

## Verbale di accordo

Il 25 febbraio 2021 in Milano, si sono incontrate le società Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA, Helvetia Vita Spa ed Helvetia Italia Assicurazioni Spa (di seguito "Compagnie") e le Rsa di Fna, First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Snfia (di seguito "OO.SS. ").

Premesso che:

- A. Nel mese di dicembre 2020 le Compagnie hanno informato le OO.SS. circa la necessità di operare una riduzione di organico, al fine di contenere e diminuire in modo strutturale l'impatto dei costi del personale a livello di Gruppo;
- B. in tale ottica le Compagnie hanno riferito alle OO.SS. che per il raggiungimento di tale obiettivo era stato previsto lo stanziamento di uno specifico budget di spesa.
- C. Al fine di raggiungere l'obiettivo richiamato al precedente punto A) le Compagnie hanno proposto alle OO.SS. l'attivazione, ad adesione volontaria, del "Fondo intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese assicuratrici e delle società di assistenza" (di seguito "Fondo"), già utilizzato nel 2016 e nel 2018;
- D. In relazione al budget disponibile le Imprese hanno dichiarato accoglibile un minimo di 15 (quindici) domande di adesione, pur facendo presente che la platea dei potenziali candidati annoverava un numero superiore di dipendenti (tra impiegati e funzionari);
- E. le OO.SS. hanno preso atto circa l'importanza di una gestione condivisa da attuarsi attraverso il ricorso a strumenti ed azioni concrete e forme di comunicazione mirate e responsabili;
- F. a seguito di convocazione effettuata ex art. 16 Ccnl in data 11/12/2020, il 13/1/2021 hanno avuto inizio gli incontri indetti dalle compagnie; successivi incontri si sono poi svolti sia in gennaio (19 e 26), sia nel corrente mese di febbraio (2, 10, 18 e 23);
- G. le parti hanno convenuto che al fine di valutare il costo complessivo dell'operazione in base alle adesioni si rendeva necessario, prima di poter individuare il numero esatto delle domande accoglibili, un accordo-quadro da declinare successivamente in un accordo definitivo;

Tutto ciò premesso le Compagnie e le OO.SS. convengono su quanto segue.

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.
2. Il ricorso al Fondo avverrà per il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato cui si applica il vigente Ccnl per il personale dipendente non dirigente da Imprese di assicurazione alle dipendenze delle citate Compagnie in possesso dei necessari requisiti e con adesione volontaria da parte dei dipendenti interessati, con le modalità e nei termini previsti dall'allegato 10 del vigente Ccnl (Accordo Sindacale Nazionale del 20/5/2013, così come modificato dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20/11/2015) e dall'art. 9 del Decreto del Ministero del Lavoro n. 78459 del 17/1/2014 (Allegato 10 bis del precitato Ccnl), nonché nei termini ed alle condizioni di seguito specificati.
3. Ferme le modalità ed i termini di cui al precedente punto 2), la richiesta di adesione al Fondo potrà essere presentata unicamente dai dipendenti che, in considerazione della normativa in materia pensionistica attualmente vigente, matureranno il diritto a percepire il trattamento pensionistico a carico dell'Ago (il più prossimo tra pensione anticipata oppure di vecchiaia) entro il 30/6/2026 e che aderiranno in conformità alle condizioni di cui al presente Accordo all'apposito bando che sarà pubblicato sull'Intranet aziendale dalle Compagnie il prossimo 1/3/2021 e che avrà scadenza il 12/3/2021; a tal proposito andrà necessariamente compilato e sottoscritto da parte del dipendente un apposito modulo di adesione (che è parte integrante del presente accordo) da inviare alla mail PEC [Comunicazionigruppohelvetia@pec.helvetia.it](mailto:Comunicazionigruppohelvetia@pec.helvetia.it); a tale modulo andrà allegato, sempre all'indirizzo PEC precitato, contestualmente e comunque entro e non oltre il 24/3/2021, l'Estratto conto contributivo certificativo rilasciato dall'Inps (c.d. Ecocert). Il predetto Ecocert dovrà essere aggiornato, almeno, alla data del 31/12/2017 o in data successiva se la situazione contributiva pregressa abbia subito variazioni "a posteriori".
4. Clausola generale



- 4.1. Le Parti si incontreranno entro il 31/3/2021 per una valutazione congiunta degli effetti derivanti dall'applicazione del presente Accordo.
- 4.2. In particolare le Parti convengono che, ricorrendo integralmente le condizioni ed i presupposti del presente Accordo, al momento della firma dello stesso si determina accoglibile in complessive 15 risorse a livello di Gruppo il numero minimo di aderenti al Fondo, salvo pervenga un numero inferiore di domande che saranno comunque accolte.
- 4.3. Fermo restando tale limite, o se diverso quello determinato dalle Parti nell'Accordo di cui al successivo punto 4.5), anche superiore qualora le Compagnie riterranno di poter accogliere maggiori adesioni, in relazione al complessivo budget disponibile (richiamato al punto B in premessa), la priorità d'accesso sarà attribuita secondo l'ordine cronologico di recapito, via PEC, alla Direzione Human Resources della richiesta di adesione (sarà data priorità a chi avrà recapitato il modulo di adesione di cui al precedente punto 3 prima degli altri).
- 4.4. Una volta determinato il numero esatto delle domande accoglibili, in caso di perfetta coincidenza dell'orario di ricevimento delle singole domande, verrà data priorità a coloro che hanno maggiore età anagrafica;
- 4.5. A tal proposito le Parti si impegnano a stipulare uno specifico Accordo definitivo contenente tutte le previsioni sul Fondo contenute nel presente Accordo, nonché la puntuale individuazione del numero esatto dei dipendenti, ripartito per Compagnia, che avranno accesso al Fondo.
5. La cessazione dei rapporti di lavoro, sussistendone le necessarie condizioni, avrà inderogabilmente effetto il 30/6/2021, con accesso al Fondo dal 1/7/2021.
6. A favore di coloro che avranno validamente formulato la richiesta di adesione sarà riconosciuto l'incentivo all'esodo di cui al successivo punto 7) e le agevolazioni di cui al successivo punto 8), laddove sussistano congiuntamente tutte le tassative condizioni che seguono:
  - 6.1. preventiva stipulazione tra le Parti dello specifico Accordo definitivo di cui al precedente punto 4.5) e subordinatamente ai termini, alle condizioni e ai limiti numerici indicati nello stesso;
  - 6.2. preventiva sottoscrizione - in sede di conciliazione sindacale Ania o presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente o presso le Commissioni di certificazione istituite presso le Università registrate nell'apposito albo istituito presso il Ministero del Lavoro - di un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nonchè una transazione generale e novativa ex artt. 1975 e 1976 Cod. Civ., con rinuncia da parte del singolo dipendente ad ogni diritto, pretesa o azione derivante e/o comunque connessa all'esecuzione del rapporto di lavoro ed alla sua cessazione con reciproca rinuncia del dipendente e del datore di lavoro al periodo di preavviso previsto dal Ccnl e all'indennità sostitutiva del preavviso stesso. La risoluzione del rapporto di lavoro rimarrà ferma anche in presenza di malattia o di qualsiasi altra causa sospensiva del rapporto di lavoro (ad esempio, aspettativa).  
Quale corrispettivo della transazione generale e novativa sarà corrisposta al dipendente - in aggiunta all'incentivo all'esodo di cui al successivo punto 7) e al corrispettivo della contribuzione a carico azienda al Fondo Pensione di cui al successivo punto 8.2.1) - una somma lorda di E. 500,00=;
  - 6.3. preventiva comunicazione da parte delle Pubbliche Autorità interessate del positivo esito delle procedure amministrative valutative ed autorizzatorie, anche da parte dell'Inps, eventualmente previste per legge e/o per contratto.
7. Incentivo all'esodo
  - 7.1. Ai dipendenti che aderiranno al bando di cui al precedente punto 3) e che pertanto cesseranno il 30/6/2021 con accesso al Fondo dal 1/7/2021 (di cui al precedente punto 5), sarà riconosciuta una somma lorda pari al 12% della Ral (riferita al mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro) ogni dodici mesi di effettiva permanenza nel Fondo. Tale somma sarà corrisposta in un'unica soluzione a titolo di incentivazione all'esodo e a integrazione del Tfr all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.  
A tale proposito l'importo riconosciuto a titolo di incentivazione all'esodo e a integrazione del Tfr sarà calcolato in base all'effettiva permanenza nel Fondo secondo i seguenti parametri:
    - 7.1.1. Se la permanenza nel Fondo avrà durata compresa tra 1 e 12 mesi l'importo riconosciuto a titolo di incentivazione all'esodo ed integrazione del Tfr sarà pari al 12% della Ral riferita al mese che precede la data di risoluzione del rapporto



di lavoro, con un minimo di € 6.000,00 ogni 12 mesi di effettiva permanenza nel Fondo (pari quindi ad un minimo di € 500,00 lordi mensili);

- 7.1.2. Se la permanenza nel Fondo avrà durata compresa tra 13 e 24 mesi l'importo riconosciuto a titolo di incentivazione all'esodo ed integrazione del Tfr sarà pari al 12% della R.a.l riferita al mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro, con un minimo di € 6.480,00 per ogni ulteriore periodo di 12 mesi di effettiva permanenza nel Fondo (pari quindi ad un minimo di € 540,00 lordi mensili per ciascun mese dal 13° al 24°);
- 7.1.3. Se la permanenza nel Fondo avrà durata compresa tra 25 e 36 mesi l'importo riconosciuto a titolo di incentivazione all'esodo ed integrazione del Tfr sarà pari al 12% della R.a.l riferita al mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro, con un minimo di € 6.840,00 per ogni ulteriore periodo di 12 mesi di effettiva permanenza nel Fondo (pari quindi ad un minimo di € 570,00 lordi mensili per ciascun mese dal 25° al 36°);
- 7.1.4. Se la permanenza nel Fondo avrà durata compresa tra 37 e 48 mesi l'importo riconosciuto a titolo di incentivazione all'esodo ed integrazione del Tfr sarà pari al 12% della R.a.l riferita al mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro, con un minimo di € 7.080,00 per ogni ulteriore periodo di 12 mesi di effettiva permanenza nel Fondo (pari quindi ad un minimo di € 590,00 lordi mensili per ciascun mese dal 37° al 48°);
- 7.1.5. Se la permanenza nel Fondo avrà durata compresa tra 49 e 60 mesi l'importo riconosciuto a titolo di incentivazione all'esodo ed integrazione del Tfr sarà pari al 12% della R.a.l riferita al mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro, con un minimo di € 7.200,00 per ogni ulteriore periodo di 12 mesi di effettiva permanenza nel Fondo (pari quindi ad un minimo di € 600,00 lordi mensili per ciascun mese dal 49° al 60°);

A titolo esemplificativo:

- 1) la somma da riconoscere ad un dipendente che stia nel Fondo per 23 mesi sarà calcolata come segue: € 50.000 per 12%/12 per 12 = € 6.000 più € 54.000 per 12%/12 per 11 = € 5.940 per un totale di complessivi € 11.940; in caso di retribuzione annua lorda superiore agli importi di cui sopra nel periodo o nei periodi di riferimento, ai fini del calcolo dell'importo complessivo verrà considerata la retribuzione annua lorda effettiva al mese precedente la cessazione del rapporto di lavoro);  
Oppure
- 2) la somma da riconoscere ad un dipendente che stia nel Fondo per 35 mesi sarà calcolata come segue: € 50.000 per 12%/12 per 12 = € 6.000 più € 54.000 per 12%/12 per 12 = € 6.480 più € 57.000 per 12%/12 per 11 = € 6.270 per un totale di € 18.750; ; in caso di retribuzione annua lorda superiore agli importi di cui sopra nel periodo o nei periodi di riferimento, ai fini del calcolo dell'importo complessivo verrà considerata la retribuzione annua lorda effettiva al mese precedente la cessazione del rapporto di lavoro);  
  
Oppure
- 3) la somma da riconoscere ad un dipendente che stia nel Fondo per 45 mesi sarà calcolata come segue: € 50.000 per 12%/12 per 12 = € 6.000 più € 54.000 per 12%/12 per 12 = € 6.480 più € 57.000 per 12%/12 per 12 = € 6.840 più € 59.000 per 12%/12 per 9 = € 5.310 per un totale di € 24.630; ; in caso di retribuzione annua lorda superiore agli importi di cui sopra nel periodo o nei periodi di riferimento, ai fini del calcolo dell'importo complessivo verrà considerata la retribuzione annua lorda effettiva al mese precedente la cessazione del rapporto di lavoro);

Il c.d. Ecocert - qualora non fosse ancora nella disponibilità del dipendente al momento della presentazione del modulo di adesione di cui al precedente punto 3) - dovrà essere presentato ad integrazione della domanda di adesione non appena disponibile e comunque entro il termine tassativo del 24/3/2021; in caso di mancata produzione dell'Ecocert entro il 24/3/2021 la domanda di adesione non potrà essere presa in considerazione.

7.3 Condizione particolare per le adesioni al bando per coloro che acquisiscono il diritto alla c.d. pensione di vecchiaia.

A coloro che, completato il periodo di permanenza nel Fondo, matureranno la pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contribuzione, all'incentivo di cui al precedente punto 7.1) si aggiunge una ulteriore somma omnicomprensiva lorda per l'intero periodo di permanenza nel Fondo pari al 5% della Ral (riferita al mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro) per ogni anno e/o proporzionale frazione di anno mancante al raggiungimento dei 35 anni di contribuzione e comunque che possono essere maturati sino al compimento del 68° anno di età, sino ad un massimo pari al 15% della Ral. Tale somma sarà corrisposta in un'unica soluzione a titolo di incentivazione all'esodo e a integrazione del Tfr all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

7.4. Le Compagnie si riservano di consentire o meno l'accesso al Fondo a quei dipendenti che, avendo aderito al bando di cui al precedente punto 3), avessero però già maturato o maturino entro il 31/12/2021 i requisiti per il trattamento pensionistico a carico dell'Ago (il più prossimo tra pensione anticipata o pensione di vecchiaia), una volta ricevuto dall'interessato il c.d. Ecocert.

7.5. Per Ral (Retribuzione annua lorda) si intende la somma delle competenze annue lorde fisse, con esclusione quindi di ogni altro emolumento a carattere non continuativo ovvero non ricorrente, quali a titolo esemplificativo una tantum, bonus e/o incentivazioni legate al raggiungimento di obiettivi e/o risultati, compensi per lavoro straordinario, ecc.

## 8. Agevolazioni.

### 8.1. Assistenza sanitaria

Per tutto il periodo di effettiva permanenza nel Fondo saranno applicate le coperture assicurative di assistenza sanitaria stabilite dal Cia e per i Funzionari dal Ccnl, in vigore al momento della cessazione del rapporto di lavoro (ai Funzionari che vi avessero già aderito sarà mantenuta la specifica polizza sanitaria integrativa, alle condizioni di tariffa, garanzia e durata in vigore). Le previsioni, di cui ai vigenti Ccnl o Cia, in tema di ultrattività si attiveranno nel momento dell'uscita dal Fondo e al conseguente accesso al trattamento pensionistico a carico dell'Ago.

### 8.2. Trattamento previdenziale e polizze

#### 8.2.1. Previdenza complementare

Sarà riconosciuto il corrispettivo della contribuzione a carico azienda al Fondo Pensione, nella misura vigente il mese che precede la data di risoluzione del rapporto di lavoro e calcolato convenzionalmente per tutto il periodo di permanenza effettiva nel Fondo. Tale somma sarà corrisposta in un'unica soluzione a titolo di incentivazione all'esodo e a integrazione del Tfr all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

[A titolo esemplificativo, ad un dipendente con una base di calcolo per il Fondo Pensione - cioè l'importo annuo previsto per la classe di anzianità della tabella stipendiale del livello di appartenenza nonché per i Funzionari l'indennità di carica - di E. 35.000 lordi annui ed una permanenza nel Fondo dal 1/7/2021 al 31/10/2024, pari a 39 mesi, sarà corrisposta una somma lorda di E. 6.825,00, cioè E. 35.000 per 6% diviso 12 per 39.]

#### 8.2.2. Polizza temporanea caso morte

Agli iscritti al Fondo Pensione aziendale, sino a quando non riscattino integralmente la propria posizione, per tutto il periodo di effettiva permanenza nel Fondo sarà applicata la copertura assicurativa Vita per il caso morte prevista dal Cia in vigore al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

#### 8.2.3 Polizze personali

8.3 Per tutto il periodo di effettiva permanenza nel Fondo saranno applicati gli sconti d'uso riservati ai dipendenti in servizio sulle polizze individuali contratte ad uso personale, ivi compresa l'estensione ai familiari normalmente praticata.

#### 8.3.1 – Welfare On Top

A tutto il personale che avrà accesso al Fondo, sarà consentito utilizzare l'importo riconosciuto a titolo di "Welfare On Top" per il 2021 (€ 300,00) entro gli stessi termini previsti per il personale in servizio.

9. Le parti si danno atto che ai dipendenti che aderiranno al Fondo verrà applicato quanto previsto dall'art. 12, comma 16 dell'Accordo Sindacale Nazionale del 20/5/2013 e dall'art. 11, comma 15 del Decreto del Ministero del Lavoro n. 78459 del 17/1/2014.

10. I trattamenti di cui ai precedenti punti 7) e 8) sostituiscono ogni e qualsivoglia diritto, domanda o azione, somma o credito, dovuti in virtù di qualsivoglia norma, legale o contrattuale, anche a livello collettivo, per la cessazione del rapporto di lavoro, fatta salva unicamente la liquidazione a favore



del dipendente del Tfr eventualmente spettante, dei ratei di mensilità supplementari e delle ferie ed ex festività maturate e non ancora godute.

11. In conformità a quanto stabilito dalla normativa che regola il Fondo, in sede di adesione al Fondo i dipendenti interessati dovranno scegliere la modalità di erogazione dell'assegno straordinario per il sostegno del reddito da parte dell'Inps tra le seguenti due alternative:

11.1. mensile, con il pagamento dei relativi contributi previdenziali da parte del datore di lavoro;

11.2. in un'unica soluzione. In questo caso l'assegno straordinario una tantum sarà pari al 65% della somma di tutti gli assegni mensili che sarebbero spettati se l'erogazione fosse avvenuta in forma rateale, con attualizzazione al tasso ufficiale Bce di riferimento alla data di liquidazione della prestazione. La corresponsione avverrà all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, senza versamento dei contributi previdenziali da parte del datore di lavoro e senza le agevolazioni di cui al precedente punto 8).

12. Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti si danno reciprocamente atto di avere adempiuto alle procedure contrattuali di confronto sindacale stabilite dalle vigenti normative per l'accesso al Fondo, anche con riferimento a quanto previsto all'art. 16 del vigente Ccnl.

Le Compagnie

**Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA**  
**Helvetia Vita Spa**  
**Helvetia Italia Assicurazioni Spa**

*Marco Traversetti*  
*S. Colombi*

Le OO.SS.

Rsa Fna

*Roberto Piva*

Rsa First/Cisl

*Shifano*

Rsa Snfia

*Rossini*

Rsa Fisac/Cgil

*Marco*

Rsa Uilca

*Summari*

**MODULO DI RICHIESTA DI ADESIONE VOLONTARIA AL FONDO DI SOLIDARIETA',  
DI CUI AL PUNTO 3) DEL VERBALE DI ACCORDO 25/2/2021.**

Il sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato/a a \_\_\_\_\_  
il \_\_\_\_\_ dipendente della società \_\_\_\_\_ con qualifica  
di (impiegato/quadro/funziario) \_\_\_\_\_,  
in attuazione di quanto previsto dal Verbale d'Accordo sottoscritto il 25 febbraio 2021

**DICHIARA**

Sin d'ora, ad ogni effetto, di avere piena conoscenza dell'integrale contenuto del sopracitato accordo, che si intende qui riportato integralmente, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9 del D.M. 17/1/2014 e dell'Accordo Sindacale Nazionale del 20/5/2013.

**CHIEDE**

Di poter accedere al Fondo di Solidarietà secondo le modalità, nei termini e nei limiti numerici di quanto previsto dal precitato accordo aziendale del 25/2/2021 nonché dal successivo accordo definitivo di cui alla Clausola Generale prevista al punto 4.5) del precitato accordo aziendale;

**SI DICHIARA DISPONIBILE**

A risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con la specifica Società d'appartenenza impegnandosi a sottoscrivere, prima della cessazione del rapporto di lavoro, uno specifico accordo di risoluzione consensuale e transazione generale e novativa contenente esplicita rinuncia da parte del dipendente al periodo di preavviso e ad ogni diritto, pretesa o azione derivante e/o comunque connessa al rapporto di lavoro ed alla sua cessazione.

**CIO' PREMESSO CHIEDE,**

che la cessazione del rapporto di lavoro ed il conseguente accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo – sussistendone tutti i necessari presupposti e requisiti – abbia effetto alla data del 30/6/2021, con accesso al Fondo di Solidarietà il 1°/7/2021.

**CHIEDE INOLTRE**

Che l'erogazione dell'assegno straordinario di sostegno al reddito avvenga:

- a) Con cadenza mensile
- b) In unica soluzione (in questo caso l'erogazione avverrà alla cessazione del rapporto di lavoro e non comporterà né il versamento dei contributi previdenziali né il riconoscimento delle agevolazioni di cui al punto 8) dell'accordo del 25/2/2021.

Unitamente al presente modulo allega il modello Ecocert, rilasciato dall'INPS il \_\_\_\_\_  
/s'impegna ad allegare entro il termine del 24/03/2021 il modello Ecocert, richiesto all'INPS il \_\_\_\_\_

Data di consegna del presente modulo \_\_\_\_\_

Firma del/della lavoratore/trice \_\_\_\_\_