

VERBALE DI ACCORDO


In data 12 aprile 2018, in Milano, via Fra Riccardo Pampuri n.13, presso gli Uffici di Eurovita S.p.A. si sono incontrate Eurovita S.p.A. (di seguito anche la Compagnia) rappresentata dall'Amministratore Delegato dott. Erik Stattin,


con

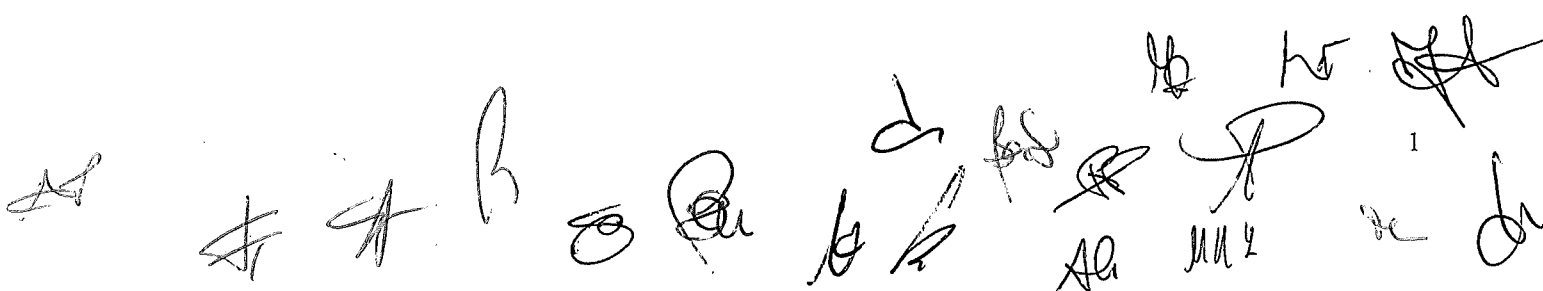
- FIRST- CISL, rappresentata da Marco Loreti
- RSA FIRST-CISL, rappresentata da Sandro Bultrini, Alessandro Caravello
- FISAC - CGIL, rappresentata da Cristina Bellucci, Marco Diana
- RSA FISAC - CGIL, rappresentata da Simona Borelli, Carla Spandonaro
- FNA, rappresentata da Angelo Ferraro, Angelo Pontoglio
- RSA FNA rappresentata da Antonello De Santis, Debora Marcaccini, Roberto Todde
- SNFIA, rappresentata da Emilio Intonazzo
- RSA SNFIA, rappresentata da Pierluigi Amici, Amedeo Dolcini, Wilma Maj
- UILCA-UIL, rappresentata da Nunzio Rimaudo
- RSA UILCA-UIL, rappresentata da Pierpaolo Ravera, Francesca Sbriglione

Premesso che:

- in data 5 marzo 2018 la Compagnia avviava la procedura prevista dall'art.15 del vigente CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese di assicurazione in relazione alla decisione di accentramento delle attività aziendali presso la sede di Milano con la conseguente chiusura della sede secondaria di Roma e del trasferimento del personale ivi operante (con la sola esclusione delle risorse delle strutture commerciali operanti sul territorio);
- il personale interessato da tale provvedimento - considerate le risoluzioni di rapporto di lavoro nel frattempo intervenute, i dipendenti con contratto a tempo determinato in scadenza prima del prossimo mese di settembre ed i 5 dipendenti che operano sul territorio - è pari a 72 unità;







- nel corso di un incontro preliminare all'avvio della procedura ex art. 15 CCNL, tenutosi il 5 marzo 2018, la Compagnia consegnava documentazione descrittiva del Piano di Trasformazione Organizzativa che prevede di concentrare tutte le attività sulla sede di Milano, il contesto, le ragioni e gli obiettivi della decisione aziendale;
- nella stessa data le parti concordavano di avviare il confronto previsto da detta procedura individuando il 15 marzo quale data per il primo incontro;
- detto confronto si è svolto negli incontri successivamente effettuati il 15 marzo, il 28 marzo, il 5 aprile, l'11 aprile ed il 12 aprile 2018.
- nel corso degli incontri le parti hanno proceduto ad approfondire le ricadute di tale decisione sul personale attualmente impiegato sulla sede di Roma onde verificare tutte le possibili soluzioni in grado di assecondare al meglio le scelte dei dipendenti; infatti pur a fronte della possibilità di proseguire il rapporto di lavoro in piena continuità e con le stesse prerogative professionali all'interno della Compagnia, il fattore logistico costituito dalla distanza tra le sedi comporta per il personale (e i relativi nuclei) importanti cambiamenti di carattere sociale e familiare;
- anche per tale motivo le OO.SS., pur considerando le garanzie stabilite dalle norme collettive nazionali, hanno richiesto alla Compagnia la disponibilità di valutare misure di sostegno aggiuntive per il personale destinato a trasferirsi, nonché la possibilità di un'opzione di incentivazione economica all'esodo per il personale che, a causa delle sopra richiamate problematiche di ordine sociale o familiare, non ritenga possibile accettare il trasferimento di sede.

Fermo restando quanto premesso, che costituisce parte integrante del presente accordo, le parti convengono quanto segue.

1. Chiusura della Sede di Roma e trasferimento del personale

Entro e non oltre il 1° ottobre 2018, fatto salvo quanto di seguito convenuto, il personale ad oggi operante presso la sede di Roma ed ancora in servizio sarà trasferito presso la sede di Milano in via Fra Riccardo Pampuri, 13. Tale trasferimento non riguarderà il personale commerciale che opera sul territorio (complessivamente n. 5 risorse), che continuerà a svolgere la propria attività con le modalità già in essere.

2. Misure di sostegno al trasferimento

Allo scopo di facilitare il processo di inserimento delle risorse che si trasferiranno effettivamente presso la sede di Milano entro e non oltre il 1° ottobre 2018, le parti definiscono in via esclusiva il seguente trattamento costituito da una serie di misure di sostegno – appresso indicate - a cui il personale interessato potrà effettivamente accedere all'esito di accordo sul cambiamento di sede da formalizzare in una transazione in sede protetta da esperirsi entro e non oltre il 30 giugno 2018.

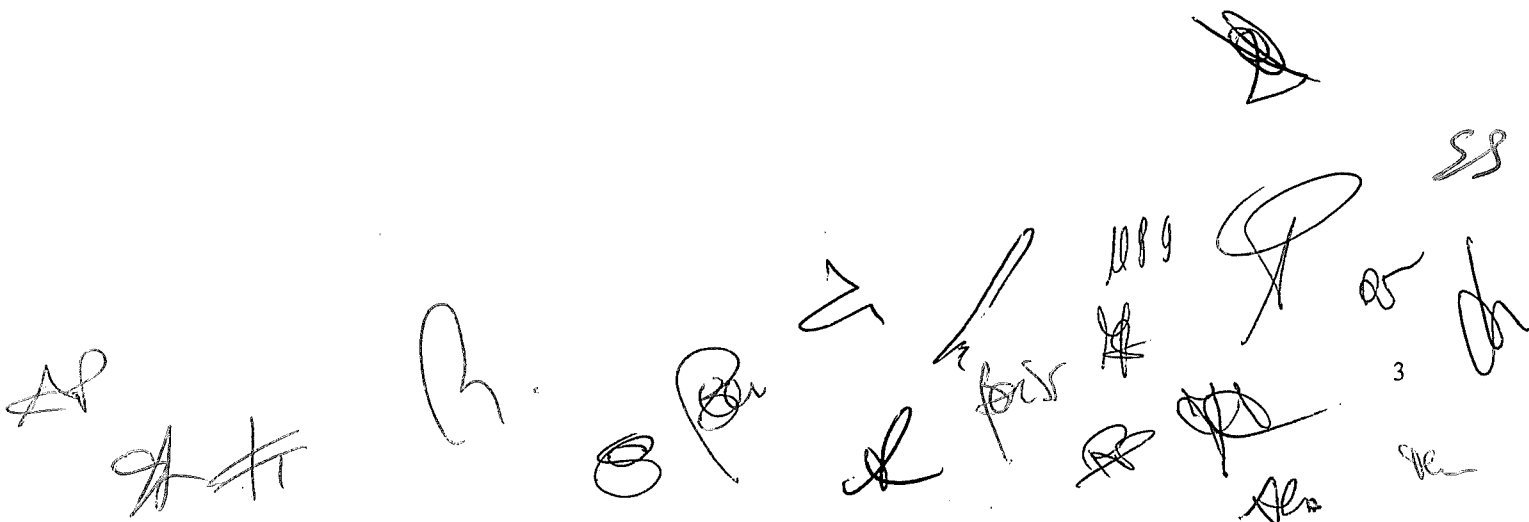
Detta transazione avrà per oggetto esclusivamente l'accettazione del trasferimento e delle misure di sostegno collegate e stabilite nel presente accordo in quanto migliorative di quanto previsto dal CCNL. In caso di nuove eventuali variazioni dell'assetto territoriale delle sedi aziendali non sarà in alcun modo preclusa ai lavoratori la possibilità di essere trasferiti.

Le parti convengono che l'accesso a tali misure verrà in ogni caso garantito qualora, in caso di effettiva presa di servizio a Milano entro e non oltre il 1° ottobre 2018, la Compagnia non procedesse alla convocazione per la sottoscrizione della transazione in sede protetta entro il 30 giugno 2018.

Vengono confermati i trattamenti previsti dall'art. 65 del vigente CCNL per quanto riguarda il personale non funzionario, con esclusione dei punti c) e d) per i quali valgono i trattamenti di miglior favore previsti dai punti che seguono; vengono confermati i trattamenti previsti dall'art. 135 del vigente CCNL per quanto riguarda il personale funzionario, con esclusione dei punti c) e d) per i quali valgono i trattamenti di miglior favore previsti dai punti che seguono;

- i. Contributo per le spese di alloggio per un valore fino a € 700,00 euro mensili per i primi dodici mesi di trasferimento su Milano (ottobre 2018 – settembre 2019). L'importo effettivo di tale contributo mensile sarà pari al valore del canone di locazione fino ad un massimo di 700,00 euro e sarà corrisposto con il cedolino del mese successivo a quello a cui si riferisce il canone, incrementato del 33%. La concessione di tale contributo è inderogabilmente subordinata alla presentazione di un contratto di locazione di immobile ad uso abitativo o documentazione equivalente, nel Comune di Milano o limitrofo a nome del dipendente o del familiare convivente, corredato delle regolari ricevute di pagamento per il periodo di 12 mesi.
- ii. In alternativa al contributo del punto che precede, il dipendente potrà beneficiare in caso di acquisto di un immobile (destinazione prima abitazione) con le medesime caratteristiche e presentando copia del compromesso di acquisto da effettuarsi entro il corrente anno, di un contributo a fondo perduto pari a € 11.000 lordi; il dipendente dovrà successivamente presentare copia del contratto di acquisto entro 120 gg, in mancanza del quale la Compagnia recupererà la somma concessa in quattro rate mensili direttamente dalla busta paga.
- iii. Abbonamento Mezzi pubblici. Ai dipendenti trasferiti, per i primi 12 mesi di trasferimento su Milano (ottobre 2018 – settembre 2019) l'Azienda rimborserà l'abbonamento annuale sulle Linee di trasporto urbano di Milano, dietro presentazione di regolare ricevuta di acquisto. Tale beneficio potrà essere esteso ad eventuali familiari conviventi a carico.
- iv. Contributo asilo nido/scuola infanzia/scuola primaria. Ai dipendenti che trasferiranno il nucleo familiare sarà corrisposto un contributo onnicomprensivo mensile pari a € 200,00 per l'anno scolastico 2018 -19 (10 mesi) a titolo di contributo per le spese scolastiche di ciascun figlio dietro presentazione di idonea documentazione che attesti la fruizione di servizi presso un asilo nido, scuola materna, elementare siti nel Comune di Milano o limitrofo.
- v. In alternativa al contributo del punto che precede, è prevista per i dipendenti trasferiti la concessione di n.12 biglietti ferroviari a/r sulla tratta Roma Milano in classe 2°, da utilizzarsi entro i primi sei mesi di trasferimento (ottobre 2018 – marzo 2019). L'effettivo utilizzo di tali biglietti è personale e dovrà essere coerente con il rispetto degli orari di inizio e fine servizio.

Il personale interessato ad accedere alle condizioni sopra indicate dovrà comunicare l'adesione al cambiamento di sede entro e non oltre il 16 maggio 2018 utilizzando il modulo allegato al presente accordo. In caso di mancata adesione sarà riconosciuto il trattamento previsto dalla normativa del CCNL vigente.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized or abbreviated. There are approximately 15-20 distinct marks, some appearing to be initials like 'AP', 'H', 'B', 'P', 'L', 'F', 'R', 'S', 'D', 'A', 'E', 'G', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z' and others that are more complex and illegible.

3. Incentivazione all'esodo volontario

Allo scopo di sostenere economicamente il personale che deciderà di non aderire al trasferimento, la Compagnia si rende disponibile a sottoscrivere con i dipendenti che manifestino la loro indisponibilità al trasferimento un accordo di risoluzione consensuale che prevede un'incentivazione all'esodo.

Il personale interessato potrà avanzare domanda di incentivo all'esodo attraverso la sottoscrizione e presentazione di uno specifico modulo, riportato in allegato al presente accordo, che dovrà essere presentato o inviato per posta elettronica all'Ufficio Gestione ed Amministrazione del Personale entro i termini inderogabili di seguito esposti.

Sarà riconosciuta una incentivazione all'esodo pari a 31 (trentuno) mesi di RAL per coloro che presenteranno/invieranno la domanda compiutamente e correttamente compilata di risoluzione incentivata entro le ore 23.59' del 16 maggio 2018, con evidenza di avvenuto ricevimento da parte aziendale.

Il riconoscimento degli importi che precedono avverrà, previa effettuazione delle ritenute di legge, a titolo di incentivazione all'esodo unitamente alle competenze di fine rapporto, fatto salvo un importo lordo del valore di 1.000, 00 euro che sarà imputato come corrispettivo di una transazione generale e novativa.

La data di effettiva cessazione dal rapporto di lavoro viene fissata al 30 settembre 2018.

L'effettivo accesso all'incentivazione prevista nel presente punto è subordinato alla preventiva sottoscrizione da parte del personale interessato di un verbale di conciliazione ai sensi dell'art 410 e ss c.p.c., idoneo a produrre effetti di cui all'art. 2113, comma 4, cc, che preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nonché una transazione generale e novativa ex artt. 1975 e 1976 cc, con reciproca rinuncia individuale di ogni diritto, pretesa o azione derivante e/o comunque connessa alla costituzione, all'esecuzione del rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione, ivi incluso il preavviso e la relativa indennità sostitutiva, fatte salve le competenze di fine rapporto di lavoro (TFR, ferie non godute, ratei mensilità supplementari, Pac 2017 ove non erogato, ecc.).

4. Outplacement

Il personale che aderirà all'incentivazione all'esodo di cui al precedente p.to 3 potrà ricorrere ai servizi di outplacement erogati da una primaria Società del settore tra quelle individuate dalla Compagnia ed avente sede a Roma, per un periodo non inferiore a 12 mesi. Tale opzione potrà essere esercitata dal personale all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro. Al costo di tale servizio la Compagnia concorrerà con un finanziamento fisso di 1.500,00€ per gli impiegati e di 2.000,00€ per i funzionari riservandosi una valutazione del progetto che dovrà essere quindi presentato per fruire del finanziamento suddetto.

5. Riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale

In relazione alle modalità definite dai punti precedenti, le parti si incontreranno a partire dal mese di gennaio 2019 per verificare eventuali necessità volte ad agevolare la mobilità professionale anche attraverso la definizione di adeguati programmi formativi per l'acquisizione di una diversa qualificazione professionale coerente con il mutato assetto delle professionalità presenti in azienda e della necessità di rispondere con continuità ed efficacia alle esigenze tecnico organizzative. Al riguardo, le parti potranno definire programmi di intervento formativo utilizzando le risorse disponibili previste dal Fondo di Formazione, ivi comprese quelle allo stato già stanziate, approfondendone la possibilità tecnica di adattamento alle nuove esigenze.


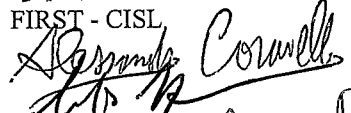
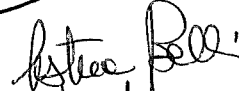
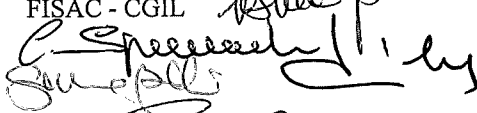

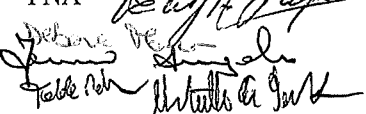
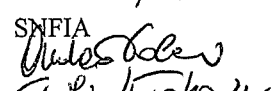
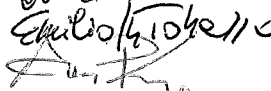
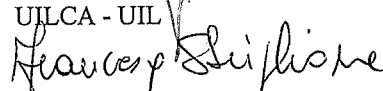
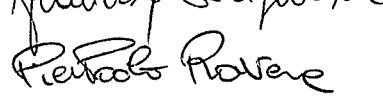
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible as names or initials, while others are more stylized or scribbled. There are approximately 15-20 distinct marks.

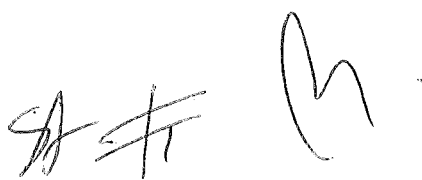
6. Disposizioni finali

Con riferimento a quanto previsto al precedente p.to 3 del presente accordo le parti specificano che la base di computo della RAL si compone di tutti le competenze lorde fisse, continuative e ricorrenti calcolate al mese di aprile 2018 (Tabellare, Premio di produzione ex art.23 vigente CIA, Assegno non assorbibile ex punto 1 dell'Accordo del 28 febbraio 2018, eventuale assegno ad personam) al netto quindi di ogni altro emolumento a carattere risarcitorio ovvero non continuativo e ricorrente, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, straordinario, UT, premi variabili, bonus/MBO, ticket, ecc...

Con la sottoscrizione della presente intesa le parti si danno reciprocamente atto di aver positivamente risolto la procedura di cui all'art.15 del vigente CCNL avviata a partire dal 15 marzo 2018.

EUROVITA S.p.A.



FIRST - CISL

FISAC - CGIL 

FNA 

SNFIA


UILCA - UIL






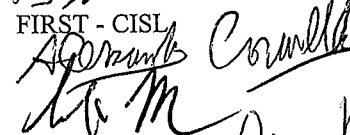
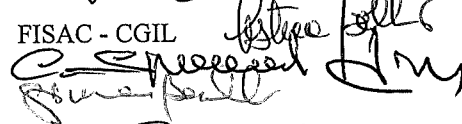
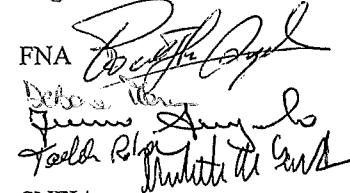
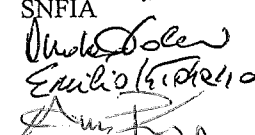
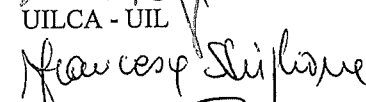

Note a Verbale dell'Accordo del 12 aprile 2018

Le parti confermano che quanto previsto al quarto capoverso del punto 2 del Verbale di Accordo del 12 aprile 2018 è un trattamento migliorativo di quello previsto dagli artt. 65 e 135 del vigente CCNL e pertanto verrà riconosciuto anche ai dipendenti che trasferiranno su Milano o Comune limitrofo soltanto il proprio domicilio.

Con riferimento al quinto capoverso del punto 3 del Verbale di Accordo del 12 aprile 2018, le parti si danno atto che l'accesso all'incentivazione all'esodo sarà comunque consentito nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga, non prima del 30 giugno, ma in via anticipata rispetto alla data del 30 settembre 2018, in caso di assunzione presso altro datore di lavoro e fermo restando il rispetto di quanto previsto in materia di preavviso dagli all'artt. 70 (lettera a), 71 secondo comma e 140 secondo comma del vigente CCNL.

In tal caso sarà richiesta inderogabilmente la presentazione di un contratto di lavoro subordinato (se a tempo determinato di una durata di almeno sei mesi) che attesti l'inizio servizio prima del 30 settembre 2018.

EUROVITA S.p.A.



FIRST - CISL

FISAC - CGIL

FNA

SNFIA

UILCA - UIL

Francesco Di Simone

Francesco Pivano



All'Ufficio Gestione ed Amministrazione del Personale
Eurovita S.p.A.

Il/la sottoscritto/a _____, visto l'Accordo, comunica con la presente la propria indisponibilità al trasferimento presso la sede di Milano (Via Fra Riccardo Pampuri, 13).

Pertanto, come previsto dal punto 3 del citato Accordo sindacale e, fermo restando quanto stabilito nelle relative note a verbale, comunica con la presente la propria volontà irrevocabile di usufruire dell'esodo agevolato con le modalità e le misure ivi previste con risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con effetto dal 30 settembre 2018.

Dichiara di essere consapevole che l'accesso all'incentivazione prevista nel presente punto è subordinato alla preventiva sottoscrizione di un verbale di conciliazione ai sensi dell'art 410 e ss c.p.c., idoneo a produrre effetti di cui all'art. 2113, comma 4, cc, che prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nonché una transazione generale e novativa ex artt. 1975 e 1976 cc, con reciproca rinuncia individuale di ogni diritto, pretesa o azione derivante e/o comunque connessa alla costituzione, esecuzione del rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione, ivi incluso il preavviso e la relativa indennità sostitutiva, fatte salve le competenze di fine rapporto di lavoro (TFR, ferie non godute, ratei mensilità supplementari, ecc..).

In fede _____

N.B. come previsto dall'Accordo del _____ potranno essere accettate esclusivamente le richieste pervenute entro le ore 23.59' del 16 maggio 2018;

All'Ufficio Gestione ed Amministrazione del Personale
Eurovita S.p.A.

Il/la sottoscritto/a _____ comunica con la presente di aderire al trasferimento della propria sede di lavoro a Milano, Via Fra Riccardo Pampuri, 13, con decorrenza 1° ottobre 2018, usufruendo delle misure di sostegno previste dal punto 2 del Verbale di Accordo sindacale del _____.

In fede _____



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials or stylized names. There are approximately 15-20 distinct marks, some of which are more legible than others.