

ACCORDO SINDACALE

per la definizione della procedura di cui agli artt. 4 e 24 della Legge n. 223 del 1991

In data odierna, 16 aprile 2015, presso la sede di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. in Bologna,

tra

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

e

le delegazioni sindacali Fisac-CGIL, Fiba-CISL e Uilca-UIL

PREMESSO CHE

- a) UnipolSai Assicurazioni S.p.A. deriva dalla fusione per incorporazione di Unipol Assicurazioni S.p.A., Premafin S.p.A. e Milano Assicurazioni S.p.A. in Fondiaria - Sai S.p.A., che ha avuto effetto in data 6 gennaio 2014, nell'ambito della più ampia operazione di acquisizione e salvataggio dell'ex Gruppo Fondiaria-Sai da parte del Gruppo Unipol;
- b) il Piano Industriale 2013-2015 di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. - presentato in data 22 gennaio 2013 alle Organizzazioni Sindacali, in concomitanza con l'avvio del progetto di integrazione societaria che si è poi completato in data 6 gennaio 2014 - 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;
- c) più specificamente il Piano aveva inizialmente previsto un'eccedenza di personale e la conseguente riduzione degli organici per un totale complessivo di 2.240 posizioni, che derivava per 1.150 posizioni dalle attività di riorganizzazione e ristrutturazione, finalizzate al superamento delle oggettive duplicazioni presenti nelle strutture societarie da integrare, e per 1.090 posizioni dall'operazione di dismissione di portafoglio premi, delle correlate strutture organizzative e del personale addetto prescritti dall'Autorità Garante per la Concorrenza e per il Mercato (cosiddetta "Antitrust");
- d) in particolare, per le 1.150 posizioni eccedenti derivanti dalle attività di riorganizzazione e ristrutturazione si prevedeva - previa condivisione con le organizzazioni sindacali - il ricorso all'attivazione sia del Fondo di Solidarietà per il settore assicurativo per i lavoratori in possesso dei requisiti, sia di incentivi all'esodo per il personale in possesso dei requisiti pensionistici;

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are: a large signature that appears to be 'Sb Ch' with 'Manno' written below it; a signature that looks like 'G. G. G.'; a signature that looks like 'F. F. F.'; a signature that looks like 'S. S. S.'; and a signature that looks like 'A. A. A.' with '1' written below it. There are also some other initials and marks scattered around.

- e) a seguito della presentazione del Piano Industriale, l'Impresa aveva svolto un percorso di confronto e negoziazione con le Organizzazioni Sindacali Aziendali, assistite dalle Segreterie Nazionali firmatarie del vigente CCNL ANIA, che si era sostanziato nella sottoscrizione con tutte le Parti Sociali in data 20 marzo 2013 di un «verbale d'incontro» e in data 18 dicembre 2013 di un «Accordo di Fusione in attuazione del verbale d'incontro del 20 marzo 2013» (di seguito "Accordo di Fusione"), che si intendono qui integralmente richiamati;
- f) in data 8 ottobre 2014, in un apposito incontro con tutte le OO.SS.AA. firmatarie del predetto Accordo di Fusione l'Impresa forniva il consuntivo del numero di domande di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro presentate ai sensi dell'art. 5 (sezione Fondo di Solidarietà) e dell'art. 8 (Incentivazioni all'esodo per il personale in possesso dei requisiti pensionistici) del suddetto accordo e, pertanto, comunicava la permanenza di n. 321 esuberanti e conseguentemente che non erano stati raggiunti gli obiettivi indicati nell'Accordo di Fusione;
- g) successivamente, a seguito di un'ulteriore fase di confronto sindacale, UnipolSai Assicurazioni S.p.A. sottoscriveva in data 29 dicembre 2014 con CGIL, CISL e UIL un accordo sindacale denominato «Integrazione dell'Accordo Sindacale di Fusione del 18/12/2013 in attuazione del verbale d'incontro del 20/3/2013», in cui venivano individuati «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»;
- h) all'esito del lungo percorso di confronto e negoziazione svolto con le Organizzazioni Sindacali Aziendali con cui si è cercato progressivamente di perseguire in forma volontaria la riduzione delle posizioni in eccedenza, UnipolSai Assicurazioni S.p.A. ha dovuto constatare la permanenza di personale in esubero e pertanto, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 4 e 24 della Legge n. 223 del 1991 e successive modificazioni e integrazioni, ha avviato - con lettera del 4 marzo 2015 che deve intendersi qui integralmente richiamata - la procedura di licenziamento collettivo per riduzione degli organici del personale non dirigente per complessive n. 53 unità, che non è possibile gestire tramite risoluzioni in forma consensuale, né con altro strumento diverso dal licenziamento collettivo;
- i) su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, in data 11 marzo 2015 si è dato corso, in sede aziendale, all'esame congiunto previsto dalla sopra richiamata normativa di legge e nell'ambito della procedura, con riferimento ai criteri di scelta dei lavoratori in esubero, le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto che fossero individuati i dipendenti che siano già in possesso oppure maturino entro il 30 giugno 2015 i requisiti di legge per avere diritto al trattamento pensionistico, con esclusione delle categorie già previste negli articoli 4 e 10 dell'Accordo del 29 dicembre 2014;
- j) tenuto conto di tutto quanto sopra, le Parti si sono ulteriormente incontrate nella giornata del 23 marzo 2015, del 1° aprile 2015 e del 16 aprile 2015 e, nell'intento comune di ridurre le conseguenze sul piano sociale derivanti dall'attuazione dei menzionati processi di riorganizzazione e ristrutturazione, convengono di definire e concludere la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della Legge n. 223 del 1991 nei termini ed alle condizioni che seguono, mentre resta fermo quanto previsto all'ultimo capoverso dell'art. 10 dell'Accordo sindacale del 29 dicembre 2014 relativamente alla verifica ancora da esperire;

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Stasi', followed by a signature that looks like 'Gallo', and another signature that is partially obscured. To the right of these, there are several other signatures, including one that looks like 'Al' and another that looks like 'OK'. There are also some initials and marks scattered around, such as 'MC' in the bottom right corner.

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

Al fine di contenere l'impatto sociale della procedura di cui agli artt. 4 e 24 della Legge n. 223 del 1991 da parte dell'Impresa, le Parti concordano di identificare i lavoratori in esubero - a prescindere dalla sede di lavoro, dalla collocazione aziendale e dal profilo professionale - nel personale non dirigente di ogni ordine e grado in servizio presso UnipolSai, che - dai dati a disposizione della Società - 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, 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 giugno 2015.

ART. 3

Alla luce di quanto sopra, le Parti convengono che l'Impresa risolverà unilateralmente il rapporto di lavoro nei confronti dei lavoratori individuati ai sensi del precedente articolo 2 e che tali risoluzioni avverranno unicamente con il pagamento dell'indennità di mancato preavviso prevista dal CCNL e con l'esclusione di ogni trattamento sostitutivo / integrativo riveniente dall'accordo del 18 dicembre 2013 e convenzioni ad esso correlate e/o da qualsivoglia contratto / accordo integrativo aziendale.

Le risoluzioni dei rapporti di lavoro rimarranno ferme 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. 4

Le Parti stabiliscono che, in sede di ultima istanza ed al fine di evitare la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro secondo quanto stabilito dal precedente articolo 3, i lavoratori individuati ai sensi del precedente articolo 2 potranno manifestare la volontà di risolvere il rapporto di lavoro entro e non oltre il 23 aprile 2015 e la conseguente risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avverrà con effetto a far tempo dal 30 aprile 2015 (ultimo giorno di lavoro) ovvero 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 sette 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 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.

In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, al suddetto personale si applicheranno le convenzioni assicurative e bancarie previste per il personale in quiescenza.

ART. 5

Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti si danno reciprocamente atto di aver esperito e concluso, ad ogni effetto e per quanto riguarda i loro rapporti, la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della Legge n. 223 del 1991 nel pieno rispetto di tutte le sue previsioni, comprese quelle di cui all'art. 5 comma 1 della Legge n. 223 del 1991 riferite ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero.

In particolare le Parti, così come previsto dall'art. 4 comma 12 della Legge n. 223 del 1991 (come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92), riconoscono nei confronti di tutti i soggetti interessati la congruità, specificità ed esaustività della comunicazione del 4 marzo 2015 e relativi allegati riferiti al personale non dirigente in esubero per complessive n. 53 unità, con ciò espressamente sanando comunque qualsivoglia eventuale vizio di detta comunicazione.

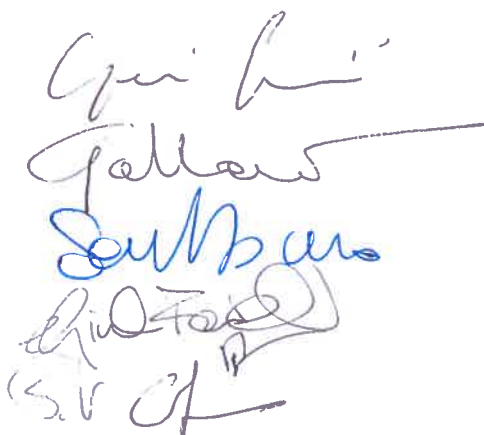
Letto, confermato, sottoscritto

UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

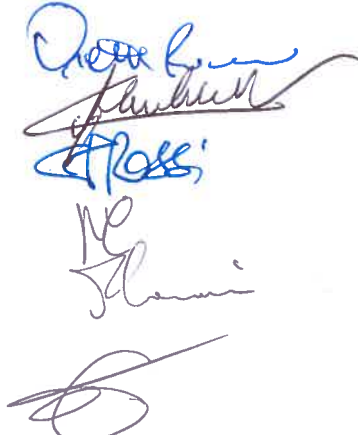


le delegazioni sindacali

Fisac-CGIL



Fiba-CISL



Uilca-UIL

