

ACCORDO SINDACALE

In data odierna, 15 luglio 2024, in Bologna

tra

UnipolSai Assicurazioni S.p.A. (di seguito, anche solo, "UnipolSai" o l'"Impresa")

e

le delegazioni sindacali **FIRST/CISL, FISAC/CGIL, FNA, SNFIA e UILCA** (di seguito, anche solo, "OOSS")

(congiuntamente, anche solo le "Parti")

PREMESSO CHE

- a) il Piano Industriale del Gruppo Unipol 2022-2024 - presentato alle OOSS nel giugno 2022 e nel corso di successivi incontri – mira a rafforzare la leadership del Gruppo nel settore assicurativo sviluppando, tra l'altro, la digitalizzazione dei sistemi core attraverso l'utilizzo intensivo di nuove tecnologie, dati e strumenti di automazione dei processi, nonché l'introduzione dell'intelligenza artificiale per evolvere il modello operativo e ridurre le attività a basso valore aggiunto; è inoltre priorità dell'Impresa consolidare l'eccellenza tecnica e distributiva del Gruppo, anche attraverso un miglior uso di Data ed Analytics;
- b) tali iniziative, che comportano una naturale trasformazione dei processi aziendali e modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, richiedono l'acquisizione di nuove competenze e/o l'orientamento di quelle esistenti verso attività sempre più innovative e a maggior valore aggiunto;
- c) alla luce di quanto sopra, le Parti in data 18 ottobre 2022, hanno sottoscritto un accordo sindacale che ha previsto anche l'attivazione della sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà, così come disciplinato dall'allegato 10 del vigente CCNL, per l'accompagnamento alla pensione di coloro che maturano i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2027;
- d) visto il persistere delle predette esigenze, si ritiene opportuno ricorrere ad un nuovo piano di accompagnamento alla pensione, anche in questo caso con ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà, ritenendo che lo stesso possa rappresentare un utile strumento per favorire un graduale rafforzamento di nuove specializzazioni e competenze.

Tutto quanto premesso, le Parti convengono quanto segue

Art. 1

Le premesse formano parte integrante del presente accordo, che costituisce una normativa unitaria e inscindibile da applicare in funzione della progressiva attuazione del Piano Industriale di UnipolSai.

Art. 2

Le Parti convengono che il numero massimo totale dei dipendenti che potranno avere accesso alle forme di incentivazione, disciplinate ai successivi articoli 3 e 4, è pari a 600 unità, fermo restando che le priorità di accoglimento saranno attribuite:

- ai dipendenti rientranti nella fattispecie di cui al successivo articolo 3;
- e successivamente a quelli destinatari delle previsioni di cui al seguente articolo 4, assegnando precedenza alle persone che sono più prossime alla maturazione del trattamento pensionistico A.G.O. ex "Riforma Fornero" e - a parità di requisiti - alla maggior età anagrafica.

L'Impresa si riserva di valutare l'accoglimento di un maggior numero di adesioni fino ad un massimo del 10% in più del limite numerico sopra indicato.

Entro il mese di dicembre 2024 con le delegazioni sindacali sarà effettuato un apposito incontro, al fine di verificare il numero delle domande di adesione formulate ai sensi del presente accordo e conseguentemente il grado di raggiungimento dell'obiettivo sopra indicato; in tale occasione, tenuto conto dei risultati al momento conseguiti, le Parti effettueranno le necessarie valutazioni e gli opportuni approfondimenti.

Art. 3

INCENTIVAZIONI ALL'ESODO PER IL PERSONALE CHE ABBAIA GIA' MATURATO O MATURI IL REQUISITO AL TRATTAMENTO PENSIONISTICO EX "RIFORMA FORNERO" ENTRO IL 31 OTTOBRE 2025

Per il personale che abbia già maturato o maturi il requisito al trattamento pensionistico ex "Riforma Fornero" entro il 31 ottobre 2025 sarà riconosciuta – con adesione volontaria all'apposito bando aziendale che avrà scadenza entro e non oltre il 30 novembre 2024 – un'incentivazione all'esodo equivalente all'indennità lorda di preavviso, come previsto dal CCNL (per gli impiegati: 6 mesi con meno di 25 anni di servizio effettivo e 9 mesi con almeno 25 anni di servizio effettivo; per i funzionari: 7 mesi con meno di 25 anni di servizio effettivo e 10 mesi con almeno 25 anni di servizio effettivo), a cui sarà aggiunta una mensilità lorda.

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

L'Assistenza Sanitaria, stabilita per il personale in servizio e per il relativo nucleo dei beneficiari dal CCNL e dal CIA vigenti al momento della cessazione del rapporto di lavoro, sarà applicata fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro (intesa come ultimo giorno di lavoro).

In seguito, saranno applicate le condizioni di ultrattività relative all'Assistenza Sanitaria stabilite dal CCNL e dal CIA vigenti alla data di risoluzione del rapporto di lavoro (attualmente 4 annualità solari per gli impiegati e 8 annualità solari per i funzionari), senza richiedere alcun contributo per il personale impiegatizio.

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

La risoluzione del rapporto di lavoro è fissata al 31 gennaio 2025 per coloro che abbiano già maturato il diritto a percepire il trattamento pensionistico ex "Riforma Fornero" oppure sarà fissata, tempo per tempo, nell'ultimo giorno che precede la decorrenza del predetto trattamento pensionistico, con reciproca rinuncia del dipendente e dell'Impresa al periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Al personale che avrà maturato i requisiti per accedere al trattamento pensionistico entro il 31 ottobre 2025, secondo la normativa a quella data vigente, qualora non aderisca al presente Piano, non sarà più applicabile alcun trattamento integrativo di incentivazione all'esodo.

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 a definizione del rapporto di lavoro, che sarà formalizzato in sede di conciliazione sindacale o presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro e ricomprenderà anche una transazione generale e novativa a fronte della corresponsione di un importo lordo di euro 1.000,00 (mille euro). La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro medio tempore intercorso (ad esempio, aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione fra il dipendente e l'Impresa.

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 del rapporto di lavoro, di non oltre 6 mesi, di comune accordo con l'interessato.

Resta inteso che, qualora intervengano modifiche legislative che differiscano per il dipendente i requisiti di maturazione del diritto alla pensione, successivamente alla sottoscrizione dell'accordo in sede di conciliazione sindacale o presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, il rapporto di lavoro proseguirà fino all'effettiva decorrenza dei termini ivi previsti per accedere al trattamento pensionistico, fermo restando quanto previsto nel presente accordo.

Art. 4 FONDO DI SOLIDARIETA'

Il ricorso alla sezione straordinaria del Fondo di Solidarietà avverrà con adesione volontaria del personale interessato nelle modalità e nei termini previsti dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20 maggio 2013 riportato nell'allegato n° 10 del vigente CCNL, dal Decreto Ministeriale n° 78459 del 17 gennaio 2014 e dalla disciplina di seguito stabilita, secondo le seguenti modalità:

- 1) coloro che matureranno il requisito per il trattamento pensionistico ex "Riforma Fornero" nell'arco temporale fra il 1° novembre 2025 ed il 31 dicembre 2029, potranno optare per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, aderendo all'apposito bando aziendale nei termini di seguito indicati e secondo le specifiche condizioni di cui al presente accordo.

In proposito si precisa che le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro dei predetti dipendenti avverranno con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà a far tempo dal:

- ✓ 1 febbraio 2025 (cessazione/ultimo giorno di lavoro il 31 gennaio 2025) per coloro che matureranno il requisito per il trattamento pensionistico tra l'1 novembre 2025 ed il 31 dicembre 2027; in questo caso l'adesione al bando dovrà avvenire entro il 30 settembre 2024. Qualora il personale interessato non aderisca al presente bando entro il predetto termine, non sarà più applicabile alcun trattamento integrativo di incentivazione all'esodo;
- ✓ 1 luglio 2025 (cessazione/ultimo giorno di lavoro il 30 giugno 2025) per coloro che matureranno il requisito per il trattamento pensionistico tra l'1 gennaio 2028 e il 31 dicembre 2029; in questo caso l'adesione al bando dovrà avvenire entro il 31 ottobre 2024.

- 2) A favore del personale che aderisca all'apposito bando aziendale per l'accesso al Fondo di Solidarietà,



saranno previste le seguenti condizioni:

a) Incentivo

Sarà riconosciuto un incentivo all'esodo pari a 3 mensilità lorde. Per mensilità si intende 1/12 della retribuzione annua lorda fissa del dipendente, riferita al mese che precede la cessazione del rapporto di lavoro.

È previsto un ulteriore incentivo all'esodo, il cui importo lordo - per ogni mese di permanenza al Fondo di Solidarietà - sia pari:

- all'1,30% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa per i primi 6 mesi;
- all'1,25% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa dal 7° al 12° mese;
- all'1,20% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa dal 13° al 18° mese;
- all'1,15% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa dal 19° al 24° mese;
- all'1,10% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa dal 25° al 30° mese;
- all'1,05% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa dal 31° al 36° mese;
- all'1,00% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa dal 37° al 42° mese;
- allo 0,95% della Retribuzione Annuale Lorda Fissa dal 43° mese in avanti.

La Retribuzione Annuale Lorda Fissa è riferita al mese che precede 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.

b) Condizioni particolari

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 a) si aggiunge un importo omnicomprensivo 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.

c) Previdenza complementare

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



4

d) Assistenza Sanitaria

L'Assistenza Sanitaria stabilita dal CCNL e dal CIA attualmente vigenti, per il personale in servizio e per il relativo nucleo dei beneficiari sarà applicata per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo di Solidarietà e fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello di uscita dal Fondo di Solidarietà (intesa come ultimo giorno di permanenza nel Fondo).

In seguito, saranno applicate le condizioni di ultrattività relative all'Assistenza Sanitaria stabilite dal CCNL e dal CIA vigenti alla data di risoluzione del rapporto di lavoro (attualmente 4 annualità solari per gli impiegati e 8 annualità solari per i funzionari), senza richiedere alcun contributo per il personale impiegatizio.

La predetta Assistenza Sanitaria sarà sostituita integralmente da quella disciplinata nel CIA tempo per tempo vigente.

e) Copertura Vita Caso Morte

La copertura Vita Caso Morte stabilita dal CIA attualmente vigente sarà applicata 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.

La predetta copertura sarà sostituita integralmente da quella disciplinata nel CIA tempo per tempo vigente.

f) Convenzioni assicurative e bancarie

Per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, sarà garantito il mantenimento delle condizioni tempo per tempo adottate per il Personale in servizio, anche con riferimento alle condizioni di mutuo e/o prestito personale accessi con BPER.

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

g) 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.

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

h) L'Impresa, verificata l'eventuale sussistenza di modalità conformi alle normative vigenti, si impegna a definire la procedura che possa consentire al dipendente, che ne faccia richiesta all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, di proseguire il versamento dei contributi a favore dell'Organizzazione sindacale di appartenenza.

3) La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avverrà mediante conciliazione sindacale presso



l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, ricomprendente anche una transazione generale e novativa a fronte della corresponsione di un importo lordo di euro 1000,00 (mille euro). La risoluzione del rapporto di lavoro rimane ferma anche in presenza di malattia o altro evento sospensivo del rapporto di lavoro medio tempore intervenuto (ad esempio, aspettativa), senza necessità di ulteriore definizione fra il dipendente e l'Impresa.

- 4) 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 di Solidarietà, l'erogazione dell'assegno ed il versamento della contribuzione ad esso correlata, nonché le condizioni riportate dal paragrafo c) al paragrafo e) 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.

L'Impresa informerà i lavoratori circa gli adempimenti che gli stessi saranno tenuti ad osservare per l'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà 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.

Art. 5

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Le Parti convengono sulla necessità di arricchire le competenze professionali interne ed acquisire nuovi profili professionali che contribuiscano allo sviluppo della capacità competitiva dell'Impresa.

In tale ambito, la valorizzazione delle risorse umane, attraverso l'attivazione di percorsi di mobilità all'interno del Gruppo Unipol e mediante eventuali interventi di riconversione professionale con l'attivazione di specifici programmi formativi, costituisce una rilevante opportunità per gestire le necessità di copertura di organico nelle diverse sedi aziendali.

Contestualmente, a fronte delle uscite incentivate previste dalla presente intesa ed in aggiunta alle 300 assunzioni previste dal precedente accordo sul Piano di Accompagnamento alla Pensione, UnipolSai procederà progressivamente a nuove assunzioni a tempo indeterminato e/o inizialmente a termine con finalità di inserimento strutturale, fino a concorrenza di ulteriori 250 unità, in coerenza con il raggiungimento del numero di uscite di cui all'art. 2 del presente accordo; tali assunzioni saranno effettuate nel biennio 2024-2025 e con ingresso sino al primo quadrimestre 2026, secondo le consolidate modalità di buona e stabile occupazione.

Art. 6

DISPOSIZIONI FINALI

Entro il 1° trimestre del 2025 e il 2° semestre del 2025, le Parti provvederanno ad effettuare i necessari incontri in merito all'effettiva applicazione delle disposizioni contenute nel presente accordo, oltre che per una valutazione congiunta delle relative conseguenze organizzative nelle aree e territori interessati dalle uscite.

Si conviene ulteriormente che:

- entro il 30 luglio 2024 verrà avviato un confronto per il raggiungimento di intese analoghe alla presente, anche per le seguenti società del Gruppo assicurativo: Unisalute, Linear, Arca, UnipolAssistance, Siat;
- per le assunzioni potranno essere segnalati candidati mediante l'inoltro dei cv all'indirizzo email: candidatureunipol@unipolsai.it;
- ai neo assunti verrà erogata la formazione sindacale prevista dall'art. 5 del vigente CIA;

- ai dipendenti che usciranno nell'ambito del presente accordo verranno corrisposti il PAV relativo all'esercizio 2024 (erogazione 2025) ed anche il sistema incentivante, se raggiunti gli specifici obiettivi previsti per l'anno 2024 e per la quota eventualmente spettante;
- inoltre, ai dipendenti che usciranno nell'ambito del presente accordo a far data dal 30 giugno 2025 verranno corrisposti il PAV relativo al 2025 (erogazione 2026) ed anche il sistema incentivante, se raggiunti gli specifici obiettivi previsti per l'anno 2025 e per la quota eventualmente spettante.

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, anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 15 e 16 del vigente CCNL.

UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Stefano _____ *Coletto*

FIRST/CISL	FISAC/CGIL	FNA	SNFIA	UILCA
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
_____	_____	_____	_____	_____

