

Verbale di accordo

Il giorno 12 marzo 2026 in Milano, si sono incontrate le società Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA - Rappresentanza Generale e Direzione per l'Italia, Helvetia Vita Spa ed Helvetia Italia Assicurazioni Spa (di seguito "Compagnie") e le Rappresentanze Sindacali Aziendali di First/Cisl, Fisac/Cgil, Fna, Snfia e Uilca/Uil (di seguito "OO.SS.").

Premesso che:

- A. Nel mese di dicembre 2025 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 è stato previsto uno specifico budget di spesa;
- C. al fine di raggiungere, nei tempi previsti, l'obiettivo richiamato al precedente punto A) le Compagnie hanno proposto alle OO.SS. l'attivazione, ad adesione volontaria tramite apposito bando, del "Fondo intersettoriale di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle Compagnie assicuratrici e delle società di assistenza" (di seguito "Fondo"), già utilizzato per finalità analoghe, nel 2016, nel 2018 e nel 2021;
- D. in relazione alla progressiva riduzione di organico prevista e alla correlata sostenibilità complessiva dell'intervento (sia dal punto di vista economico che organizzativo), le Compagnie hanno dichiarato accoglibile un numero massimo di 60 (sessanta) domande di adesione volontaria, pur facendo presente che la platea dei potenziali candidati poteva presumibilmente annoverare un numero superiore di dipendenti;
- 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 in data 10/12/2025, il 22/1/2026 hanno avuto inizio, a norma degli artt. 15 e 16 Ccnl, gli incontri indetti dalle compagnie; successivi incontri si sono poi svolti sia in gennaio (29), sia nel mese di febbraio (5, 12, 18 e 24), che nel corrente mese di marzo (5).

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, dall'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, 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 matureranno i requisiti per il trattamento pensionistico a carico dell'Ago (il primo tra pensione anticipata oppure di vecchiaia) entro il 30/6/2031 (con diritto alla pensione al più tardi l'1/7/2031), 30/6/2032 (con diritto alla pensione al più tardi l'1/7/2032) e in via residuale, laddove sussistano le condizioni inerenti il numero complessivo di seguito rappresentate, entro il 31/12/2032 (con diritto alla pensione al più tardi l'1/1/2033) e che inoltre aderiscano su base volontaria in conformità alle condizioni di cui al presente Accordo e ad un apposito bando che sarà pubblicato sull'intranet aziendale dalle Compagnie nei giorni immediatamente successivi alla sottoscrizione del presente accordo, previa condivisione dei contenuti con le OO.SS.; il bando avrà inderogabile scadenza entro gli 8 giorni di calendario successivi al giorno di pubblicazione; sarà sufficiente, a tal proposito, inviare una e-mail all'indirizzo di posta elettronica aziendale risorseumane@helvetia.it a cui andrà allegato obbligatoriamente apposito modulo di adesione ed in formato pdf "l'Estratto conto contributivo certificato" (c.d. Ecocert), rilasciato dall'Inps, da produrre contestualmente alla richiesta di adesione o, inviandolo sempre alla stessa casella di posta, entro data che sarà successivamente specificata (comunque, di massima, il 31/3/2026 per le cessazioni alla data del 30/6/2026); l'Ecocert dovrà avere data di rilascio non antecedente l'1/1/2025 o qualora successivamente a tale data i dipendenti abbiano richiesto all'Inps (e ottenuto dall'Istituto stesso) modifiche o integrazioni alla propria posizione (es. accrediti figurativi, riscatti etc.) dovranno produrre con la

massima tempestività (comunque, di massima, entro il 31/3/2026 per le cessazioni alla data del 30/6/2026) un modello Ecocert aggiornato;

- 3.1. Si precisa che nel modulo di adesione, il cui facsimile viene allegato (Allegato 1) al presente accordo e ne costituisce parte integrante, andrà chiaramente specificata la data di cessazione; sarà utile ed opportuno, ancorché non vincolante, indicare la tipologia di pensione (anticipata o vecchiaia) e allegare in formato pdf la stampa della simulazione Inps con indicazione della data di pensione;
- 3.2. Resta inteso che non potranno partecipare al bando ed accedere al Fondo di Solidarietà coloro che maturano il requisito pensionistico entro il 30/6/2026.
4. Le Parti convengono che, ricorrendo integralmente le condizioni ed i presupposti del presente Accordo, si determina accoglibile fino ad un massimo di 60 dipendenti a livello di Gruppo il numero massimo di aderenti al Fondo, ripartiti come segue:
 - 4.1 fino ad un massimo di 60 dipendenti di Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA: a tal proposito si conviene che coloro che cesseranno dal rapporto di lavoro e che al momento dell'adesione siano alle dipendenze di Helvetia Vita Spa o di Helvetia Italia Assicurazioni Spa passeranno, con effetto dal 1° del mese di risoluzione del rapporto, alle dipendenze di Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA, mediante cessione di contratto ex art. 1406 e seguenti del C.C.;
 - 4.2 Fermo restando tale limite numerico ed esclusivamente al fine di attribuire un ordine alle domande nel solo ed esclusivo caso di eccedenza rispetto ai c.d. "posti disponibili" (come declinati al successivo punto 5) sarà predisposta una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
 - A) Mesi di permanenza nel fondo: max 30 punti;
 - B) Età anagrafica alla data di cessazione: max 10 punti;
 - C) Anzianità contributiva alla data di cessazione: max 10 punti;
 - D) Anzianità aziendale alla data di cessazione, determinata con riferimento alla data di assunzione ovvero, ove esistente, alla data di assunzione convenzionale: max 26 punti;
 - E) Disabilità/Assistenza a familiari disabili: max 24 punti;I punteggi attribuiti a ciascun criterio sono indicati nell'Allegato 2, che costituisce altresì parte integrante del presente accordo;
 - 4.3 limitatamente alle cessazioni con decorrenza nell'anno 2027, i dipendenti che maturino i requisiti necessari per l'adesione al Fondo di Solidarietà esclusivamente nel medesimo anno e che presentino domanda di preadesione nella prima fase di raccolta delle adesioni attivata nel 2026, acquisiscono priorità preliminare, operante indipendentemente dall'applicazione dei criteri e dei relativi punteggi sopra previsti;
 - 4.4 in ogni caso e ad integrazione dei punti che precedono i dipendenti che, disponendo dei necessari requisiti per l'adesione al Fondo di Solidarietà alla prima data utile di cessazione (30/6/2026), non esercitino tale facoltà, potranno accedere alle successive date di uscita esclusivamente in via residuale, collocandosi in coda rispetto ai lavoratori che maturino i requisiti unicamente per tali date successive;
 - 4.5 al contrario e per quanto riguarda le sole uscite al 30/6/2026 in caso di eccedenza di domande rispetto al n° dei posti disponibili, le domande in eccedenza acquisiranno priorità alla data di uscita successiva (30/6/2027) senza necessità di presentazione di ulteriore domanda di adesione e indipendentemente dall'applicazione dei criteri e dei relativi punteggi sopra previsti;
 - 4.6 in caso di eccedenza rispetto alle complessive 60 domande di uscita, con necessità di applicazione della graduatoria, qualora si verifichi parità assoluta verranno accolte le domande di coloro che hanno una maggior anzianità di servizio nel Gruppo Helvetia e in subordine l'età anagrafica;
5. La cessazione dei rapporti di lavoro - ed il conseguente accesso al Fondo, sussistendone le necessarie condizioni - a scelta del dipendente - avrà inderogabilmente effetto a decorrere dal:
 - 5.1. data di cessazione 30/6/2026 e accesso al Fondo dal 1/7/2026, per un massimo di 30 dipendenti;
 - 5.2. data di cessazione 30/6/2027 e accesso al Fondo dal 1/7/2027, fino al raggiungimento del limite massimo di 60 dipendenti di cessazioni complessive;
 - 5.3. data di cessazione 31/12/2027 e accesso al Fondo dal 1/1/2028, solo ed esclusivamente qualora alla data del 30/6/2027 non siano cessati complessivamente 60 dipendenti e fino al raggiungimento di tale limite numerico;
6. A favore di coloro che abbiano 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 cumulativamente tutte le tassative condizioni che seguono:
 - 6.1 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 nonché 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);

7. Incentivo all'esodo

7.1. Ai dipendenti che aderiranno al bando di cui al precedente punto 3) e che pertanto cesseranno in una delle tre date di cui al punto 5 con accesso al Fondo dal 1/7/2026, 1/7/2027 o, sussistendo le condizioni di cui al punto 5.3. che precede, dal 1/1/2028, 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);

- 7.2 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 onnicomprensiva 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.

- 7.3 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 vigenti previsioni 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

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 mero 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 1/7/2026 al 28/2/2030 (44 mesi) sarà corrisposta una somma lorda di E. 8.545,83 E. 1.120,00 (6,4% per mesi 6) e di E. 7.425,83 (6,7% per mesi 38) (E. 35.000 per 6,4% o 6,7% diviso 12 per n° mesi di permanenza nel Fondo di Solidarietà.)

Per le cessazioni aventi effetto il 30/6/2027 (o 31/12/2027) l'importo risultante sarà calcolato considerando esclusivamente la percentuale del 6,7%.

8.3 Temporanea caso morte (TCM)

gli 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.

8.4 Polizze personali

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.

8.5 Welfare On Top

Verrà riconosciuta anche una ulteriore somma lorda corrispondente all'importo a titolo di Welfare On Top che sarebbe spettato (secondo il vigente Cia) per ciascun anno di permanenza nel Fondo Solidarietà, eccezion fatta per l'anno di cessazione, in quanto già riconosciuto in effettivo credito welfare utilizzabile dal portale in uso alle Compagnie.

9 Importo Transattivo

Al dipendente sarà corrisposta una somma lorda di E. 500,00= quale corrispettivo della transazione generale e novativa.

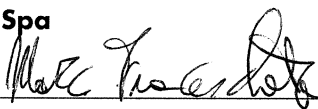
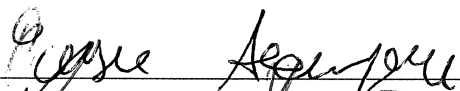
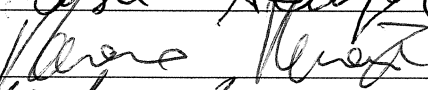
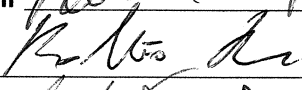
10. Per i dipendenti che hanno aderito al bando di cui al precedente punto 3 la somma complessivamente corrisposta a titolo di incentivazione all'esodo e a integrazione del Tfr è pertanto determinata dalla sommatoria tra le incentivazioni di cui ai precedenti punti 7, 8.2 e 8.5.

11. I trattamenti di cui ai precedenti punti 7), 8) e 9) 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, delle ferie ed ex festività maturate e non ancora godute e, in caso anzianità - maturata al più tardi alla data di cessazione - pari ad almeno 30 anni e inferiore ai 35 anni, la spettante quota del Premio di anzianità di cui all'art. 32 Ccnl.
12. 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:
 - 12.1 mensile, con il pagamento dei relativi contributi previdenziali da parte del datore di lavoro;
 - 12.2 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).
13. Le Compagnie, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, in conformità alla vigente normativa, provvederanno, quando richiesto dal dipendente interessato, ad inserire nel testo della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui al precedente punto 6.1), l'apposita clausola che garantisca il diritto del dipendente a proseguire il versamento dei contributi sindacali a favore dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza, laddove ovviamente ciò sia previsto a seguito di accordi o convenzioni tra singole OO.SS. e Inps.
14. Le Parti convengono che non risulterà necessaria l'attivazione della c.d. seconda fase di cui all'art. 10, lettera b) dell'Accordo Sindacale Nazionale del 20/5/2013 (così come modificato dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20/11/2015) e all'art. 9, lettera b) del Decreto del Ministero del Lavoro n. 78459 del 17/1/2014, escludendo fino d'ora qualunque ipotesi di adesione non volontaria al Fondo da parte dei dipendenti.
15. Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti si danno reciprocamente atto sia di avere adempiuto alle procedure contrattuali di confronto sindacale stabilite dalle vigenti normative per l'accesso al Fondo sia dell'esaurimento delle procedure di cui all'art. 15 e 16 del vigente Ccnl.

Helvetia Compagnia Svizzera d'Assicurazioni SA - Rappresentanza Generale e Direzione per l'Italia

Helvetia Vita Spa

Helvetia Italia Assicurazioni Spa

		
		Marco Sabatini
Rsa First/Cisl		
Rsa Fisac/Cgil		
Rsa Fna		
Rsa Snfia		
Rsa Uilca/Uil		

**MODULO DI RICHIESTA DI ADESIONE VOLONTARIA AL FONDO DI SOLIDARIETA', DI CUI AL
PUNTO 3) DEL VERBALE DI ACCORDO DEL 12 marzo 2026.**

Il sottoscritto/a _____ nato/a a _____ il _____
dipendente della società _____ con _____ qualifica _____ di
(impiegato/quadro/funziionario) _____,
in attuazione di quanto previsto dal sopracitato Verbale d'Accordo.

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 12/3/2026;

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 al periodo di preavviso e ad ogni diritto, pretesa o azione derivante e/o comunque connessa al rapporto di lavoro ed alla sua cessazione.

A tal proposito dichiara di maturare o aver maturato i requisiti per l'accesso alla Sezione Straordinaria del Fondo, sussistendone tutti i necessari presupposti:

- ☐ entro il 30/6/2026
- ☐ nel 2027

CIO' PREMESSO CHIEDE

che la cessazione del rapporto di lavoro abbia effetto:

- ☐ Il 30/6/2026 (con accesso al Fondo dall'1/7/2026) pensione di ☐ vecchiaia ☐ anticipata (adesione)
- ☐ Il 30/6/2027 (con accesso al Fondo dall'1/7/2027) pensione di ☐ vecchiaia ☐ anticipata (preadesione)

CONSAPEVOLE

che qualora abbia indicato una cessazione nell'anno 2027, tale indicazione non ha carattere definitivo e andrà perfezionata secondo i termini che verranno stabiliti entro il 31/1/2027 mediante compilazione di apposita modulistica che sarà resa per tempo disponibile

DICHIARA, SOTTO LA PROPRIA RESPONSABILITA'

Di non avere in corso, con le competenti sedi Inps, al momento dell'adesione al bando, pratiche o richieste finalizzate al riconoscimento di contributi che, al momento della consegna del modello "Ecocert" non siano ancora computate, per il raggiungimento dei requisiti minimi rispetto alla data di cessazione.

CHIEDE INOLTRE

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

- ☐ Con cadenza mensile
- ☐ 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 12/3/2026 come previsto dall'art. 6 del D.M. 17/1/2014 e dell'Accordo Sindacale Nazionale del 20/5/2013

Unitamente al presente modulo

- ☐ allega il modello Ecocert, rilasciato dall'INPS il _____
- ☐ s'impegna ad allegare, di massima, entro il termine del 31/3/2026 (per le cessazioni al 30/6/2026) il modello Ecocert, richiesto all'INPS il _____

Firma della/del dipendente _____

Tabella punteggi graduatoria di accesso al fondo

A) Mesi di permanenza del fondo (30)	Punti
1<=mesi<=6	30
7<=mesi<=12	27
13<=mesi<=18	24
19<=mesi<=24	21
25<=mesi<=30	18
31<=mesi<=36	15
37<=mesi<=42	12
43<=mesi<=48	9
49<=mesi<=54	6
55<=mesi<=60	3
B) Et� anagrafica alla data di cessazione (10)	Punti
anni>=65	10
63<=anni<=64	8
61<=anni<=62	6
59<=anni<=60	4
<59	2
C) Anzianit� contributiva alla data di cessazione (10)	Punti
anni>=41	10
anni=40	8
anni=39	6
anni=38	4
anni<=37	2
D) Anzianit� aziendale alla data di cessazione (26)	Punti
anni>=35	26
30<anni<=35	23
25<anni<=30	20
20<anni<=25	17
15<anni<=20	14
10<anni<=15	11
5<anni<=10	8
anni<=5	5
E) Disabilit� - Assistenza a Familiari (tot. 24)	Punti
Disabile computato ex L. 68/99	12
Titolare di permessi ex art. 33 della L. 104/92	12

