

VERBALE DI ACCORDO

Tra il Gruppo ZURICH in Italia (di seguito ZURICH) e le Segreterie Nazionali OO.SS. e le RSA FISAC/CGIL, FIBA/CISL, UILCA, FNA, SNFIA

PREMESSO

che Zurich in data 20 novembre 2007 ha comunicato alle RSA la propria volontà di procedere alla riorganizzazione della sede di Roma;

che a tale comunicazione è seguita circolare n. 2007/122/11 del 3 dicembre 2007;

che la riorganizzazione contempla il trasferimento a Milano di tutte le unità produttive attualmente operanti a Roma, fatta eccezione per gli Ispettorati Sinistri ed area commerciale

che assommavano a 48 gli addetti alle unità interessate al trasferimento a Milano;

che il trasferimento delle unità produttive e, con loro, dei dipendenti addetti è stabilito avvenga a datare dal 1 luglio 2009;

che le parti, nel desiderio di approfondire la discussione e trovare soluzioni alternative si sono incontrate in data 24 novembre 2008;

che in tale incontro le OOSS hanno ribadito la richiesta di accettazione da parte di Zurich di una diversa soluzione delle problematiche organizzative, modifica interessante esclusivamente i 48 dipendenti allora occupati presso le unità operative destinate al trasferimento a Milano. In particolare hanno avanzato richieste di incentivazioni all'esodo, di incentivazioni economiche al trasferimento a Milano, di trasformazione a part-time (al 50% del tempo di lavoro) di rapporti in essere; di mantenimento funzioni, così come meglio specificato nei paragrafi che seguono.

TUTTO CIO' PREMESSO

Zurich si impegna a mantenere su Roma 10 persone di quelle interessate al trasferimento. L'identificazione di tali risorse spetterà a Zurich che valuterà con la massima attenzione la compatibilità fra il ruolo e le competenze e professionalità presenti (dando poi comunicazione alle RSA di Roma **entro il 12/12/08**). Lo scopo è di mantenere a Roma la funzione "antifrode" composta da 5 risorse e un ufficio per i rapporti con i brokers composta da altre 5 risorse.

Le rimanenti persone potranno accedere su base volontaria ad una delle seguenti opzioni:

1) INCENTIVAZIONI ALL'ESODO

a) Lavoratori già in possesso di un requisito pensionistico nel 2008
Cessazione 31/03/2009
Incentivo: 2 anni e 2 mesi lordi

b) Lavoratori che matureranno un requisito pensionistico nel 2009
Cessazione 31/03/2009



Incentivo: 2 Anni e 8 mesi lordi + mesi mancanti all'apertura della c.d. "finestra" pensionistica

A questi lavoratori verrà garantita la c.d. "clausola di salvaguardia" in caso dovesse mutare la disciplina legale pensionistica impedendo il pensionamento

c) Lavoratori che matureranno un requisito pensionistico nel 2010
cessazione 31/12/2009

Incentivo: 2 anni e 2 mesi lordi + mesi mancanti all'apertura della c.d. "finestra" pensionistica

A questi lavoratori verrà garantita la c.d. "clausola di salvaguardia" in caso dovesse mutare la disciplina legale pensionistica impedendo il pensionamento

Per queste prime tre categorie di persone verranno inoltre riconosciuti:

- Per il personale con qualifica di **funzionario**, sarà garantita per i due anni e mezzo successivi alla data di cessazione, una ultrattività della copertura sanitaria, in aggiunta a quanto a tale titolo previsto dall' allegato n. 5 - art 10 del nuovo CCNL (17 Settembre 2007), che prevederà il rimborso delle "spese odontoiatriche" ed "alta diagnostica" con i massimali e le condizioni attualmente previsti dalla contrattazione nazionale ed aziendale. La copertura sanitaria sarà estesa ai familiari conviventi, come da stato di famiglia.
- Per il personale inquadrato **fino al 6° livello compreso**, sarà garantita per i due anni successivi alla data di uscita, una ultrattività della copertura sanitaria delle cosiddette "prestazioni base" ed "alta diagnostica" del contratto integrativo aziendale del Gruppo Zurich (edizione del 1 Luglio 2005) con i massimali e le condizioni attualmente previsti. La copertura sarà estesa ai familiari conviventi, come da stato di famiglia.

d) Altri lavoratori non in possesso di un requisito pensionistico entro il 2010
cessazione 31/03/2009

Incentivo: 4 annualità lorde

N.B. Per annualità lorda si intende il lordo annuo come risultante dal cedolino paga al momento della sottoscrizione dell'atto di risoluzione.

Sono esclusi pertanto tutti gli elementi variabili di retribuzione.

Per la determinazione del periodo contributivo maturato farà esclusiva fede l'estratto conto assicurativo rilasciato dall'INPS che il lavoratore dovrà produrre

Per il calcolo dei mesi mancanti alla "finestra" si terrà conto del mese di decorrenza del trattamento di quiescenza. I dodicesimi si calcolano dividendo per 12 la retribuzione lorda annua determinata come sopra

2) TRASFERIMENTO INCENTIVATO A MILANO (effetto dal 1/7/2009)

Per i lavoratori che accetteranno di seguire le rispettive unità produttive nel trasferimento a Milano, con effetto dal 1.07.2009 è previsto quanto segue:

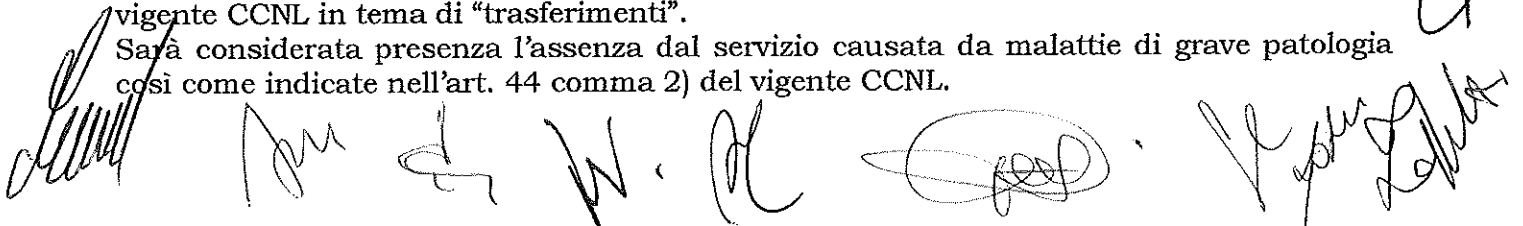
Rimborso spese trasloco (documentato) fino a un max di 5.000 euro

Un importo di diaria giornaliera legata alla effettiva presenza (anche parziale) a Milano pari a euro 140 lordi (dal lunedì al venerdì) per il periodo dal 1/7/2009 al 31/12/2011. Null'altro sarà dovuto oltre tale data.

L'erogazione avverrà a consuntivo semestrale posticipato. Si conviene che al momento della decorrenza del trasferimento (luglio 2009) sarà corrisposta la cifra di euro 20.000 lordi successivamente conguagliata in base alle presenze.

I presenti trattamenti si devono intendere integrativi e sostitutivi di quanto previsto dal vigente CCNL in tema di "trasferimenti".

Sarà considerata presenza l'assenza dal servizio causata da malattie di grave patologia così come indicate nell'art. 44 comma 2) del vigente CCNL.



3) PART TIME AL 50%

Possibilità di aderire al part-time 20 ore orizzontale di cui ai punti A) e B) dell'art. 14 del CIA (Milano).

Il numero di part-time non potrà tassativamente essere superiore a 8 unità al 50%. Si conviene che ai 3 part-time già presenti verranno inclusi in tale numero (**n. 8 totale**) a condizione che optino volontariamente e per iscritto per la forma del 50% sopracitata.

Si procederà quindi con l'identificazione di ulteriori 5 part-time che, in caso di richieste superiori avverrà sulla base delle seguenti condizioni oggettive:

1. anzianità
2. carichi familiari (a pari anzianità)
3. minor reddito familiare (a parità di anzianità e carichi familiari)

E' inteso che due part-time garantiscano una copertura giornaliera intera (mattina e pomeriggio).

Resta inoltre inteso che i part-time così identificati si intendono senza scadenza e modifica. L'azienda valuterà eventuali richieste di rientro a full time (o modifica del part-time stesso) solo se compatibili con le proprie esigenze organizzative.

In caso di nuove assunzioni dall'esterno l'Azienda si impegna a valutare con priorità eventuali richieste di tale personale, a condizione che le professionalità siano compatibili con quelle richieste.

Vengono infine definite le seguenti tempistiche per la effettiva realizzazione di quanto concordato:

Entro il 31/1/09

Termine per le richieste scritte di:

part-time. In tale data verranno identificati gli aventi diritto con i criteri descritti al punto 3 (in caso di richieste superiori)

incentivazioni all'esodo per le sole lettere A, B, C del punto 1

Entro il 15/3/09

Adesioni scritte per i rimanenti punti.

Si precisa che, affinché il presente accordo dispieghi la sua efficacia complessiva, alle opzioni di cui al punto 1 e al punto 2 dovranno aderire almeno 27 persone, con non meno di 20 adesioni all'incentivazione dell'esodo;

In caso contrario rimarrà in essere la già disposta riorganizzazione con conseguenti trasferimenti di tutte le funzioni aziendali a Milano con effetto 1 luglio 2009.

Le parti si incontreranno **entro il 20/3/09** per una valutazione complessiva delle adesioni. In tale data, al realizzarsi delle condizioni di cui sopra, verrà redatto apposito verbale di accordo per la revoca delle procedure di contratto poste oggi in atto dall'Azienda.

Milano, 9 dicembre 2008

O.O.S.S.
FISAC/CGIL _____
FIBA/CISL _____
UILCA _____
SNFIA _____
FNA _____

R.S.A.

Gruppo ZURICH

