

ACCORDO RIORGANIZZAZIONE REALE GROUP

Il giorno 7/3/2018, in Torino,

tra

la Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, in proprio e per le Società Italiana Assicurazioni S.p.A., Reale ITES GEIE, Uniqa Assicurazioni S.p.A., Uniqa Previdenza S.p.A. e Uniqa Life S.p.A. nelle persone di Marco Barioni, Renzo Liaj, Paolo Melis e Nicoletta Maria Ruggieri con l'assistenza di Marco Vaudagna e Lorella Ventura di Relazioni Sindacali

e

le R.S.A. delle Società Reale Mutua di Assicurazioni, Italiana Assicurazioni S.p.A., Reale ITES GEIE, Uniqa Assicurazioni S.p.A., Uniqa Previdenza S.p.A. e Uniqa Life S.p.A., nelle persone di:

- Massimo Scocca, Stefano Barbero, Marco Cafarelli, Riccardo Pes, Maria Rita Angelico, Roberto Rostagno, Roberto Padello, Andrea Utensili, Ezio Vietto, Stefano Lipa, Luigi Maieron e Luciano Ratti per la FISAC/CGIL;
- Walter Abbate, Giovanni Amatulli, Guido Barco e Antonella Macciò per la FIRST/CISL;
- Andrea Chiesura, Giorgio Ghibellini, Riccardo Pautasso, Giuseppe Orlandi, Patrizia Bergami e Paola Robba per la UILCA;
- Brunella Martinotti, Milena Basso, Ottaviano D'Albertas, Francesco Mantegazza, Elena Perissinotto, Fabio Vuk e Roberto Perozeni per la FNA;
- Fabrizio Storti, Arnaldo De Marco, Pietro Romano, Alberto Rossi, Roberto Mazzetti, Mauro Mitola e Gianluca Bonasegale per lo SNFIA;

premesso che

1. il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Società Reale Mutua di Assicurazioni, tenutosi in data 19 ottobre 2017, ha deliberato un progetto di ristrutturazione e riorganizzazione del Gruppo conseguente all'ingresso in Reale Group di Uniqa Assicurazioni S.p.A., Uniqa Previdenza S.p.A. e Uniqa Life S.p.A.;
2. tale progetto ha lo scopo di migliorare l'efficienza e l'efficacia delle funzioni aziendali, in un contesto di mercato caratterizzato da fenomeni di progressiva aggregazione dei concorrenti e dal rapido sviluppo di nuove tecnologie, che pongono al nostro Gruppo sfide sempre più insidiose in termini di economie di scala;

3. il progetto, subordinato ove richiesto all'approvazione da parte dell'I.V.A.S.S. secondo le prassi regolamentari vigenti, prevede una revisione estesa del modello organizzativo delle Società del Gruppo che gestiscono il business assicurativo, nell'ottica di valorizzarne le competenze e continuare a fornire servizi di eccellenza a Soci e Assicurati, generando anche una serie di sinergie operative che permetteranno di ottimizzare la struttura dei costi delle Compagnie;
4. il nuovo modello sarà costruito in linea con i principi stabiliti nel Regolamento di Gruppo, finalizzato a consentire alla Capogruppo di esercitare l'attività di indirizzo, governo e controllo, di promuovere la gestione efficiente e la valorizzazione delle singole Società e del Gruppo nel suo complesso e alle Società del Gruppo di operare - nella loro autonomia - in armonia e coerenza con il modello di governo definito. Sarà realizzato, altresì, in continuità con i principi sottostanti alle riorganizzazioni già realizzate, che hanno previsto l'accentramento presso Reale Mutua della gran parte delle funzioni di Gruppo e la specializzazione di alcune attività nelle singole Società;
5. il progetto prevede la fusione di Uniqua Assicurazioni, Uniqua Previdenza e, auspicabilmente, Uniqua Life in Italiana Assicurazioni nonché la cessione di ramo d'azienda IT delle Società Uniqua a Reale Ites GEIE; l'approvazione di tali operazioni in C.d.A. di Capogruppo e nei C.d.A. ed Assemblee delle Società interessate si prevede avvenga entro il primo semestre del 2018; in tali circostanze, per le quali sarà richiesta anche l'approvazione dell'Autorità di Vigilanza, verranno attivate nei termini previsti le procedure ex art. 47 L. 428/90;
6. il progetto nelle sue linee principali comporterà l'aggregazione di attività e processi nelle funzioni di Gruppo e il ridisegno delle funzioni di business delle Compagnie;
7. il progetto potrà determinare la ricollocazione dei Dipendenti in altre mansioni e/o il mutamento di sede di lavoro. Comporterà inoltre ricadute sugli attuali livelli occupazionali; l'analisi dei processi e attività del nuovo modello organizzativo e del relativo dimensionamento target ha infatti evidenziato un'eccedenza di 151 Dipendenti nelle Società del Gruppo interessate;
8. la Capogruppo si è dichiarata fin da subito disponibile a ricercare soluzioni non traumatiche attraverso l'impiego di strumenti quali l'incentivazione all'esodo e l'attivazione del Fondo di Solidarietà di settore, in condivisione con le organizzazioni sindacali;

9. in data 26/10/2017 la Capogruppo ha comunicato quanto sopra alle Rappresentanze Sindacali Aziendali di Reale Mutua, Italiana Assicurazioni S.p.A., Reale ITES GEIE, Uniqua Assicurazioni S.p.A., Uniqua Previdenza S.p.A. e Uniqua Life S.p.A, avviando le relative procedure di confronto sindacale di cui agli articoli 15 e 16 del vigente CCNL ANIA;
10. la Capogruppo e le RSA si sono incontrate nei mesi successivi per condividere i dettagli del progetto e allo scopo di trovare un'intesa

si conviene quanto segue:

1) ACCORDO QUADRO

- A. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.
- B. Il progetto - che riguarda Reale Mutua, Italiana Assicurazioni, Reale Ites GEIE, Uniqua Assicurazioni S.p.A., Uniqua Previdenza S.p.A. e Uniqua Life S.p.A, - verrà attuato per fasi successive a decorrere dalla data di firma del presente Accordo e si completerà entro il primo semestre 2020. Le varie fasi saranno oggetto di appositi incontri fra la Capogruppo e le RSA, finalizzati al raggiungimento di un accordo. Saranno inoltre concordate verifiche periodiche.
- C. Sono confermate a Torino e a Milano le Sedi direzionali delle Società del Gruppo, cui si aggiungerà a Udine un polo operativo significativo per numero di addetti. Si terrà conto delle caratteristiche distintive delle professionalità presenti localmente, al fine di raggiungere un assetto organizzativo finale caratterizzato da un sostanziale equilibrio quali- quantitativo delle funzioni allocate. E' salvaguardato il ruolo professionale dei Quadri.
- D. Allo scopo di salvaguardare l'attuale sede di lavoro, la riorganizzazione potrà comportare mutamenti di mansione che verranno attuati attraverso interventi formativi, ovvero la collocazione, in regime di distacco, presso altre società di Reale Group. Qualora le soluzioni individuate non fossero adeguate o sufficienti allo scopo, lo svolgimento della prestazione potrà avvenire anche con lavoro agile, con modalità che verranno stabilite in sede di Accordi applicativi.
- E. Eventuali richieste di trasferimento della sede di lavoro in comune diverso, effettuate dalle Aziende in occasione degli Accordi Applicativi del presente Accordo, potranno essere attuate soltanto con il consenso del lavoratore. Le Aziende si impegnano a contenere il

disagio delle possibili ricadute sulle condizioni di lavoro; privilegeranno l'attribuzione di nuovi compiti e mansioni consoni alle specifiche qualifiche, esperienze, potenzialità ed attitudini del personale in questione; terranno conto anche delle aspirazioni dei Dipendenti, mediante la ricerca di soluzioni che consentano l'individuazione, ove possibile, di attività idonee a valorizzare le peculiari conoscenze e/o competenze professionali, anche in ottica di arricchire il patrimonio umano e professionale presente nel Gruppo.

F. Le Parti, in coerenza con gli impegni già assunti nei contratti integrativi aziendali anche in tema di responsabilità sociale di Impresa, confermano l'importanza decisiva della salvaguardia occupazionale come valore umano e professionale e come patrimonio fondamentale per l'affermazione e lo sviluppo del Gruppo; in tale ottica, con particolare riferimento ai punti 7 e 8 delle premesse, le Parti concordano sulla necessità di far ricorso ai seguenti strumenti:

1) in via preferenziale:

1a) alle prestazioni straordinarie previste dal "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale delle imprese assicuratrici" per coloro che sono in possesso dei requisiti previsti dal Fondo stesso, secondo quanto stabilito dall'Accordo sul Fondo di Solidarietà sottoscritto in pari data e che costituisce parte integrante del presente documento;

1b) all'incentivazione all'esodo per coloro che sono già in possesso dei requisiti per la pensione alla data di sottoscrizione del presente Accordo o che li matureranno entro il 31/12/2018;

2) considerare in diminuzione dall'eccedenza di personale dichiarata dalla Capogruppo tutte le cessazioni di rapporto di lavoro a tempo indeterminato verificatesi a far tempo dal 26/10/2017 in ciascuna delle Società interessate alla riorganizzazione oggetto del presente Accordo;

3) promuovere, in caso di andamento positivo delle misure di cui ai precedenti punti 1a) e 1b), l'inserimento di nuove risorse con l'obiettivo di acquisire nuove competenze, supportando al contempo un ricambio generazionale, in particolare mediante assunzione a tempo indeterminato in via prioritaria di lavoratori che prestano o hanno

prestato servizio con contratto a tempo determinato o in somministrazione, con la finalità di rafforzare e sviluppare il complessivo livello delle professionalità esistenti. In tale ottica, le Parti concordano che nelle Società interessate alla riorganizzazione oggetto del presente Accordo saranno effettuate assunzioni a tempo indeterminato in relazione al raggiungimento del numero di uscite complessivo di cui ai precedenti punti 1a), 1b) e 2, secondo quanto riportato nella seguente tabella:

n° assunzioni	n° uscite
3	18
5	37
10	52
15	67
20	82
25	98
29	113
41	135
49	150

In particolare:

- le prime 29 assunzioni riguarderanno dipendenti con contratto a tempo determinato nelle Società oggetto del presente Accordo impegnati su attività ritenute dalle Società stesse di natura strutturale attuale e prospettica su un orizzonte temporale maggiore o uguale a 5 anni. Tali assunzioni avverranno, ferma la tabella di cui sopra, secondo un criterio di priorità basato sull'anzianità di servizio.
- Le successive 12 assunzioni, ferma la tabella di cui sopra, saranno effettuate a discrezione delle aziende esclusivamente nel bacino di coloro che prestano o hanno prestato servizio con contratto a tempo determinato o in somministrazione.

Nota a verbale: per 'uscite' si intende la cessazione del rapporto di lavoro, tranne che per i casi di cui al punto 1a) per i quali le Parti convengono che, fino alla soglia di n° 113 uscite, sarà considerata sufficiente la formalizzazione dell'adesione al Bando secondo quanto previsto al punto 2. dell'Accordo Applicativo sul Fondo di Solidarietà ovvero per i casi di cui al punto 1b) e fino alla stessa soglia, sarà considerata sufficiente la sottoscrizione dell'Accordo di uscita incentivata.

Al superamento della soglia di n° 150 uscite di cui alla tabella sopra indicata, per tutta la durata del presente Accordo e comunque non oltre il raggiungimento di n°165 uscite, le

assunzioni saranno effettuate in rapporto 2:3 (n° 2 assunzioni ogni n° 3 uscite). In questo caso saranno conteggiate solo le uscite di cui ai precedenti punti 1a) e 1b);

- 4) favorire forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, anche ad integrazione e/o parziale modifica di quelle esistenti, che saranno oggetto di apposite intese tra le Parti anche per l'accesso alle prestazioni previste dall'art. 5, comma 1 lett. b) del Regolamento del Fondo di Solidarietà;
- 5) promuovere la formazione per la riqualificazione, riconversione e sviluppo professionale dei dipendenti coinvolti nella riorganizzazione, che sarà oggetto di apposite intese tra le Parti per l'accesso alle prestazioni previste dall'art. 5, comma 1 lett. A) del Regolamento del Fondo di Solidarietà e/o per l'accesso ai finanziamenti previsti dal Fondo FBA;
- 6) procedere alla internalizzazione in Reale ITES GEIE di attività che prevedono competenze distintive nell'ambito dell'area "sviluppo applicativo" e nell'area "infrastrutture" con l'impegno, per ciascuno dei due ambiti, ad allocarle internamente per un volume di attività pari a 8 FTE per un totale di 16, entro il 31/12/2020.

G. A tutti i dipendenti di Uniqa Life SpA - qualora non si verificasse la prevista fusione con Italiana Assicurazioni SpA - in caso di uscita della Società da Reale Group o di liquidazione della stessa o di mutamento dell'attività e/o un ridimensionamento della stessa e/o il cambiamento della sede di lavoro, tali da mettere in pericolo posti di lavoro, su loro richiesta sarà garantita la ricollocazione, in accordo con le RSA e senza soluzione di continuità, presso la sede di lavoro di Milano in una delle Società di Reale Group. Tale ricollocazione avverrà con il mantenimento dei diritti acquisiti e di un profilo professionale equivalente.

H. Il presente Accordo avrà validità fino al 30 giugno 2020, fatto salvo quanto indicato al precedente punto F. 6). Le Parti si incontreranno periodicamente per monitorare il suo andamento.

I. Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti considerano esaurite le procedure di confronto sindacale ex artt. 15 e 16 del vigente CCNL ANIA di cui alla comunicazione del 26/10/2017.

2) ACCORDO APPLICATIVO FONDO DI SOLIDARIETA'

In applicazione di quanto stabilito nell'Accordo Quadro sottoscritto in pari data, e più precisamente dal punto F. 1a),

le Parti convengono quanto segue:

1. La richiesta di adesione alle prestazioni straordinarie del Fondo Intersettoriale di Solidarietà per il sostegno al reddito previsto dall'allegato n. 10 del CCNL del 22 febbraio 2017, dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20 maggio 2013 e dall'articolo 9 del decreto Ministeriale del 17 gennaio 2014 (di seguito Fondo) sarà possibile unicamente per coloro che matureranno i requisiti per il trattamento pensionistico a carico dell'AGO (anticipato o di vecchiaia) entro il termine ultimo del 31 maggio 2025 e che aderiranno al bando aziendale emesso in applicazione del presente Accordo, che avrà scadenza il 30 giugno 2018, nonché in esatto adempimento dei termini e delle condizioni sotto indicate. Sono esclusi coloro che matureranno i citati requisiti entro il 31/12/2018, per i quali troverà applicazione quanto indicato al punto F.1b) dell'Accordo Quadro.

Le Parti convengono che, allo scopo di realizzare la misura di cui al punto F. 1 a) dell'Accordo Quadro, potranno aderire al Fondo fino a un massimo di 150 dipendenti.

Le Parti si incontreranno entro il 10/5/2018 per una prima analisi circa l'adesione dei dipendenti al Bando e valutare la distribuzione delle adesioni stesse per Società e per finestre.

2. La richiesta dovrà essere manifestata compilando l'apposito modulo riportato nell'allegato A, da inviare, entro il termine sopra indicato del 30 giugno 2018, corredato della documentazione ECOCERT, alla casella di posta elettronica dedicata.

3. La cessazione del rapporto di lavoro degli aderenti (efficace anche in presenza di eventi sospensivi sopravvenuti) e il conseguente accesso al Fondo in caso di sussistenza dei requisiti necessari avrà effetto - a scelta dei dipendenti interessati - in una delle seguenti date:

- 3a) 30 novembre 2018 con accesso al Fondo dal 1° dicembre 2018: per coloro che matureranno i requisiti per il trattamento pensionistico a carico dell'AGO (anticipato o di vecchiaia) entro il 30 novembre 2023;

- 3b) 31 gennaio 2019 con accesso al Fondo dal 1° febbraio 2019: per coloro che matureranno i requisiti per il trattamento pensionistico a carico dell'AGO (anticipato o di vecchiaia) entro il 31 gennaio 2024;
- 3c) 31 maggio 2019 con accesso al Fondo dal 1° giugno 2019: per coloro che matureranno i requisiti per il trattamento pensionistico a carico dell'AGO (anticipato o di vecchiaia) entro il 31 maggio 2024;
- 3d) 30 novembre 2019 con accesso al Fondo dal 1° dicembre 2019: per coloro che matureranno i requisiti per il trattamento pensionistico a carico dell'AGO (anticipato o di vecchiaia) entro il 30 novembre 2024;
- 3e) 31 maggio 2020 con accesso al Fondo dal 1° giugno 2020: per coloro che matureranno i requisiti per il trattamento pensionistico a carico dell'AGO (anticipato o di vecchiaia) entro il 31 maggio 2025.

Nel caso in cui, nel periodo intercorrente tra l'adesione al Fondo e la finestra prescelta dovessero intervenire modifiche normative e/o disposizioni attuative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, ovvero, per altri motivi il Dipendente scopra di non avere i requisiti minimi di accesso, l'adesione sarà ritenuta valida per la prima finestra utile successiva, qualora presente. In assenza di ulteriori finestre, l'adesione sarà ritenuta nulla e il rapporto di lavoro proseguirà alle condizioni già in essere.

4. A favore di coloro che abbiano validamente formulato la richiesta di adesione al Fondo saranno previsti i trattamenti indicati alle successive lettere a), b), c), d), e), f), g), h) e i) del presente punto 4, allorché sussistano, cumulativamente, le seguenti condizioni:

- preventiva sottoscrizione di un accordo da parte del singolo dipendente aderente che preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, nonché una transazione generale e novativa con rinuncia ad ogni diritto, pretesa o azione connessa al rapporto di lavoro e alla sua cessazione, nonché al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva. Tale accordo sarà formalizzato in sede di conciliazione sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente. Su richiesta dell'interessato, all'atto dell'adesione al fondo e/o della sottoscrizione dell'accordo individuale, sarà inserita

un'apposita clausola che garantisca il diritto a proseguire il versamento dei contributi sindacali a favore dell'organizzazione sindacale di appartenenza;

- preventiva comunicazione da parte delle Pubbliche Autorità interessate dell'esito positivo delle procedure amministrative valutative ed autorizzatorie, anche ad opera dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, eventualmente previste per legge e/o per contratto.

a) **Premio alla tempestività**

Per i soli dipendenti che aderiranno al bando entro il 30 aprile 2018, anche se la data di cessazione prescelta cadrà nel 2019 o entro il 31 maggio 2020, in aggiunta a quanto previsto dalle lettere successive, verrà riconosciuta, a titolo di incentivo all'esodo, una somma "una tantum" pari al 20% della Retribuzione Annua Lorda. Resta inteso che il termine per la consegna dell'ECOCERT rimane fissato al 30/6/2018.

b) **Incentivo di permanenza nel Fondo**

E' previsto il riconoscimento, a titolo di incentivazione all'esodo, di un importo lordo "una tantum" per ogni mese di permanenza nel Fondo, pari alle seguenti percentuali della RAL:

1% RAL dal 1° al 12° mese

1,1% RAL dal 13° al 24° mese

1,2% RAL dal 25° al 36° mese

1,3% RAL dal 37° al 48° mese

1,4% RAL dal 49° al 60° mese.

L'importo da corrispondere a titolo di incentivazione all'esodo per ogni mese di permanenza nel Fondo non potrà in ogni caso essere inferiore a 400 euro lordi.

NOTA a VERBALE Ai fini dei precedenti punti a) e b) per RAL si intende la retribuzione - riferita al mese di marzo 2018 - composta dagli elementi fissi e ricorrenti derivanti da contrattazione nazionale, aziendale e individuale, con esclusione quindi degli elementi variabili riconosciuti a titolo non continuativo e/o ricorrente; sarà visibile sulla intranet

aziendale/personale on line/scheda personale. Per i dipendenti di Uniqa la RAL sarà resa disponibile dalla Direzione Risorse Umane entro il 20 marzo 2018.

c) Corrispettivo Transazione

Quale corrispettivo della transazione generale e novativa richiamata al presente punto è prevista l'erogazione di un importo complessivo lordo di 500,00 Euro.

d) Cassa di Assistenza

Per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo continueranno a trovare applicazione i trattamenti in materia di assistenza sanitaria, alle condizioni previste dal contratto integrativo aziendale applicato al momento della cessazione; le norme stabilite per i Funzionari dal CCNL vigente al momento della cessazione in tema di ultrattività si attiveranno al momento dell'uscita dal Fondo e al conseguente accesso al sistema pensionistico AGO. Il premio a carico del Dipendente sarà trattenuto dalle spettanze in unica soluzione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro

e) Fondo Pensione

Per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo il datore di lavoro verserà il contributo al Fondo Pensione a cui il dipendente abbia già aderito, calcolato sull'ultima retribuzione e nella misura vigente alla data di cessazione del rapporto di lavoro. Verserà inoltre i contributi relativi alle prestazioni accessorie.

f) Polizze dipendenti

Per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo continueranno a trovare applicazione le facilitazioni in materia di polizze riservate ai dipendenti in servizio, secondo quanto previsto dai vigenti CIA.

g) Mutui e prestiti – alloggi in locazione

Eventuali mutui e prestiti in essere alla data di cessazione del rapporto di lavoro proseguiranno, alle condizioni già stipulate, per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo. Non sarà invece possibile stipularne di nuovi.

Ai contratti di locazione in essere alla data di cessazione del rapporto di lavoro che arrivassero a scadenza nel periodo di permanenza effettiva nel Fondo si applicherà quanto previsto dai CIA delle Aziende per i dipendenti. Non sarà possibile invece

richiedere nuove assegnazioni di alloggi in locazione alle condizioni previste per i dipendenti.

h) Long Term Care

La copertura prevista dall'art. 88 del CCNL verrà mantenuta per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo. Il contributo a carico del Dipendente sarà trattenuto dalle spettanze in unica soluzione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

i) Associazione Seniores – copertura Malattie

La permanenza nel Fondo sarà utile ai fini dell'anzianità minima necessaria per l'iscrizione all'Associazione Seniores di Reale Group.

Il Dipendente potrà stipulare, con espressa sua richiesta e con decorrenza dalle ore 24 dell'ultimo giorno di permanenza nel Fondo, la polizza Malattia alle condizioni previste dagli accordi tra la Società di appartenenza e l'Associazione Seniores, se iscritto all'Associazione stessa.

Le somme di cui alle lettere a), ove spettante, b) e c) del presente punto saranno corrisposte agli interessati unitamente alle spettanze di fine rapporto, entro il mese successivo alla cessazione del rapporto di lavoro e a fronte dell'avvenuta formalizzazione in sede di conciliazione sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente.

5. In conformità alle normative che regolano il Fondo, in sede di adesione i dipendenti interessati potranno optare per una delle seguenti modalità di erogazione, a cura dell'INPS, dell'assegno straordinario per il sostegno al reddito:

a) mensile, con il pagamento dei relativi contributi previdenziali da parte del datore di lavoro: l'assegno straordinario sarà pari all'importo del trattamento pensionistico INPS (anticipato o di vecchiaia) che gli interessati percepirebbero con la maggiorazione dell'anzianità contributiva mancante per il diritto alla pensione stessa;

b) in un'unica soluzione: in questo caso l'assegno straordinario Una Tantum sarà pari ad un importo corrispondente al 65% di quanto sarebbe spettato se l'erogazione della prestazione straordinaria fosse avvenuta in forma rateale, attualizzato al tasso ufficiale BCE di riferimento alla data di esercizio dell'opzione. La corresponsione avverrà al momento della

cessazione, senza versamento dei contributi previdenziali da parte del datore di lavoro e senza le agevolazioni di cui alle lettere d), e), f), g), h) e i) del precedente punto 4.

6. Clausola di salvaguardia: resta inteso che, nel caso in cui intervenissero 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 nella modalità di cui al punto 5. a) l'erogazione dell'assegno e il versamento della contribuzione ad esso correlata, nonché di quanto indicato al punto 4, verranno prorogati fino al raggiungimento dei nuovi requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico, anche oltre il limite previsto di 60 mesi (5 anni).

7. Le Parti si incontreranno entro il 30/6/2019 per una verifica complessiva della prima fase di applicazione del presente Accordo e per individuare congiuntamente regole e modalità, tempi e strumenti effettivamente idonei al raggiungimento degli obiettivi del citato Accordo, nonché di quelli complessivi indicati nell'Accordo Quadro, sia nel caso in cui permanessero esuberanti, sia nel caso in cui, al contrario, le richieste di adesione al Fondo di Solidarietà fossero superiori ai limiti indicati per le singole Società e/o complessivamente (senza escludere, fra le misure su cui trovare un'intesa, l'ipotesi di istituzione di una ulteriore finestra di uscita in aggiunta a quelle già previste dal presente Accordo).

Le Parti convengono, in ogni caso, di rinunciare alla seconda fase di applicazione di cui all'articolo 10, comma 1 lettera b) dell'Accordo Sindacale nazionale del 20/5/2013.

3) ACCORDO APPLICATIVO PART TIME AGGIUNTIVO

In applicazione del punto F 4) dell'Accordo Quadro le Parti individuano quale ulteriore strumento utile al raggiungimento dell'obiettivo della riduzione del costo del lavoro nell'ambito delle procedure ex artt.15 e 16 del CCNL di cui alle premesse del citato Accordo il ricorso al lavoro a tempo parziale in aggiunta a quanto previsto dai vigenti CIA e precisamente di introdurre la possibilità di fruire del part time, su base volontaria, a far tempo dal 1/6/2018 e fino al 31/12/2020, secondo le modalità e condizioni di seguito indicate:

- distribuzioni orarie già previste dai vigenti CIA (nell'anno 2018 per i dipendenti di Uniq a il riferimento sarà al CIA di Italiana), con l'aggiunta di una nuova tipologia di part time verticale di 32 ore (dal lunedì al giovedì),
- conseguente riparametrazione del trattamento economico secondo le norme di legge e le previsioni di CIA vigenti
- possibilità di accesso senza nessuna necessità di motivazione
- possibilità di accesso al di fuori dei limiti percentuali previsti dai vigenti CIA
- possibilità per i part time in scadenza nel periodo sopra indicato di prorogare il part time in essere fino al 31/12/2020;
- restano ferme le altre previsioni di legge e contratto vigenti in materia.

4) ACCORDO APPLICATIVO SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

In applicazione del punto F 4) dell'Accordo Quadro le Parti individuano quale ulteriore strumento utile al raggiungimento dell'obiettivo della riduzione del costo del lavoro nell'ambito delle procedure ex artt.15 e 16 del CCNL di cui alle premesse del citato Accordo la sospensione e/o la riduzione dell'orario di lavoro con conseguente riduzione del trattamento economico.

In attesa di valutare se per realizzare tale obiettivo sia possibile avvalersi delle prestazioni ordinarie di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a.2) dell'Accordo Sindacale Nazionale 20/5/2013 e del Decreto Interministeriale 17/1/2014 n. 78459, e – in tal caso- stabilire tempi, modalità e condizioni, le Parti convengono quanto segue.

Il Dipendente che ne farà richiesta, potrà avvalersi della “sospensione volontaria” per un periodo massimo di 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, nel corso dell'anno solare 2019. La richiesta non potrà essere avanzata in caso di presenza di arretrati di ferie relative agli anni precedenti a quello oggetto del presente Accordo.

Fermo quanto sopra, le giornate di “sospensione volontaria” – fruibili solo a giornata intera - dovranno essere autorizzate dal responsabile, nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

In caso di più richieste presso la medesima unità organizzativa nelle medesime giornate, verrà data priorità ai casi richiesti per assistenza a:

1. familiari portatori di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 104/92,
2. anziani e/o malati (familiari o affini entro il 2° grado, compreso il convivente more uxorio),
3. figli di età inferiore ai 15 anni

con presentazione della necessaria documentazione per i casi di cui ai punti 1.e 2.

I giorni di “sospensione volontaria” si intendono aggiuntivi rispetto alle assenze per ferie dell'anno di competenza; pertanto il Dipendente dovrà fruire di almeno 10 giorni entro l'anno. Qualora ciò non avvenisse, Risorse Umane sostituirà automaticamente nel mese di dicembre le causali di assenza a titolo di “sospensione volontaria” attingendo alle ferie di competenza dell'anno, fino al raggiungimento dei 10 giorni.

A fronte dell'assenza per "sospensione volontaria", l'Azienda concederà un trattamento economico sostitutivo alla retribuzione che sarebbe spettata nel caso di giornata lavorata, nella misura pari al 40% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annuale Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.

La presente disciplina in tema di sospensione volontaria dell'attività lavorativa troverà applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2019 e sino al 31 dicembre 2019.

Le Parti si incontreranno entro il 31/1/2020 per una verifica congiunta dell'applicazione del presente Accordo.