

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25 ottobre 2017, a Roma

tra

- Assicurazioni Generali S.p.A., rappresentata dal dr. Giovanni Luca Perin, dal dr. Raffaele Mizzau, dal dr. Renato Notaristefano e dal dr. Davide Pelucchi
- Generali Italia S.p.A., rappresentata dal dr. Giovanni Luca Perin e dal dr. Davide Pelucchi
- Generali Business Solutions S.c.p.A., rappresentata dal dr. Giovanni Luca Perin, dal dr. Davide Pelucchi, dal sig. Renzo Manzin, dall'avv. Ilaria Palomba e dall'avv. Maria Cristina Muglia
- Generali Shared Services S.c.a.r.l., rappresentata dal dr. Andrea Polliot e dal dr. Davide Pelucchi

e

- i Coordinamenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali del Gruppo Generali di FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA e le Rappresentanze Sindacali Aziendali FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, FNA e SNFIA di Assicurazioni Generali S.p.A., Generali Italia S.p.A., Generali Business Solutions S.c.p.A. e Generali Shared Services S.c.a.r.l.

premessi che:

- con Verbale di Accordo del 3 novembre 2015, collegato al sistema di tutele previsto dall'Accordo complessivo del 27.6.2014 in tema di tutele occupazionali, era stato definito il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di solidarietà Ania/Aisa per un totale di 370 risorse nel perimetro definito, con impegno, al raggiungimento delle prime 100 uscite, a nuove assunzioni nella misura di 1/3 delle uscite verificatesi;
- lo svolgimento del processo è stato oggetto di incontri tra il Gruppo e le OO.SS. volti a monitorarne l'applicazione;
- nella vigenza dell'Accordo hanno risolto il rapporto di lavoro 275 risorse, con 159 nuove assunzioni, con pieno rispetto degli impegni da parte aziendale;
- il Gruppo, in relazione al complessivo quadro di Piano Industriale illustrato in varie occasioni alle OO.SS. ed al completamento degli obiettivi di cui all'Accordo precedente, intende proseguire tale approccio, sia per raggiungere gli obiettivi di efficientamento di cui all'Accordo precedente sia per creare le condizioni di inserimento di nuove professionalità essenziali per lo sviluppo, con la stipulazione di un nuovo accordo per le società in perimetro;

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

1. le premesse costituiscono parte integrante del presente Verbale di Accordo;
2. il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà ANIA /AISA (di seguito il "Fondo") avverrà - per i dipendenti amministrativi e (ove operante) per il personale addetto al Call Center delle Società interessate dagli obiettivi di cui in premessa ovvero Assicurazioni Generali, Generali Italia, Generali Business Solutions, Generali Shared Services, in possesso dei necessari requisiti - con adesione volontaria del personale interessato, con le modalità e nei termini previsti dall'Allegato n. 10 del richiamato CCNL,

dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20.5.2013 e dall'art. 9, comma 1 del Decreto Ministeriale del 17.1.2014, nonché nei termini ed alle condizioni di seguito indicati;

3. fermo quanto sopra richiamato, la richiesta di adesione al Fondo sarà possibile unicamente per coloro che matureranno i requisiti per il trattamento pensionistico a carico dell'AGO (anticipato o di vecchiaia) entro il 31.12.2024 e che aderiranno - tempestivamente, nonché in esatto adempimento dei termini e delle condizioni di cui al presente accordo - all'apposito bando che sarà emesso con riferimento alle Società di cui al punto 2. entro il 1.1.2018 e che avrà inderogabile e tassativa scadenza il ~~31.03.2019~~ In particolare, la richiesta di adesione dovrà essere manifestata compilando l'apposito modulo pubblicato e messo a disposizione dalle sopra menzionate Società, per il tramite di struttura aziendale che verrà indicata nel bando, da far pervenire alla suddetta struttura entro il termine essenziale del ~~31.03.2019~~ corredato obbligatoriamente dalla documentazione c.d. ECOCERT;
4. la cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti aderenti al Fondo dovrà avere effetto entro il 31.12.2019, con il conseguente accesso al Fondo, nel caso in cui sussistano i requisiti necessari, a far data dal 1° giorno del mese successivo alla data di cessazione.

Le Parti convengono che il numero massimo totale dei dipendenti che - ricorrendo tutti i presupposti e condizioni di cui al presente accordo - potranno in virtù dell'accordo stesso avere accesso al Fondo è pari a 330, restando altresì convenuto che la priorità di accesso al Fondo sarà attribuita secondo l'ordine cronologico (data e ora) di recapito, presso struttura aziendale che verrà indicata nel bando, delle richieste di adesione;

5. a favore di coloro che abbiano validamente formulato la richiesta di adesione al Fondo ai sensi del punto 3. e che accederanno alle prestazioni straordinarie in questione saranno previsti - oltre a quanto stabilito dall'Accordo Nazionale Fondo 20.5.2013 - i trattamenti indicati alle successive lettere a), b), c), d), e) e f) del presente punto 5, allorché sussistano, cumulativamente, le seguenti tassative condizioni:

- preventiva sottoscrizione di un accordo da parte del singolo dipendente aderente con la Società di appartenenza, che preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, nonché una transazione generale e novativa ex artt. 1975 e 1976 del c.c. di 500 euro lordi - con rinuncia da parte del singolo dipendente ad ogni diritto, pretesa o azione derivante e/o comunque connessa all'esecuzione del rapporto di lavoro e alla sua cessazione, nonché con reciproca rinuncia del dipendente e dell'Azienda al periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro e all'indennità sostitutiva del preavviso stesso - da formalizzare in sede di conciliazione sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente;
- preventiva comunicazione da parte delle Pubbliche Autorità interessate dell'esito positivo delle procedure amministrative valutative ed autorizzatorie, anche ad opera dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, eventualmente previste per legge e/o per contratto.

La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro (ad es. aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione tra il dipendente e la Società di appartenenza.

I trattamenti di cui al primo comma del presente punto 5. sono i seguenti:

- a) **assistenza sanitaria:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo le prestazioni della garanzia sanitaria saranno quelle previste dal Contratto Integrativo Aziendale

(applicabile al personale dipendente non dirigente delle Società di cui al punto 2.) tempo per tempo vigente, inclusa la possibilità di stipulare le polizze sanitarie ad adesione volontaria.

Al raggiungimento dei requisiti pensionistici, per il suddetto personale, saranno applicate le condizioni di ultrattività in essere relative all'assistenza sanitaria stabilita dal CIA tempo per tempo vigente;

b) previdenza integrativa: versamento a carico Azienda del contributo a Fondo Pensione a cui il dipendente aderisce, calcolato sulla base dell'ultima retribuzione, nella misura vigente alla data di cessazione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà - che l'Azienda avrebbe versato nel caso in cui il rapporto di lavoro fosse proseguito. Il versamento proseguirà quindi, nella misura sopra indicata, per il numero di mesi di effettiva permanenza nel Fondo, salvo richiesta da parte del dipendente di riscatto anticipato; in tale ipotesi il contributo complessivo (sempre calcolato come sopra) verrà versato a Fondo Pensione al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre sarà ammessa anche la contribuzione a carico Lavoratore, nelle misure e modalità previste per il personale in servizio (CIA art. 7 punto 1.b), con facoltà di rinuncia in qualsiasi momento, con decorrenza dal mese successivo la richiesta;

c) sconti sulle polizze - convenzioni bancarie - copertura vita caso morte e garanzia infortuni: per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo:

- mantenimento delle medesime agevolazioni previste dall'art. 8 del citato CIA (con le modifiche al medesimo apportate in sede di stesura del relativo Testo Unico, in tema di Prodotti Vita - Polizze RC Auto/Auto Rischi Diversi - Polizze Rami Danni), esclusa la possibilità di pagamenti rateali;
- diritto alle medesime convenzioni bancarie garantite per il personale in servizio;
- mantenimento della Garanzia Vita prevista all'Allegato 1, punto A) del citato CIA;
- mantenimento del diritto alle coperture Infortuni, come previste all'Allegato 3 del citato CIA;
- mantenimento della polizza RCT famiglia ex CIA 21.12.2001;

Al raggiungimento dei requisiti pensionistici, per il suddetto personale saranno applicate le condizioni previste per il personale in quiescenza.

Relativamente a mutui e prestiti in corso alla data di cessazione, resteranno ferme le rateazioni in atto;

d) incentivo (c.d. "premio di tempestività"): per coloro che aderiranno al Fondo entro i termini di cui alla allegata tabella 1, verrà riconosciuto un ulteriore importo lordo, determinato in base alle mensilità indicate nella medesima tabella 1, (mensilità = 1/12 della Retribuzione Annuale Lorda del dipendente, determinata al mese di cessazione del rapporto di lavoro), che verrà corrisposto a titolo di incentivazione all'esodo, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Detto importo verrà ridotto in relazione alla data di adesione al Fondo e alla data di cessazione del rapporto di lavoro, secondo le misure di cui alla tabella 1.

L'incentivo, nella misura fissa di 5 mensilità, sarà corrisposto anche ai dipendenti che abbiano già maturato i requisiti pensionistici (anticipato o di vecchiaia) al 31.03.2018 e che cessino a tale data. Detto incentivo spetterà anche a coloro che matureranno i requisiti entro il 31.12.2018 e che concordino, entro il 28.02.2018, la loro uscita alla data di maturazione;

e) incentivo all'esodo: è previsto a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro, di importo lordo pari - per ogni mese

di permanenza al Fondo di Solidarietà - all'1,2% della Retribuzione Annuale Lorda riferita al mese di cessazione del rapporto di lavoro.

Si precisa che l'importo complessivo dell'incentivo all'esodo - determinato dalla sommatoria fra premio di tempestività di cui al punto d), incentivo di cui al punto e) - non potrà essere inferiore a 9 mensilità;

f) Condizioni particolari

1. (ex 2) per coloro che, completato il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, matureranno la pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contributi, agli importi dei punti d) e e) si aggiunge un importo onnicomprensivo lordo per l'intero periodo, da erogarsi in unica soluzione sempre a titolo di trattamento aggiuntivo-integrazione TFR pari al 5% della Retribuzione Annuale Lorda, riferita al mese di cessazione del rapporto di lavoro, per ogni anno e/o frazione proporzionale di anno mancante al raggiungimento della soglia dei 35 anni di contribuzione e comunque non superiore alla anzianità maturabile al raggiungimento della età massima per la pensione di vecchiaia.

2. (ex 3) per coloro che, completato il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, matureranno la pensione di vecchiaia o anticipata con il regime misto (Legge "Dini"), la percentuale di cui al punto e) sarà elevata al 1,3%; qualora l'assegno determinato dall'INPS sia inferiore al 70% rispetto alla Retribuzione Annuale Lorda, riferita al mese di cessazione del rapporto di lavoro, l'incentivo di cui al punto 5. e) spetterà nella misura dell'1,6%;

3. per il personale diversamente abile che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 80 comma 3 della L. n. 388/2000 (casi di invalidità per i quali è riconosciuto per ogni anno di servizio, il beneficio della maggiorazione di 2 mesi di contribuzione figurativa, fino a un massimo di 5 anni di contribuzione) in considerazione del fatto che tale anzianità figurativa non è valida ai fini della determinazione dell'importo dell'assegno pensionistico - verrà riconosciuto a titolo di incentivo, in aggiunta al TFR, un importo onnicomprensivo nella misura del 2% della Retribuzione Annuale Lorda del dipendente, riferita al mese di cessazione del rapporto di lavoro, per ogni mese di anzianità contributiva in meno rispetto a 40 anni, determinata al momento di spettanza del trattamento pensionistico.

Inoltre, l'incentivo di cui al punto 5. e) spetterà nella misura dell'1,7%.

Si conferma quanto previsto dall'art. 6, comma 2 dell'Accordo Nazionale ANIA/AISA sopra citato.

I trattamenti di cui alle lettere a), b), c), d), e) e f) del presente punto 5. sostituiscono ogni e qualsivoglia diritto, domanda o azione, somma o credito dovuti - in virtù di qualsivoglia norma, sia legale che contrattuale, anche collettiva - per la cessazione del rapporto di lavoro, salva unicamente la liquidazione a favore del dipendente del T.F.R. e dei ratei delle mensilità supplementari, delle ferie e dei permessi maturati, ma non goduti.

Nota a verbale: in conformità alle normative che regolano il Fondo, in sede di adesione i dipendenti interessati potranno optare per l'erogazione in soluzione unica di cui all'art. 6, comma 3 del sopra citato Accordo Nazionale;

6. nel darsi atto della necessità di raccolta della documentazione previdenziale, viene stabilito quanto segue:

tutti i dipendenti delle Aziende cui si applica il presente Accordo nati fino al 31.12.1964 - allo

scopo di favorire l'individuazione del bacino degli aventi i requisiti per il possibile accesso al Fondo - dovranno, fatta esclusione per coloro che abbiano già provveduto in tal senso, fornire entro e non oltre il 30.9.2018 - o, se precedente, entro la data di firma dell'accordo di uscita - la propria posizione previdenziale documentata mediante la produzione del proprio Estratto conto certificativo, c.d. "ECOCERT".

In caso di impossibilità di ottenere l'ECOCERT i dipendenti devono inviare l'estratto conto "ordinario", fatto salvo l'impegno ad inviare l'ECOCERT appena disponibile, completate le necessarie procedure INPS, comunque entro la data di cessazione.

I dipendenti che abbiano già inviato (o che invieranno) il modello Ecocert ma che successivamente abbiano richiesto ed ottenuto modifiche e/o integrazioni alla propria posizione, devono fornire tempestivamente un modello aggiornato.

Le modalità di richiesta all'INPS e i termini di invio dell'ECOCERT saranno oggetto di specifica informazione da parte di HR Operations e Administration.

Si conferma che, in linea con quanto effettuato per il precedente Accordo, ciascun dipendente riceverà tempestivamente ogni informazione utile per una conoscenza di dettaglio del quadro normativo/regolamentare e degli adempimenti connessi all'attuazione dell'Accordo Fondo, nonché una simulazione, provvisoria ed a titolo indicativo, degli importi erogabili a titolo di incentivo;

7. ciascuna Azienda interessata, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, in conformità delle normative vigenti, provvederà, quando richiesto dal dipendente interessato, a inserire nel modulo di richiesta di adesione al Fondo di cui al punto 3. e nel testo relativo alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui al precedente punto 5., l'apposita clausola che garantisca il diritto a proseguire il versamento dei contributi sindacali a favore dell'organizzazione sindacale di appartenenza;
8. le Parti concordano che – una volta raggiunto l'obiettivo di 100 uscite per effetto dell'applicazione dell'Accordo Fondo – verranno effettuate assunzioni nella misura di 1/3 rispetto al numero di uscite totali realizzate;
9. le Parti si impegnano a monitorare in continuità, ed in coerenza con lo stile di relazioni sindacali in atto, l'andamento complessivo dell'accordo con cadenza quadrimestrale; in ogni caso si incontreranno entro il mese di dicembre 2018 per una verifica complessiva in ordine all'attuazione del presente accordo e a quanto previsto dalla normativa vigente;
10. le Parti con la sottoscrizione del presente Accordo si danno reciprocamente atto di avere adempiuto alle procedure contrattuali di confronto sindacale stabilite dalle vigenti normative per l'accesso al Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA/AISA.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

TABELLA PREMIO DI TEMPESTIVITA' 1

requisiti e condizioni			ammontare del premio:		
data di maturazione dei requisiti per la pensione	firma entro il	cessazione entro il	mensilità	mensilità per ogni mese o frazione per ritardo della firma	mensilità per ogni mese o frazione per ritardo della cessazione
-entro il 31.12.2021	28.02.2018	31.03.2018	5	-2	-2
-entro il 30.06.2022	31.03.2018	31.05.2018	5	-1	-1
-entro il 31.12.2022	31.05.2018	31.07.2018	5	-1	-1
-entro il 30.06.2023	31.07.2018	30.11.2018	5	-1	-1
-entro il 31.12.2023	31.10.2018	31.03.2019	5	-1	-1
-entro il 30.06.2024	31.12.2018	31.07.2019	5	-1	-1
-entro il 31.12.2024	31.03.2019	31.12.2019	5	-1	non ammesso

Assicurazioni Generali S.p.A. *[Signature]*
 Generali Italia S.p.A. *[Signature]*
 Generali Business Solutions S.c.p.A. *[Signature]*
 Generali Shared Services S.c.a.r.l. *[Signature]*

I Coordinamenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali
 del Gruppo Generali di
 FIRST/CISL *[Signature]*
 FISAC/CGIL *[Signature]*
 UILCA *[Signature]*
 FNA *[Signature]*
 SNFIA *[Signature]*

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali di
 Assicurazioni Generali S.p.A. *[Signature]*
 Generali Italia S.p.A. *[Signature]*
 Generali Business Solutions S.c.p.A. *[Signature]*
 Generali Shared Services S.c.a.r.l. *[Signature]*