

**ACCORDO DI FUSIONE
IN ATTUAZIONE DEL VERBALE D'INCONTRO DEL 20 MARZO 2013**

In data odierna, 18 dicembre 2013, presso la sede di Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. in Bologna,

tra

Unipol Assicurazioni S.p.A., FONDIARIA-SAI S.p.A., Milano Assicurazioni S.p.A. e Premafin HP S.p.A.

e

le delegazioni sindacali FIBA/CISL, FISAC/CGIL, F.N.A., S.N.F.I.A. e UIL C.A.

PREMESSO CHE

- a) Nella giornata del 22 gennaio 2013 Unipol Gruppo Finanziario ha presentato, alle Organizzazioni Sindacali delle società del comparto assicurativo del Gruppo, le macro linee e gli indirizzi strategici del Piano Industriale 2013-2015 ed il Progetto che prevede la Fusione per incorporazione di Unipol Assicurazioni S.p.A., Premafin HP S.p.A. e Milano Assicurazioni S.p.A. in Fondiaria - Sai S.p.A., per le quali Unipol Gruppo Finanziario S.p.A. esercita funzioni di direzione e coordinamento.

L'impresa ha confermato che il piano industriale 2013-2015 mira a sviluppare una nuova realtà societaria profittevole e con una rilevante solidità patrimoniale, attraverso un rafforzamento degli asset patrimoniali e finanziari, interventi di risanamento e consolidamento, nonché la focalizzazione delle attività sulla gestione industriale assicurativa mediante una sempre maggiore e distintiva valorizzazione dell'eccellenza tecnica ed operativa.

- b) In data 1° marzo 2013 è stato, altresì, consegnato alle Organizzazioni Sindacali il documento avente ad oggetto "Comunicazione ai sensi dell'art. 47 della Legge 29 dicembre 1990 n. 428, nonché degli artt. 15 e 16 del CCNL ANIA del 17 settembre 2007 e del 7 marzo 2012 - Fusione per incorporazione di Unipol Assicurazioni S.p.A., Premafin HP S.p.A. e Milano Assicurazioni S.p.A. in Fondiaria - Sai S.p.A. - Avvio della relativa procedura", dando formale avvio alla prevista procedura sindacale.

- c) In data 20 marzo 2013 è stato sottoscritto un verbale d'incontro, in cui "Le Parti considerano esaurita la procedura di cui all'art. 47 della legge 29.12.1990 n° 428, avviata in data 1 marzo 2013, e concordano, a partire dal mese di aprile, di proseguire il confronto ai sensi degli articoli 15 e 16 del vigente CCNL ANIA, che potrà completarsi anche oltre i termini contrattualmente previsti.
Il presente verbale contiene i principi su cui si baserà l'accordo, che verrà sottoscritto dalle Parti al termine delle procedure di confronto contrattuali sopra richiamate e che avrà validità per l'arco temporale del Piano Industriale 2013-2015".

- d) A partire dal 23 aprile 2013, gli aspetti specifici correlati e discendenti dalla riorganizzazione in oggetto, a fronte della preventiva trasmissione e presentazione della documentazione di dettaglio, sono stati oggetto di confronto specifico tra le Parti, relativamente ai diversi cantieri di business ed all'evoluzione dei processi organizzativi correlati.

A completamento degli incontri riguardanti i cantieri, si è avviato un confronto tra le Parti volto a declinare le misure e gli strumenti già individuati nel verbale d'incontro del 20 marzo 2013, finalizzati a contenere le ricadute sui lavoratori dei processi di riorganizzazione conseguenti alla Fusione e comunque nel rispetto degli obiettivi indicati dal Piano Industriale.

- e) I principi contenuti nel presente accordo troveranno applicazione anche nelle ulteriori operazioni societarie e connesse riorganizzazioni riguardanti le società svolgenti attività assicurativa del Gruppo

Unipol all'interno del Piano Industriale 2013-2015 e che saranno oggetto di specifico confronto fra le Parti - sia nell'ambito delle procedure previste dalla legge e dai Contratti Collettivi, sia con riferimento ai trattamenti economici e normativi della contrattazione di 2° livello - non appena saranno definite le linee industriali ed i fattori economici di redditività ad esse correlate.

- f) L'impresa dichiara che l'attuazione dei contenuti del presente accordo è coerente con gli obiettivi generali definiti nel Piano Industriale e permette di escludere l'attivazione e l'utilizzo delle misure stabilite dalla Legge 223/1991 e dei licenziamenti individuali e collettivi del personale non dirigente per motivi organizzativi ed economici correlati al progetto di fusione.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Art. 1

Le premesse formano parte integrante del presente accordo, che costituisce una normativa unitaria e inscindibile da applicare ai fini dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione conseguenti alla progressiva attuazione del Piano Industriale di UnipolSai.

Art. 2

La società assicurativa risultante dalla Fusione avrà denominazione sociale "UnipolSai Assicurazioni S.p.A." ("UnipolSai"), con sede legale e sede della direzione generale a Bologna e applicazione per tutti i suoi dipendenti del CCNL ANIA e dei CIA in essere presso ciascuna società interessata dalla Fusione fino alla loro naturale scadenza.

In particolare, le Parti concordano di prorogare, nella sua interezza e senza alcuna modifica, variazione o integrazione, il Contratto Integrativo Fondiaria-Sai dall'1/1/2014 al 31/12/2014, quando scadrà senza alcun reciproco onere di disdetta. Le Parti confermano altresì che il presente paragrafo si applica a tutte le società che ricadono nella sfera di applicazione del CIA 24/6/2010 e che, per quanto riguarda FSST, la presente disciplina verrà recepita in uno specifico verbale d'accordo sottoscritto fra la stessa e le relative Organizzazioni Sindacali.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 del codice civile, i rapporti di lavoro del personale interessato dalla Fusione proseguiranno senza soluzione di continuità con UnipolSai, cui alla Data di efficacia verrà trasferito il personale operante in Unipol Assicurazioni, in Milano Assicurazioni e in Premafin, nonché il relativo TFR maturato alla Data di efficacia della Fusione.

Con riferimento al personale proveniente da Premafin, sarà applicato il CCNL ANIA e, in assenza di una contrattazione integrativa aziendale, il CIA di Unipol dell'8-10-2011 con mantenimento di tutte le anzianità e dei trattamenti economici in essere al momento del passaggio.

Con riferimento al personale neoassunto in UnipolSai successivamente alla fusione, sarà applicato il CIA di Unipol dell'8-10-2011, fatta eccezione per il personale neoassunto proveniente dalle società che applicano il CIA Fonsai del 24-6-2010, a cui continuerà ad essere applicato il suddetto CIA fino alla sua naturale scadenza.

A partire dalla data di efficacia giuridica della fusione, le attività attualmente svolte in maniera consortile per Fondiaria Sai e Milano Assicurazioni cesseranno di essere affidate al Consorzio Gruppo Fondiaria Sai Servizi (GFSS) ed inizieranno ad essere gestite direttamente in UnipolSai: pertanto, contestualmente cesseranno gli attuali distacchi di personale verso il suddetto Consorzio.

Contestualmente con la data di efficacia della fusione, il personale direttamente dipendente dal Consorzio, ivi compreso quello che sarà successivamente assegnato al ramo d'azienda che sarà oggetto di cessione,

verrà inserito nella struttura operativa di UnipolSai con mantenimento degli inquadramenti, di tutte le anzianità, dei trattamenti economici e normativi in essere al momento del passaggio.

In data 1° aprile 2014 è stabilita l'acquisizione da parte di UnipolSai della totale proprietà di Fondiaria Sai Servizi Tecnologici (FSST) ed in pari data i dipendenti passeranno in UnipolSai con mantenimento degli inquadramenti, di tutte le anzianità, dei trattamenti economici e normativi in essere al momento del passaggio.

Art. 3

L'assetto organizzativo che si andrà a prefigurare dovrà tener conto delle disposizioni ricevute dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ("Antitrust"), relativamente agli impegni assunti di dismissione di portafoglio premi e relative strutture organizzative correlate.

A seguito della realizzazione dei prescritti processi di dismissione, cui si aggiungeranno le attività di riorganizzazione e ristrutturazione del perimetro societario, finalizzate a garantire il superamento delle oggettive duplicazioni presenti allo stato nelle strutture organizzative da integrare, l'Impresa ha dichiarato che gli obiettivi del Piano Industriale possono essere perseguiti mediante gli istituti individuati nel verbale d'incontro del 20 marzo 2013 e di cui ai successivi articoli del presente accordo.

SEZIONE FONDO DI SOLIDARIETA'

Art. 4

Il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà per il settore assicurativo, la cui fruizione è subordinata alla piena operatività in termini di legge dello stesso, avverrà per i lavoratori in possesso dei requisiti richiesti, pari a circa 900 unità, con adesione volontaria del personale interessato nelle modalità e nei termini previsti dall'allegato n° 10 del vigente CCNL ANIA e dall'art. 8 del Decreto Ministeriale 33/2011, dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20-5-2013 e dalla disciplina prevista nel successivo articolo 5.

La presente disciplina del Fondo di Solidarietà si applicherà a tutte le altre compagnie assicurative del Gruppo in cui opera personale in possesso dei requisiti sopra richiamati, previa sottoscrizione di un verbale di accordo di recepimento con le rispettive RSA.

Art. 5

- 1) Coloro che matureranno i requisiti per il trattamento pensionistico AGO nell'arco temporale fra il 1° maggio 2014 ed il 31 dicembre 2019 e conseguentemente nel suddetto periodo saranno nelle condizioni per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà potranno optare per l'accesso al Fondo di Solidarietà, aderendo all'apposito bando aziendale, che sarà emesso entro il 15 gennaio 2014 e che avrà scadenza entro e non oltre il 30 settembre 2014, secondo le specifiche condizioni di cui al presente verbale.
- 2) A favore del personale che aderisca all'apposito bando aziendale per l'accesso al Fondo di Solidarietà, saranno previste le seguenti condizioni:

a) Premio di tempestività

Al personale che aderirà al bando aziendale entro il 28 febbraio 2014, sarà riconosciuto - a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR e da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro - un premio di tempestività pari a 4 mensilità lorde, che sarà ridotto a 2 mensilità lorde per le adesioni

entro il 31 maggio 2014. Per mensilità si intende 1/12 della retribuzione annua lorda fissa del dipendente, riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.

b) Incentivo

E' previsto un incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro, il cui importo lordo sia pari - per ogni mese di permanenza al Fondo di Solidarietà - all'1,10% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.

Per il solo personale che aderirà al bando aziendale entro il 28 febbraio 2014, si precisa che l'importo complessivo dell'incentivo all'esodo - determinato dalla sommatoria fra premio di tempestività di cui al punto a), incentivo di cui al punto b) ed eventuale erogazione del trattamento parziale di mancato preavviso nella fattispecie prevista dall'art. 12 c 16 dell'Accordo Nazionale del 20 maggio 2013 - non potrà essere inferiore a 7 mensilità.

c) Condizioni particolari

- I. Per coloro che, completato il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, matureranno la pensione anticipata con un'età inferiore ai 62 anni e che non rientrano nell'ambito di applicazione della clausola di salvaguarda prevista fino al 31 dicembre 2017 dall'articolo 6 comma 2 - quater del decreto legge 29 dicembre 2011 n. 216, convertito nella legge 24 febbraio 2012 n. 14 (così come integrato dall'art. 4 bis della legge 30 ottobre 2013 n. 125, che ha convertito il decreto legge 31 agosto 2013 n. 101), all'incentivo di cui al punto b) comma I si aggiunge un importo onnicomprensivo lordo per l'intero periodo, da erogarsi in un'unica soluzione sempre a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, pari al 5% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro, per ogni punto percentuale e/o proporzionale frazione di punto percentuale di penalizzazione, fino ad un massimo del 25% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa.
- II. Per coloro che, completato il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, matureranno la pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contribuzione, all'incentivo di cui al punto b) comma I si aggiunge un importo onnicomprensivo lordo per l'intero periodo, da erogarsi sempre a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, pari al 5% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro, per ogni anno e/o proporzionale frazione di anno mancante al raggiungimento della soglia dei 35 anni di contribuzione e comunque che possono essere maturati entro il compimento del 70° anno d'età.
- III. Per coloro che, completato il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà, matureranno la pensione di vecchiaia o anticipata con il regime "misto", l'incentivo di cui al punto b) comma I sarà complessivamente pari - per ogni mese di permanenza al Fondo di Solidarietà - all'1,30% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro, qualora la differenza fra l'importo netto annuo dell'Assegno di Solidarietà e la Retribuzione Annuale Netta Fissa riferita al mese precedente la cessione del rapporto di lavoro sia superiore al 15%.

d) Previdenza complementare

Per tutti coloro che accedono al Fondo di Solidarietà, le Aziende garantiscono il versamento dei contributi al Fondo di Previdenza aziendale secondo la misura vigente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà.

In alternativa alla prosecuzione del versamento dei contributi al Fondo di Previdenza, potrà essere riconosciuto, a richiesta del dipendente interessato, un importo pari alla contribuzione complessiva a carico dell'Azienda per la forma pensionistica integrativa cui il dipendente aderisce, secondo la misura vigente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà, calcolato convenzionalmente dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro fino alla data di maturazione dei requisiti di legge per avere diritto al percepimento del trattamento

pensionistico; tale importo sarà erogato a titolo di incentivazione all'esodo e ad integrazione del trattamento di fine rapporto.

e) Assistenza Sanitaria

Le coperture assicurative di assistenza sanitaria stabilite dal CIA attualmente vigente della Società di appartenenza saranno applicate per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo di Solidarietà.

Nel primo anno di erogazione del trattamento pensionistico AGO saranno applicate le coperture di Assistenza Sanitaria in essere per l'intero nucleo assicurato alle medesime condizioni previste per il personale in servizio dal Contratto Integrativo Aziendale (di seguito "CIA") attualmente vigente della Società di appartenenza.

Successivamente, sempre al suddetto personale aderente al Piano saranno applicate le condizioni di ultrattività in essere relative all'Assistenza Sanitaria stabilite dal CIA attualmente vigente della Società di appartenenza [CIA Unipol: art.38 par.4 per Impiegati e Funzionari; CIA Fonsai: art.24, par.D1-g) per Impiegati, par.D2-m) per Funzionari] che saranno integrate sulla base delle seguenti modalità:

- Impiegati: la durata dell'ultrattività riguarderà complessivamente le 3 annualità successive al primo anno di pensionamento e non sarà richiesto alcun contributo a carico del dipendente;
- Funzionari: la durata dell'ultrattività riguarderà complessivamente le 5 annualità (che includono l'arco temporale di 2 anni definito dal CCNL) successive al primo anno di pensionamento e non sarà richiesto alcun contributo a carico del dipendente.

f) Copertura Vita Caso Morte

Le coperture assicurative Vita Caso Morte stabilite dal CIA attualmente vigente della Società di appartenenza saranno applicate per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo di Solidarietà.

L'Impresa dichiara di mantenere la disponibilità a valutare con ogni attenzione la possibilità di assunzione del coniuge o di un figlio di ex dipendente deceduto durante il periodo di permanenza al Fondo di Solidarietà.

g) Mutui e Prestiti

Per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, viene garantito il mantenimento delle condizioni tempo per tempo applicate per il Personale in servizio, anche per quanto riguarda la durata del piano di ammortamento in essere.

Dal momento del pensionamento, si applicano le condizioni previste per il personale in quiescenza.

h) Condizioni assicurative e bancarie

Per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, viene garantito il mantenimento delle condizioni tempo per tempo applicate per il Personale in servizio.

Dal momento del pensionamento, si applicano le condizioni previste per il personale in quiescenza.

i) Premi di anzianità

Le parti concordano che il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà venga considerato ai fini della maturazione degli importi economici riconosciuti a titolo di premio di anzianità, con riferimento a quanto stabilito dall'art. 32 del vigente CCNL e alle previsioni già vigenti nelle rispettive Aziende di provenienza.

Tali importi verranno riconosciuti, a titolo di incentivazione all'esodo e ad integrazione del trattamento di fine rapporto al momento della risoluzione del rapporto.

- 3) Le parti effettueranno entro il 31/3/2014, il 30/6/2014 ed il 31/10/2014 appositi incontri anche al fine di verificare il numero delle domande di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro presentate ai sensi del presente verbale e valutare conseguentemente il grado di raggiungimento degli obiettivi indicati nel

verbale d'incontro del 20/3/2013.

- 4) Le risoluzioni consensuali, che avverranno mediante conciliazione in sede sindacale ai sensi delle vigenti disposizioni legali e contrattuali, sulla base delle esigenze organizzative saranno effettuate secondo 3 scadenze temporali di accesso al Fondo di Solidarietà: 1° maggio 2014, 1° ottobre 2014 e 1° gennaio 2015. La data di effettiva cessazione sarà individuata tenendo conto della effettiva possibilità di fruire delle prestazioni del Fondo, della prossimità alla maturazione dei requisiti pensionistici e contemperando le esigenze individuali con quelle tecnico-organizzative aziendali.
- 5) Qualora intervengano modifiche normative e/o disposizioni attuative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, per i soggetti che stiano già fruendo delle prestazioni del Fondo, l'erogazione dell'assegno ed il versamento della contribuzione ad esso correlata, nonché le condizioni riportate dal paragrafo d) al paragrafo f) del precedente punto 2) verranno prorogati oltre il suddetto limite e fino al raggiungimento dei requisiti previsti per l'accesso al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia.
- 6) I contenuti del presente accordo tengono conto degli approfondimenti svolti in sede di Commissione Tecnica, che potrà essere riconvocata qualora intervengano modifiche legislative relative all'attuale sistema pensionistico. A tal proposito, l'Impresa si impegna a fornire ai lavoratori interessati, che ne facciano richiesta, un prospetto informativo a titolo esemplificativo contenente il calcolo dell'assegno straordinario e della proiezione del trattamento pensionistico.
- L'Impresa informerà i lavoratori circa gli adempimenti che gli stessi saranno tenuti ad osservare per l'accesso alle prestazioni del Fondo e al successivo trattamento pensionistico, fermo restando l'obbligo da parte di ciascun interessato di comunicare eventuali variazioni di residenza / domicilio rispetto all'ultimo riferimento comunicato all'Impresa.
- 7) L'Impresa si impegna a presentare entro il 15/2/2014 una proposta in merito ad una specifica convenzione relativa all'assistenza sanitaria, aggiuntiva rispetto all'ultrattività contrattuale, da applicarsi a far data dal 1° gennaio 2015 per il personale che fruirà del trattamento pensionistico AGO.

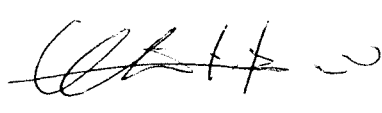
SEZIONE SEDI DI LAVORO

Art. 6

Il disegno organizzativo, che UnipolSai intende realizzare, mira a razionalizzare ed a concentrare, sulla base del principio della specializzazione, le attività nelle diverse sedi di lavoro, al fine di perseguire una più produttiva, efficiente e reale qualificazione delle stesse, evitando parcellizzazioni e frammentazioni dei processi aziendali e salvaguardando livelli di professionalità tali da consentirne un effettivo sviluppo e sostenibilità nel tempo, con la possibilità di creare in prospettiva nuove opportunità di lavoro, al fine di perseguire un corretto equilibrio tra attività e dimensionamento degli organici delle diverse sedi.

Nello specifico, per le sedi operative di Torino e di Firenze è prevista una progressiva specializzazione attraverso il mantenimento, la valorizzazione e lo sviluppo delle vocazioni industriali attualmente in essere, che riguarderà in particolare per Torino il settore Auto e per Firenze il settore Vita e Attuariato, con l'obiettivo di realizzare poli specialistici finalizzati a salvaguardare le professionalità dei lavoratori correlate alle attività presenti sulla piazza, nonché a creare le condizioni per dare concreta stabilità e occasione di possibile sviluppo alle sedi operative con le predette vocazioni industriali. A tal fine, saranno considerate anche tutte le attività correlate e pertinenti, afferenti il ciclo produttivo dei business ivi allocati.

Relativamente alle funzioni di "staff", fermo restando il disegno organizzativo industriale che ne stabilisce la concentrazione presso le sedi direzionali di Bologna e Milano, sarà prevista la permanenza presso le sedi di Torino, Firenze e Roma dei necessari presidi gestionali e di servizio, a supporto dei processi e delle attività lavorative.



In ogni caso, gli aspetti specifici correlati e discendenti dalla riorganizzazione delle varie funzioni aziendali, saranno oggetto di confronto periodico e specifico fra le Parti di norma trimestrale o su richiesta di una delle Parti, a fronte della preventiva trasmissione e presentazione della documentazione di dettaglio, secondo le prassi in uso e nel rispetto della normativa contrattuale in materia.



Il Gruppo, nel ribadire la propria volontà di contenere l'utilizzo della mobilità territoriale tra comuni non limitrofi, dichiara che la stessa sarà attuata su base volontaria e sarà accompagnata da specifici interventi agevolativi declinati nel successivo articolo 7. In sede attuativa, laddove dovessero insorgere dei problemi rispetto ad un'adeguata copertura di personale in relazione alle attività previste nelle diverse sedi di lavoro, le Parti si incontreranno per individuare le necessarie soluzioni. A tal fine, le Parti concordano di effettuare una prima verifica entro il 30 giugno 2014, in concomitanza con quella prevista per il Fondo di Solidarietà, e la seconda entro il 31 dicembre 2014.

Il personale, per il quale è previsto il cambiamento di mansioni presso le rispettive sedi e che non sarà coinvolto dal trasferimento, sarà destinatario – previe apposite iniziative formative – di processi di riconversione professionale, in modo tale da essere adibito alle attività stabilite presso la propria sede di lavoro.



A tal fine in data 18 novembre 2013 l'Impresa ha presentato e consegnato alle OO.SS.AA. un progetto specifico di formazione, che potrà essere oggetto di ulteriore confronto con le OO.SS.AA. prima dell'avvio operativo anche al fine di ricorrere ai finanziamenti previsti dal Fondo Banche Assicurazioni (F.B.A.) e dalla Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà.

Sarà, inoltre, garantita tempestiva e puntuale formazione specifica in materia di aggiornamento delle piattaforme informatiche al personale interessato.

Art. 7



Le disposizioni di seguito riportate si applicano ai trasferimenti di sede strettamente conseguenti al progetto di fusione e di riorganizzazione UnipolSai e sono da intendersi aggiuntive rispetto alle norme previste in materia dal CCNL ANIA e dai Contratti Integrativi Aziendali.

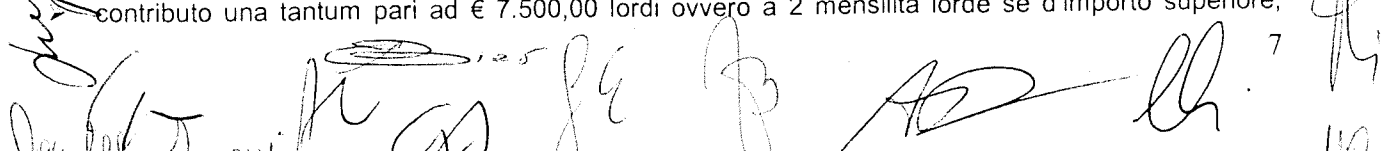
1) Trasferimenti di sede che consentono un "pendolarismo" giornaliero, senza determinare il cambiamento di residenza-domicilio, nelle tratte Torino-Milano, Firenze-Bologna e Padova-Bologna:

- indennità di trasferimento, volta a compensare le spese nette di trasporto con mezzo pubblico dalla sede originaria di lavoro a quella di destinazione, in misura pari al costo dell'abbonamento mensile del treno Alta Velocità in classe Economy o Smart ed al costo dell'abbonamento annuale del trasporto pubblico (autobus, metropolitana) nella sede di destinazione; tale indennità sarà erogata a partire dalla data del trasferimento della sede di lavoro e verrà meno al momento dell'eventuale rientro presso la sede originaria di lavoro, a fronte di accoglimento della richiesta formulata dal lavoratore
- contributo una tantum pari all'10% della retribuzione annua fissa lorda con un minimo di € 4.000,00 lordi, che sarà erogato per ciascuno dei 3 anni successivi al trasferimento della sede di lavoro
- sarà riconosciuto un monte ore di permessi retribuiti da recuperare pari 8 ore mensili

2) Trasferimenti di sede che determinano il cambiamento di residenza-domicilio

- indennità di trasferimento nella misura del 15% retribuzione annua lorda fissa, elevato complessivamente alla misura del 30% per chi cambia residenza-domicilio insieme a familiari conviventi (ivi incluso il convivente more uxorio); tale incremento sarà riconosciuto a partire dalla data del trasferimento della sede di lavoro e verrà meno al momento dell'eventuale rientro presso la sede originaria di lavoro, a fronte di accoglimento della richiesta formulata dal lavoratore

contributo una tantum pari ad € 7.500,00 lordi ovvero a 2 mensilità lorde se d'importo superiore,



Miano
elevato complessivamente a € 10.000,00 lordi ovvero a 3 mensilità lorde se d'importo superiore per chi cambia residenza-domicilio insieme a familiari conviventi (ivi incluso il convivente more uxorio) per ciascuno dei 2 anni successivi al trasferimento della sede di lavoro, anche in un'unica soluzione a richiesta dell'interessato.

in alternativa, in relazione alla disponibilità di alloggi di proprietà della Compagnia, è prevista l'assegnazione per un periodo di 2 anni ad uso foresteria

- Ch. Franceschi*
- indennità di trasferimento, volta a compensare le spese nette di trasporto con mezzo pubblico per il rientro in famiglia ogni settimana per il personale che cambia residenza-domicilio senza familiari conviventi e/o convivente more uxorio, in misura pari al costo del tragitto in treno Alta Velocità in classe Economy o Smart; tale indennità sarà erogata a partire dalla data del trasferimento della sede di lavoro e verrà meno al momento dell'eventuale rientro presso la sede originaria di lavoro, a fronte di accoglimento della richiesta formulata dal lavoratore.
 - contributo una tantum pari ad € 25.000,00 lordi, per il personale che procede all'acquisto di un immobile da adibire a propria residenza-domicilio in relazione alla nuova sede di lavoro entro 3 anni dalla data di trasferimento della sede di lavoro;

Il personale interessato potrà fruire delle condizioni previste da Unipol Banca per l'erogazione di mutui ai dipendenti del Gruppo Unipol, che sono titolari di un conto corrente presso Unipol Banca con canalizzazione dello stipendio.

Art. 8 – ALTRI STRUMENTI CONTRATTUALI

Ch. Franceschi

Al fine di rendere pienamente operativi ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro e concorrere al perseguimento degli obiettivi sulle sinergie di costo stabiliti dal Piano Industriale nell'ambito di misure socialmente sostenibili, le Parti, ad integrazione di quanto previsto dai precedenti articoli del presente Accordo, concordano di regolamentare con le modalità di seguito riportate gli strumenti contrattuali del verbale d'incontro del 20 marzo 2013.

1) INCENTIVAZIONI ALL'ESODO PER IL PERSONALE CHE MATURA I REQUISITI PENSIONISTICI NEL 1° QUADRIMESTRE 2014 ovvero ENTRO IL 31 DICEMBRE 2014 CON MENO DI 62 ANNI DI ETÀ E SENZA APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA PREVISTA PER LEGGE

Per il personale che maturerà i requisiti pensionistici fra l'1 gennaio 2014 ed il 30 aprile 2014 ovvero per il personale che maturerà entro il 31 dicembre 2014 la pensione anticipata con un'età inferiore ai 62 anni e che non rientra nell'ambito di applicazione della clausola di salvaguardia prevista fino al 31 dicembre 2017 dall'articolo 6 comma 2 – quater del decreto legge 29 dicembre 2011 n. 216, convertito nella legge 24 febbraio 2012 n. 14 (così come integrato dall'art. 4 bis della legge 30 ottobre 2013 n. 125, che ha convertito il decreto legge 31 agosto 2013 n. 101), sarà riconosciuta un'incentivazione pari a:

- 10 mensilità lorde per gli aderenti nati entro il 31/12/1949;
- 12 mensilità lorde per gli aderenti nati fra l'1/1/1950 ed il 31/12/1955;
- 14 mensilità lorde per gli aderenti nati a far data dall'1/1/1956.

Al suddetto personale saranno applicate per l'anno 2014 le coperture di Assistenza Sanitaria in essere per l'intero nucleo assicurato alle medesime condizioni previste per il personale in servizio dal Contratto Integrativo Aziendale (di seguito "CIA") della Società di appartenenza.

A partire dall'anno 2015, al suddetto personale saranno applicate le condizioni di ultrattività relative all'Assistenza Sanitaria stabilite dal CIA attualmente vigente della Società di appartenenza, che verranno integrate sulla base delle seguenti modalità:

- 
- Impiegati: la durata dell'ultrattività riguarderà complessivamente le 3 annualità solari 2015, 2016 e 2017 e non sarà richiesto alcun contributo a carico del dipendente;
 - Funzionari: la durata dell'ultrattività riguarderà complessivamente le 5 annualità solari 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019 (che includono l'arco temporale di 2 anni definito dal CCNL) e non sarà richiesto alcun contributo a carico del dipendente.

Al suddetto personale si applicheranno le convenzioni assicurative e bancarie previste per il personale in quiescenza.

La risoluzione del rapporto di lavoro è fissata nell'ultimo giorno che precede la ricorrenza del trattamento pensionistico A.G.O., con reciproca rinuncia del dipendente e della propria Società di appartenenza al periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Al personale che avrà maturato i requisiti pensionistici fra l'1/1/2014 ed il 30/4/2014, qualora non aderisca al presente Piano, non sarà più applicabile alcun trattamento integrativo di incentivazione all'esodo sino a tutto il 31/12/2016.

Per mensilità si intende 1/12 della retribuzione annua lorda fissa del dipendente, riferita al mese precedente la cessazione del rapporto di lavoro.

L'incentivazione non è soggetta a contribuzione INPS, è soggetta ad imposizione fiscale secondo le norme tempo per tempo vigenti (attualmente le modalità sono quelle previste per il TFR - così detta tassazione separata) e sarà riconosciuta unitamente alle spettanze di fine rapporto.

Il riconoscimento dell'incentivazione avverrà subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, che sarà formalizzato in sede di conciliazione sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro a definizione del rapporto di lavoro. La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro (ad esempio, aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione fra il dipendente e la propria Società di appartenenza.

La Società, in presenza di particolari e limitatissimi casi di esigenze tecnico-produttive legate alla posizione ricoperta dal dipendente che ha aderito al Piano, si riserva di differire l'effettiva data di cessazione di comune accordo con l'interessato di non oltre 3 mesi.

Resta inteso che, qualora intervengano modifiche legislative che differiscano per il dipendente il diritto alla pensione successivamente alla sottoscrizione dell'accordo in sede di conciliazione sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro, il rapporto di lavoro proseguirà fino all'effettiva decorrenza dei termini iniziali per accedere al trattamento pensionistico, ferme restando le altre modalità definite nell'accordo stesso.

2) AGEVOLAZIONI PER CONTRATTI PART TIME

L'impresa, ferme le esigenze di funzionalità organizzativa e in correlazione agli obiettivi di efficienza complessiva, favorirà il ricorso al lavoro parziale in tutte le sue forme, ampliando la specifica disciplina contenuta nei CIA di riferimento.

L'impresa valuterà, altresì, la concessione di congedi e aspettative non retribuite, per durate anche superiori alle previsioni contrattuali vigenti, richiesti per motivi personali, familiari, di studio e di salute.



3) ESAURIMENTO FERIE ARRETRATE

Le Parti firmatarie sottolineano la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'Impresa e tenuto conto delle esigenze del lavoratore, la più ampia fruizione nell'anno delle ferie e delle ex festività di competenza, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti mediante apposita pianificazione del loro smaltimento.

4) CONTENIMENTO DEL LAVORO STRAORDINARIO

Le Parti concordano, per la durata dell'arco del piano Industriale, che per il personale amministrativo il ricorso al lavoro straordinario, così come disciplinato dal CCNL e dai CIA di riferimento, avvenga previa preventiva autorizzazione, solo per situazioni di eccezionalità operativa, che non possono essere diversamente gestite.

5) MOBILITA' TRA LE SOCIETA' DEL GRUPPO

L'Impresa, al fine di raggiungere le sinergie di costo previste nel Piano Industriale 2013-2015 in relazione alle politiche di contenimento degli organici, attuerà un'attenta gestione del turnover, ricorrendo in particolare a tutte le opportune sinergie e mobilità tra le Società del Gruppo.

In tal senso, le Società del Gruppo, ove si determinino esigenze di organico, faranno prioritariamente riferimento, compatibilmente con le professionalità richieste, a personale già dipendente.

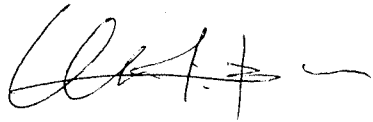
La mobilità infragruppo verrà gestita tramite la cessione individuale di contratto ovvero tramite l'istituto del distacco.

Al di fuori dei passaggi (cambio di datore di lavoro) conseguenti a procedure di conferimento e fusione, i passaggi (cambio di datore di lavoro) di lavoratori tra società del Gruppo che applicano lo stesso CCNL, saranno effettuati, nel rispetto delle norme di legge, su base volontaria e con cessione individuale del contratto, con mantenimento degli inquadramenti, di tutte le anzianità, dei trattamenti economici e normativi in essere nelle società di provenienza al momento del passaggio, nonché senza alcun assoggettamento a periodi di prova anche in caso di adibizione a nuove mansioni e con trasferimento del TFR individualmente maturato. Il TFR potrà essere liquidato solo su richiesta del lavoratore e qualora lo stesso opti per la cessazione del rapporto di lavoro in essere presso la società di provenienza e la contestuale assunzione nella società di destinazione.

Nell'eventualità che le aziende del Gruppo utilizzino l'istituto del distacco verrà garantito il mantenimento delle condizioni economiche e normative maturate e maturande nelle società distaccanti, ivi compresi i diritti sindacali ed il rispetto delle professionalità acquisite e fermo restando il rispetto delle modalità operative della società distaccataria previste per l'effettuazione della prestazione presso la sede di lavoro; le aziende informeranno debitamente le OO.SS.AA. sui distacchi collettivi e daranno comunicazione dei distacchi individuali avvenuti.

Art. 9 – CESSIONE PORTAFOGLIO

Ai sensi delle disposizioni ricevute dall'Antitrust, gli obiettivi del Piano Industriale devono essere altresì perseguiti mediante l'individuazione dei lavoratori necessari - di cui al verbale d'incontro del 20 marzo 2013 - addetti del ramo o dei rami oggetto di dismissione a copertura delle posizioni correlate alla sua identificazione. Detto personale sarà trasferito in ottemperanza alle disposizioni assunte dall'Antitrust in merito alla cessione di una quota di portafoglio e seguendo le disposizioni di legge in materia di trasferimento d'azienda. L'Impresa dichiara che, a seguito degli accordi che saranno sottoscritti con gli acquirenti, qualora il numero effettivo di addetti ceduti fosse inferiore a quello sopra richiamato, la differenza sarà riassorbita negli organici delle società del Gruppo.


L'Impresa si impegna tempo per tempo a fornire tempestivamente alle OO.SS.AA. tutte le informazioni utili inerenti lo stato di avanzamento del predetto piano di cessione del portafoglio.

Le procedure di legge e di contratto collettivo relative al trasferimento d'azienda verranno avviate non appena saranno noti gli elementi necessari a corredo dell'istanza IVASS riferita alla richiesta di autorizzazione per la cessione di portafoglio e verranno esperite attraverso un esame congiunto fra OO.SS.AA., UnipolSai e Acquirente.

A seguito della cessione del ramo d'azienda, i rapporti di lavoro dei dipendenti continueranno senza soluzione di continuità in capo alla società cessionaria ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 Codice Civile.

Con riferimento a quanto previsto dal comma I dell'art. 47 della Legge 428/90, in sede di confronto sindacale l'Impresa garantisce che:

- renderà pienamente edotto e consapevole l'acquirente delle normative e delle prassi applicabili in materia di rapporto di lavoro nel mercato assicurativo italiano;
- sosterrà soluzioni che siano in linea con le precedenti operazioni di aggregazione e cessione realizzate nel settore;
- metterà in atto tutte le azioni idonee a far sì che l'impresa acquirente sottoscriva apposite clausole negoziali volte all'applicazione del CCNL ANIA e del CIA in forma equiparata e completa
- metterà in atto tutte le azioni idonee a far sì che l'impresa acquirente sottoscriva apposite clausole negoziali che individuino e perseguano misure volte a salvaguardare i trattamenti ed i livelli occupazionali del personale delle strutture centrali e periferiche oggetto di cessione con il ramo d'azienda, per un arco temporale almeno equivalente a quello del citato Piano Industriale UnipolSai. In tal senso, nel rispetto di quanto tempo per tempo prescritto dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM), l'Impresa darà priorità ai potenziali acquirenti che assumeranno gli impegni di cui ai punti sopra citati.

Con riferimento al confronto di cui al 2° capoverso del presente articolo, lo stesso potrà essere altresì attivato anche successivamente alla cessione, al fine di monitorare il buon andamento del periodo di "transizione".

Art. 10

L'Impresa, in relazione alle proprie esigenze tecniche – produttive e nell'ambito del progressivo percorso di armonizzazione delle proprie modalità di svolgimento delle attività, conferma le proprie politiche di internalizzazione delle attività afferenti il core business aziendale assicurativo. In coerenza con tale politica, l'Impresa, con riferimento ad attività oggi diversamente articolate nelle proprie modalità di svolgimento all'interno dell'ex gruppo Fonsai, privilegerà nel periodo interessato dal Piano Industriale 2013-2015 - nel rispetto dei vincoli contrattuali esistenti e non unilateralmente modificabili - forme di occupazione alle proprie dirette dipendenze, attenendosi a quanto previsto dal CCNL ANIA in materia di Area Contrattuale. L'Impresa si dichiara sin da ora disponibile ad incontri di approfondimento anche ulteriori a quelli previsti dalla contrattazione nazionale.

Art. 11

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.

Art. 12

L'efficacia del presente accordo è subordinata per la parte aziendale all'approvazione dei competenti organi deliberanti