualora al 1° aprile 2016 non sia stato sottoscritto un nuovo ed unico contratto integrativo di Gruppo per tutte le società del comparto assicurativo, al fine di non lasciare parte del personale privo di contrattazione integrativa, sarà estesa da tale data l'applicazione a tutto il personale del comparto assicurativo del contratto integrativo Unipol dell'8 ottobre 2011.



Le Parti, entro il 15 marzo 2016, potranno concordare un breve differimento di tale data qualora la trattativa non sia stata ancora conclusa ma sia in uno stato avanzato e prossimo alla sua definizione.

Art. 12

Il presente accordo viene sottoscritto ad integrazione e completamento dell'Accordo sindacale di Fusione del 18/12/2013 in attuazione del verbale d'incontro del 20/3/2013.

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto che è stata esperita e conclusa la procedura di confronto sindacale prevista dal punto 3 lettera b) dell'allegato 10 del vigente CCNL ANIA del 17 settembre 2007 e del 7 marzo 2012, dal comma II lettera b) dell'art. 10 dell'Accordo Sindacale Nazionale del 20 maggio 2013 e dal comma II lettera b) dell'art. 9 del Decreto del Ministero del Lavoro del 17 gennaio 2014.

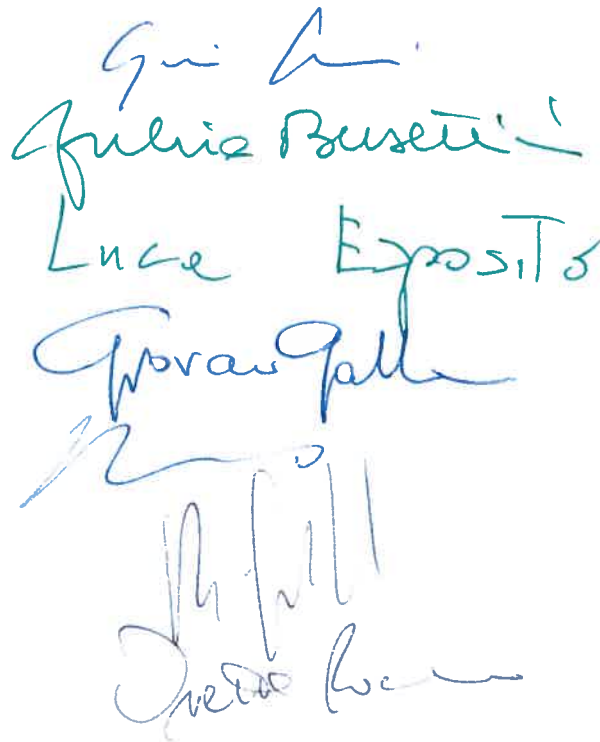
Durante la trattativa le parti firmatarie del presente accordo hanno altresì convenuto quanto contenuto nel verbale di riunione riportato in allegato.

Art. 13

L'efficacia del presente accordo è subordinata per la parte aziendale all'approvazione dei competenti organi deliberanti e per la parte sindacale all'approvazione dei lavoratori.

Letto, confermato e sottoscritto

UnipolSai Assicurazioni S.p.A.



Qui
Giulio Busetto
Luca Esposito
Giovanni
M. P.
Dario