

ACCORDO SINDACALE

In data odierna, 17 dicembre 2025, in Bologna,

tra

Unipol Assicurazioni S.p.A. (di seguito, anche solo, "Unipol" 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 2025-2027, "*Stronger / Faster / Better*", mira a rafforzare il core business assicurativo valorizzando gli asset distintivi del Gruppo Unipol anche attraverso investimenti in capitale umano e tecnologico. Il potenziamento della distribuzione in ottica omnicanale, un approccio data-driven integrato, l'ulteriore evoluzione tecnologica lungo l'intera catena del valore, lo sviluppo di competenze emergenti ed il consolidamento delle nuove professionalità saranno i pilastri per rispondere a scenari sempre più complessi e in rapida evoluzione, nonché per consolidare ulteriormente la competitività del Gruppo;
- 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 15 luglio 2024, 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 2029;
- 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 Unipol.

Art. 2

Le Parti convengono che il numero massimo totale dei dipendenti che potranno avere accesso alle forme di incentivazione, disciplinate al successivo articolo 3, è pari a 230 unità.

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 aprile 2026 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
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° gennaio 2028 ed il 31 dicembre 2030, 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° luglio 2026 (cessazione/ultimo giorno di lavoro il 30 giugno 2026); l'adesione al bando dovrà avvenire entro il 28 febbraio 2026.
- 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 Annua Lorda Fissa per i primi 6 mesi;
- all'1,25% della Retribuzione Annua Lorda Fissa dal 7° al 12° mese;
- all'1,20% della Retribuzione Annua Lorda Fissa dal 13° al 18° mese;
- all'1,15% della Retribuzione Annua Lorda Fissa dal 19° al 24° mese;
- all'1,10% della Retribuzione Annua Lorda Fissa dal 25° mese in avanti.

La Retribuzione Annua 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 Annua 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature in the center and several smaller ones to the left and right.

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.

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 saranno 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

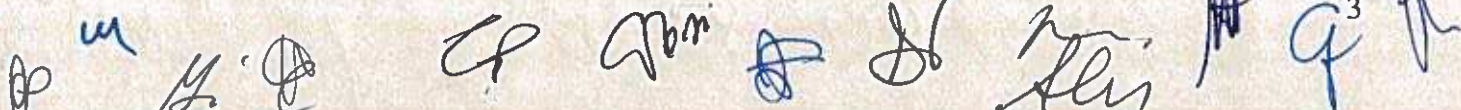
Per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, sarà garantito il mantenimento delle condizioni tempo per tempo adottate per il Personale in servizio, anche con riferimento alle condizioni di mutuo e/o prestito personale accessi con BPER.

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.

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including 'm', 'CP', 'Gbm', 'H', 'Zan', 'Alis', 'g3', and others, located at the bottom of the document.

h) Versamento contributi a favore dell'Organizzazione sindacale

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 o 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 f) 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.
- 5) L'Azienda, in continuità con quanto avvenuto in occasione dell'accordo del 15/7/2024, si rende disponibile ad inserire nell'accordo individuale da sottoscrivere in sede di conciliazione sindacale o presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro una specifica clausola di tutela del lavoratore. Tale clausola sarà volta a garantire la salvaguardia del dipendente rispetto ad eventuali modifiche normative e/o disposizioni attuative intervenute tra la data di firma dell'accordo individuale di conciliazione e l'accettazione da parte dell'INPS della domanda di accesso al Fondo di Solidarietà, qualora tali modifiche comportino l'innalzamento dei requisiti di accesso alle prestazioni del Fondo e, di conseguenza, impediscano al lavoratore di beneficiarne.

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.

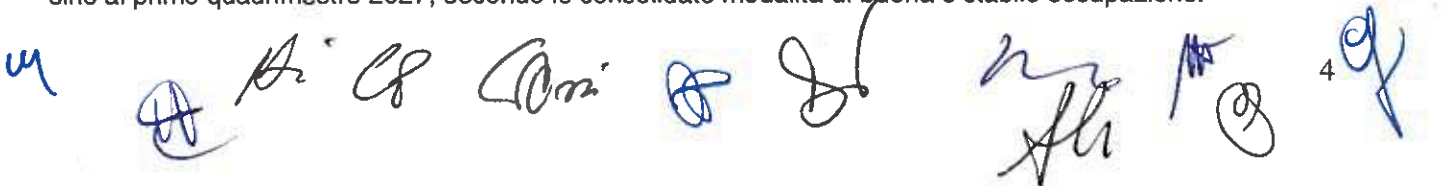
Art. 4

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, Unipol procederà progressivamente a nuove assunzioni a tempo indeterminato e/o inizialmente a termine con finalità di inserimento strutturale, fino a concorrenza di almeno 115 unità, a fronte del raggiungimento del numero di uscite di cui all'art. 2 del presente accordo; tali assunzioni saranno effettuate nell'anno 2026 e con ingresso sino al primo quadrimestre 2027, secondo le consolidate modalità di buona e stabile occupazione.



Art. 5
DISPOSIZIONI FINALI

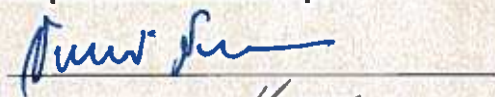
Si conviene ulteriormente che:

- entro il 31 dicembre 2025 verrà avviato un confronto per il raggiungimento di intese analoghe alla presente, anche per le seguenti società del Gruppo assicurativo: Unisalute, Linear, Arca e Siat;
- per le assunzioni potranno essere segnalati candidati mediante l'inoltro dei cv all'indirizzo email: candidatureunipol@unipol.it;
- ai neo assunti verranno erogate 2 ore di formazione d'aula riservate alle OO.SS.AA. come previsto dall'art. 5 del vigente CIA;
- ai dipendenti che usciranno nell'ambito del presente accordo verranno corrisposti il PAV relativo agli esercizi 2025 e 2026 (erogazione 2026 e 2027) ed anche il sistema incentivante, se raggiunti gli specifici obiettivi previsti per gli anni 2025 e 2026 e per la quota eventualmente spettante.

Entro il 31 dicembre 2026, le Parti provvederanno ad effettuare i necessari incontri in merito all'effettiva applicazione di tutte le disposizioni contenute nel presente accordo, oltre che per una valutazione congiunta delle relative conseguenze organizzative nelle aree e territori interessati dalle uscite.

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.

Unipol Assicurazioni S.p.A.



FIRST/CISL

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

