

Gruppo Unipol: negoziazione Accordo Fondo Solidarietà

Come anticipato nei precedenti Comunicati, in linea con la procedura di confronto prevista dal vigente Ccnl, tenuto conto del Piano Industriale recentemente varato, nella giornata di ieri si è svolto l'incontro con l'Azienda nel quale sono stati approfonditi gli elementi utili a valutare la possibilità di sottoscrivere un Accordo per l'apertura del Fondo di solidarietà/accompagnamento alla pensione, riservato ai dipendenti Unipolsai.

Di seguito, in sintesi, gli elementi forniti dall'Azienda:

- ❖ accantonamento previsto nel Piano Industriale: 90 milioni, a copertura di adesione, su base volontaria, stimata di circa 600 persone
- ❖ Platea potenzialmente interessata: 868 lavoratori (comprensivi di 124 colleghi che hanno già maturato i requisiti o li maturino entro il 31/5/2020)
- ❖ periodo di riferimento: maturazione "requisiti Fornero" entro il 31/12/2023 (si ricorda a riguardo la sussistenza delle finestre trimestrali per la effettiva decorrenza della pensione)
- ❖ durata: 2020-2021-2022-2023

Rispetto a quanto sopra, anche in coerenza con le previsioni normative riguardanti l'accesso al Fondo, si prevede attivare due diversi percorsi, con il riconoscimento di apposite incentivazioni (su linea accordo precedente 2013/2014):

A) Personale con già i requisiti pensionabili e/o che maturano i requisiti entro il 31/5/2020

Riguarda solo coloro che rientrano nel perimetro della

pensione anticipata (no pensione vecchiaia) per totali 124 di cui 34 che hanno già 67 anni di età per la pensione di vecchiaia.

INCENTIVAZIONI A)

- Acquisizione Ecocert da parte aziendale in assenza di raggiungimento dell'obiettivo prefissato di adesioni
- 1 mensilità lorda in aggiunta all'indennità lorda di preavviso (9 mesi per impiegati, 10 mesi per funzionari).
- Coperture sanitarie stabilite dal CIA attualmente in vigore applicate fino al 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione del trattamento pensionistico. In seguito saranno applicate le condizioni di ultrattività stabilite dal vigente CIA (3 annualità per gli impiegati e 6 per i funzionari) senza richiedere alcun contributo per il personale impiegatizio.
- Condizioni assicurative e bancarie: saranno applicate quelle previste per il personale in quiescenza.
- Corresponsione di un importo di Euro 500,00 che verrà riconosciuto subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale a definizione del rapporto di lavoro.

B) Personale che matura i requisiti nell'arco temporale sopra riportato, secondo le seguenti "finestre di uscita"(ad oggi ipotizzate dall'Azienda)

1/1/2020 (cessazione 31/12/2019) per coloro che matureranno il trattamento pensionistico (ossia l'effettiva erogazione) tra il 1/7/2020 e 1/12/2021

1/3/2020 (cessazione 29/2/2020) per coloro che matureranno il trattamento pensionistico (ossia l'effettiva erogazione) tra il 1/1/2022 e 1/12/2022

1/3/2021 (cessazione 28/2/2021) per coloro che matureranno il trattamento pensionistico (ossia l'effettiva erogazione) tra il 1/1/2023 e 1/1/2024, nonché coloro che matureranno il requisito pensionistico anticipato "ex Riforma Fornero" nell'ultimo trimestre 2023 con conseguente erogazione del relativo trattamento pensionistico entro il 1/4/2024).

INCENTIVAZIONI B)

- Acquisizione Ecocert da parte aziendale in assenza di raggiungimento dell'obiettivo prefissato di adesioni
- Riconoscimento di un importo pari a 3 mensilità lorde.
- Per ogni mese di permanenza al fondo verrà erogato un importo pari al 1,10% della RAL. Integrazione del 5% della Ral per ogni anno e/o frazione di anno (proporzionale) mancante ai 35 anni di contribuzione, e comunque al 70esimo anno di età, per coloro che, alla fine di permanenza nel Fondo, matureranno la pensione di vecchiaia con meno di 35 anni di contribuzione.
- Coperture sanitarie stabilite dal CIA saranno applicate per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo e fino al 31/12 dell'anno successivo a quello di maturazione del trattamento pensionistico. In seguito saranno applicate le condizioni di ultrattività stabilite dal vigente CIA (3 annualità per gli impiegati e 6 per i funzionari) senza richiedere alcun contributo per il personale impiegatizio.
- Copertura Vita Caso Morte stabilita dal vigente CIA sarà applicata per l'intero periodo di permanenza all'interno del Fondo.
- Fondo di previdenza aziendale: viene garantito il versamento dei contributi secondo la misura vigente per l'intero periodo di permanenza nel Fondo.
- Mutui e Prestiti: sarà garantito il mantenimento delle condizioni tempo per tempo applicate per il personale in

servizio per l'intero periodo di permanenza nel Fondo.

– Convenzioni assicurative e bancarie: sarà garantito il mantenimento delle condizioni tempo per tempo applicate per il personale in servizio per l'intero periodo di permanenza nel Fondo.

– Corresponsione di un importo di Euro 500,00 che verrà riconosciuto subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale a definizione del rapporto di lavoro.

L'Azienda ha inoltre informato di non escludere una eventuale riflessione (legata alle compatibilità economiche) sulla possibilità di includere nel percorso di accompagnamento alla pensione anche coloro che rientrano nella opzione "Quota 100".

In relazione alla platea di potenziali aderenti, considerato il "gap" tra i potenziali aventi requisiti per aderire al Fondo (744) e i 600 per i quali stanziato l'importo dei 90 mln, l'Azienda ha comunicato che laddove vi fosse un numero di adesioni superiore alle 600, verrà data priorità a coloro che sono maggiormente prossimi alla uscita pensionistica.

Per entrambi i percorsi, sono inoltre previste clausole di salvaguardia nel caso di eventuali modifiche normative in tema di previdenza.

Come Sindacato, riteniamo tali previsioni non soddisfacenti per diversi aspetti: accesso, durata, ultrattività coperture assicurative, indennità, finestre, etc., pertanto il negoziato, alla luce delle nostre richieste di approfondimento (aree professionali impattate, occupazione sedi, etc.) proseguirà nella giornata del 26 giugno per esaminare ulteriormente le condizioni previste per coloro che volessero aderire ai bandi in questione.

Nella proposta avanzata dall'Azienda, si dichiara inoltre l'intenzione di evolvere da leader assicurativo a leader di "ecosistemi integrati" (Mobility, Welfare e Property). Tale intendimento, in coerenza con il Piano Industriale, a nostro giudizio si dovrà sostanziare con lo sviluppo di aree di business contigue, fermo restando la centralità della natura assicurativa del Gruppo che vede Unipolsai come prima società rami danni.

Nell'Accordo, oltre a garantire le migliori condizioni per i colleghi eventualmente interessati ad aderire al Fondo, valutiamo necessario venga definito un quadro di tutela delle sedi di lavoro, dei livelli occupazionali, del rapporto quali quantitativi attualmente presenti sulle varie piazze, nonché di valorizzazione della professionalità di tutti gli altri colleghi operanti nel Gruppo.

A tal proposito, quindi, anche con riferimento alle 300 nuove assunzioni previste dal Piano Industriale (che però non vengono esplicitate nel testo proposto dall'Azienda), abbiamo richiesto si proceda preliminarmente ad una ricognizione delle competenze interne: è opportuno, infatti, per i ruoli da ricoprire, tenere in considerazione prioritariamente i dipendenti del Gruppo disponibili a percorsi di mobilità professionale\riconversione, attivando specifica formazione laddove necessaria.

Rappresentanza Sindacale di Gruppo
First CISL – Fisac CGIL – Fna – Snfia – Uilca UIL

14 giugno 2019

Scarica il volantino