

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 01.09.2022, in Assago, alla via del Mulino, n. 4

tra

Le società Europ Assistance Italia S.p.A. ed Europ Assistance Vai S.p.A., rappresentate da: G. Norza, C. Chiuppi

e

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle Società rappresentate da:

- FISAC CGIL: Patrizia Casa, Simona Tisi, Paolo Rossetti, Lavinia Durantini.
- FIRST CISL: Maurizio Bazzoni, Calogera Vancheri, Alessandra Mei, Claudia Cannizzo, Francesca De Santis; Simeone Felice, Mauro Falcone, Paolo Robin Rossetti.
- UILCA: Amlesù Gherezghiher, Massimo Boffini Fontana, Manuel Buzzi, Mauro Gallotta, Luca Martellosio.
- FNA: Renata La Greca, Eugenio Romano.

premesse che:

- Nell'incontro del 18.02.2022 da parte aziendale è stata espressa la necessità - in un contesto di mercato sempre più competitivo, guidato dall'accelerazione dei processi di innovazione digitale e dalla trasformazione dei modelli organizzativi per garantire la centralità del cliente, e caratterizzato da uno scenario macroeconomico pesantemente condizionato da crescenti dinamiche inflazionistiche fortemente impattanti la redditività di settore - di più incisive azioni volte al consolidamento del modello operativo per Product Lines ed al contenimento dei costi, garantendo, nel contempo, l'opportunità di attivare un'adeguata politica di ricambio generazionale, attraverso l'inserimento di nuove competenze in linea con il contesto in rapida evoluzione
- L'attivazione del Progetto di efficientamento produttivo e organizzativo, illustrato alle OO.SS. in medesima data, si inserisce nell'ambito delle iniziative di miglioramento volte ad incrementare la capacità dell'azienda di fornire servizi più efficaci a costi più contenuti e, grazie alle azioni di digitalizzazione ed efficientamento dei processi che realizzerà nel biennio 2022-2023, consentirà altresì all'Azienda di ottimizzare l'impiego del personale oggi dedicato ad attività ripetitive ed a ridotto valore aggiunto, e renderà possibile dedicare lo stesso personale, compatibilmente alle specifiche professionalità e competenze e previa adeguata formazione, ad attività maggiormente orientate al servizio a cliente ed alla gestione dei costi.
- In tale contesto, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 ed in specie 7.3 del CCNL ANIA/AISA, si sono tenuti ulteriori incontri tra le Parti nel corso dei quali si è svolto il confronto in ordine alle tematiche in argomento ed in particolare:
 - ❖ In data 16.06.2022, ai fini della tenuta complessiva dei livelli occupazionali sul territorio e, da un lato, per agevolare, con una soluzione non traumatica, la gestione del personale interessato dal progetto, e, dall'altro, per garantire l'effettiva realizzazione delle necessarie iniziative di cambio generazionale è stato proposto dall'azienda alle OO.SS. di ricorrere alle prestazioni straordinarie del "Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA/AISA";
 - ❖ In data 8.07.2022, da parte aziendale è stata pertanto proposta alle OO.SS. la sottoscrizione di un accordo sindacale per il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA/AISA, secondo un percorso che, sempre in condivisione con le OO.SS. ed in continuità con la linea generale intrapresa anche dalle

altre società assicurative del Gruppo Generali in Italia, consenta di raggiungere l'obiettivo di cui sopra;

- ❖ Da parte del Sindacato è stato affermato che il processo di riorganizzazione dovrà essere funzionale allo sviluppo dei sistemi produttivi e atto al mantenimento dei livelli occupazionali. Le OO. SS. hanno, inoltre, precisato che il percorso di accesso al fondo deve avvenire esclusivamente mediante adesione volontaria, anche con la finalità del ricambio generazionale;
- ❖ lo svolgimento del processo sarà oggetto di incontri, a cadenza annuale, tra le Società e le OO.SS. volti a monitorarne l'applicazione;
- in attuazione dell'Accordo sindacale nazionale del 20 maggio 2013 e della susseguente normativa di attuazione, viene definito il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di solidarietà ANIA/AISA per un totale massimo di 20 risorse, con impegno, al raggiungimento delle prime 12 uscite, a nuove assunzioni nella misura di 1/3 delle uscite verificatesi (esempio: se 12-4; se 16-5; se 20-6). Alla luce di quanto sopra si intende procedere con la stipulazione di un 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 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 ANIA/AISA (di seguito il "Fondo") avverrà – per tutti i dipendenti delle Società interessate dagli obiettivi di cui in premessa, ovvero Europ Assistance Italia S.p.A. ed Europ Assistance Vai S.p.A., in possesso dei necessari requisiti – con adesione volontaria del personale interessato, con le modalità e nei termini previsti dall'Allegato n. 11 del richiamato CCNL, dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20.5.2013 e dall'art. 9, comma 1 del Decreto Ministeriale del 17.1.2014 n. 78459, 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 e la decorrenza del trattamento pensionistico a carico dell'AGO (anticipato, comprensivo della relativa finestra trimestrale, o di vecchiaia) entro il 31.12.2027 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 12.09.2022 e che avrà inderogabile e tassativa scadenza il 31.12.2022. In particolare, la richiesta di adesione dovrà essere manifestata inviando un'e-mail dall'account aziendale personale alle Società, così come verrà indicato nel bando, da far pervenire alla suddetta struttura entro il termine essenziale del 05.12.2022, corredato dalla documentazione dell'estratto conto contributivo certificativo richiesto a INPS, c.d. ECOCERT aggiornato al 12.09.2022;
4. la cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti aderenti al Fondo dovrà avere effetto entro e non oltre il 31.12.2022, 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 20, 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. A parità di requisiti sarà ammesso il lavoratore con la maggiore anzianità aziendale in EURA;

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 Ispettorato Territoriale del Lavoro competente;
- esito positivo delle procedure amministrative valutative ed autorizzative da parte degli enti pubblici interessati, 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 e long term care: 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.

Per l'LTC rimangono valide le regole di copertura specificate dall'art. 4, comma 2 dello Statuto. Si ricorda all'affiliato non in servizio, di fornire al Fondo il certificato di esistenza in vita, entro la fine di ogni anno solare.

b) previdenza integrativa FPPG: 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 agosto 2022 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, con facoltà di rinuncia in qualsiasi momento, con decorrenza dal mese successivo la richiesta;

c) sconti sulle polizze: per i dipendenti in costanza di rapporto la cui posizione è gestita nell'ambito del fondo di solidarietà, è previsto lo stesso sconto dei dipendenti in forza sulle polizze dirette Europ Assistance (Viaggi, Assistenza Auto, Salute, Home&Family), se il dipendente è parte o è assicurato all'interno della polizza, oppure del 20% per amici e parenti.

d) premio di tempestività: è previsto un premio di tempestività che concorre all'incentivo all'esodo per coloro che aderiscono al fondo commisurato al momento di adesione come segue:

Adesione entro il 30 settembre 2022 compreso – 2 mensilità della retribuzione lorda riferita al mese di agosto 2022;

Adesione entro il 7 ottobre 2022 compreso – 1 mensilità della retribuzione lorda riferita al mese al mese di agosto 2022;

Adesione entro il 21 ottobre 2022 compreso – 0,5 mensilità della retribuzione lorda riferita al mese al mese di agosto 2022;

e) incentivo all'esodo: da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro, di importo lordo pari - per ogni mese di permanenza al Fondo di Solidarietà – allo 1,00% della Retribuzione Annuale Lorda riferita al mese di agosto 2022.

Si precisa che l'importo complessivo dell'incentivo all'esodo - determinato dalla sommatoria degli importi delle lettere d) e f) - non potrà, comunque, essere inferiore a 5 mensilità;

f) Condizioni particolari:

1. 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 omnicomprensivo lordo per l'intero periodo, da erogarsi in unica soluzione sempre a titolo di trattamento aggiuntivo-integrazione TFR pari al 2,50% della Retribuzione Annuale Lorda, riferita al mese agosto 2022, 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. per coloro che matureranno la pensione di vecchiaia o anticipata con il regime misto, agli importi dei punti d) ed e) si aggiunge una somma omnicomprensiva lorda, per l'intero periodo, da erogarsi in unica soluzione, sempre a titolo di ulteriore incentivazione all'esodo, pari alla differenza tra l'importo mensile dell'assegno straordinario che scaturirebbe dall'applicazione del coefficiente di trasformazione relativo all'età del lavoratore alla maturazione della pensione di vecchiaia o anticipata (A) e l'importo mensile dell'assegno straordinario determinato dall'INPS con il coefficiente di trasformazione relativo all'età del lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro (B) e moltiplicando tale differenza (maggiorata del rateo di 13° mensilità) per il numero di mesi di percezione.

Inoltre, in considerazione del fatto che l'assegno determinato secondo (A) potrebbe essere inferiore al 60% della Retribuzione Annuale Lorda riferita al mese di agosto 2022, l'incentivo di cui al punto 5. e) spetterà e sarà ricalcolato nella misura dell'1,05%.

L'incentivo di cui al punto 5. e) spetterà e sarà ricalcolato nella misura dell'1,1% nei casi in cui sia accertato che la Retribuzione annua lorda riferita al mese di agosto 2022 sia effettivamente inferiore al 55% del valore calcolato dell'assegno straordinario, poiché raggiunto con i criteri del punto 5, f), 1), oppure per aver il beneficiario optato per il sistema totalmente contributivo.

L'erogazione di tali integrazioni avverrà in base alle stime di calcolo allegate al verbale di conciliazione individuale a seguito di risoluzione consensuale e sarà liquidata con il cedolino di cessazione. Tutti i valori percepiti in relazione alla lettera f) del presente accordo **concorreranno** al valore **dell'incentivo all'esodo**.

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 omnicomprensivo nella misura del 1,15% della Retribuzione Annuale Lorda del dipendente, riferita al mese di agosto 2022, 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. d) spetterà nella misura dell'1,1%.

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 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: a. 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; b. Il decreto interministeriale ha previsto al comma 2 dell'articolo 6 una salvaguardia per i soggetti già titolari di assegno straordinario a carico del Fondo, nel caso in cui intervengano modifiche normative e/o disposizioni attuative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico. Tale salvaguardia consente di prorogare l'erogazione dell'assegno e il versamento della contribuzione ad esso correlata oltre il limite sancito dei sessanta mesi e fino al raggiungimento dei requisiti previsti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia.

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 30.9.1966 - 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 05.12.2022;

– o, se precedente, entro la data di firma dell'accordo di uscita - la propria posizione previdenziale documentata mediante la produzione del proprio Estratto conto contributivo 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 (riscatto di laurea, accrediti figurativi etc.), 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 Administration.

Si conferma che 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 un calcolo definitivo degli importi erogabili a titolo di incentivo e altre voci transattive;

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 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 12 uscite per effetto dell'applicazione dell'Accordo Fondo – verranno effettuate assunzioni, nella misura di 1/3 rispetto al numero di uscite totali realizzate, nelle seguenti misure: se 12-4; se 16-5; se 20-6;

9. le Parti si impegnano a monitorare in continuità e in coerenza con lo stile di relazioni sindacali in atto, l'andamento complessivo dell'accordo con cadenza annuale; in ogni caso si incontreranno entro il mese di ottobre 2022 per una verifica complessiva in ordine all'attuazione del presente accordo – con particolare riferimento all'andamento delle assunzioni con informativa su inquadramenti e collocazione geografica dei neo-assunti – nonché 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.

Per le Aziende

Giorgio Norza
Claudia Chiuppi

Per le RSA

Patrizia Casa
Simona Tisi
Lavinia Durantini
Paolo Rossetti
Maurizio Bazzoni
Calogera Vancheri
Alessandra Mei
Paolo Robin Rossetti
Claudia Cannizzo
Francesca De Santis
Felice Simeone
Mauro Falcone
Amlesù Gherezghiher
Mauro Gallotta
Luca Martellosio
Manuel Buzzi
Massimo Boffini Fontana
Renata La Greca
Eugenio Romano