

**ACCORDO SINDACALE  
AI SENSI DELL'ART. 19 DEL  
DECRETO LEGGE 17 MARZO 2020, N. 18  
CONVERTITO NELLA LEGGE 24 APRILE 2020, n. 27**

Oggi, 8 maggio 2020, viene sottoscritto (a distanza) il presente accordo

**tra**

**Unipol Gruppo S.p.A.**, in proprio e quale Capogruppo del Gruppo Assicurativo Unipol, e quindi per conto delle società riportate nell'allegato 1, che applicano il CCNL che disciplina i rapporti fra le imprese di assicurazione ed il personale dipendente non dirigente (di seguito "**Unipol Gruppo**") e, collettivamente, le "**Società del Gruppo Unipol**")

**e**

le **Delegazioni Sindacali del Gruppo Unipol di FIRST/CISL, FISAC/CGIL, F.N.A., S.N.F.I.A. e UIL C.A.** (di seguito le "**Delegazioni Sindacali**")

(Unipol Gruppo e le Delegazioni Sindacali sono di seguito definite le "**Parti**" e, ciascuna singolarmente, una "**Parte**").

**Premesse**

- a) L'evolversi dell'emergenza epidemiologica da Covid-2019 ha imposto – inter alia – il ricorso a provvedimenti normativi di carattere nazionale, regionale e locale recanti misure urgenti di contenimento della diffusione del contagio, al fine di garantire la sicurezza e la salute dei cittadini.
- b) L'art. 19 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito nella Legge 24 aprile 2020, n. 27, (di seguito il "**Decreto Cura Italia**" o il "**Decreto**") ha previsto che i Fondi di cui all'art. 26 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, fra cui è ricompreso il Fondo Intersettoriale di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza di cui al Decreto Interministeriale n. 78459/2014 (di seguito il "**Fondo Intersettoriale di Solidarietà**"), garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

- c) In data 24 marzo 2020, in ambito assicurativo, è stato sottoscritto con le Organizzazioni sindacali nazionali un “Protocollo condiviso sulle misure per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro” (di seguito il “**Protocollo**”) che prevede, tra l’altro, di:
- favorire il più possibile la prestazione mediante il ricorso al lavoro agile, o comunque a distanza, al fine di ridurre al massimo la presenza dei dipendenti nelle sedi;
  - ricorrere a tutti gli istituti contrattuali indicati dai CCNL di settore e dai Contratti integrativi Aziendali, quali ad esempio banca ore, permessi retribuiti, congedi, nonché utilizzare l’istituto delle ferie salvaguardando, per quanto possibile, la dotazione di ferie dell’anno in corso;
  - ricorrere alle misure in favore dei lavoratori introdotte dal Decreto Cura Italia, ivi compreso il ricorso all’assegno ordinario del Fondo Intersettoriale di Solidarietà secondo le modalità semplificate previste dal Decreto medesimo.
- d) Facendo seguito a quanto già previsto dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell’11 marzo e successive proroghe, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 aprile 2020, in vigore dal 4 maggio 2020 al 17 maggio 2020, conferma che restano garantiti, nel rispetto delle norme igienico-sanitarie, i servizi bancari, finanziari ed assicurativi e raccomanda in ogni caso ai datori pubblici e privati di promuovere la fruizione dei periodi di congedo ordinario e di ferie.
- e) Le Società del Gruppo Unipol, durante l’evolversi dell’emergenza epidemiologica da Covid-2019, hanno adottato una serie di successivi provvedimenti volti a garantire il rispetto delle norme igienico-sanitarie richieste e a favorire il progressivo utilizzo delle modalità di lavoro agile, a cui attualmente è attivato oltre il 95% del personale dipendente non dirigente, quale strumento fondamentale per salvaguardare la sicurezza dei lavoratori dispensandoli dall’accesso alle sedi di lavoro e per garantire la necessaria continuità delle attività assicurative.
- f) Tenuto conto della significativa riduzione delle attività evidenziata dalle Società del Gruppo Unipol in quasi tutti i settori aziendali in conseguenza dell’emergenza epidemiologica da Covid-19 e al fine di dare concreta attuazione alla raccomandazione contenuta nel Protocollo del 24 marzo 2020, così come ora integrata dall’Appendice 29 aprile 2020, lo scorso 15 aprile le Parti hanno deciso di avviare un confronto volto a concordare le misure per il ricorso all’assegno ordinario del Fondo Intersettoriale di

Solidarietà, anche tramite l'utilizzo delle ferie, ferma restando la tutela integrale del trattamento retributivo lordo e contributivo annuo di tutto il personale dipendente non dirigente e la salvaguardia, per quanto possibile, della dotazione di ferie dell'anno in corso.

- g) In data odierna, le Parti hanno completato la procedura di confronto sindacale con l'obiettivo di raggiungere soluzioni condivise in merito alle ricadute sull'attività lavorativa causate dall'emergenza epidemiologica da Covid-2019.

Ciò premesso (che forma parte integrante e sostanziale del presente Accordo), le Parti convengono quanto segue.

### **Articolo 1** **Periodo dal 4 maggio al 5 luglio 2020**

Le Parti condividono che nel periodo temporale dal 4 maggio al 5 luglio 2020, per una durata di nove settimane, saranno adottate le seguenti misure, che prevedono sia il ricorso all'utilizzo delle ferie arretrate riferite agli anni precedenti e di quelle maturate entro il 31 marzo 2020, sia l'applicazione dell'assegno ordinario del Fondo Intersettoriale di Solidarietà, tenendo conto della differente operatività che caratterizzerà nel predetto periodo i vari settori aziendali a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-2019, nonché l'avvenuta attivazione o meno al lavoro agile per il personale dipendente non dirigente.

Le Parti convengono altresì che, durante il ricorso all'assegno ordinario del Fondo Intersettoriale di Solidarietà, sarà garantito a tutti i lavoratori interessati il trattamento retributivo lordo e contributivo annuo, mediante l'integrazione da parte aziendale di quanto erogato dal Fondo fino a concorrenza dell'intera retribuzione lorda e contribuzione, nonché il riconoscimento di tutti gli istituti normativi ed economici diretti ed indiretti, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo mensilità aggiuntive, PAP, periodo di servizio effettivo ai fini del PAV, previdenza complementare, coperture sanitarie, TFR, medie provvigionali e maturazione delle ferie e delle festività abolite (eccezion fatta per il buono pasto).

Pertanto, ogni Società del Gruppo Unipol presenterà all'INPS domanda di accesso all'assegno ordinario a carico del Fondo Intersettoriale di Solidarietà con causale "emergenza COVID-19 nazionale", per un numero di giornate fino a capienza massima dei contributi finora versati.

Le Società del Gruppo Unipol provvederanno all'anticipazione dell'assegno ordinario ai dipendenti e procederanno al successivo recupero nei confronti dell'Inps tramite conguaglio sul flusso Uniemens.

**Schema riepilogativo settimanale del ricorso alle ferie arretrate e maturate entro il 31 marzo 2020 e all'assegno ordinario di solidarietà:**

1) Dipendenti che devono garantire la continuità di servizio per l'intera settimana

Il personale dipendente che, sulla base della valutazione aziendale delle esigenze organizzative e produttive, deve garantire la necessaria continuità del servizio presso i locali aziendali ovvero a distanza per l'intera settimana lavorativa, riceverà periodicamente apposita comunicazione da parte delle preposte funzioni dell'impresa di appartenenza e non è soggetto alla disciplina di cui ai successivi punti 2) e 3).

Le Società del Gruppo Unipol forniranno settimanalmente alle Delegazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo l'elenco delle strutture organizzative il cui personale, in tutto o in parte, deve garantire la continuità di servizio sopra richiamata.

2) Dipendenti attivati alla modalità di lavoro agile, che non devono garantire la continuità di servizio per l'intera settimana

In ciascuna settimana sono previste due giornate di sospensione dell'attività lavorativa, che saranno coperte con due giornate di ferie arretrate o maturate entro il 31 marzo 2020. Nel caso in cui gli istituti sopra indicati siano esauriti, si farà ricorso all'assegno ordinario di solidarietà.

Per il personale a tempo pieno le giornate di sospensione dell'attività lavorativa sono previste fra il lunedì ed il giovedì.

Per il personale a part time verticale a 24 ore settimanali, in ciascuna settimana è prevista una giornata di sospensione dell'attività lavorativa, che dovrà essere coperta da una giornata di ferie arretrate o maturate entro il 31 marzo 2020. Nel caso in cui gli istituti sopra indicati siano esauriti, si farà ricorso all'assegno ordinario di solidarietà.

Per garantire la necessaria operatività aziendale, la distribuzione temporale delle predette giornate di sospensione dovrà essere concordata con il responsabile diretto, anche al fine di tener conto delle esigenze del lavoratore.

3) Dipendenti non attivati alla modalità di lavoro agile, che non devono garantire la continuità di servizio per l'intera settimana

In ciascuna settimana sono previste cinque giornate di sospensione dell'attività lavorativa, che dovranno essere coperte con cinque giornate di ferie arretrate o maturate entro il 31 marzo 2020. Nel

caso in cui gli istituti sopra indicati siano esauriti, si farà ricorso all'assegno ordinario di solidarietà.

### **Disposizioni comuni**

Si considera che un dipendente abbia disponibilità di ferie arretrate o maturate entro il 31 marzo 2020 quando, al momento dell'obbligo di fruizione, il "residuo" ferie è superiore a 3/4 della "spettanza teorica" annuale, così come da esemplificazioni riportate nell'allegato 2.

Qualora nel corso delle prossime settimane fosse possibile il rientro al lavoro in sede per i dipendenti non attivati alla modalità di lavoro agile, agli stessi si applicheranno le disposizioni di cui al punto 2) che precede.

Resta salva la facoltà per gli aventi diritto di poter fruire dei permessi e dei congedi previsti dalle disposizioni di legge, quali i permessi di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 ed i congedi parentali di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Nel caso in cui nel periodo temporale dal 4 maggio 2020 al 5 luglio 2020 la ripresa dell'attività economica determinasse il venir meno della contrazione dell'attività assicurativa richiamata nelle Premesse e fosse necessario ritornare al normale svolgimento dell'attività lavorativa, le singole aziende, previo preventivo confronto sindacale finalizzato ad un accordo, potranno ridurre o cessare completamente il ricorso all'assegno ordinario di solidarietà. Qualora poi, successivamente alla sottoscrizione del presente Accordo, dovessero subentrare norme di legge che amplino il periodo di fruibilità dell'assegno ordinario, le Società del Gruppo si riservano di ricorrere, previo preventivo confronto sindacale finalizzato ad un accordo, al Fondo Intersettoriale di Solidarietà per un lasso temporale superiore a quello ivi previsto, rimodulando l'attività lavorativa in ciascuna settimana.

Il dipendente, che alla data del 30 aprile 2020 abbia un residuo complessivo di ferie e di altri istituti contrattuali a propria disposizione pari o inferiore a 20 giorni (in caso di spettanza annua di 25 giorni di ferie) ovvero di 15 giorni (in caso di spettanza annua di 20 giorni di ferie), potrà chiedere di fruire di un anticipo di ferie maturande nell'anno 2021 fino ad un massimo di 5 giorni complessivi. Tale facoltà potrà essere esercitata una volta che sarà esaurito il residuo di ferie e di altri istituti contrattuali a propria disposizione, fermo restando che la sommatoria dell'anticipo richiesto e del predetto residuo al 30 aprile non potrà superare il limite complessivo, rispettivamente, di 20 giorni ovvero di 15 giorni sopra richiamati.

Al dipendente, che alla data del 30 aprile 2020 abbia un residuo di ferie e di festività abolite inferiore a complessive 15 giornate, sarà riconosciuto, in via eccezionale, un numero di permessi retribuiti a carico dell'azienda

in misura tale da consentire il raggiungimento di 15 giornate fruibili. I predetti permessi retribuiti dovranno essere usufruiti entro il 31 dicembre 2020, così come i residui di ferie e di festività abolite.

## **Articolo 2 Donazione ferie**

Nell'ambito della solidarietà fra colleghi, al personale dipendente viene concessa la facoltà di cedere a titolo gratuito giorni di ferie arretrate ad uno o più colleghi della stessa impresa che abbiano esaurito tutte le ferie pregresse. Il lavoratore, che intende esercitare detta facoltà, dovrà darne apposita comunicazione al Controllo Presenze, indicando i nominativi dei colleghi che usufruiranno di tale cessione.

Il saldo delle ferie dei colleghi interessati sarà di conseguenza aggiornato al fine del corretto computo e dell'applicazione delle previsioni di cui al presente Accordo.

Al fine di garantire la più ampia conoscenza dell'istituto disciplinato dal presente articolo, le Parti concordano che nell'intranet aziendale Futur@ne verrà data adeguata comunicazione.

## **Articolo 3 Fase di rientro nelle sedi aziendali**

In previsione dell'avvio della fase di rientro dei lavoratori nelle sedi aziendali, nello spirito di quanto previsto dal Protocollo del 24 marzo 2020 ed in linea con l'allegato 6 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 aprile 2020, entro il 20 maggio p.v. sarà attivato un tavolo di confronto con la partecipazione delle Aziende, delle Organizzazioni Sindacali e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, al fine di analizzare le misure necessarie alla salvaguardia dell'obiettivo primario della tutela della salute sui luoghi di lavoro, nel rispetto delle disposizioni che potranno essere emanate in materia dalle autorità governative, regionali e sanitarie pubbliche.

In tale ambito le Società del Gruppo Unipol riserveranno particolare attenzione alle modalità di espletamento della prestazione lavorativa - anche tramite lavoro agile - dei dipendenti che devono far fronte a specifiche esigenze, quali genitorialità e documentate motivazioni di salute e di assistenza dei familiari.

## **Articolo 4 Miscellanea**

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto che è stata esperita e conclusa la procedura di confronto sindacale prevista a

livello contrattuale e legale dall'art. 19 del Decreto Cura Italia e dall'art. 8 del Decreto Interministeriale n. 78459/2014.

Qualora subentrassero nuovi provvedimenti legislativi che prevedano ulteriori misure di sostegno economico per lavoratori e imprese legate all'emergenza epidemiologica da Covid-2019, le Parti si incontreranno per valutare l'eventuale aggiornamento dei contenuti del presente accordo.

\*\*\* ... \*\*\*

Unipol Gruppo S.p.A.

---

Le Delegazioni Sindacali del Gruppo Unipol di

FIRST/CISL

---

FISAC/CGIL

---

F.N.A.

---

S.N.F.I.A.

---

UIL C.A.

---

## **ALLEGATO 1**

Elenco delle Società del Gruppo Unipol che sottoscrivono il presente accordo.

- ARCA ASSICURAZIONI S.P.A.
- ARCA VITA S.P.A.
- BIM VITA S.P.A.
- COMPAGNIA ASSICURATRICE LINEAR S.P.A.
- INCONTRA ASSICURAZIONI S.P.A.
- PRONTO ASSISTANCE SERVIZI S.C.R.L. (PAS)
- SIAT ASSICURAZIONI S.P.A.
- UNIPOLSAI ASSICURAZIONI S.P.A.
- UNISALUTE S.P.A.



## **ALLEGATO 2**

Esemplificazioni riferite alle disposizioni comuni di cui all'art. 1

### **PERSONALE A TEMPO PIENO**

Ferie a giorni:

- se la spettanza teorica è pari a 23 giorni, il "residuo" deve essere superiore a 18 giorni;
- se la spettanza teorica è pari a 18 giorni, il "residuo" deve essere superiore a 14 giorni.

Ferie a ore: il "residuo" deve essere superiore a 12 ore

### **PERSONALE A PART TIME VERTICALE A 24 ORE SETTIMANALI**

Ferie a giorni:

- se la spettanza teorica è pari a 14 giorni, il "residuo" deve essere superiore a 11 giorni;
- se la spettanza teorica è pari a 11 giorni, il "residuo" deve essere superiore a 8 giorni.

Ferie a ore: il "residuo" deve essere superiore a 10 ore

