

## Verbale di accordo

Il 18 dicembre 2015 in Milano, si sono incontrate le società Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA, Helvetia Vita Spa, Ge.Si.ass. Sc a rl, Helvetia Italia Assicurazioni Spa, Nationale Suisse Spa, Nationale Suisse Vita Spa e Chiara Assicurazioni Spa (di seguito "Compagnie") e le Rsa di Fna, First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Snfia, assistite dai rappresentanti delle loro Segreterie Territoriali (di seguito "OO.SS. ").

Premesso che:

- A. a seguito del processo di integrazione conseguente all'ingresso delle Compagnie Nationale Suisse SpA e Nationale Suisse Vita SpA nel Gruppo assicurativo Helvetia in Italia avviato a seguito del Provvedimento autorizzativo Ivass del 26/2/2015, in applicazione della procedura di informazione e confronto di cui all'art. 15 del vigente Ccnl sono stati sottoscritti dalle Compagnie e dalle OO.SS. l'Accordo quadro del 24/6/2015 e i successivi Accordi del 7/9/2015 in tema di formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori, del 7/9/2015 in tema di riorganizzazione ed efficientamento della rete Sinistri sul territorio nazionale e del 3/11/2015 in tema di confluenza delle discipline contrattuali di riferimento;
- B. concluso il confronto sindacale ex art. 15 del vigente Ccnl, le Compagnie hanno formalmente aperto la procedura di cui all'art. 16 del vigente Ccnl;
- C. negli incontri tenuti in data 23/11 e in data 4 e 10/12/2015, le Compagnie hanno confermato alle OO.SS. la ormai improcrastinabile necessità di una riduzione dei complessivi costi di struttura del Gruppo Helvetia in Italia, sottolineando sia la perdurante e significativa flessione della raccolta premi tanto nei rami Danni quanto nei rami Vita sia l'aumentata incidenza dei costi amministrativi sul fatturato;
- D. le Compagnie hanno dichiarato fino ad un massimo di 60 risorse complessive a livello di Gruppo l'eccedenza di personale stimata per il biennio 2016/2017, precisando la necessità di operare tale riduzione fino ad un massimo di 40 risorse nel 2016 e fino ad un massimo di ulteriori 20 risorse nel 2017, in un'ottica di graduale efficientamento e razionalizzazione delle attività finalizzati al miglioramento dell'andamento economico complessivo del Gruppo Helvetia in Italia;
- E. le OO.SS. danno atto di aver pienamente compreso la valenza strategica per il Gruppo Helvetia in Italia insita nella riduzione del personale in organico ed in tal senso hanno convenuto sull'importanza di una gestione condivisa da graduarsi nel tempo attraverso strumenti ed azioni concrete e forme di comunicazione mirate e responsabili;
- F. in tale quadro le Parti hanno innanzitutto individuato nella sezione straordinaria del "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" (di seguito "Fondo") lo strumento per diminuire già nel primo quadrimestre del 2016 una parte significativa delle citate eccedenze;
- G. con la stessa finalità, le Parti hanno inoltre previsto un piano di incentivazioni all'esodo volontario aperto collettivamente al personale non in possesso di competenze professionali distintive rivolto prioritariamente a quello portatore di situazioni di grave disagio per documentate ragioni personali o familiari.

Tutto ciò premesso le Compagnie e le OO.SS. convengono su quanto segue.

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.
2. Il ricorso al Fondo avverrà per il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato cui si applica il vigente Ccnl per il personale dipendente non dirigente da imprese di assicurazione alle dipendenze delle citate Compagnie in possesso dei necessari requisiti e con adesione volontaria da parte dei dipendenti interessati, con le modalità e nei termini previsti dall'allegato 10 del vigente Ccnl, dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20/5/2013 (così come modificato dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20/11/2015) e dall'art. 9 del Decreto del Ministero del Lavoro n. 78459 del 17/1/2014, nonché nei termini ed alle condizioni di seguito specificati.

3. Ferme le modalità ed i termini di cui al precedente punto 2), 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 31/12/2021 e che aderiranno su base volontaria in conformità alle condizioni di cui al presente Accordo all'apposito bando che sarà pubblicato sull'Intranet aziendale dalle Compagnie e che avrà inderogabile scadenza il 29/2/2016 (andrà compilato e sottoscritto da parte del dipendente un apposito modulo di adesione a cui andrà obbligatoriamente allegato l'Estratto conto contributivo certificato rilasciato dall'Inps, c.d. Ecocert, da produrre in originale tassativamente entro e non oltre il 29/2/2016 alla Direzione Risorse Umane).
4. Clausola generale
  - 4.1. Le Parti si incontreranno entro i 10 giorni successivi alla scadenza del termine del 29/2/2016 di cui al precedente punto 3) per una valutazione congiunta degli effetti derivanti dall'applicazione del presente Accordo.
  - 4.2. In particolare le Parti convengono che, ricorrendo integralmente le condizioni ed i presupposti del presente Accordo, al momento della firma del presente Accordo si determina accoglibile in complessive 25 risorse a livello di Gruppo il numero massimo di aderenti al Fondo.
  - 4.3. Fermo restando tale limite, o se diverso quello determinato dalle Parti nell'Accordo di cui al successivo punto 4.4), anche superiore qualora le Compagnie riterranno di poter accogliere maggiori adesioni, la priorità d'accesso sarà attribuita secondo l'ordine cronologico di recapito alla Direzione Risorse Umane della richiesta di adesione (sarà data priorità a chi avrà recapitato il modulo di adesione di cui al precedente punto 3) prima degli altri).
  - 4.4. A tal proposito le Parti si impegnano a stipulare uno specifico Accordo definitivo contenente tutte le previsioni sul Fondo contenute nel presente Accordo, nonché la puntuale individuazione del numero esatto dei dipendenti che avranno accesso al Fondo ripartito per Compagnia.
5. La cessazione dei rapporti di lavoro - ed il conseguente accesso al Fondo, sussistendone le necessarie condizioni - a scelta del dipendente avrà inderogabilmente effetto a decorrere dal:
  - 5.1. data di cessazione 30/4/2016 e accesso al Fondo dal 1/5/2016;
  - 5.2. data di cessazione 31/7/2016 e accesso al Fondo dal 1/8/2016;
  - 5.3. data di cessazione 31/12/2016 e accesso al Fondo dal 1/1/2017.
6. A favore di coloro che avranno validamente formulato la richiesta di adesione sarà riconosciuto l'incentivo all'esodo di cui al successivo punto 7) e le agevolazioni di cui al successivo punto 8), laddove sussistano cumulativamente tutte le tassative condizioni che seguono:
  - 6.1. preventiva stipulazione tra le Parti dello specifico Accordo definitivo di cui al precedente punto 4.4) e subordinatamente ai termini, alle condizioni e ai limiti numerici indicati nello stesso;
  - 6.2. preventiva sottoscrizione - in sede di conciliazione sindacale Ania o presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente o presso le Commissioni di certificazione istituite presso le Università registrate nell'apposito albo istituito presso il Ministero del Lavoro - di un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nonché una transazione generale e novativa ex artt. 1975 e 1976 Cod. Civ., con rinuncia da parte del singolo dipendente ad ogni diritto, pretesa o azione 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 (ad esempio, aspettativa).  
Quale corrispettivo della transazione generale e novativa sarà corrisposta al dipendente - in aggiunta all'incentivo all'esodo di cui al successivo punto 7) e al corrispettivo della contribuzione a carico azienda al Fondo Pensione di cui al successivo punto 8.21) - una somma lorda di E. 500,00=;
  - 6.3. preventiva comunicazione da parte delle Pubbliche Autorità interessate del positivo esito delle procedure amministrative valutative ed autorizzatorie, anche da parte dell'Inps, eventualmente previste per legge e/o per contratto.
7. Incentivo all'esodo

- 7.1. Ai dipendenti che aderiranno al bando di cui al precedente punto 3) entro il 31/1/2016, scegliendo come data di cessazione il 30/4/2016 e accesso al Fondo dal 1/5/2016 (di cui al precedente punto 5.1), sarà riconosciuta una somma lorda pari al 6% della Ral (riferita al mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro), con un minimo di E. 3.000 lordi, ogni sei mesi e/o proporzionale frazione di semestre di effettiva permanenza nel Fondo. 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.  
Il c.d. Ecocert - qualora non fosse ancora nella disponibilità del dipendente al momento della presentazione del modulo di adesione di cui al precedente punto 3) - dovrà essere presentato non appena disponibile e comunque entro il termine tassativo del 29/2/2016.  
[A titolo esemplificativo, ad un dipendente con una Ral di E. 50.000 ed una permanenza nel Fondo dal 1/5/2016 al 31/12/2019 (44 mesi, pari a 7 semestri e 2 mesi) sarà corrisposta una somma lorda di E. 22.000 (Ral E. 50.000 per 6% per 7 più Ral 50.000 per 6% diviso 6 per 2).]
- 7.2. Ai dipendenti che aderiranno al bando di cui al precedente punto 3) scegliendo come data di cessazione il 31/7/2016 e accesso al Fondo dal 1/8/2016 (di cui al precedente punto 5.2) e a quelli che, scegliendo come data di cessazione il 30/4/2016 e accesso al Fondo dal 1/5/2016 (di cui al precedente punto 5.1), aderiscano però dopo il 31/1/2016, sarà riconosciuta una somma lorda pari al 3% della Ral (riferita al mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro), con un minimo di E. 1.500 lordi, ogni sei mesi e/o proporzionale frazione di semestre di effettiva permanenza nel Fondo. 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.  
Il c.d. Ecocert - qualora non fosse ancora nella disponibilità del dipendente al momento della presentazione del modulo di adesione di cui al precedente punto 3) - dovrà essere presentato non appena disponibile e comunque entro il termine tassativo del 29/2/2016.  
[A titolo esemplificativo, ad un dipendente con una Ral di E. 50.000 ed una permanenza nel Fondo dal 1/8/2016 al 31/3/2020 (44 mesi, pari a 7 semestri e 2 mesi) sarà corrisposta una somma lorda di E. 11.000 (Ral E. 50.000 per 3% per 7 più Ral 50.000 per 3% diviso 6 per 2).]
- 7.3. Ai dipendenti che aderiranno al bando di cui al precedente punto 3) scegliendo come data di cessazione il 31/12/2016 e accesso al Fondo dal 1/1/2017 (di cui al precedente punto 5.3), sarà riconosciuta una somma lorda pari al 1% della Ral (riferita al mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro), con un minimo di E. 500 lordi, ogni sei mesi e/o proporzionale frazione di semestre di effettiva permanenza nel Fondo. 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.  
Il c.d. Ecocert - qualora non fosse ancora nella disponibilità del dipendente al momento della presentazione del modulo di adesione di cui al precedente punto 3) - dovrà essere presentato non appena disponibile e comunque entro il termine tassativo del 29/2/2016.  
[A titolo esemplificativo, ad un dipendente con una Ral di E. 50.000 ed una permanenza nel Fondo dal 1/1/2017 al 31/8/2020 (44 mesi, pari a 7 semestri e 2 mesi) sarà corrisposta una somma lorda di E. 3.666,67 (Ral E. 50.000 per 1% per 7 più Ral 50.000 per 1% diviso 6 per 2).]
- 7.4. Condizioni particolari per le adesioni al bando di cui ai punti 7.1), 7.2) e 7.3)
- 7.4.1. A coloro che, completato il periodo di permanenza nel Fondo, matureranno la pensione anticipata con un'età inferiore a 62 anni e che non rientrano nell'ambito dell'applicazione della clausola di salvaguardia prevista sino al 31/12/2017 dall'art. 6, comma 2-quater del D.L. 29/12/2011 n. 216, convertito nella L. 24/2/2012 n. 14 (così come integrato dall'art. 4 bis della L. 30/10/2013 n. 125 di conversione del D.L. 31/8/2013 n. 101), all'incentivo di cui ai precedenti punti 7.1), 7.2) o 7.3) si aggiunge una ulteriore somma omnicomprensiva lorda per l'intero periodo di permanenza nel Fondo pari al 5% della Ral (riferita al mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro) per ogni punto percentuale e/o proporzionale frazione di punto di penalizzazione, sino ad un massimo pari al 15% della Ral. 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.

[A titolo esemplificativo, ad un dipendente con una Ral di E. 50.000 che maturerà la pensione anticipata con una penalizzazione del 2,75% sarà corrisposto il 13,75% della Ral pari a una somma lorda di E. 6.875 (Ral E. 50.000 per 5% per 2,75).]

7.4.2. A coloro che, completato il periodo di permanenza nel Fondo, matureranno la pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contribuzione, all'incentivo di cui ai precedenti punti 7.1), 7.2) o 7.3) si aggiunge una ulteriore somma omnicomprensiva lorda per l'intero periodo di permanenza nel Fondo pari al 5% della Ral (riferita al mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro) per ogni anno e/o proporzionale frazione di anno mancante al raggiungimento dei 35 anni di contribuzione e comunque che possono essere maturati sino al compimento del 70° anno di età, sino ad un massimo pari al 15% della Ral. 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.

[A titolo esemplificativo, ad un dipendente con una Ral di E. 50.000 che maturerà la pensione di vecchiaia a 66 anni con 2 anni e 9 mesi mancanti al raggiungimento dei 35 anni di contribuzione sarà corrisposto il 13,75% della Ral pari a una somma lorda di E. 6.875 (Ral E. 50.000 per 5% per 2 più Ral 50.000 per 5% diviso 12 per 9).]

7.5. Le Compagnie si riservano di consentire o meno l'accesso al Fondo a quei dipendenti che, avendo aderito al bando di cui al precedente punto 3), avessero però già maturato o maturino entro il 30/6/2017 i requisiti per il trattamento pensionistico a carico dell'Ago, una volta ricevuto dall'interessato il c.d. Ecocert.

Le Parti si incontreranno per trovare una soluzione che incentivi l'esodo delle persone escluse dal Fondo che tengano conto della data di maturazione dei requisiti pensionistici. Tale soluzione sarà inclusa nell'Accordo definitivo di cui al precedente punto 4.4). A questi dipendenti non sarà applicabile il piano di cui al successivo punto 14).

7.6. Per Ral (Retribuzione annua lorda) si intende la somma delle competenze annue lorde fisse, con esclusione quindi di ogni altro emolumento a carattere non continuativo ovvero non ricorrente, quali a titolo esemplificativo una tantum, bonus e/o incentivazioni legate al raggiungimento di obiettivi e/o risultati, compensi per lavoro straordinario, ecc.

## 8. Agevolazioni.

### 8.1. Assistenza sanitaria

Per tutto il periodo di effettiva permanenza nel Fondo saranno applicate le coperture assicurative di assistenza sanitaria stabilite dal Cia e per i Funzionari dal Ccnl, in vigore al momento della cessazione del rapporto di lavoro (ai Funzionari che vi avessero già aderito sarà mantenuta la specifica polizza sanitaria integrativa, alle condizioni di tariffa, garanzia e durata in vigore). Le vigenti previsioni in tema di ultrattività si attiveranno nel momento dell'uscita dal Fondo e al conseguente accesso al trattamento pensionistico a carico dell'Ago.

### 8.2. Trattamento previdenziale

#### 8.2.1. Previdenza complementare

Sarà riconosciuto il corrispettivo della contribuzione a carico azienda al Fondo Pensione, nella misura vigente il mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro e calcolato convenzionalmente per tutto il periodo di permanenza effettiva nel Fondo. 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.

[A mero titolo esemplificativo, ad un dipendente con una base di calcolo per il Fondo Pensione - cioè l'importo annuo previsto per la classe di anzianità della tabella stipendiale del livello di appartenenza nonché per i Funzionari l'indennità di carica - di E. 35.000 lordi annui ed una permanenza nel Fondo dal 1/5/2016 al 31/12/2019 (44 mesi) sarà corrisposta una somma lorda di E. 7.058,33 (E. 35.000 per 5,5% diviso 12 per 44).]

#### 8.2.2. Polizza temporanea caso morte

Agli iscritti al Fondo Pensione aziendale, sino a quando non riscattino integralmente la propria posizione, per tutto il periodo di effettiva permanenza nel Fondo sarà applicata la copertura assicurativa Vita per il caso morte prevista dal Cia in vigore al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

### 8.3. Polizze personali

Per tutto il periodo di effettiva permanenza nel Fondo saranno applicati gli sconti d'uso riservati ai dipendenti in servizio sulle polizze individuali contratte ad uso personale.

9. Per i soli dipendenti che aderiranno al bando con le modalità e i termini di cui al precedente punto 7.1) (cioè coloro che aderiranno al bando di cui al precedente punto 3) entro il 31/1/2016, scegliendo come data di cessazione il 30/4/2016 e accesso al Fondo dal 1/5/2016), la somma complessivamente corrisposta a titolo di incentivazione all'esodo e a integrazione del Tfr - determinata dalla sommatoria tra le incentivazioni di cui ai precedenti punti 7.1) e 8.2.1) nonchè l'eventuale erogazione del trattamento parziale di mancato preavviso di cui all'art. 12, comma 16 dell'Accordo Sindacale Nazionale del 20/5/2013 e all'art. 11, comma 15 del Decreto del Ministero del Lavoro n. 78459 del 17/1/2014 - non potrà essere inferiore al 60% della Ral (riferita al mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro).
10. I trattamenti di cui ai precedenti punti 7), 8) e 9) sostituiscono ogni e qualsivoglia diritto, domanda o azione, somma o credito, dovuti in virtù di qualsivoglia norma, legale o contrattuale, anche a livello collettivo, per la cessazione del rapporto di lavoro, fatta salva unicamente la liquidazione a favore del dipendente del Tfr eventualmente spettante, dei ratei di mensilità supplementari e delle ferie ed ex festività maturate e non ancora godute.
11. Ai dipendenti con competenze professionali distintive e/o in relazione al ruolo ricoperto ed alle conseguenti necessità tecnico-organizzative delle Compagnie, che avessero scelto di cessare dal rapporto di lavoro il 30/4/2016 con accesso al Fondo dal 1/5/2016 (di cui al precedente punto 5.1), Le Compagnie si riservano la discrezionalità di spostare la data di cessazione del rapporto di lavoro al 31/7/2016 con conseguente accesso al Fondo dal 1/8/2016 (di cui al precedente punto 5.2) oppure al 31/12/2016 con conseguente accesso al Fondo dal 1/1/2017 (di cui al precedente punto 5.3), ferma restando l'applicazione a favore del dipendente dell'incentivazione all'esodo che gli sarebbe spettata in base alla sua adesione secondo le previsioni di cui al precedente punto 7).
12. In conformità a quanto stabilito dalla normativa che regola il Fondo, in sede di adesione al Fondo i dipendenti interessati dovranno scegliere la modalità di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno del reddito da parte dell'Inps tra le seguenti due alternative:
  - 12.1. mensile, con il pagamento dei relativi contributi previdenziali da parte del datore di lavoro;
  - 12.2. in un'unica soluzione. In questo caso l'assegno straordinario una tantum sarà pari al 65% della somma di tutti gli assegni mensili che sarebbero spettati se l'erogazione fosse avvenuta in forma rateale, con attualizzazione al tasso ufficiale Bce di riferimento alla data di liquidazione della prestazione. La corresponsione avverrà all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, senza versamento dei contributi previdenziali da parte del datore di lavoro e senza le agevolazioni di cui al precedente punto 8).
13. Le Compagnie, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, in conformità alla vigente normativa, provvederanno, quando richiesto dal dipendente interessato, ad inserire nel testo della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui al precedente punto 6.2), l'apposita clausola che garantisca il diritto del dipendente a proseguire il versamento dei contributi sindacali a favore dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza.
14. Incentivazione all'esodo volontario di cui al punto G) delle Premesse
  - 14.1. Al fine di diminuire ulteriormente le eccedenze di personale di cui al punto D) delle Premesse, ai dipendenti - non in possesso di competenze professionali distintive e tra questi prioritariamente quelli portatori di situazioni di grave disagio per documentate ragioni personali o familiari - che aderiranno all'apposito bando aziendale che avrà inderogabile scadenza il 29/2/2016, sarà riconosciuta una incentivazione all'esodo pari a:
    - 14.1.1. 24 mensilità lorde per i dipendenti che aderiranno al bando scegliendo di cessare dal rapporto di lavoro il 31/3/2016 (21 mensilità lorde ai dipendenti che non avranno maturato almeno 25 anni di servizio effettivo nel Gruppo Helvetia in Italia il mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro);
    - 14.1.2. 18 mensilità lorde per i dipendenti che aderiranno al bando scegliendo di cessare dal rapporto di lavoro il 30/6/2016 (15 mensilità lorde ai dipendenti che non avranno maturato almeno 25 anni di servizio effettivo nel Gruppo Helvetia in Italia il mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro).

Per mensilità si intende 1/12 della Ral (riferita al mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro).

[A titolo esemplificativo, ad un dipendente con una Ral di E. 50.000, con oltre 25 anni di anzianità di servizio e che abbia scelto di cessare dal rapporto di lavoro il 31/3/2016, saranno corrisposte 24 mensilità pari ad una somma lorda di E. 100.000 (Ral E. 50.000 diviso 12 per 24).]

- 14.2. Il riconoscimento dell'incentivazione avverrà a titolo di incentivazione all'esodo e a integrazione del Tfr unitamente alle competenze di fine rapporto, subordinatamente alla preventiva sottoscrizione - in sede di conciliazione sindacale Ania o presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente o presso le Commissioni di certificazione istituite presso le Università registrate nell'apposito albo istituito presso il Ministero del Lavoro - di un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nonché una transazione generale e novativa ex artt. 1975 e 1976 Cod. Civ., con rinuncia da parte del singolo dipendente ad ogni diritto, pretesa o azione 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 (ad esempio, aspettativa).  
Quale corrispettivo della transazione generale e novativa sarà corrisposta al dipendente - in aggiunta all'incentivo all'esodo di cui al precedente punto 14.1) - una somma lorda di E. 500,00=.
- 14.3. L'incentivazione di cui al precedente punto 14.1) sostituisce ogni e qualsivoglia diritto, domanda o azione, somma o credito, dovuti in virtù di qualsivoglia norma, legale o contrattuale, anche a livello collettivo, per la cessazione del rapporto di lavoro, fatta salva unicamente la liquidazione a favore del dipendente del Tfr eventualmente spettante, dei ratei di mensilità supplementari e delle ferie ed ex festività maturate e non ancora godute.
- 14.4. Per Ral (Retribuzione annua lorda) si intende la somma delle competenze annue lorde fisse, con esclusione quindi di ogni altro emolumento a carattere non continuativo ovvero non ricorrente, quali a titolo esemplificativo una tantum, bonus e/o incentivazioni legate al raggiungimento di obiettivi e/o risultati, compensi per lavoro straordinario, ecc.
- 14.5. Le richieste di adesione a tale piano da parte dei dipendenti interessati saranno soggette ad una discrezionale valutazione delle proprie esigenze tecnico-organizzative da parte delle Compagnie, che ne daranno opportuna informazione alle OO.SS. in un apposito incontro.
15. Le Parti si impegnano al costante monitoraggio e confronto circa l'andamento complessivo delle eccedenze di cui al punto D) delle Premesse.
16. Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti si danno reciprocamente atto di avere adempiuto alle procedure contrattuali di confronto sindacale stabilite dalle vigenti normative per l'accesso al Fondo, anche con riferimento a quanto previsto e alle procedure di cui all'art. 16 del vigente Ccnl.

**Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA**  
**Helvetia Vita Spa**  
**Ge.Si.ass. Sc a rl**  
**Helvetia Italia Assicurazioni Spa**  
**Chiara Assicurazioni Spa**  
**Nationale Suisse Spa**  
**Nationale Suisse Vita Spa**

**Rsa Fna**  
**Rsa First/Cisl**  
**Rsa Snfia**  
**Rsa Fisac/Cgil**  
**Rsa Uilca**