

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Oggi, 29 aprile 2019, presso la sede di MetLife, in Roma, via Vesalio 6

Tra

MetLife Europe d.a.c. Sede secondaria e rappresentanza generale per l'Italia, in persona del Dott. Luca Bechini, nella sua qualità di Responsabile delle risorse umane (la "Società")

e

la RSA

Nelle persone di

RSA FNA:

Smeraldi Sara

RSA FISAC CGIL:

Placanica Mariarosaria

Vono Francesco

e

le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Assicurazioni, nelle persone di

FNA

Nicola Palmiotti, Tommaso Fuso, Valentina Pantaleoni

FIRST-CISL

Massimo Carini, Paola Palladini, Massimo Zampa

FISAC CGIL

Annamaria Ciccullo

Elisa Gasbarri

UILCA

Massimo Fiorini

SNFIA


Giorgio Sansoni

Fortunato Ierardo

(unitamente alla RSA, le "OOSS" e, con la Società, le "Parti")





Premesso che:

- (i) la Società, con propria comunicazione del 12 febbraio 2019, che qui si intende interamente richiamata, ha annunciato alle OOSS alcune modifiche organizzative aventi ad oggetto centralizzazioni di attività in ambito *Finance* e *IT* verso centri di eccellenza esteri, situati in Polonia, Irlanda ed India;
- (ii) la Società ha informato le OOSS che tali misure avrebbero potuto avere ricadute sui livelli occupazionali;
- (iii) La Società e le OOSS hanno avviato un confronto nel rispetto delle procedure di contratto;



- 
- (iv) Tra la Società e le OO.SS si sono tenuti diversi incontri e, nell'ottica di ridurre il più possibile gli impatti occupazionali, sono state discusse ed ipotizzate soluzioni per addivenire ad un accordo;
 - (v) Nel corso degli incontri, in particolare, la Società e le OOSS hanno approfonditamente discusso i motivi della riorganizzazione, le mansioni e le professionalità dei lavoratori impattati dalle centralizzazioni, le opportunità di ricollocazione, le misure necessarie a ridurre gli impatti sociali degli eventuali esuberi, i tempi di attuazione della riorganizzazione.

Tutto ciò premesso, che costituisce parte integrante del presente accordo, la Società e le OOSS hanno raggiunto la seguente intesa all'esito degli incontri.

1. Riorganizzazione

- 1.1. La Società conferma l'intenzione di implementare i progetti di centralizzazione delle funzioni *Finance* e IT, nei modi e nei limiti in annunciati, e conferma che, per effetto degli stessi, alcune attività saranno, all'esito della riorganizzazione, accentrate presso i centri di eccellenza siti in Polonia, Irlanda e India. 
- 1.2. La Società conferma, di conseguenza, che non esiste alcuna possibilità di mantenere al proprio interno ed in Italia le posizioni lavorative dedicate alle attività che saranno centralizzate. 
- 1.3. La Società si dichiara disponibile a sottoporre alle società del gruppo a cui faranno capo i centri di eccellenza *Finance* e IT eventuali richieste dei lavoratori impattati, i quali siano interessati ad instaurare un rapporto di lavoro con tali società, site in Polonia, Irlanda e India, restando inteso che, ove le richieste fossero accettate dalle corrispondenti società del gruppo, i lavoratori saranno assunti alle medesime condizioni dei dipendenti di tali società e quindi con contratti retti dalle rispettive leggi e con sedi di lavoro in Polonia o Irlanda o India. 
- 1.4. Dalla sottoscrizione del presente accordo, la Società avvierà le attività propedeutiche alla centralizzazione delle attività ai centri di eccellenza. 

2. Ricollocazioni

- 2.1. La Società, effettuata una accurata ricognizione delle attività che verranno centralizzate e di quelle che residueranno, della strumentalità e funzionalità del ruolo aziendale rispetto a queste ultime, nonché delle competenze e della professionalità dei lavoratori impattati e tenuto conto altresì di specifiche situazioni soggettive (es. appartenenza a categorie protette), ha individuato, anche su indicazione delle OOSS, mansioni alternative per alcuni delle posizioni impattate, al fine di evitare il licenziamento, alle seguenti condizioni. 
- 2.2. In particolare, la Società, ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., adibirà tre lavoratori impattati dalle centralizzazioni a nuove mansioni indicate al successivo prospetto 1, mansioni riconducibili al medesimo livello contrattuale e pertanto a parità di condizioni economiche: 

Prospetto 1:

	Nuova mansione
1.	Business Planning Senior Manager
2.	Employee Benefit Actuary

3.	Portfolio Administration Assistant
----	------------------------------------

2.3. La Società, inoltre, si impegna ad offrire a 4 lavoratori, impattati dalle centralizzazioni nuove mansioni indicate nel successivo prospetto 2, mansioni anche riconducibili ad un livello di inquadramento inferiore, a condizioni economiche inferiori, restando inteso che l'inquadramento, anche in via convenzionale, sarà inferiore, al massimo, di un solo livello e che la retribuzione annua lorda (intesa come contrattuale ed eventuale superminimo) non potrà essere diminuita di più del 10%, fermo restando il mantenimento dell'anzianità.

Prospetto 2:

	Nuova mansione offerta
1.	General Accounting Senior Specialist
2.	POS Team Leader operations
3.	Senior Portfolio Admin. Assistant
4.	Portfolio Admin. Assistant

2.4. La Società contatterà da subito i singoli lavoratori per comunicare loro la modifica di mansioni, nei casi di cui al punto 2.2, e per formulare la proposta di ricollocazione a condizioni inferiori, nei casi di cui al punto 2.3.


2.5. I lavoratori di cui al punto 2.3 dovranno far pervenire alla Società la loro accettazione entro il 30 maggio 2019.

2.6. L'assegnazione delle nuove mansioni avverrà nei tempi che verranno a ciascuno comunicati alla luce delle esigenze tecnico organizzative ed in ogni caso, per i lavoratori di cui al punto 2.3, previa sottoscrizione di un accordo transattivo, dapprima in forma privata, quindi (indicativamente nel mese di giugno 2019) in sede protetta, anche ex artt. 2103 cod. civ. comma 6, 2113 cod. civ. 410 e ss. c.p.c. (con costi a carico della Società), con il quale tali lavoratori accettino l'adibizione a mansioni inferiori e la riduzione della retribuzione.


3. Proposte economiche


3.1. Ai rimanenti tre lavoratori impattati dalle centralizzazioni, diversi dai lavoratori di cui al punto 2, così come individuati all'esito della citata accurata ricognizione delle attività che verranno centralizzate e di quelle che residueranno e sulla scorta del criterio della strumentalità e funzionalità del ruolo aziendale rispetto a queste ultime, nonché delle mansioni, competenze e professionalità di ciascuno, come condiviso con le OOSS, la Società formulerà la seguente proposta:

- o Incentivo all'esodo pari a 30 "Mensilità" lorde. Resta inteso che le "Mensilità" si intendono calcolate dividendo per dodici la retribuzione annua lorda del singolo lavoratore, tenendo conto del superminimo e degli scatti di anzianità, con esclusione dell'incidenza di qualsivoglia ulteriore elemento della retribuzione quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la retribuzione variabile, i bonus, i fringe benefit, la retribuzione per lavoro straordinario, e qualsivoglia ulteriore indennità e tale calcolo varrà sia ai fini del calcolo dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso, se dovuta, sia ai fini del calcolo dell'incentivo all'esodo;


- 
- o Attivazione di un servizio di *outplacement* con operatore individuato dalla Società, della durata massima di 12 mesi e del costo massimo per la Società di Euro 4.000 Euro oltre IVA, per ciascun lavoratore, attivabile anche in costanza di rapporto; in alternativa al servizio di *outplacement*, il lavoratore potrà optare, nei termini di cui al punto 3.2, per un incremento dell'incentivo all'esodo pari a 2.500 Euro lordi.


3.2. L'offerta è soggetta alle seguenti condizioni:

- 
- o accettazione entro il 30 maggio 2019, da far pervenire alla Direzione risorse umane della Società;
 - o preavviso contrattuale lavorato con decorrenza dal 1 giugno 2019, con data di cessazione del rapporto di lavoro al 30 novembre 2019, fatto salvo quanto previsto al punto 3.3 e 3.4;
 - o prosecuzione del rapporto sino al 30 novembre 2019;
 - o sottoscrizione di accordo transattivo, dapprima in forma privata e contestualmente alla manifestazione di accettazione, quindi (indicativamente nel corso del mese di giugno 2019) in sede protetta ex artt. 2113 cod. civ. e 410 e ss. c.p.c. (con costi a carico della Società);




3.3. I lavoratori che abbiano accettato la proposta economica potranno optare per una cessazione del rapporto anticipata rispetto al 30 novembre 2019, purché successiva al 30 settembre 2019, previa comunicazione scritta (anche via email) alla Società con un preavviso di 7 giorni lavorativi. In tal caso:

- 
- o la Società rinuncerà al residuo preavviso non lavorato, non effettuando alcuna trattenuta, e nessuna indennità sostitutiva del preavviso non lavorato verrà erogata;
 - o l'incentivo all'esodo sarà pari a 20 Mensilità calcolate come specificato al precedente punto 3.1, oltre all'importo sostitutivo del servizio di *outplacement* indicato al precedente punto 3.1 ove i lavoratori avessero espresso tale opzione.



3.4. La Società avrà facoltà di anticipare la data di cessazione del rapporto rispetto al 30 novembre 2019, restando inteso che, in tal caso, il lavoratore interessato avrà diritto alla indennità sostitutiva del preavviso non lavorato in aggiunta all'incentivo all'esodo. Qualora, nel corso del mese di novembre 2019, non fosse ancora terminato il processo di centralizzazione, la Società e le OOSS si incontreranno al fine di valutare se sia possibile, con il consenso dei lavoratori interessati, posticipare la data di cessazione di tutti o parte dei rapporti di lavoro, fermo l'ammontare dell'incentivo all'esodo di cui sopra.



Nei confronti dei lavoratori di cui al presente punto 3, inoltre, la Società si impegna altresì a verificare se eventuali esigenze di incremento degli organici, che dovessero presentarsi prima della data di definitiva cessazione del rapporto di lavoro, possano essere ricoperte utilizzando gli stessi, restando inteso che la Società valuterà tale possibilità sulla base delle esigenze tecnico organizzative, delle caratteristiche della posizione, della professionalità e competenze dei lavoratori. In caso di esito positivo del processo di selezione, verranno applicate ai lavoratori le condizioni (livello e retribuzione) anche inferiori corrispondenti a quelle della posizione alternativa, anche ex art. 2103 cod. civ. comma 6.

3.5. L'incentivo all'esodo non incide su alcun istituto retributivo indiretto o differito, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsto e disciplinato, ivi compreso il trattamento di fine rapporto e verrà erogato unitamente alle competenze di fine rapporto (TFR ove accantonato in azienda, indennità per eventuali ferie e permessi non godute, ratei delle mensilità aggiuntive), entro la fine del mese successivo alla cessazione del rapporto.

P

3.6. L'incentivo all'esodo sarà esente da contribuzione sociale ai sensi dell'art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, come modificato dall'art. 6 del D. Lgs. 2 settembre 1997, n. 314 e sarà assoggettato a tassazione separata ai sensi e per gli effetti dell'art. 17 comma 1, lettera a) e dell'art. 19, comma 2 del D.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917.

4. Mancata accettazione delle proposte

4.1. Qualora le adesioni dei lavoratori operanti nei settori impattati dalle centralizzazioni a cui la Società abbia formulato la proposta di cui al punto 3.1 e che l'abbiano rifiutata o non l'abbiano accettata entro il 30 maggio 2019, o per i lavoratori di cui al punto 2.3 che abbiano rifiutato la ricollocazione a condizioni inferiori, non raggiungano gli obiettivi numerici previsti, la Società procederà alla definizione degli esuberanti ulteriori residui secondo quanto previsto per legge. Resta inteso che, in tale scenario, la Società non sarà tenuta all'erogazione di alcun incentivo all'esodo, né all'attivazione di un servizio di *outplacement*.

4.2. Resta parimenti inteso che nessun incentivo all'esodo verrà erogato a lavoratori che rassegnassero in qualunque momento le dimissioni.

Con la sottoscrizione del presente accordo, la Società e le OOSS si danno atto di aver esperito e positivamente concluso le procedure contrattuali previste per la gestione delle eccedenze di personale.

L. C. S.

MetLife Europe Ita. Sede secondaria e rappresentanza generale per l'Italia

[Signature]

RSA FNA

Sara Smeraldi

[Signature]

RSA FISAC CGIL

Mariarossaria Placania

[Signature]

Francesco Vono

[Signature]

FNA

Nicola Palmiotti

[Signature]

Tommaso Fusco

[Signature]

Valentina Pantaleoni

[Signature]

[Signature]

FIRST-CISL

Massimo Canini

[Signature]

Paola Palladini

[Signature]

Massimo Zampa

[Signature]

FISAC CGIL

Annamaria Ciccullo

[Signature]

Elisa Gasbarri 

UILCA
Massimo Fiorini 

SNFIA
Giorgio Sansoni
Fortunato Ierardo 