

Il giorno 14 novembre 2016, presso la sede di AXA Assicurazioni S.p.A. in Milano, Società capogruppo del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA,

I Sig.ri Maurizio Di Fonzo, Pietro Santi e la funzione Relazioni Industriali, in rappresentanza di AXA Assicurazioni S.p.A. in proprio e quale capogruppo del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA, quindi in nome e per conto di tutte le Società facenti parte del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA (di seguito "Gruppo AXA" o anche "l'Azienda").

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle società del Gruppo AXA Italia (di seguito, per brevità: le RSA) della FIRST-CISL; della FISAC-CGIL; della FNA;; del SNFIA; della UILCA-UIL

di seguito, ove indicati congiuntamente, per brevità anche "le Parti"

Premesso che

- Il Gruppo Assicurativo AXA ITALIA ha avviato sin dal 2014 un importante processo già noto di riorganizzazione e integrazione funzionale-operativa delle società di cui è costituito, nominato convenzionalmente "AXA ONE Italy".
- L'Azienda - per far fronte alla competizione sempre più complessa nel settore assicurativo - ha presentato un processo di Trasformazione e Efficienza particolarmente articolato, caratterizzato da contenimento dei costi e razionalizzazione delle risorse disponibili al fine di concentrare il massimo degli sforzi economici nella competizione delle maggiori Compagnie assicurative.
- L'Azienda e le RSA hanno comunque convenuto - per contribuire alla piena integrazione delle culture aziendali e dei lavoratori - che anche le condizioni contrattuali dei Collaboratori del Gruppo AXA debbano unificarsi sottoscrivendo il presente Contratto Integrativo Aziendale.
- Le Parti, in data 21 giugno 2016, hanno stipulato l'accordo sindacale di armonizzazione e novazione contrattuale dei CIA applicati ai dipendenti del Gruppo AXA, che costituiva la bozza del nuovo Contratto Integrativo Aziendale, ed hanno istituito un'apposita commissione per la stesura del presente testo definitivo del nuovo CIA del Gruppo AXA.

Tutto ciò premesso le Parti ratificano in via definitiva il presente

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
dei COLLABORATORI DELLE SOCIETA' del GRUPPO AXA
e DELLE ALTRE SOCIETA' AXA FIRMATARIE**

1. Ambito di applicazione

1.1. Il presente CIA è applicato a tutto il personale (impiegati e funzionari/quadri) con contratti a tempo indeterminato, dipendente delle seguenti società,

- AXA Assicurazioni S.p.a.
- AXA Mediterranean Holding S.A., succursale in Italia
- AXA ITALIA Servizi S.c.p.a.
- AXA MPS Assicurazioni Vita S.p.a.
- AXA MPS Assicurazioni Danni S.p.a.
- QUADRA Assicurazioni S.p.a.
- AXA Interlife S.p.a.
- AXA Life Europe Limited, sede secondaria in Italia
- AXA Technology Services Mediterranean Region A.E.I.E. – dip. in Italia
- AXA Corporate Solutions Italia

con le seguenti decorrenze:

- dal 1 settembre: orario di lavoro (paragrafo 4.6), Trattamento di trasferta (paragrafo 4.17) e buono pasto (paragrafo 4.21);
- dal 1 gennaio 2017: le altre novazioni contrattuali;
- entro il 30 giugno 2017: Welfare (paragrafo 4.20).

Nel periodo temporale tra la data di sottoscrizione del presente accordo e le decorrenze sopra indicate, manterranno validità applicativa le norme previgenti e le disposizioni del capitolo 5 del presente accordo.

1.2. Il presente CIA si applica, altresì, al personale (impiegati e funzionari/quadri) con contratto a tempo determinato, dipendente delle aziende di cui al paragrafo 1.1., con esclusione delle materie sotto elencate:

- Aspettativa
- Anticipazione del T.F.R.
- Prestiti
- Mutui
- PAP Variabile
- Welfare (paragrafo 4.20)

1.3. Il presente Accordo è infine applicato al personale con contratto di somministrazione di lavoro, con esclusivo riferimento alle norme riguardanti:

- Orario di lavoro (limitatamente agli orari di uscita ed ingresso giornalieri, festività e chiusure aziendali e con esclusione delle norme riguardanti flessibilità, ferie e permessi);
- Buono pasto

1.4. Nell'ipotesi di mobilità del personale dipendente delle società del Gruppo Assicurativo AXA Italia, tramite cessione del contratto individuale di lavoro senza soluzione di continuità, si applica quanto previsto dall'accordo del consorzio AXA ONE Italy del 18 dicembre 2014, art. 2 (clausole di garanzia).

Tali clausole saranno richiamate nei singoli contratti individuali dei lavoratori interessati.

2. Corporate Responsibility

E' impegno delle parti riformulare e attualizzare la disciplina sull'Etica sociale contenuta nel previgente CIA AXA Assicurazioni entro il 30 giugno 2017, alla luce della evoluzione dei principi e valori condivisi sul tema tra OO.SS. e Azienda.

3. Struttura contrattuale di riferimento e sua Armonizzazione

Con la sottoscrizione del presente accordo, è stipulato il Contratto Integrativo Aziendale del Gruppo Assicurativo AXA Italia.

Esso è costituito dalle nuove discipline definite tra le parti, dalle novazioni contrattuali di cui al successivo capitolo 4 e dagli allegati di cui ai punti 5.1, 5.2 e dagli accordi di cui al punto 5.3 nonché dalle norme transitorie e di garanzia.

4. Novazioni contrattuali

4.1 DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

Lo sviluppo di una cultura di relazioni aziendali basate sul riconoscimento dei rispettivi ruoli e sulla fiducia tra il Management e i Rappresentanti dei Lavoratori, è l'obiettivo che AXA persegue nello sviluppo del dialogo sociale.

La competenza, lo sviluppo e la motivazione dei propri collaboratori sono per AXA fattori determinanti nella realizzazione della propria ambizione di essere il riferimento mondiale nel proprio settore di attività.

Pertanto AXA intende creare una cultura e un'etica aziendale forti, ispirate, in particolar modo, ai propri valori di riferimento (professionalità, innovazione, realismo, spirito di squadra e rispetto della parola data), volta alla realizzazione professionale di ognuno dei propri collaboratori.

Il perseguimento di questi obiettivi si traduce in una politica sociale attenta sia ai bisogni di sicurezza e di stabilità espressi dai Dipendenti che a quelli di innovazione e competitività necessari al successo dell'Azienda.

E' in tale contesto di relazioni, formalizzato nel protocollo di Gruppo per la Gestione del Cambiamento del 2011, recepito dall'accordo CAE del 2013, e sulle modalità di sviluppo del dialogo sociale all'interno del Gruppo AXA a livello europeo, che le Parti intendono consolidare le relazioni sindacali secondo un modello partecipativo e responsabile.

In questa logica, l'Azienda - nell'affermare la propria autonomia e responsabilità nell'iniziativa d'impresa e nel pieno rispetto delle norme contrattuali nazionali e di Legge - riconosce al Sindacato il ruolo di interlocutore preventivo nelle fasi di gestione del cambiamento da cui possano derivare rilevanti conseguenze sui lavoratori e sulle loro condizioni di lavoro.

Tale principio è stato concretizzato con la sottoscrizione, in data 3 maggio 2016, dell'Accordo sulla Riorganizzazione e Ristrutturazione per la tutela dell'occupazione del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA.

All'interno delle relazioni sindacali, il sistema di Informazione e Partecipazione comprende:

a) l'istituzionalizzazione di due incontri annuali tra Direzione Aziendale e RSA, sugli argomenti previsti dal CCNL in materia di diritto all'informazione. Il primo Incontro è fissato entro un mese dall'approvazione della Bozza di Bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione; lo stesso incontro è sede di verifica dell'andamento (consuntivo anno precedente e conferma obiettivo anno in corso) degli indici aziendali individuati per il calcolo dei parametri cui è collegato il PAP Variabile. Il secondo, a sei mesi dal primo Incontro, è fissato per la presentazione dei dati relativi alla semestrale. Sugli stessi temi, su richiesta delle RSA, saranno possibili altri incontri.

b) L'Azienda, in caso di mutamenti organizzativi di rilievo con conseguenze sull'occupazione o che possono impattare qualitativamente sulla prestazione lavorativa di gruppi di persone, informa preventivamente le RSA sui processi presupposti a tali cambiamenti ai sensi dell'art. 15 del CCNL ANIA vigente. In specifici incontri preventivi a richiesta e/o nel rispetto delle procedure contrattuali, l'Azienda comunicherà alle RSA ad integrazione:

- le motivazioni alla base della scelta del processo di cambiamento;
- la previsione degli effetti del cambiamento sulle condizioni di lavoro del personale coinvolto;
- gli obiettivi che si intendono perseguire a breve e medio termine.

In caso di modifiche legislative che impattano in modo rilevante sugli argomenti disciplinati dal presente CIA possono essere previsti degli specifici incontri su richiesta di ciascuna delle Parti.

c) L'Azienda fornisce semestralmente alle RSA le seguenti informazioni, suddivise per Società e ove tecnicamente possibile per singole Direzioni ed unità organizzative (omettendo i riferimenti nominativi):

- L'ammontare delle ore di lavoro straordinario comprensivo della banca ore.
- Il numero dei nuovi assunti, il relativo inquadramento, l'unità organizzativa, il mese di assunzione e la tipologia del contratto individuale.
- L'elenco dei Funzionari / Quadri in servizio suddiviso per grado e qualifica di appartenenza.
- Il numero delle varie tipologie di contratto applicate (e che saranno concordate in sede di contrattazione collettiva) e la suddivisione dei lavoratori per genere.
- Il numero di Contratti di Consulenza in essere ed il numero dei consulenti interessati (se richiesto dalle RSA), per area organizzativa di impiego.

d) L'Azienda fornisce annualmente alle RSA, oltre a quanto già previsto dal CCNL, le seguenti informazioni di dettaglio suddivise per Società (omettendo, laddove presenti, i riferimenti nominativi):

- Il Bilancio annuale delle varie Società con i relativi allegati, la documentazione IVASS (se non vietata la sua diffusione a terzi) e la relazione semestrale al bilancio.
- Portafoglio complessivo delle Agenzie Dirette.
- Informazioni sul tipo di contratto di lavoro applicato, il numero di dipendenti ed il portafoglio complessivo delle Società Controllate in Italia.
- Il numero di dipendenti interessati da passaggio di livello.
- Il numero delle visite effettuate per la medicina preventiva e per l'assistenza sanitaria.
- Il numero dei dipendenti interessati da trasferimento della sede di lavoro e il numero dei dipendenti cessati ed assunti, suddiviso per genere.

- Le attività assegnate in appalto nel rispetto di leggi e normative vigenti in materia.
- Il numero di anticipazioni del TFR erogate nell'anno.
- L'elenco dei lavoratori/trici la cui permanenza nello stesso livello d'inquadramento sia pari, o superiore, a 10 anni al 31 dicembre del precedente anno e il numero di lavoratori che dall'anno 2008 hanno rivolto formale richiesta di mutamento di mansioni.
- Il numero di sinistri di competenza e gli organici dell'organizzazione complessiva degli uffici Servizio al Cliente e degli uffici Sinistri di Direzione.
- L'elenco dei dipendenti aggregato per rispettivo livello di inquadramento secondo la situazione risultante al 31 dicembre dell'anno precedente, nonché il numero dei lavoratori di 6° livello riconosciuti appartenenti all'area quadri prevista dal CCNL.
- L'elenco delle posizioni aziendali per le quali è stato emesso un bando di ricerca interna nell'arco dell'anno precedente.
- Il monte ore di formazione fruito dai Funzionari e dai Quadri, nonché il numero di risorse coinvolte, suddivise per grado e qualifica di appartenenza.
- Il costo del lavoro dei dipendenti cui si applica il CCNL, complessivo e suddiviso per società.
- I criteri alla base del sistema di Valutazione della Prestazione (attraverso la valutazione delle competenze individuali), nonché dei Piani di Sviluppo suddivisi per tipologia degli stessi, riferiti alla sessione di valutazione dell'anno in corso.

4.2 TUTELE

A. FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Coerentemente con quanto riconosciuto dalle Parti nel Protocollo di Settore sulla RSI (Responsabilità Sociale d'Impresa, l'Azienda s'impegna:

- ad implementare progetti specifici di formazione, in virtù anche delle opportunità offerte dall'adesione al Fondo FBA, destinati al personale che per effetto delle trasformazioni avvenute nel mercato assicurativo ed in ragione dell'evoluzione organizzativa nell'ambito del Gruppo AXA, maggiormente necessita di iniziative che gli consentano di acquisire competenze e professionalità;
- a sensibilizzare tutto il personale sui principi condivisi nel protocollo di settore sulla RSI;
- a favorire la conoscenza da parte del personale neoassunto del CCNL, del CIA, della Carta Etica del Gruppo AXA e del Protocollo di Gruppo del 2011, recepito dall'accordo CAE del 2013, a tutela della maggiore consapevolezza e condivisione dei principi e valori di AXA e di quelli connessi al dialogo sociale e della RSI;
- ad erogare, secondo le modalità più opportune e le necessità professionali, considerata l'internazionalizzazione del Gruppo e le necessità linguistiche che ne derivano per il corretto espletamento delle mansioni, una formazione linguistica adeguata;
- a programmare percorsi di aggiornamento professionale in caso di rientro in servizio di personale assente giustificato per periodi superiori a 12 mesi.

B. APPARTENENTI ALL'AREA PROFESSIONALE "A" DEL VIGENTE CCNL

L'Azienda, ad integrazione del CCNL, riconosce l'importante ruolo dei Funzionari e dei Quadri nell'ambito della propria organizzazione, anche sotto il profilo della professionalità connessa alle funzioni, ed intende, in ordine alle legittime aspettative della categoria, valorizzarne e svilupparne la crescita professionale, confermando, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, il crescente coinvolgimento della categoria nella gestione dei processi aziendali.

Per il conseguimento di questi obiettivi, l'Azienda individua in particolare le seguenti azioni a sostegno della professionalità dei Funzionari e dei Quadri:

- partecipazione, per quanto possibile e coerentemente con le mansioni svolte e con frequenza annuale, ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale coerentemente con i principi di non discriminazione e di attenzione alle necessità di riqualificazione;
- valutazione delle richieste di partecipazione a corsi di formazione linguistica a fronte di comprovate necessità confermate dal Management;
- partecipazione, anche per i collaboratori con funzioni di gestione e/o coordinamento di risorse, a specifici corsi di formazione e aggiornamento professionale relativi alla gestione delle risorse umane;
- valutazione sulla partecipazione degli appartenenti all'Area professionale "A" del vigente CCNL, a loro richiesta ed a loro spese, con il riconoscimento di appositi permessi retribuiti, a corsi inerenti al ruolo ed all'area professionale di appartenenza che siano considerati opportuni dall'azienda per il conseguimento di una più elevata professionalità specifica e/o generale;
- concessione di permessi retribuiti a quei Funzionari che chiederanno di frequentare corsi di formazione, per propria scelta ed a proprie spese, che saranno giudicati utili al conseguimento dei fini di cui sopra;
- valutazione, anche attraverso bandi interni, delle risorse già facenti parte dell'organizzazione aziendale prima di procedere all'inserimento di nuove risorse dall'esterno per ricoprire ruoli di responsabilità o posizioni significative;
- conferma da parte aziendale dell'attuazione della politica per obiettivi nei confronti degli appartenenti all'Area professionale "A" del vigente CCNL che ricoprano ruoli di supervisione di risorse e/o di specializzazione ad alto contenuto professionale;
- conferma della costante ricerca di conciliazione tra il ruolo di cittadino e di lavoratore - work life balance - quale uno dei cardini della gestione delle risorse umane, perseguendo la compatibilità tra programmi di MBO, le opportunità di sviluppo professionale e la piena fruizione dei diritti e delle tutele da parte di tutto il personale.

C. PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti danno atto dell'avvenuta istituzione, nella materia di cui all'oggetto, di una Commissione Paritetica, i cui intendimenti, la composizione e il programma di lavoro, sono descritti nel Regolamento approvato in seduta plenaria in data 16 aprile 2009. Il testo del suddetto Regolamento è parte integrante del presente CIA.

La Commissione è composta da 10 membri effettivi e 2 membri supplenti. La Direzione e le RSA designeranno 5 membri effettivi e 1 membro supplente.

Questa commissione si incontrerà, almeno 2 volte all'anno, fatti salvi i casi di urgenza, definiti tali da almeno due membri.

La Commissione si occupa, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di:

- Ricostruire l'evoluzione storica della presenza femminile in azienda;
- Rilevare l'eventuale esistenza di ostacoli nel sistema organizzativo e culturale aziendale nei confronti del personale femminile (percorso professionale, orari, ecc.);
- Suggerire idonee iniziative volte a prevenire i casi di molestie sessuali;
- Individuare gli spazi professionali ed organizzativi che possono offrire opportunità qualificate al personale femminile rispetto a ciò che viene offerto a quello maschile;
- Impostare interventi su questi temi a livello aziendale.

Annualmente la Commissione definisce un programma di lavoro (con date certe di inizio attività e termine delle stesse), nonché le risorse economiche ed organizzative (a carico dell'Azienda, previa verifica congiunta di compatibilità) necessarie all'attuazione del programma. In tale ambito viene garantito un percorso formativo specifico per i componenti la Commissione.

4.3 TUTELA DELLA PRIVACY – SICUREZZA INFORMATICA

L'Azienda è impegnata costantemente, attraverso un organismo interno, ad adeguare le procedure interne alle leggi (D.Lgs 196/2003 e sue successive modifiche, Reg. UE n. 679/2016 del 27.04.2016, articolo 4 Legge n. 300 del 20.05.1970, Provvedimenti del Garante della Privacy) e alle norme che regolano la materia e ad armonizzare alle stesse - tempo per tempo - gli strumenti utilizzati nei limiti delle tecnologie disponibili.

L'Azienda dichiara che nell'ambito informatico il sistema attualmente adottato garantisce la riservatezza dell'accesso di tutti i dati contenuti nei sistemi operativi elettronici aziendali, nel rispetto delle norme vigenti, anche tramite le disposizioni contenute nel Codice Deontologico, nelle Linee Guida Privacy e nel Regolamento Aziendale.

L'Azienda predispone periodiche informative sull'argomento per assicurare una continua sensibilizzazione dei Responsabili e dei Collaboratori all'evoluzione delle problematiche relative alla Privacy.

L'Azienda è disponibile a verifiche periodiche con le RSA sull'attuazione di quanto indicato al primo capoverso alla luce anche dell'evoluzione normativa e tecnologica.

4.4 TUTELA DELLA SALUTE

Le parti, in merito alla normativa prevista in materia dal D. Lgs. 9.4.2008 n° 81 – Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro e successive modifiche, concordano che saranno eletti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di Gruppo (RLS), secondo le modalità previste nell'allegato 14 del CCNL in vigore.

Per ciascuna delle sedi principali di lavoro (Milano, Torino, Roma e Roma AXAMPS) è prevista la presenza di almeno 1 RLS.

4.5 TUTELE SINDACALI

Le parti concordano che nelle relazioni tra RSA ed impresa, quest'ultima, al fine di semplificare le modalità operative, garantirà le comunicazioni al Coordinatore nazionale di ciascuna sigla (per le RSA ex Gruppo AXA Assicurazioni) ed al Referente per ciascuna sigla (per le RSA ex Gruppo AXA MPS) nonché ai rispettivi indirizzi mail aziendali delle OO.SS. delle 2 aziende.

Ciò premesso si concorda:

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, in occasione degli incontri plenari con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, l'Azienda considererà le stesse in missione per un numero massimo di RSA pari a 6: 1 Coordinatore nazionale più 3 Rappresentanti sindacali per singola sigla sindacale (ex Gruppo AXA Assicurazioni), 1 referente più 1 rappresentante sindacale per ciascuna sigla sindacale (ex Gruppo AXA MPS).

Coerentemente con quanto sopra definito, si conviene che in occasione degli incontri tra l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, i Coordinatori e i Referenti di ogni singola sigla sindacale provvederanno a comunicare alla funzione Relazioni Industriali i nominativi di tutti i partecipanti.

Fatte salve le procedure e le disposizioni previste per le trasferte legate all'attività lavorativa, e con esclusivo riferimento all'attività sindacale Esterna, si precisa che le RSA provvederanno a compilare e firmare l'apposito modulo per la richiesta di rimborso delle spese di trasferta, nonché a

trasmetterlo all'ufficio Amministrazione del Personale, allegando i relativi giustificativi, entro il giorno 10 del mese successivo alla trasferta effettuata.

E' data la possibilità di anticipare tale documentazione - via email - tramite scansione della stessa, all'ufficio Amministrazione del Personale (in cc: Relazioni Industriali).

3. L'attività sindacale interna all'Azienda che si dovesse protrarre per un tempo superiore alla mezz'ora andrà giustificata con la richiesta di permessi sindacali.

Di seguito si riportano le modalità di utilizzo dei differenti Permessi Sindacali:

- a) **Tutele Piene - Distacchi:** i Dirigenti sindacali e/o le RSA che utilizzano la forma del distacco sindacale accederanno al portale HR & Me per le comunicazioni aziendali (visualizzazione cedolino - ferie / ex festività - comunicazioni aziendali, ecc.) e l'inserimento delle richieste di ferie / ex festività / ecc., nonché dei giustificativi di distacco "DISTACCATO AL SINDACATO (DSI)", entro il giorno 5 del mese successivo a quello di riferimento degli stessi giustificativi.
- b) **Utilizzo Permessi Sindacali con Cedole:** le RSA sono tenute ad inserire nel portale HR & Me il relativo giustificativo "PERMESSO SINDACALE CEDOLE (PSC)" entro il giorno 5 del mese successivo a quello in cui si è usufruito del suddetto permesso. Entro il giorno 15 del mese successivo a quello di riferimento, i componenti delle RSA provvederanno alla consegna delle relative cedole, all'ufficio Amministrazione del Personale. Qualora vi fossero ritardi nella consegna delle cedole, ciascun RSA provvederà individualmente a darne tempestiva notizia - via email - all'ufficio Amministrazione del Personale.
- c) **Utilizzo Permessi Sindacali ex art. 2 allegato 12 CCNL:** il relativo giustificativo "PERMESSO SINDACALE (PES)", qualora l'attività sindacale si dovesse protrarre per un tempo superiore alla mezz'ora, dovrà essere inserito in HR & Me a cura di ogni singola RSA, entro il giorno 5 del mese successivo a quello in cui si è usufruito del suddetto permesso.
- d) **Utilizzo Permessi sindacali per incontri di Direzione:** il relativo giustificativo "PERMESSO SINDACALE DIREZIONE (PSD)" potrà essere inserito in HR & Me entro il giorno 5 del mese successivo a quello in cui si è usufruito del suddetto permesso e tali permessi non verranno conteggiati tra i permessi Sindacali previsti dall'allegato 12 del CCNL.
4. L'Azienda provvederà a dotare i locali messi a disposizione delle RSA presso le sedi principali di:
- telefono con linea esterna urbana ed interurbana
 - fax
 - terminale con accesso alla Rete ed al Web nel rispetto degli standard Aziendali
 - stampante Laser all'interno dei locali a disposizione delle RSA; in alternativa qualora non possibile in locale sullo stesso piano
- Nell'ottica di favorire la comunicazione tra RSA e l'Azienda, è affidato in dotazione ai Coordinatori delle 5 sigle sindacali e ai 5 Referenti - dietro singola richiesta - un PC portatile con collegamento remoto. Resta inteso che, nell'eventualità di decadenza dalla carica ricoperta o di cessazione del rapporto di lavoro, il singolo Coordinatore/Referente si impegnerà a riconsegnare, secondo le modalità che verranno comunicate dall'Azienda, il suddetto PC portatile.
5. Alle RSA è messo a disposizione una sezione del sito Intranet per la diffusione delle informative sindacali (ONE). Ove non fosse disponibile l'accesso al sito Intranet, le RSA possono far ricorso all'utilizzo della posta elettronica aziendale.
6. Per il personale che si rechi in assemblea sindacale in sede diversa da quella di lavoro, l'Azienda autorizzerà l'assenza per il tempo necessario agli spostamenti, definendo la sua durata preventivamente e volta per volta con le RSA. La durata dell'assenza autorizzata costituisce orario di lavoro.

Commissioni Paritetiche

Nel rispetto del modello partecipativo e responsabile delle Relazioni Industriali possono essere costituite Commissioni Paritetiche su tematiche inerenti il rapporto di lavoro.

In tali casi la Commissione, costituita di volta in volta da un numero variabile di componenti, di espressione aziendale e sindacale, in funzione delle finalità specifiche per cui è istituita, non è sede di contrattazione, ma esclusivamente di analisi e confronto sulla tematica individuata comunemente.

La Commissione ha durata di norma 12 mesi, salvo quanto diversamente previsto dal CCNL, deve esaurire i propri lavori con un verbale che riferisca delle conclusioni assunte, ancorché non condivise.

Le Commissioni eventualmente già costituite saranno oggetto di armonizzazione, secondo le nuove linee guida di cui ai precedenti punti, entro il 30 giugno 2017.

L'Azienda riconoscerà il trattamento di trasferta per il personale impegnato fuori sede in tali commissioni. Potranno essere istituite ulteriori commissioni paritetiche su specifiche tematiche.

4.6 ORARIO DI LAVORO

1. Rilevazione dell'orario di lavoro:

- a) Tutto il personale è tenuto, per motivi legati all'attenta gestione della Sicurezza in azienda, a segnalare, nelle modalità previste dalle procedure Aziendali, la propria entrata e la propria uscita dal luogo di lavoro.
- b) La rilevazione viene acquisita al minuto primo.
- c) Per le figure professionali per le quali non è prevista la rilevazione puntuale delle ore lavorate, l'Azienda s'impegna ad organizzare l'attività lavorativa secondo la distribuzione settimanale che segue, tale da garantire un orario di lavoro pari a 37 ore settimanali, come previsto dal CCNL.

2. Orario personale interno:

- a) La distribuzione dell'orario base di lavoro settimanale è la seguente:

	Orario Entrata	di Intervallo	di Uscita
Lunedì/Giovedì	8.30	12.30-13.30	17.30
Venerdì	8.30		13.30
Semifestivi	8.30		12.00

- b) La flessibilità prevista per chi effettua l'orario base è la seguente:

	Orario Entrata	di Intervallo	di Uscita
Lunedì/Giovedì	8.00-9.30	Min 30 minuti max 90 minuti	17.00-18.30
Venerdì	8.00-9.30		12.30-14.30
Semifestivi	8.00-9.30		

- c) La frazione minima dell'intervallo è di 30 minuti, la massima di 90 minuti, da effettuare all'interno della fascia oraria compresa tra le ore 12.30 e le ore 14.30. La frazione minima per il personale part-time è di 10 minuti ad eccezione del part-time di tipo E (orizzontale 75%, vedi tabelle che seguono al paragrafo 4.8, sezione A).
- d) E' possibile utilizzare la flessibilità in entrata o in uscita tranne che nella stessa giornata si sia usufruito, in concomitanza con l'inizio o la fine dell'orario di lavoro:
- di mezza giornata di ferie
 - di permessi
 - di sciopero
 - di malattia

Sono fatte salve le fasce di flessibilità non interessate dai casi sopra riportati.

- e) L'orario flessibile si applica al personale che effettua le timbrature in entrata e uscita.
- f) Il recupero di debiti di flessibilità è consentito nella fascia di flessibilità giornaliera.
- g) La compensazione di flessibilità può essere effettuata nell'arco del mese solare.
- h) Entro il limite delle 12 ore è possibile riportare al mese successivo eventuali saldi positivi o negativi di flessibilità del mese.
- i) Eventuali maggiori saldi positivi non danno titolo ad accredito orario o stipendiale.

j) Le ulteriori eccedenze negative, oltre le 12 ore, purché non frequenti, sono eccezionalmente considerate alla stregua di permessi non retribuiti e quindi saranno detratte dal cedolino paga del mese successivo e contabilizzate al minuto primo.

k) Il personale che usufruisce, per disposizione di legge, di temporanee riduzioni dell'orario giornaliero (allattamento, assistenza familiari disabili, ecc.) deve comunque garantire l'effettuazione delle rimanenti ore di lavoro previste dall'orario base, senza possibilità di accumulare debiti o crediti di flessibilità. La flessibilità prevista per l'orario di entrata e di intervallo è ammessa solo se il recupero avviene nell'arco della giornata stessa (a scorrimento).

l) Visualizzazione.

Ai lavoratori è data la possibilità di visualizzare la propria posizione aggiornata in merito alle timbrature e al conseguente monte ore.

m) Controversie.

Qualora dovessero sorgere problemi di interpretazione della normativa relativa all'orario flessibile o di disfunzioni inerenti il funzionamento del sistema, le Parti concordano di riunirsi per trovare una soluzione comune.

n) Attività Esterna.

In caso di attività svolta all'esterno della sede, che comporti entrata posticipata od uscita anticipata per motivi di servizio o l'assenza dell'intera giornata, l'orario di lavoro è convenzionalmente ripristinato nella forma base.

o) Registrazione presenze.

Relativamente ai dipendenti inquadrati nel 6° livello "free" la rilevazione della presenza avviene mediante una timbratura giornaliera in entrata.

Anche in relazione agli articoli 130 e 131 CCNL, è richiesto ai Funzionari di effettuare una timbratura giornaliera, in un'ottica di sicurezza aziendale ed allo scopo di consentire la mera rilevazione delle presenze.

4.7 ASILO

L'Azienda riconoscerà ad ogni dipendente con figli, iscritti ad asili nido e a scuola materna, l'importo di € 800,00 lordi annui per ciascun figlio, con un tetto massimo di € 1.600,00 annui lordi per dipendente.

L'iscrizione dovrà essere comprovata da idonea certificazione.

4.8 LAVORO A TEMPO PARZIALE

In riferimento alla normativa in vigore, le Parti condividono l'importanza del principio di non discriminazione tra lavoratori ad orario full-time e lavoratori ad orario part-time in relazione a tutti gli aspetti caratterizzanti il rapporto di lavoro. L'Azienda, in presenza di proprie esigenze organizzative e produttive, avuto riguardo anche alle mansioni svolte dai lavoratori, può offrire a tutti i dipendenti la possibilità di aderire a contratti per prestazioni di lavoro a tempo parziale.

Saranno favorite, ai fini della precedenza nell'accoglimento, le domande di passaggio da tempo pieno a tempo parziale avanzate da lavoratori che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità, compresi i nuclei familiari previsti alla L. 76/2016.

L'azienda, dichiarando la propria massima disponibilità, si impegna a dare priorità all'accoglimento tempestivo di tutte le richieste di lavoro a tempo parziale inoltrate fra il termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità ed il secondo anno di vita del figlio, nonché quelle relative a

personale in possesso dei requisiti di legge per la fruizione di permessi e congedi per assistenza a familiari afflitti da grave handicap, compresi i nuclei familiari previsti alla L. 76/2016.

Nei casi in cui, circostanze oggettive impedissero l'accoglimento della richiesta, queste saranno illustrate alle RSA nel corso di uno specifico incontro, finalizzato a ricercare soluzioni condivise.

In caso di richiesta di part-time dalla stipula del presente contratto, che impatta su unità organizzative in cui già siano presenti altri lavoratori part-time derivanti dai precedenti accordi, l'Azienda si riserva, nella valutazione, di verificare con i singoli individualmente la disponibilità al rientro.

A. PART-TIME ORIZZONTALE:

a) Orario di lavoro per part-time orizzontale su base settimanale

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Ore giornaliere	4	5	5.5	6.0	Proporzionato	5.8	6.2	6	6
Ore settimanali	20	25	27.5	30.0	27.75	29	31	30	30
Percentuali	54	68	74	81	75	78.37	83.78	81.08	81.08

	Orario Lavoro		Flessibilità	
	Entrata	Uscita	Entrata	Uscita
<u>A – Part-time 4 ore giornaliere</u>				
1° Tipo	8.30	12.30	8.00-9.30	12.00-13.30
2° Tipo	13.30	17.30	13.00-14.30	17.00-18.30

<u>B – Part-time 5 ore giornaliere</u>				
1° Tipo	8.30	13.30	8.00-9.30	13.00-14.30
2° Tipo	13.30	18.30	13.00-14.30	18.00-19.30

<u>C – Part-time 5.5 ore giornaliere</u>				
1° Tipo	8.30	14.00	8.00-9.30	13.30-15.00
2° Tipo	13.30	19.00	13.00-14.30	18.30-20.00

<u>D – Part-time 6 ore giornaliere</u>				
1° Tipo	8.30	14.30	8.00-9.30	14.00-15.30
2° Tipo	13.30	19.30	13.00-14.30	19.00-20.30

Per i part-time di tipo D in caso di effettuazione di ore supplementari la frazione minima di intervallo è pari a 10 minuti

<u>E – Part-time</u>				
	8.30	15.30	8.00-9.30	15.00-16.30

Per il part-time di tipo E, la frazione minima di intervallo è di 30 minuti, la massima di 90 da effettuare all'interno della fascia oraria compresa tra le 12.30 e le 14.30, mentre l'uscita di venerdì è alle 12.15 e la flessibilità dello stesso giorno è prevista dalle 12.15 alle 13.45.

Per i part-time di tipo B, C, D la fascia di flessibilità per il venerdì ha inizio dalle ore 12.30.

F - Part-time 5.8 ore giornaliere con pausa pranzo				
	8.30	15:30	8.00-9.30	15.00-16.30

Per il part-time di tipo F, la frazione minima di intervallo è di 30 minuti, la massima di 90 da effettuare all'interno della fascia oraria compresa tra le 12.30 e le 14.30, l'uscita di venerdì è alle 13:30 e la flessibilità dello stesso giorno è prevista dalle 13:00 alle 14:30.

G - Part-time 6.2 ore giornaliere con 2 rientri pomeridiani				
lun- mercven	8.30	13:30	8.00-9.30	13.00-14.30
mart - giov	8:30	17:30	8.00-9.30	17.00-18:30

Per il part-time di tipo G, la frazione minima di intervallo, nei giorni in cui è previsto il rientro, è di 30 minuti, la massima di 90 da effettuare all'interno della fascia oraria compresa tra le 12.30 e le 14.30.

Il personale rientrante nella sfera di applicazione dell'accordo Smart Center del 20 aprile 2015 potrà aderire esclusivamente alle seguenti tipologie di part-time orizzontale H ed I di seguito riportate:

H - Part-time 6 ore giornaliere con pausa pranzo				
	8.15	15:00	8.15-8:45	

Per il turno H, l'intervallo potrà essere effettuato nella fascia oraria 13:15 - 14:00. Quanto al regime di flessibilità nell'intervallo si richiama quanto previsto dall'accordo Smart Center tempo per tempo vigente.

I - Part-time 6 ore giornaliere				
	8.15	14:15	8:15-8:45	

In occasione delle semifestività gli orari sono calcolati applicando la proporzione del part-time.

b) I part-time pomeridiani (2° tipo), per quanto riguarda la prestazione lavorativa del venerdì, allineano il proprio orario a quello previsto per il part-time antimeridiano del proprio schema orario.

c) Il numero di part-time antimeridiano non può superare l'8,5 % dei dipendenti cui si applica il CIA, fatta salva la percentuale massima di utilizzo del part-time di cui alla successiva sezione C; un ulteriore 5% di dipendenti può optare per il part-time pomeridiano, fatta salva la percentuale

massima di utilizzo del part-time di cui alla successiva sezione C. Eventuali successive assunzioni con contratto part-time non rientrano in tali percentuali.

d) La durata del rapporto a tempo parziale sarà biennale, salvo quanto previsto alla successiva lettera e), ed è rinnovabile. Successivamente al superamento del periodo di prova, per i lavoratori assunti a tempo determinato e per i contratti di durata pari o superiore all'anno, è possibile richiedere il part-time.

e) Nel caso di documentata necessità di assistenza, per grave malattia o infermità, a genitori, figli, fratelli, coniuge o convivente, compresi i nuclei familiari previsti alla L. 76/2016, l'Azienda, in relazione alle esigenze tecnico - organizzative, potrà concedere il part-time orizzontale per periodi inferiori al biennio. Tale possibilità è esclusa per coloro che beneficiano dei permessi di cui alla Legge 104 per i soggetti di cui sopra.

f) Il passaggio a part-time avviene non oltre un mese dopo la presentazione della richiesta. Le eventuali richieste di ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno sono accolte, compatibilmente con le esigenze organizzative, entro tre mesi dalla richiesta.

g) La trasformazione del rapporto a tempo parziale e il ritorno a full-time, con le modalità di cui sopra, non determina novazione dell'originario rapporto di lavoro.

h) Al rapporto di lavoro part-time si applica la disciplina prevista per il personale a tempo pieno dal CCNL, in quanto compatibile.

i) La retribuzione corrisposta in proporzione alla durata della prestazione lavorativa comprende tutti gli elementi retributivi.

j) E' dovuto dalla parte recedente il regolare preavviso. In caso di pagamento di indennità sostitutiva di preavviso, se al momento della risoluzione il rapporto è a tempo parziale, la stessa è corrisposta proporzionalmente.

k) L'orario part-time è effettuato considerando una flessibilità secondo lo schema sopra indicato con un riporto mensile di 9 ore.

l) Lo svolgimento di prestazioni supplementari, fatte salve le norme di legge e di CCNL, è consentito unicamente previa richiesta effettuata per la singola giornata, dal responsabile competente attraverso il portale HR, secondo le indicazioni operative fornite dall'amministrazione del personale, in presenza di esigenze organizzative straordinarie e/o picchi di lavoro ed in assenza di debiti di flessibilità.

B. PART-TIME VERTICALE:

a) Orario di Lavoro part-time verticale su base settimanale

Settimana tipo	P.T.V. F	- P.T.V. G	- P.T.V. H	- P.T.V. I	-
Lunedì			8	8	
Martedì	8	8	8	8	
Mercoledì	8	8	8	8	
Giovedì	8	8		8	

Venerdì	5			
Totale settimanali ore	29	24	24	32
% P.T.	78,38	64,86	64,86	86,49

b) Per il part-time di tipo verticale le ex festività sono riconosciute in aggiunta alle ferie, se cadenti in giornate prescelte come lavorative.

c) Nel part-time verticale i Buoni pasto sono riconosciuti, secondo l'attuale regolamentazione, nelle giornate lavorate.

d) La Banca Ore di cui all'art. 115 CCNL ed il limite massimo annuale previsto nel successivo paragrafo 4.14 riproporzionati in base alla percentuale della prestazione lavorativa part-time ed in base al mese di inizio o fine del part-time.

e) I dipendenti in part-time verticale, nelle giornate della settimana in cui prestano l'attività lavorativa, rispettano lo stesso orario di lavoro ed usufruiscono delle stesse flessibilità previste per i lavoratori a tempo pieno.

f) Ai lavoratori in part-time verticale si applicano le lettere dalla c) alla l) della sezione A che precede.

C. PERCENTUALE MASSIMA DI UTILIZZO DEL PART - TIME:

Si precisa che il limite percentuale massimo complessivo di utilizzo di tutte le tipologie di part-time (fatti salvi i limiti previsti per ogni singola tipologia:

part-time antimeridiano 8,5%, part-time pomeridiano 5%, part-time verticale 5%)

non può in ogni caso eccedere il 14% del totale dei dipendenti.

Dal conteggio dei limiti massimi sono esclusi i part time derivanti da agevolazioni di legge.

Le Parti si impegnano ad adeguare la normativa aziendale agli eventuali accordi in sede ANIA e alle norme di legge in materia.

NOTA TRANSITORIA

I dipendenti con orario part-time in virtù del CIA AXA MPS rinnovabile annualmente, con il rinnovo relativo all'anno 2016 eserciteranno l'opzione di orario previsto dalle tabelle che precedono.

Ulteriori schematizzazioni di profilo orario di part-time, saranno definite entro lo stesso termine.

Una commissione paritetica entro il primo semestre 2017 porterà a termine un'analisi dei contratti part-time in essere al fine di identificare eventuali possibili interventi di redistribuzione dell'accessibilità a tale strumento di flessibilità, fatta salva la disponibilità dei singoli lavoratori eventualmente coinvolti. La commissione valuterà se prorogare la propria durata oltre il termine temporale sopra indicato.

4.9 ASPETTATIVA

1. La disciplina dell'istituto è quella prevista dal CCNL salvo le seguenti variazioni:
 - la durata massima prevista si intende incrementata da due a tre mesi.
 - E' possibile il frazionamento in 3 periodi.
 - Una successiva aspettativa può essere richiesta a distanza di tre anni dalla precedente.
2. Il preavviso minimo richiesto è di 10 giorni.
3. In caso di richiesta di aspettativa da parte di lavoratori precedentemente assunti con contratto a tempo determinato successivamente trasformato a tempo indeterminato, l'anzianità aziendale di riferimento è considerata comprensiva anche del periodo a tempo determinato.

4.10 FERIE

1. Le ferie possono essere usufruite a metà giornate anche in occasione delle semifestività; è possibile utilizzare sino a 8 giorni all'anno come ferie a mezze giornate, comprensive delle ex festività e del giorno previsto al successivo paragrafo 3.
2. Il periodo di ferie spettante nel corso dell'anno solare deve essere programmato dai lavoratori ed approvato dalla Direzione entro il mese di aprile di ogni anno, secondo le modalità previste dalla Circolare Ferie annualmente trasmessa a cura dell'Ufficio Amministrazione del Personale, previa informazione alle RSA. Nel caso di esaurimento delle ferie spettanti nell'anno, è possibile anticipare la fruizione di 5 giornate di ferie maturande nell'anno successivo. L'eventuale fruizione di giornate di ferie eccedenti quest'ultimo limite è gestita con permessi non retribuiti.
3. A fronte della rinuncia a qualsiasi diritto, compenso o pretesa riguardante le festività e semifestività civili e religiose cadenti la domenica (vedi accordo Axa Assicurazioni del 06.07.2000) l'Azienda riconosce annualmente una giornata di permesso retribuito da usufruirsi secondo quanto disposto dall'art. 33 vigente CCNL. Per gli assunti o i cessati in corso d'anno, la giornata di permesso viene riconosciuta pro-quota di mezza giornata, in funzione di ciascun semestre pieno lavorato. La previsione di cui al presente comma cessa di produrre effetto nel caso in cui la materia sia disciplinata dalla legge o dal CCNL, con decorrenza dalla data di applicazione della disciplina sopravvenuta.
4. Le ferie godute nella giornata del venerdì, anche per il personale part-time, potranno essere considerate come mezza giornata con ulteriore copertura dell'ora eccedente utilizzando a scelta del dipendente i differenti permessi esistenti. Per il personale inquadrato nell'area professionale A e per quello che effettua lo Smart Working non sarà necessaria la copertura dell'ora eccedente.

4.11 EX FESTIVITA'

1. Le ex festività di ogni anno, incrementate di quanto previsto dal punto 3. del paragrafo 4.10 che precede, possono essere fruite anche a mezze giornate.
2. La fruizione deve essere concordata con il responsabile dell'ufficio o servizio di appartenenza e deve avvenire di norma entro l'anno di competenza. Eventuali residui devono essere goduti entro il 31 marzo dell'anno successivo.
3. Le ex festività godute nella giornata del venerdì, anche per il personale part-time, potranno essere considerate come mezza giornata con ulteriore copertura dell'ora eccedente utilizzando a scelta del dipendente i differenti permessi esistenti. Per il personale inquadrato nell'area professionale A e per quello che effettua lo Smart Working non sarà necessaria la copertura dell'ora eccedente.

4.12 CHIUSURE AZIENDALI

L'Azienda dichiara la sua intenzione di effettuare la chiusura di tutte le sedi nella settimana di Ferragosto. A tal fine saranno utilizzati, a copertura dei giorni non festivi o semifestivi di volta in volta cadenti in quella settimana, il numero e/o la frazione di giorni di ferie necessarie alla copertura dell'intera settimana. È facoltà del lavoratore utilizzare le ex festività o similari in luogo delle ferie.

Le Parti si incontrano entro il 30 aprile di ogni anno, ed eccezionalmente anche in corso d'anno ove sussistano ragioni obiettive per concordare eventuali altre chiusure aziendali.

Nella giornata del 24/12 vengono riconosciute 4 ore di permesso retribuito straordinario.

Art. 4.13 PERMESSI

Sono riconosciute le seguenti tipologie di permessi:

A. RETRIBUITI

1) Monte ore permessi retribuiti acausali pari a 16 ore annue per tutto il personale inquadrato fino al 6° livello compreso. Tale monte ore si intende migliorativo nonché comprensivo delle ore di permesso previste dall'articolo 39 CCNL.

2) La maturazione e la fruizione dei permessi retribuiti di cui al punto 1) che precede è soggetta alla seguente disciplina:

- per gli assunti ed i cessati nell'anno l'accredito delle ore di cui sopra avviene in dodicesimi in proporzione alla durata della prestazione;
- per i part-time, l'accredito è in proporzione alla percentuale di ore lavorate;
- le ore accreditate possono essere fruite con frazioni minime di 10 minuti dopo i primi 30 minuti;
- i permessi di durata superiore alle 4 ore devono essere autorizzati di norma con preavviso minimo di una giornata lavorativa; per permessi inferiori alle 4 ore occorre di norma un'autorizzazione preventiva. Il monte ore, se non utilizzato, è azzerato a fine anno;
- Sul portale HR, sono riportate per ciascun singolo dipendente le ore residue da fruire nell'anno.

3) I permessi retribuiti sono ammessi altresì per:

- Visite mediche, terapie mediche ed analisi di laboratorio effettuate presso strutture pubbliche e/o istituti convenzionati o privati per il tempo necessario.
- Nascita e/o adozione figlio/a: 2 giorni lavorativi oltre al giorno di congedo obbligatorio paterno.
- Decesso del genitore, figli, fratelli, coniuge o convivente, comprese le unioni civili e le convivenze di fatto previste dalla legge 76/2016: 5 giorni lavorativi. E' fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4 della Legge 8.03.2000 n. 53 per gli altri soggetti ivi indicati.
- Ricoveri ospedalieri e/o assistenza anche in day hospital subiti dai parenti di cui all'alinea che precede: con un tetto massimo di 4 giorni per singolo evento fruibili a giornate, mezze giornate o ad ore.

I permessi sono riconosciuti nell'ambito della durata del ricovero e/o entro i primi 10 giorni di convalescenza domiciliare. La richiesta di tali permessi deve essere documentata, entro tre giorni dalla fruizione, con certificato di degenza del congiunto o documento equipollente, se i permessi vengono goduti durante la degenza, o con certificato di dimissione, se i permessi vengono goduti durante la convalescenza.

Permessi per accompagnamento dei familiari o appartenenti alle tipologie previste all'alinea che precede a visite mediche con giustificativo: 4 ore annue.

E' possibile, dopo aver usufruito di tutti i permessi retribuiti di cui sopra ed aver utilizzato eventuali saldi positivi della banca ore, fruire di ulteriori massime 12 ore di permesso, nell'arco dell'anno solare, da recuperare dal monte ore di flessibilità nei limiti temporali di cui al paragrafo 4.6, punto 2, lett. h).

Restano salvi i permessi previsti dalla legislazione vigente.

B. TUTELA DEI DIPENDENTI DIVERSAMENTE ABILI

- 1) L'Azienda concede permessi retribuiti a tutti i lavoratori che, affetti da nefropatie, o altre patologie invalidanti, devono sottoporsi a continue terapie per la sopravvivenza.
- 2) Ai lavoratori diversamente abili e/o ai lavoratori che abbiano familiari fiscalmente a carico diversamente abili e bisognosi di assistenza continua, sono concessi permessi retribuiti per un massimo di giorni 6 all'anno oltre quelli di cui alla normativa vigente in materia, usufruibili anche a mezze giornate e ad ore.
- 3) E' previsto il rimborso delle spese di trasporto verso la sede di lavoro e viceversa per i dipendenti non vedenti totali, ove non già attuato da parte degli Enti Locali come previsto dalle norme di legge e contrattuali. Particolari casi di "ciechi parziali" (ex art. 3 Legge n. 138 del 3 aprile 2001 e successive modifiche) e "ipovedenti gravi" (ex art. 4 Legge n. 138 del 3 aprile 2001 e successive modifiche) saranno valutati dall'Azienda.
- 4) L'handicap e la necessità delle cure devono essere documentate dalle competenti strutture pubbliche o private convenzionate con il Sistema Sanitario Nazionale.
- 5) Su richiesta del lavoratore, l'Azienda valuterà eventuali casi ulteriori rispetto alle previsioni di cui al punto 2) che precede.

C. NON RETRIBUITI

- 1) Per i ricoveri e in caso di malattia del genitore, figli, fratelli, coniuge o convivente, comprese le unioni civili e le convivenze di fatto previste dalla legge 76/2016, i dipendenti possono usufruire di permessi non retribuiti per un massimo di 5 giorni l'anno, fruibili anche a mezze giornate. La richiesta di tali permessi deve essere documentata, entro tre giorni dalla fruizione, con certificato di degenza del congiunto o documento equipollente. Le trattenute sono effettuate sulla mensilità successiva a quella in cui si è fruito il permesso.
- 2) A parziale deroga delle previsioni di cui all'articolo 47 del D.Lgs. 26.03.2001 n. 151 e successive modifiche, in caso di malattia del figlio, entrambi i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alla malattia del figlio:
 - fino al compimento dei 6 anni del figlio: illimitatamente e anche contemporaneamente all'altro genitore
 - dai 6 anni compiuti al compimento dei 13 anni: illimitatamente, ma alternativamente con l'altro genitore.Per fruire dei permessi il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato dal pediatra e/o da un medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato e, nel caso di malattia del figlio dai 6 ai 13 anni, sottoscrivere una dichiarazione relativamente al fatto che l'altro genitore non stia godendo dei permessi al medesimo titolo.

- 3) In occasione di assenze continuative, per le motivazioni di cui al punto 2) che precede, pari almeno ad un mese, è possibile richiedere anticipazioni di TFR nei limiti economici richiamati dal capitolo 5 del presente accordo.

4.14 LAVORO STRAORDINARIO

- 1) Lo svolgimento del lavoro straordinario, fatte salve le norme di legge e di CCNL, è consentita unicamente previa richiesta effettuata per la singola giornata dal responsabile competente attraverso il portale HR, secondo le indicazioni operative fornite dall'amministrazione del personale, in presenza di esigenze organizzative straordinarie e/o picchi di lavoro.
Le ore eccedenti l'ordinario orario di lavoro vengono retribuite unicamente in assenza di debiti di flessibilità nella prestazione lavorativa; si precisa che, nella giornata del venerdì, le ore eccedenti l'ordinario orario vengono retribuite in assenza di debiti di flessibilità e successivamente ad un intervallo minimo di 30 minuti.
Nel caso di debiti di flessibilità, le eventuali ore di lavoro eccedenti l'ordinario orario di lavoro, vanno ad erodere il debito stesso prima di essere riconosciute come ore di lavoro straordinario
- 2) A parziale deroga dell'articolo 115 CCNL, le ore eccedenti il normale orario di lavoro, se richieste con le modalità indicate al punto 1) che precede, confluiranno nella Banca Ore fino al raggiungimento di 40 ore.
- 3) Per assicurare la puntuale verifica delle ore cumulate nella Banca Ore ex art. 115 CCNL è riportata mediante i sistemi informativi in uso, la situazione progressiva delle ore maturate, delle ore fruiti e quindi delle ore residue. Le modalità di fruizione sono quelle di cui al predetto art. 115.
- 4) Le ore maturate nella Banca Ore devono essere fruiti di norma entro il 31 marzo dell'anno successivo alla maturazione. Nel caso in cui in tale data vi siano residui, la fruizione deve avvenire tassativamente entro il 30 giugno.
- 5) Le ore accreditate possono essere fruiti con frazioni minime di 10 minuti, dopo i primi 30 minuti.
- 6) Le ore di straordinario possono essere effettuate con la frazione minima di 30 minuti; le prestazioni successive, saranno conteggiate al minuto primo.
- 7) In caso di missioni esterne alla propria sede di lavoro non saranno riconosciute né ore supplementari, né ore straordinarie o Banca Ore.
- 8) L'Azienda informa le RSA nel caso in cui particolari esigenze tecnico-organizzative-produttive prevedano l'effettuazione di rilevanti quantità di lavoro straordinario per un intero servizio.

4.15 LAVORATORI STUDENTI

Ai lavoratori studenti di cui all'art. 10 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, che frequentano corsi di studio diurni o serali in scuole statali, comunali e private, parificate e legalmente riconosciute, corsi universitari anche per lauree brevi, per il raggiungimento del relativo titolo di studio, sono concesse le seguenti agevolazioni:

A. STUDENTI UNIVERSITARI

1) PERMESSI:

- 3 giornate intere di permesso retribuito per ogni esame, compreso il giorno stesso dell'esame, anche se distribuito in più prove, sostenuto la prima volta;
- 15 giornate intere di permesso retribuito per la preparazione della tesi di laurea vecchio ordinamento;
- 7 giornate per la laurea breve;
- 8 giornate per la laurea specialistica;
- 3 giornate intere di permesso retribuito per il conseguimento di un Master Universitario post Laurea, riconosciuto dal Ministero.

2) PREMI di LAUREA:

- € 2.800,00 lordi, per laurea conseguita nei tempi ordinari previsti dal corso;
- € 1.700,00 lordi, per laurea conseguita entro un anno di fuori corso;
- € 1.200,00 lordi, per laurea conseguita entro due anni di fuori corso.
- € 520,00 lordi, per laurea breve entro i due anni di fuori corso

Nel caso in cui una Laurea sia dichiarata di interesse della Azienda, a cura della Direzione Risorse Umane cui compete la valutazione successiva al riguardo, i premi di laurea sono incrementati di € 1.000,00 lordi.

B. STUDENTI DI SCUOLE MEDIE SUPERIORI

1) PERMESSI: 10 giornate intere di permesso retribuito da fruirsi nei 30 giorni precedenti la data degli esami di maturità.

2) PREMIO di MATURITA': € 520,00 lordi al conseguimento del diploma.

C. CORSI EXTRAZIENDALI DI LINGUA INGLESE

Concorso spese, una tantum, di € 260,00 lordi al superamento di livelli significativi di apprendimento (minimo 30 ore di lezione) in scuole concordate preventivamente con la Direzione Aziendale.

D. TEMPO DETERMINATO

Al personale assunto a tempo determinato, che abbia superato il periodo di prova, si applicano le previsioni in materia di permessi di cui al presente articolo, esclusa ogni erogazione economica.

4.16 PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le Parti individuano quali forme pensionistiche complementari contrattuali, ai sensi del Decreto Legislativo 252/2005, il "Fondo Pensione Dipendenti Gruppo AXA" (iscritto al n. 1040 dell'Albo Fondi Pensione - sezione speciale I) costituito a Torino il 16 novembre 1988 e avente le caratteristiche di "fondo preesistente", e il Fondo Pensione Interaziendale AXA MPS (iscritto al n. 1312 dell'Albo Fondi Pensione il 09.03.2000) di seguito denominati "Fondo".

Le Parti, in quanto fonti istitutive dei Fondi Pensione AXA ed AXA MPS si impegnano a definire le modalità e i tempi di unificazione degli stessi verso un unico Fondo Pensione AXA entro la data di vigenza del CIA.

I destinatari del "Fondo" sono tutti i lavoratori ai quali si applica il presente Contratto Integrativo Aziendale, compresi quelli con contratto a tempo determinato, stipulati per una durata superiore a 3 mesi, che abbiano superato il periodo di prova.

I lavoratori assunti dalla data di entrata in vigore del presente CIA possono scegliere di aderire a una delle due forme pensionistiche complementari di cui sopra. In caso di adesione tacita con il meccanismo del "silenzio-assenso" il fondo di riferimento è in ogni caso il "Fondo Pensione dei Dipendenti del Gruppo AXA".

A. CONTRIBUTI A CARICO AZIENDA

A carico dell'Azienda, sono posti versamenti annui al Fondo nella misura del **6,25%** della base retributiva utile ai fini del calcolo del TFR.

B. CONTRIBUTI A CARICO LAVORATORE

1) Il lavoratore iscritto al Fondo può chiedere di variare la percentuale di contribuzione a suo carico comunicandolo all'Azienda entro il 15 dicembre di ciascun anno, a valere dal gennaio dell'anno successivo.

2) I limiti minimi sono stabiliti dalle Parti come segue e fanno riferimento alla stessa base imponibile del contributo a carico dell'Azienda:

1,50%; 3,00%; 4,50%; 6,00%

3) L'importo a carico del lavoratore costituisce oggetto di trattenuta sulla retribuzione in 14 rate.

4) E' consentito un contributo aggiuntivo con trattenuta dalla retribuzione della mensilità di ottobre il cui importo, determinato dal dipendente, dovrà essere comunicato all'Amministrazione del Personale entro il 10 settembre di ogni anno.

Su tale contributo verrà operata la defiscalizzazione direttamente in busta paga, tenuto conto dei limiti della normativa fiscale vigente (somma dei contributi azienda e lavoratore non superiore a € 5.164,57).

Le somme versate, eccedenti i 5.164,57 euro saranno sottoposte alle trattenute fiscali previste dalla normativa vigente, con conguaglio nel mese di dicembre di ciascun anno.

5) Il lavoratore che abbia scelto di destinare il TFR maturando alla previdenza complementare ai sensi della vigente normativa, mediante il meccanismo del conferimento tacito od esplicito, può attuare il finanziamento del "Fondo" mediante il solo conferimento del TFR maturando; in tal caso, l'adesione non comporta l'obbligo di versamento dei contributi a carico del lavoratore, a meno di diversa volontà dello stesso. In ogni caso, sarà comunque dovuto il contributo a carico del datore di lavoro.

C. RIVALUTAZIONE ANNUA

La rivalutazione annua è stabilita con una aliquota di partecipazione netta ai rendimenti del 98%.

Per tutto quanto non previsto (a titolo esemplificativo e non esaustivo: anticipazioni, portabilità e casi di quiescenza) si rimanda agli Statuti dei Fondi.

4.17 TRATTAMENTO DI TRASFERITA

Le disposizioni di cui al presente articolo hanno effetto dal 1 settembre 2016.

A. PERSONALE INTERNO INVIATO IN MISSIONE

Per il rimborso delle spese sostenute dal personale interno durante lo svolgimento di attività fuori dal Comune sede di lavoro, si adottano i seguenti criteri ed importi:

1) Spese di vitto

Il lavoratore adibito a mansioni interne può richiedere, in occasione delle missioni di lavoro purché avvenute a cavallo dell'intervallo meridiano, il rimborso delle spese documentate sostenute per i pasti sino alla concorrenza di:

- € 40,00 per un pasto
- € 80,00 per due pasti

con compensazione tra i due pasti all'interno della stessa giornata.

In alternativa a tale modalità di rimborso, il personale con qualifica di impiegato, può richiedere una diaria soggetta al regime contributivo e fiscale vigente per un importo pari a:

- a) Trasferta ITALIA
 - € 29,00 per il 1° pasto
 - € 29,00 per il 2° pasto
- b) Trasferta ESTERO
 - € 40,00 per il 1° pasto
 - € 40,00 per il 2° pasto

Il personale appartenente all'Area Professionale "A" di cui al CCNL di categoria, in alternativa alla modalità di rimborso a piè di lista, può richiedere una diaria soggetta al regime contributivo e fiscale vigente per un importo pari a:

- c) Trasferta ITALIA
 - € 34,00 per il 1° pasto
 - € 34,00 per il 2° pasto
- d) Trasferta ESTERO
 - € 50,00, per il 1° pasto
 - € 45,00, per il 2° pasto

In tutti i casi sopra elencati è prevista la possibilità di esporre spese per un 2° pasto in presenza di pernottamento e/o rientro oltre le ore 21.00. In quest'ultimo caso il lavoratore deve rilasciare un'autocertificazione sull'orario di arrivo indicando le motivazioni che giustificano il superamento della soglia di orario indicata.

L'opzione tra il rimborso a diaria o piè di lista deve essere effettuata ad inizio anno con la prima nota spese ed è operante per l'intero anno solare.

Per il rimborso delle spese sostenute dal personale interno durante lo svolgimento di attività nel comune di Roma, sede di lavoro, si adottano i criteri e gli importi riportati ai punti 2), 4) e 5).

2) Spese chilometriche

Per il rimborso delle percorrenze effettuate, in occasione di trasferte di lavoro autorizzate con l'utilizzo dell'autovettura personale (non aziendale), si applica l'importo unitario (forfettario) pari ad 0,71 euro/km.

Nel caso di utilizzo di un'auto a noleggio preventivamente autorizzato, le spese sostenute sono rimborsate sulla base delle relative fatture o documentazione giustificativa.

3) Spese di parcheggio

Sono rimborsabili se documentate.

4) Pedaggi autostradali

Sono rimborsabili se documentati (ricevute e/c Telepass personale).

5) Spese di viaggio con mezzo pubblico

È previsto il rimborso delle spese sostenute in caso di utilizzo del treno (biglietto di prima classe privilegiando, in tutti i casi di viaggio in tratte con treni ad Alta Velocità, l'opzione proposta dal sistema di prenotazione on line), del bus e del metro. Può essere previsto inoltre il rimborso, previa autorizzazione direzionale, delle spese per l'utilizzo del mezzo aereo e del taxi.

6) Pernottamento

È previsto il rimborso di alberghi (privilegiando quelli convenzionati in ogni caso e l'opzione proposta dal sistema di prenotazione on line).

Nei casi eccezionali di impossibilità di prenotazione tramite il portale o numero dedicato, nel caso in cui il pagamento dell'albergo avvenisse in modalità diretta, è previsto il rimborso previa presentazione del relativo giustificativo.

7) Copertura assicurativa Kasco

È prevista una copertura Kasco per l'autovettura personale per la durata della missione autorizzata.

B. PERSONALE ADIBITO A MANSIONI ESTERNE

1) Spese di vitto

Il lavoratore adibito a mansioni esterne può richiedere, in occasione delle missioni di lavoro purché avvenute a cavallo dell'intervallo meridiano, il rimborso delle spese documentate sostenute per i pasti sino alla concorrenza di:

- € 40,00 per un pasto
- € 80,00 per due pasti

con compensazione tra i due pasti all'interno della stessa giornata

In alternativa a tale modalità di rimborso, il personale con qualifica di impiegato, può richiedere una diaria soggetta al regime contributivo e fiscale vigente per un importo pari a:

- € 29,00, per il 1° pasto
- € 29,00, per il 2° pasto

E' prevista la possibilità di esporre spese per un 2° pasto in presenza di pernottamento e/o rientro oltre le ore 21.00. In quest'ultimo caso il lavoratore deve rilasciare un'autocertificazione sull'orario di arrivo indicando le motivazioni che giustifichino il superamento della soglia di orario sopra indicata.

Per il personale appartenente all'Area Professionale "A" di cui al CCNL di categoria, in alternativa a tale modalità di rimborso si può richiedere una diaria soggetta al regime contributivo e fiscale vigente per un importo pari a:

- € 34,00 per il 1° pasto
- € 34,00 per il 2° pasto

E' prevista la possibilità di esporre spese per un 2° pasto in presenza di pernottamento e/o rientro oltre le ore 21.00. In quest'ultimo caso il lavoratore deve rilasciare un'autocertificazione sull'orario di arrivo indicando le motivazioni che giustifichino il superamento della soglia di orario sopra indicata.

L'opzione tra il rimborso a diaria o piè di lista deve essere effettuata ad inizio anno con la prima nota spese ed è operante per l'intero anno solare.

Non si intende inviato in missione, ai soli fini del riconoscimento della diaria o piè di lista, quel lavoratore che opera nell'ambito del comune sede di lavoro. Per questi ultimi viene riconosciuto il Buono Pasto come per il personale presente al lavoro presso le sedi principali.

2) Spese chilometriche

Al Personale dipendente al quale non sia stata assegnata un'autovettura aziendale sarà riconosciuto, in occasione di trasferte di lavoro con l'autovettura personale, l'importo unitario (forfettario) pari a 0,58 Euro/KM.

L'autovettura del personale esterno può essere assicurata dal dipendente con una polizza Kasko stipulata con l'Azienda con uno sconto del 95% sulle condizioni in vigore. Tale copertura è completa per rischi da circolazione, senza franchigia durante l'attività lavorativa, ma con franchigia standard per dipendenti in caso di uso personale, comunque con un vincolo sulla vetustà del veicolo di 5 anni alla data della stipula della copertura assicurativa.

3) Spese di parcheggio

Sono rimborsabili se documentate e sino ad un limite massimo annuale di € 1.200,00. Per il personale addetto alla Distribuzione l'importo massimo annuale è elevato a € 3.000,00.

4) Pedaggi autostradali

Sono rimborsabili se documentate (ricevute o e/c Telepass personale).

5) Spese di viaggio con mezzo pubblico

È previsto il rimborso delle spese sostenute in caso di utilizzo del treno (biglietto di 1a classe privilegiando, in tutti i casi di viaggio in tratte con treni ad Alta Velocità, l'opzione proposta dal sistema di prenotazione on line), del bus e del metro. Può essere previsto inoltre il rimborso, previa autorizzazione direzionale, delle spese per l'utilizzo del mezzo aereo e del taxi.

6) Pernottamento

È previsto il rimborso di alberghi (privilegiando quelli convenzionati e in ogni caso l'opzione proposta dal sistema di prenotazione on line). Nel caso in cui il pagamento avvenisse in modalità diretta è previsto il rimborso dell'albergo.

7) Fondo Spese

Al personale incaricato di svolgere abitualmente attività esterna è assegnato, a richiesta, un "fondo spese" (pari ad un decimo delle spese sostenute l'anno precedente) sul quale egli può operare prelievi ed anticipazioni in relazione alle spese da sostenere in occasione delle trasferte.

C. PERSONALE ADDETTO ALL'ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA E ALLA PRODUZIONE

Per i dipendenti di AXA Assicurazioni S.p.A. ai quali si applica la Disciplina Speciale - Parte Seconda del CCNL (personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione), il rimborso delle spese sostenute in occasione di trasferte di lavoro con l'autovettura assegnata aziendalimente ed a uso promiscuo, avverrà secondo le condizioni e i limiti di cui al presente paragrafo 4.17, sezione B. (Personale adibito a mansioni esterne), esclusivamente attraverso la modalità del rimborso pasti a piè di lista.

In ragione dell'assegnazione di un'auto aziendale il rimborso delle spese di carburante sostenute per le percorrenze effettuate in occasione delle trasferte di lavoro avviene esclusivamente con

l'utilizzo della Fuel Card abbinata al veicolo, salvo motivati casi eccezionali per i quali la spesa dovrà essere documentata attraverso la carta carburante.

D. PERSONALE ADDETTO ALLA DISTRIBUZIONE (personale con mansioni esterne)

Al personale addetto alla Distribuzione è assegnata aziendalimente un'autovettura ad uso promiscuo.

In ragione dell'assegnazione dell'auto aziendale, il rimborso delle spese di carburante sostenute per le percorrenze effettuate in occasione delle trasferte di lavoro avviene esclusivamente con l'utilizzo della Fuel Card abbinata al veicolo, salvo motivati casi eccezionali per i quali la spesa dovrà essere documentata attraverso la carta carburante.

E. AREA PROFESSIONALE "A"

Per il personale inquadrato nell'area professionale "A" è previsto, in occasione di missioni di lavoro ed a integrazione di quanto previsto alla precedente sezione A (Personale Interno inviato in missione, quanto segue:

- il rimborso spese a piè di lista si considera senza limiti prestabiliti che devono comunque essere in linea con i prezzi medi riscontrabili nel luogo di missione;
- l'utilizzo, in occasione delle trasferte, di alberghi a quattro stelle o convenzionati.

4.18 PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' AMMINISTRATIVI (CCNL - Parte Prima)

Il premio si compone di una parte variabile (PAP Variabile) e una parte garantita (PAP Garantito), da erogarsi con le modalità sotto riportate.

A. PAP VARIABILE

Il Premio Aziendale di Produttività (PAP) Variabile è un premio di risultato correlato ad obiettivi aziendali predefiniti annualmente, la cui corresponsione riflette incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili.

Gli importi annuali del PAP Variabile sono erogati individualmente in relazione al livello contrattuale di Inquadramento del dipendente, in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi aziendali, applicando la tabella che segue:

TABELLA 1.

Classe	Liv. 7-3	Liv. 7-2	Liv. 7-1	Liv. 6Q	Liv. 6	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3
1	2.820	2.680	2.520	2.240	1.940	1.820	1.700	1.560
2	2.940	2.800	2.660	2.300	2.000	1.860	1.760	1.620
3	3.080	2.940	2.780	2.340	2.040	1.920	1.800	1.660
4	3.200	3.060	2.900	2.420	2.100	1.960	1.840	1.700
5	3.340	3.180	3.020	2.480	2.160	2.020	1.900	1.740
6	3.400	3.260	3.100	2.560	2.220	2.080	1.940	1.780
7	3.540	3.400	3.220	2.640	2.300	2.140	2.000	1.840
8	3.620	3.480	3.320	2.720	2.360	2.200	2.060	1.880
9				2.800	2.440	2.260	2.120	1.940
10				2.880	2.500	2.320	2.180	2.000
11				2.960	2.580	2.400	2.240	2.040
12				3.060	2.660	2.460	2.300	2.100
13				3.120	2.720	2.520	2.340	2.160

Gli importi lordi di cui sopra del PAP Variabile sono erogati individualmente e sono il risultato della riparametrazione dell'importo di 2.000,00 euro, riferito al 4° Liv. 7a classe, in relazione al livello di inquadramento ed alla classe di anzianità di appartenenza, applicando la scala parametrica della tabella seguente:

TABELLA 2.

Livello Classe	7°- 3° gr	7°- 2° gr	7°- 1° gr	6° Q (+15% 6°)	6°	5°	4°	3°
1	141%	134%	126%	112%	97%	91%	85%	78%
2	147%	140%	133%	115%	100%	93%	88%	81%
3	154%	147%	139%	117%	102%	96%	90%	83%
4	160%	153%	146%	121%	105%	98%	92%	85%
5	167%	159%	151%	124%	108%	101%	95%	87%
6	170%	163%	155%	128%	111%	104%	97%	89%
7	177%	170%	161%	132%	115%	107%	100%	92%
8	181%	174%	166%	136%	118%	110%	103%	94%
9				140%	122%	113%	106%	97%
10				144%	125%	116%	109%	100%
11				148%	129%	120%	112%	102%
12				153%	133%	123%	115%	105%
13				156%	136%	126%	117%	108%

Gli importi di cui alla Tabella 1 che precede saranno da ricalcolare, in fase di consuntivazione, in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali predefiniti annualmente, applicando i coefficienti nella tabella seguente:

TABELLA 3.

% di raggiungimento Obiettivi Aziendali	% di erogazione del PAP Variabile	Importi di PAP Variabile (per il 4° lv, 7a classe)
0-75	0%	€ 0
76-85	70%	€ 1.400,00
86-95	80%	€ 1.600,00
>95	100%	€ 2.000,00

Il PAP Variabile è plafonato al raggiungimento del 100% del risultato aziendale definito dai parametri di Underlying Earnings (UE) e Customer Centricity (CC) di volta in volta pianificati quali obiettivi aziendali predefiniti annualmente.

Gli importi della tabella si intendono al lordo delle tasse e contributi a carico del lavoratore.

Gli obiettivi aziendali utili a quantificare l'importo da erogare sono i seguenti: (i) per il 90% dell'importo, si farà riferimento al cd. Underlying Earnings (UE) e (ii) per il restante 10% dell'importo si farà riferimento al cd. Customer Centricity (CC).

Per Underlying Earnings (UE) si intende l'indice che misura la redditività aziendale al netto dei proventi finanziari.

Per Customer Centricity (CC) si intende l'indice che misura il livello di soddisfazione del cliente in base alla differenza tra la % di clienti soddisfatti e quelli insoddisfatti (*Net Satisfaction Score*).

I due obiettivi aziendali sopra descritti saranno quantificati a livello di Gruppo AXA Italia, consolidando i risultati delle singole Compagnie che fanno parte del Gruppo.

Gli obiettivi aziendali assegnati saranno comunicati alle RSA entro il primo trimestre di ciascun anno, ed i risultati conseguiti l'anno precedente saranno esposti alle RSA entro il secondo trimestre di ciascun anno. In caso di nuove acquisizioni, di acquisto o cessione di rami di azienda e, comunque, di intervenute modificazioni negli assetti societari (che abbiano ripercussioni sugli indicatori utilizzati nel calcolo del Coefficiente PAP Variabile), le Parti si impegnano ad incontrarsi per ridefinire i nuovi valori degli indicatori del calcolo del Coefficiente PAP Variabile.

Il PAP Variabile è erogato in un'unica soluzione nel mese di settembre di ogni anno, con riferimento al livello contrattuale di inquadramento posseduto dal dipendente al momento dell'erogazione stessa.

Il PAP Variabile è corrisposto in proporzione ai giorni di servizio prestati nell'anno di maturazione (anno precedente a quello di erogazione). L'erogazione compete purché risulti superato favorevolmente il periodo di prova: a tali fini, il periodo di prova è considerato utile per la determinazione dei giorni di servizio. Il mancato superamento del periodo di prova fa invece venir meno il diritto alla percezione ancorché parziale del premio.

Le assenze non retribuite nell'anno di maturazione del PAP daranno luogo ad un pagamento riproporzionato (es. aspettative non retribuite, ecc.).

Il PAP Variabile non spetterà al personale che, pur avendolo maturato, non risulti in forza nel mese di erogazione.

Il PAP Variabile costituisce base di calcolo per il TFR e per il contributo – sia quello a carico dell'azienda che quello a carico del dipendente – alla previdenza complementare.

Al personale con orario di lavoro a tempo parziale, il PAP Variabile sarà proporzionalmente ridotto in base alla percentuale di lavoro rispetto all'orario a tempo pieno.

Nel rispetto delle leggi vigenti, i dipendenti, di anno in anno, potranno optare in ogni anno solare per la trasformazione di tutto o di una parte del PAP Variabile in benefit beni e servizi di welfare, secondo un paniere di benefit di cui al successivo paragrafo Welfare (paragrafo 4.20).

B. PAP GARANTITO

Il PAP Garantito è un premio di risultato il cui importo è correlato ad obiettivi aziendali, la cui corresponsione riflette incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurati, verificati, confermati e consolidati nel tempo.

Gli importi lordi annuali del PAP Garantito sono definiti individualmente in relazione al livello contrattuale di inquadramento del dipendente, applicando la tabella che segue:

TABELLA 4.

Classe	Liv.	Liv.	Liv.	Liv.	Liv.	Liv.	Liv.	Liv.
	7-3	7-2	7-1	6Q	6	5	4	3
1	4.235	3.990	3.710	3.220	3.045	2.835	2.625	2.380
2	4.445	4.200	3.955	3.325	3.150	2.905	2.730	2.485
3	4.690	4.445	4.165	3.395	3.220	3.010	2.800	2.555
4	4.900	4.655	4.375	3.535	3.325	3.080	2.870	2.625
5	5.145	4.865	4.585	3.640	3.430	3.185	2.975	2.695
6	5.250	5.005	4.725	3.780	3.535	3.290	3.045	2.765
7	5.495	5.250	4.935	3.920	3.675	3.395	3.150	2.870
8	5.635	5.390	5.110	4.060	3.780	3.500	3.255	2.940
9				4.200	3.920	3.605	3.360	3.045
10				4.340	4.025	3.710	3.465	3.150
11				4.480	4.165	3.850	3.570	3.220
12				4.655	4.305	3.955	3.675	3.325
13				4.760	4.410	4.060	3.745	3.430

Gli importi lordi annui della tabella che precede sono erogati mensilmente per 14 mensilità/anno.

NORME TRANSITORIE

- a) Ai dipendenti già in forza alla data del 31 agosto 2016, ai quali si applicava il previgente CIA di AXA Assicurazioni, dall'anno 2017 sarà riconosciuto un assegno *Ad Personam* non assorbibile e di importo costante nel tempo a titolo individuale, in relazione al livello contrattuale di inquadramento ed alla classe di anzianità di appartenenza del dipendente alla data del 1 gennaio 2017, di importo lordo annuale corrispondente ai valori della tabella che segue:

TABELLA 5.

Classe	Liv. 7-3	Liv. 7-2	Liv. 7-1	Liv. 6	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3
1	2.109	2.004	1.885	1.451	1.361	1.271	1.167
2	2.199	2.094	1.989	1.496	1.391	1.316	1.212
3	2.304	2.199	2.079	1.526	1.436	1.346	1.242
4	2.393	2.289	2.169	1.571	1.466	1.376	1.271
5	2.498	2.378	2.259	1.615	1.511	1.421	1.301
6	2.543	2.438	2.319	1.660	1.556	1.451	1.331
7	2.648	2.543	2.408	1.720	1.601	1.496	1.376
8	2.707	2.603	2.483	1.765	1.645	1.541	1.406
9				1.825	1.690	1.586	1.451
10				1.870	1.735	1.630	1.496
11				1.930	1.795	1.675	1.526
12				1.989	1.840	1.720	1.571
13				2.034	1.885	1.750	1.615

- b) Ai dipendenti già in forza alla data del 31 agosto 2016, ai quali si applicava il previgente CIA di AXA MPS Vita e Danni, dall'anno 2017 sarà riconosciuto un assegno *Ad Personam* non assorbibile e di importo costante nel tempo a titolo individuale, in relazione al livello contrattuale di inquadramento e alla classe di anzianità di appartenenza del dipendente alla data del 1 gennaio 2017, di importo lordo annuale corrispondente ai valori della tabella che segue:

TABELLA 6.

Classe	Liv. 7-3	Liv. 7-2	Liv. 7-1	Liv. 6Q	Liv. 6	Liv. 5	Liv. 4	Liv. 3
1	4.645	4.330	4.070	3.640	3.365	2.495	2.325	2.210
2	4.315	4.000	3.685	3.475	3.200	2.385	2.160	2.045
3	3.930	3.615	3.355	3.365	3.090	2.220	2.050	1.935
4	3.600	3.285	3.025	3.145	2.925	2.110	1.940	1.825
5	3.215	2.955	2.695	2.980	2.760	1.945	1.775	1.715
6	3.050	2.735	2.475	2.760	2.595	1.780	1.665	1.605
7	2.665	2.350	2.145	2.540	2.375	1.615	1.500	1.440
8	2.445	2.130	1.870	2.320	2.210	1.450	1.335	1.330
9				2.100	1.990	1.285	1.170	1.165
10				1.880	1.825	1.120	1.005	1.000
11				1.660	1.605	900	840	890
12				1.385	1.385	735	675	725
13				1.220	1.220	570	565	560

4.19 PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' PRODUTTORI (CCNL - Parte Seconda)

Il Premio Aziendale per i dipendenti cui si applica la disciplina di cui alla "Parte Seconda" del CCNL in vigore ("Addetti all'organizzazione produttiva ed alla produzione") si compone di una parte variabile (PAP Variabile Produttori) e di una parte garantita (PAP Garantito Produttori), da erogarsi con le modalità sotto riportate.

A. PAP VARIABILE PRODUTTORI

Il Premio Aziendale di Produttività (PAP) Variabile Produttori è un premio di risultato correlato ad obiettivi aziendali predefiniti annualmente, la cui corresponsione riflette incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili.

Gli importi annuali del PAP Variabile Produttori sono erogati individualmente in relazione al livello contrattuale di inquadramento del dipendente, in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi aziendali, applicando la tabella che segue:

TABELLA 7.

	LIV 4	LIV 3	LIV 2	LIV 1
classe 1	1.285,94	1.058,74	639,45	524,53
classe 2	1.316,66	1.082,31	652,94	535,88
classe 3	1.347,32	1.105,81	666,38	547,21
classe 4	1.377,96	1.129,37	679,89	558,56
classe 5	1.408,68	1.152,94	693,37	576,00
classe 6	1.439,34	1.176,44	706,80	
classe 7	1.470,06	1.200,00	720,32	
classe 8	1.500,78	1.223,57	733,81	
classe 9	1.531,36	1.247,07		
classe 10	1.562,09	1.270,68		
classe 11	1.592,80			
classe 12	1.623,47			
classe 13	1.654,19			

Gli importi lordi di cui sopra del PAP Variabile Produttori sono erogati individualmente e sono il risultato della riparametrazione dell'importo di 1.200,00 euro, riferito al 3° Liv. 7a classe, in relazione al livello di inquadramento ed alla classe di anzianità di appartenenza, applicando la scala parametrica della tabella seguente:

TABELLA 8.

	LIV 4	LIV 3	LIV 2	LIV 1
classe 1	107%	88%	53%	44%
classe 2	110%	90%	54%	45%
classe 3	112%	92%	56%	46%
classe 4	115%	94%	57%	47%
classe 5	117%	96%	58%	47%
classe 6	120%	98%	59%	
classe 7	123%	100%	60%	
classe 8	125%	102%	61%	
classe 9	128%	104%		
classe 10	130%	106%		
classe 11	133%			
classe 12	135%			
classe 13	138%			

Gli importi della Tabella 7 che precede saranno da ricalcolare, in fase di consuntivazione, in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali predefiniti annualmente, applicando i coefficienti nella tabella seguente:

TABELLA 9.

% di raggiungimento Obiettivi Aziendali	% di erogazione del PAP Variabile	Importi di PAP Variabile (per il 3° lv, 7a classe)
0-75	0%	€ 0
76-85	70%	€ 840
86-95	80%	€ 960,00
>95	100%	€ 1.200,00

Il PAP Variabile è plafonato al raggiungimento del 100% del risultato aziendale definito dai parametri di Underlying Earnings (UE) e Customer Centricity (CC) di volta in volta pianificati quali obiettivi aziendali predefiniti annualmente.

Per la determinazione dell'importo da erogare e per quanto non previsto nella presente sezione A, si applicano le previsioni di cui alla sezione A del paragrafo 4.18 che precede.

B. PAP GARANTITO PRODUTTORI

Il PAP Garantito Produttori è un premio di risultato il cui importo è correlato ad obiettivi aziendali, la cui corresponsione riflette incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurati, verificati, confermati e consolidati nel tempo.

Gli importi lordi annuali del PAP Garantito Produttori sono definiti individualmente in relazione al livello contrattuale di inquadramento del dipendente, applicando la tabella che segue:

TABELLA 10.

	LIV 4	LIV 3	LIV 2	LIV 1
classe 1	3.043,10	2.443,63	1.337,27	1.034,04
classe 2	3.124,16	2.505,82	1.372,87	1.063,97
classe 3	3.205,08	2.567,82	1.408,32	1.093,89
classe 4	3.285,92	2.629,99	1.443,98	1.123,82
classe 5	3.366,98	2.692,18	1.479,53	1.169,85
classe 6	3.447,89	2.754,18	1.514,98	
classe 7	3.528,94	2.816,35	1.550,65	
classe 8	3.610,00	2.878,54	1.586,24	
classe 9	3.690,70	2.940,54		
classe 10	3.771,76	3.002,84		
classe 11	3.852,81			
classe 12	3.933,72			
classe 13	4.014,78			

Gli importi lordi annui della tabella che precede sono erogati mensilmente per 14 mensilità/anno.

4.20 WELFARE

Le Parti concordano di ampliare il Welfare Aziendale (Polizza Malattia, Polizze collettive Infortuni, Previdenza Integrativa, ecc.) attraverso la costituzione di un Sistema di beni e servizi di Welfare nel rispetto delle norme di legge in materia.

Ai dipendenti cui si applica il presente CIA (vd. Art. 1, "Ambito di Applicazione") vengono riconosciuti ogni anno beni e servizi scelti dal dipendente nell'ambito di un paniere che verrà definito congiuntamente tra le parti entro il 30 giugno 2017.

Tale disponibilità di usufruire di servizi di Welfare, riconosciuta individualmente a ciascun dipendente, avrà come riferimento economico i seguenti valori annui:

- per il personale impiegatizio (personale amministrativo e produttori): € 350,00;
- per il personale appartenente all'Area Professionale A del CCNL: € 700,00.

A titolo di incentivo verso il nuovo Istituto contrattuale, l'Azienda riconosce un accredito *Una Tantum* nel conto Welfare personale, per l'Anno 2017, corrispondente ad un valore pari a € 300,00 per ciascun dipendente in forza alla data del 1 settembre 2016.

Il paniere dei beni e servizi verrà aggiornato o confermato di anno in anno congiuntamente tra le parti.

Per il personale che opti per la trasformazione del PAP Variabile o parte di esso in beni e/o servizi di Welfare, l'Azienda integrerà di un ulteriore 20% l'importo di PAP Variabile destinato a beni e/o servizi di Welfare. Tale integrazione si sommerà ai valori di cui sopra e all'importo di PAP Variabile destinato allo stesso fine, e sarà a disposizione per ciascun dipendente che abbia optato per tale scelta.

A tal fine per ciascun dipendente verrà costituito un Conto Welfare personale nel quale confluiranno tutti i valori complessivamente devoluti al welfare in virtù del presente paragrafo e di quelli precedenti.

Nel caso in cui entro il 31 dicembre di ciascun anno dovesse risultare l'intera quota dei suddetti valori, o una parte di essa, non utilizzata in beni o servizi del paniere sopra indicato, il dipendente potrà optare per il versamento della stessa, al lordo delle imposte e dei contributi, al rispettivo Fondo di previdenza aziendale.

In alternativa la suddetta quota residua potrà essere riportata all'anno successivo e qualora non utilizzata neanche al termine di tale anno, verrà automaticamente versata nel rispettivo Fondo di Previdenza Aziendale.

4.21 BUONO PASTO

A decorrere dall'1 settembre 2016, in sostituzione della previsione dell'art. 102 del CCNL ANIA del 7/3/2012 e quale condizione di miglior favore, il valore del Buono Pasto è stabilito in Euro 7,00 per tutta la validità del presente accordo di armonizzazione del CIA delle società appartenenti al Gruppo AXA.

Indipendentemente dalla tipologia contrattuale individuale (Full-Time/Part-Time) il buono pasto spetterà per tutti i giorni di effettiva presenza lavorativa, dal lunedì al venerdì, con un numero di almeno quattro ore lavorate.

La corresponsione del buono pasto è espressamente esclusa in trasferta, così come nelle giornate non lavorative e nelle festività, ancorché vi sia stata una prestazione lavorativa.

In caso di incremento del valore del buono pasto a seguito del rinnovo del CCNL (art. 102 CCNL ANIA), tale incremento si intende assorbito dal presente importo, in quanto di miglior favore.

Le parti concordano di avviare dal 1 gennaio 2017 l'introduzione, in tutte le sedi ove ciò è usufruibile, il servizio di ticket elettronico, con i benefici di legge che da tale opzione garantisce ad Azienda e Dipendenti. Le parti congiuntamente valuteranno la diffusione e la fruibilità del ticket elettronico sul territorio.

5. Allegati che costituiscono parte integrante del presente CIA

5.1. Allegati applicati ai dipendenti in forza alla data del 31 agosto 2016 ai quali si applicava il previgente CIA AXA Assicurazioni e agli assunti in data successiva dalle società: AXA Assicurazioni S.p.a.; AXA Italia Servizi S.c.p.a.; AXA Technology Services Mediterranean Region A.E.I.E. – dip. in Italia; AXA Corporate Solution Italia, AXA Life Europe Limited, sede secondaria in Italia; AXA Interlife S.p.a.; AXA Mediterranean Holding S.A, succursale in Italia

- Allegato 1: Salute – Welfare Aziendale
- Allegato 2: Assistenza – Welfare Aziendale
- Allegato 3: Altri Benefici (*tra i quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: Anticipazioni T.F.R., Convenzione Bancaria, Mutui, Prestiti, Cessioni di Beni di proprietà dell'impresa*)
- Allegato 4: Altri Istituti

5.2. Allegati applicati ai dipendenti in forza alla data del 31 agosto 2016 ai quali si applicava il previgente CIA AXA MPS e agli assunti in data successiva dalle società AXA MPS Assicurazioni Danni S.p.a., AXA MPS Assicurazioni Vita S.p.a. e Quadra Assicurazioni S.p.a.

- Allegato 5: Polizze Assicurative
- Allegato 6: Prestiti e Mutui
- Allegato 7: Anticipazioni TFR

5.3. Altri Accordi collettivi AAI e AMPS che mantengono la loro validità

- Accordo Smart Center del 20/04/2015 e successivi aggiornamenti (AMPS)
- Accordo ADP 27/6/2001 e 15/1/2009 (AMPS)
- Accordo su Convenzione bancaria MPS del 19/12/2008 (AMPS)
- Accordo sulle Polizze Sanitarie del 7/07/2010 (AMPS)
- Accordi di costituzione Consorzio AIS e Holding AMH (AAI e AMPS)
- Accordo costituzione Quadra (AMPS)
- Accordi costitutivi di AXA Tech ATSMR, AXA Interlife e AXA LE (AAI)
- Accordo Tutela occupazione e Fondo di Solidarietà del 03/05/2016 (AAI e AMPS)
- Accordo, Appendici e successive modifiche per Reperibilità AXA Tech ATSMR (AAI)

5.4. Modalità e termini temporali della negoziazione di armonizzazione e novazione degli allegati di cui ai paragrafi 5.1 e 5.2.

Viene concordata tra le parti l'istituzione di un tavolo di confronto tecnico per l'analisi e l'individuazione delle modalità di armonizzazione degli istituti di cui agli allegati ai paragrafi 5.1, 5.2.

Tale tavolo tecnico, che non sostituisce quello di negoziazione sindacale, viene costituito con componenti di individuazione e nomina da parte sindacale e aziendale.

Le ipotesi e possibili soluzioni individuate dal tavolo tecnico, anche articolate tra loro, saranno oggetto del confronto negoziale che deve riformulare e armonizzare gli istituti e le norme sopra indicate entro il 30 giugno 2017.

6. STESURA DEFINITIVA

Le Parti, in data 21 giugno 2016, hanno stipulato l'accordo sindacale di armonizzazione e novazione contrattuale del CIA applicati ai dipendenti del Gruppo AXA, che costituiva la bozza del CIA del Gruppo AXA.

Le stesse hanno istituito una Commissione Paritetica, al fine di evitare omissioni e formulare correttamente le norme del nuovo CIA per evitare eventuali criticità interpretative.

La Commissione ha esaurito il proprio incarico il 17/10/2016.

Il presente testo, rivisto dalla Commissione, costituisce il testo ufficiale del CIA, anche ai fini del deposito alla Direzione Territoriale del lavoro competente e a tutti gli effetti di legge.

7. DURATA

Il presente CIA ha effetto dal 1 settembre 2016, fatte salve diverse decorrenze specificamente indicate nel testo.

Esso scade il 31 dicembre 2020 e si intende tacitamente rinnovato a meno che non sia notificata disdetta, anche da una soltanto delle Parti all'altra, almeno sei mesi prima della scadenza.

Entrambe le Parti dichiarano sin d'ora, nel caso di tempestiva disdetta, la propria disponibilità ad iniziare eventualmente le trattative per il rinnovo a partire dal mese di ottobre dell'anno di scadenza.

8. CLAUSOLA DI GARANZIA

Qualora - individualmente sulla base dei risultati aziendali annuali - il PAP (somma risultante dalla parte variabile e da quella garantita di cui al capitolo 4), integrato dell'importo che le Parti hanno concordato di destinare a servizi di Welfare di cui al paragrafo 4.20 del presente accordo e per il personale amministrativo (CCNL parte prima), dell'importo dell'assegno *Ad Personam* (in relazione al livello contrattuale di inquadramento e alla classe di anzianità di appartenenza) di cui alla "NORMA TRANSITORIA" del paragrafo 4.18-Tabella B, risultasse di importo inferiore al PAP complessivo che si sarebbe determinato per i singoli dipendenti cui alla data del 31 agosto 2016 era applicato il CIA AXA MPS, secondo la disciplina ivi prevista alla medesima percentuale di raggiungimento degli

obiettivi aziendali, quantunque diversi, ai dipendenti interessati sarà erogata una somma come componente della Retribuzione Annuale Lorda pari alla differenza suindicata e ciò a titolo compensativo. Le parti concordano che per il conteggio suindicato e relativo al teorico importo calcolato per i dipendenti interessati sopra indicati, si utilizzerà forfettariamente la colonna 67-99% prevista nella Tabella 2 del CIA AXA MPS del 2009.

Qualora - individualmente sulla base dei risultati aziendali annuali - il PAP (somma risultante dalla parte variabile e da quella garantita, di cui al capitolo 4), integrato dell'importo che le Parti hanno concordato di destinare a servizi di Welfare di cui al paragrafo 4.20 del presente accordo e, per il personale amministrativo (CCNL parte prima), dell'importo dell'assegno *Ad Personam* (in relazione al livello contrattuale di inquadramento e alla classe di anzianità di appartenenza) di cui alla precedente "NORMA TRANSITORIA" del paragrafo 4.18-Tabella A, risultasse di importo inferiore al PAP complessivo che si sarebbe determinato per i singoli dipendenti cui alla data del 31 agosto 2016 era applicato il CIA AXA Assicurazioni, secondo la disciplina ivi prevista alla medesima percentuale di raggiungimento degli obiettivi aziendali, quantunque diversi, ai dipendenti interessati sarà erogata una somma come componente della Retribuzione Annuale Lorda pari alla differenza suindicata e ciò a titolo compensativo.

Gli importi del presente capitolo 8, calcolati secondo i criteri sopra indicati, saranno erogati entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di erogazione del PAP, al personale in forza al momento del pagamento.

Le clausole di cui sopra si applicano esclusivamente al personale già in forza alla data del 31 agosto 2016, per tutto il periodo di vigenza del presente CIA.

Al fine di permettere una verifica comune delle parti, l'Azienda si impegna a comunicare entro e non oltre il 30 Giugno di ogni anno alle RSA il risultato dettagliato dell'Underlying Earnings e del Customer Centricity.

9. Condizioni Applicative per AXA Corporate Solutions

Le parti si danno atto che per la società AXA Corporate Solutions Italia è previsto un contratto specifico di pari contenuto normativo ed economico, fatte salve le preventivate eccezioni relative alla diversa modalità di conteggio del PAP Variabile ed alla cessione del quinto - prestiti personali.

Letto, confermato e sottoscritto.

le RSA delle Società
del Gruppo AXA Italia

AXA Assicurazioni S.p.A.

(capogruppo del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA)

RSA FIRST - CISL

RSA FISAC - CGIL

RSA FNA

RSA SNFIA

RSA UILCA - UIL

Novazione delle disposizioni sulla Medicina Preventiva

1. L'Azienda e le RSA convengono sull'importanza della prevenzione quale strumento prioritario di tutela della salute dei lavoratori: l'Azienda si impegna, pertanto, ad attivarsi per favorire l'effettuazione, da parte del personale dipendente ed in estensione al D.Lgs. 9.04.2008 n. 81 – Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (TUSL) e successive modifiche, di indagini diagnostiche atte a rilevare l'insorgenza di affezioni sin dalle primissime fasi e ciò nel rispetto del diritto alla privacy, come da legislazione vigente.
2. Check Up:
 - a) Nell'ottica che precede saranno messe a disposizione, mediante convenzione che l'Azienda provvederà a stipulare con enti sulle principali piazze o mediante specifiche autorizzazioni che la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Change management provvederà di volta in volta a rilasciare al personale esterno che non potrà usufruire di tali convenzioni, le seguenti visite/analisi di medicina preventiva:

DONNE: ESAMI	Età del Dipendente		
	Fino a 35	Dai 36	Dai 40
Mammografia Bilaterale	ogni 2 anni	ogni anno	ogni anno
PAP test	ogni 2 anni	ogni 2 anni	ogni anno
Visita Oculistica	ogni anno	ogni anno	ogni anno
Visita Audiometrica (con prescrizione medica)	ogni anno	ogni anno	ogni anno
Spirometria globale	ogni anno	ogni anno	ogni anno
Visita Ortopedica (con prescrizione medica)	ogni anno	ogni anno	ogni anno
Ecografia Pelvica T.V.	ogni 2 anni	ogni 2 anni	ogni anno
Ematochimico (*)	ogni 2 anni	ogni anno	ogni anno
ECG	ogni 2 anni	ogni anno	ogni anno
Ecocardiogramma M.B. + Color Doppler	no		ogni 2 anni
Ecografia addominale completa	no		Dal 46° anno ogni anno
EGD scopia + Ricerca H.P.	con prescrizione medica		
Colonscopia	con prescrizione medica		
RX Polmoni	ogni 2 anni		
Visita dermatologica per controllo nei	con prescrizione medica		
Mappatura nei	su richiesta specialista dermatologo		
MOC	no	no	Dal 46° anno con prescrizione medica

UOMINI:	Età del Dipendente		
ESAMI	Fino a 35	Dai 36	Dai 40
Ematochimico (*)	ogni 2 anni	ogni anno	ogni anno
Visita Oculistica	ogni anno	ogni anno	ogni anno
Visita Audiometrica (con prescrizione medica)	ogni anno	ogni anno	ogni anno
Spirometria globale	ogni anno	ogni anno	ogni anno
Visita Ortopedica (con prescrizione medica)	ogni anno	ogni anno	ogni anno
ECG	ogni 2 anni	ogni anno	ogni anno
P.S.A.	no		ogni anno
Ecocardiogramma M.B. + Color Doppler	No		ogni 2 anni
Ecografia addominale completa	No		Dal 46° anno ogni anno
EGD scopia + Ricerca H.P.	con prescrizione medica		
Colonscopia	con prescrizione medica		
RX Polmoni	ogni due anni		
Visita dermatologica per controllo nei	con prescrizione medica		
Mappatura nei	su richiesta specialista dermatologo		
MOC	No		Dal 46° anno con prescrizione medica

b) Le visite/analisi sopra riportate possono essere effettuate durante l'orario di lavoro.

(*) per Ematochimico si intende:

- VES
- Emocromo con formula
- Glicemia
- Creatininemia
- Colesterolo totale -- HDL
- Trigliceridi
- AST – ALT
- Gamma G.T.
- Quadro proteico elettroforetico
- Uricemia
- Esame urine completo
- Esame feci per ricerca sangue occulto
- Piastrinemia
- Test anti HIV
- Sierologia epatite A,B,C
- Emoglobina glicosilata
- TSH (Tiroide)
- Elettroliti (Sodio, Potassio, Cloro)

3. Altre visite preventive:

Le Parti concordano che potranno essere inseriti anche altri esami preventivi, previa valutazione da effettuarsi con il medico aziendale, di cui al successivo punto 5.

4. Personale Esterno

Anche il personale esterno alle sedi di Milano, Roma, Torino e Genova, che intenda effettuare le visite/esami di cui ai commi 2 e 3, deve preventivamente richiedere autorizzazione alla Direzione Risorse Umane per concordare modalità e tipologie di visite/esami previsti.

5. Medico Aziendale-Sala medica

L'Azienda si impegna a mantenere in funzione un locale attrezzato a sala medica ed infermeria e garantisce un servizio di assistenza sanitaria aziendale effettuato a cura di un medico di fiducia, le cui prestazioni saranno effettuate presso le sedi aziendali principali di Milano, Torino e Roma, almeno 2 volte la settimana per le sedi di Milano e Roma ed 1 volta a settimana per Torino, per quest'ultima, con possibilità di presenza supplementare nel mese qualora se ne ravvisasse l'esigenza. Per la sede di Milano, è previsto un giorno supplementare al mese.

La presenza del medico nelle sedi, in ogni caso, sarà monitorata nel tempo tra le parti.

6. Privacy

Tutti gli esiti degli esami di cui al presente articolo sono consegnati direttamente ai dipendenti interessati.

7. Fumo passivo

In tutte le sedi di lavoro è vietato fumare nel rispetto delle norme vigenti.

Disposizioni finali

Il presente allegato sostituisce le disposizioni in materia di medicina preventiva contenute negli allegati e negli accordi richiamati nel capitolo 5 del Contratto Integrativo Aziendale dei Collaboratori delle Società del Gruppo AXA (di seguito "CIA AXA Italia").

Il presente allegato si intende valido dal 01.01.2018 e fino alla scadenza del CIA AXA Italia.

Letto, confermato, sottoscritto.

Le RSA delle Società
del Gruppo AXA Italia

AXA Assicurazioni S.p.A.
(capogruppo del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA)

RSA FIRST - CISL

RSA FISAC - CGIL

RSA FNA

RSA SNFIA

RSA UILCA - UIL

Allegato 2

Novazione Polizze Collettive Rimborso Spese Mediche

A) POLIZZA MALATTIA IMPIEGATI

1. L'Azienda si impegna a versare alla Cassa Assistenza del Gruppo AXA competente per singolo lavoratore il premio necessario per la stipula di una polizza assicurativa, a contraenza Cassa Assistenza Assicurazioni AXA, per il rimborso delle spese di cura a beneficio di tutti i propri dipendenti cui si applica il CIA Gruppo AXA e del personale eventualmente collocato nel Fondo di Solidarietà di settore ANIA/AISA, senza soluzione di continuità dal rapporto di lavoro, a partire dal 1 gennaio 2018.

Oggetto della copertura assicurativa sono le prestazioni nelle modalità e termini previsti dal presente Allegato, trasferiti in condizioni di polizza denominata "Polizza rimborso spese mediche per Impiegati in servizio e in quiescenza - CIA Gruppo AXA"; tra le prestazioni sono comprese le garanzie di cui alla sezione Assistenza Sanitaria e Second Opinon - mentre è esclusa la garanzia Check Up.

Per quest'ultima garanzia, per il solo personale in forza, si applica quanto definito nell'Allegato 1 del CIA Gruppo AXA.

2. Sono escluse dalla garanzia assicurativa, e quindi dal rimborso, le prestazioni sanitarie, le applicazioni, le cure e gli interventi di carattere estetico (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resi necessari da neoplasie maligne nei 360 giorni successivi all'intervento chirurgico demolitivo, o da infortunio comprovato da referto di pronto soccorso, purché effettuate durante la validità del contratto e le spese atte a ripristinare l'integrità psicofisica).
3. La polizza deve altresì prevedere per la vigenza del CIA del Gruppo AXA le seguenti ulteriori garanzie, a favore di ciascun soggetto a cui si applica il presente Allegato al CIA del Gruppo AXA:
 - a) Per i casi di ricovero e/o interventi chirurgici, resi necessari da malattia o infortunio anche non seguito da ricovero - per un massimale annuo di €. 1.500.000 al decorrere dall'1.01.2018 per singolo dipendente e per anno assicurativo.

Il massimale copre le spese sostenute:

 - 90 giorni precedenti il ricovero o l'intervento chirurgico senza ricovero,
 - durante il ricovero,
 - 150 giorni successivi il ricovero o intervento chirurgico senza ricovero,come meglio trattato nelle condizioni della "Polizza rimborso spese mediche per Impiegati in servizio e in quiescenza - CIA Gruppo AXA".
 - b) Sono previste le seguenti coperture integrative :
 - Protesi oculistiche e acustiche e ortopediche e relativi materiali di consumo: massimale di spesa di €. 500,00 per nucleo familiare all'anno, dall'1 gennaio 2018 con scoperto del 15%; tale massimale è da intendersi con il limite di due protesi all'anno per ciascuna tipologia e per ciascun componente del

nucleo familiare, ad eccezione delle lenti a contatto e dei materiali di consumo.

- Spese odontoiatriche ed ortodontiche: massimale di spesa di € 1000,00 per nucleo familiare all'anno dall'1 gennaio 2018, con scoperto del 10%, qualora non fosse utilizzato il circuito convenzionato.

Nel caso in cui il massimale dell'anno precedente a quello in corso (definito per questo "anno di riferimento") non fosse completamente utilizzato entro l'anno solare, il residuo sarà cumulado con il massimale dell'anno di riferimento.

Tale importo residuo decade se non utilizzato nel corso dell'anno di riferimento.

- Spese relative a medicinali: dall'1 gennaio 2018, massimale di spesa di € 200,00,—per anno e per nucleo familiare, tramite presentazione dello scontrino fiscale "parlante" e senza presentazione di ricetta—intestata all'Impiegato o ai familiari inclusi in polizza. Nel caso di mancato rilascio dello scontrino fiscale "parlante", è necessario presentare la prescrizione medica del medicinale, unitamente allo scontrino di cassa.

N.B. Le garanzie per le protesi oculistiche e acustiche, quelle per le spese odontoiatriche e ortodontiche, sono applicate esclusivamente al personale in forza e agli ex-dipendenti aderenti al Fondo di Solidarietà di settore ANIA/AISA e ai componenti del nucleo familiare a cui è stata estesa la garanzia con il versamento dei relativi premi.

- Visite specialistiche, esami ed analisi di laboratorio, accertamenti diagnostici strumentali: massimale di €. 4.500,00 all'anno dall'1 gennaio 2018, con scoperto del 10% minimo 20,00 € se fuori convenzione.
- Trattamenti fisiokinesiterapici e psicoterapeutici: massimale di € 1.500 con scoperto del 20%, con il minimo di € 30, anche se in regime di convenzione.
- Spese relative a infortuni senza ricovero: massimale di € 2.800,00 all'anno;
- Diaria da gessatura o traumi: indennità giornaliera di € 50,00 nei limiti previsti dall'art. 31 dell'Allegato A).
- Spese per malattie oncologiche e relativi esami e controlli: massimale annuo e per nucleo familiare di € 23.000,00 dall'1 gennaio 2018, dietro presentazione di documentazione e/o certificazione specialistica oncologica o tesserino rilasciato da SSN per patologia oncologica.
- Massimale aggiuntivo di € 16.000 per spese per HIV, AIDS, Alzheimer e Parkinson

4. In caso di nucleo familiare composto da due coniugi/conviventi more uxorio /unioni civili ex legge 76/2016 da intendersi ovunque sia richiamato il coniuge (entrambi dipendenti della Azienda ciascuno dei due ha diritto al trattamento di cui al punto precedente; si intende che eventuali altri familiari possono essere assicurati esclusivamente da uno dei due dipendenti secondo quanto infra.
5. Il dipendente in forza e l'ex-dipendente aderente al Fondo di Solidarietà di settore ANIA/AISA è tenuto a contribuire al premio assicurativo versato dall'Azienda alla Cassa Assistenza Assicurazioni AXA nei seguenti importi annuali:

PS

U

1/1

Premio	Assicurati
75,00€.	Dipendente in forza

Il dipendente e l'ex-dipendente aderente al Fondo di Solidarietà di settore ANIA/AISA può estendere la garanzia, dal 01/01/2018,

- al coniuge, al convivente more uxorio, alla persona costituente la famiglia di fatto nel rispetto delle norme vigenti in materia, fiscalmente a carico o con reddito pari o superiore a €. 37.000,00,
- ai figli fiscalmente a carico o con reddito annuo pari o inferiore a € 37.000,00), corrispondendo i seguenti premi per anno assicurativo, come da tabella sottostante :

Assicurati	Premio Coniuge/figli fiscalmente a carico	Premio Coniuge e premio figli non fiscalmente a carico con reddito annuo pari o inferiore a € 37.000,00	Premio Coniuge non fiscalmente a carico con reddito annuo superiore a € 37.000,00
1 familiare	10,00 €.	190,00 €.	190,00 €.
2 familiari	10,00 €.	102,00 €.	190,00 €.
3 familiari	10,00 €.	102,00 €.	190,00 €.
Per ogni ulteriore familiare	10,00 €.	50,00 €.	190,00 €.

Si precisa che la copertura può essere richiesta anche per una parte del nucleo familiare.

6. Al versamento dei premi annuali indicati, le garanzie di cui al precedente punto 3., sono estensibili al nucleo familiare di ciascun dipendente (i cui componenti vanno nominativamente elencati), nei termini che seguono:
- estensione della garanzia prevista all'articolo 3 comma a), per le spese sostenute in caso di ricovero di componenti del nucleo familiare assicurato;

ps V 10/10

- estensione delle garanzie previste all'articolo 3 comma b, per il nucleo assicurato con le seguenti modifiche ed integrazioni dei massimali di spesa:
 - Visite specialistiche, esami ed analisi di laboratorio, accertamenti diagnostici strumentali: massimale annuo elevato a € 5.500,00, dal 1 gennaio 2018, con scoperto del 10%, minimo 20 € se fuori convenzione.
 - Trattamenti fisiokinesiterapici e psicoterapeutici, massimale annuo elevato a € 2.000,00 dall'1 gennaio 2018, con scoperto del 20%, minimo 30 €, anche se in regime di convenzione.
 - Infortuni senza ricovero, massimale annuo elevato a € 3.000,00;
- 7. Franchigie e Scoperti.
 - a) In caso di utilizzo del circuito dei convenzionamenti gestito da Blue Assistance S.p.A. (o altro gestore di servizio subentrante) non sono praticate franchigie e scoperti per qualsiasi tipo di prestazione sanitaria assicurata.
 - b) Le franchigie e gli scoperti, così come da presente accordo, sono invece applicati qualora non si utilizzi il circuito convenzionato limitatamente a visite specialistiche ed esami diagnostici.
 - c) In caso di ricorso al S.S.N. i ticket relativi alle spese sostenute sono rimborsati integralmente.
- 8. In occasione di ricovero presso strutture pubbliche, è riconosciuta una indennità giornaliera pari a € 160,00 dall'1 gennaio 2018, sino ad un massimo di 120 giorni per anno, ridotta a € 80,00 dall'1 gennaio 2018 in caso di day hospital o day surgery.
- 9. In occasione di ricovero, comprendente o meno un intervento, presso strutture non convenzionate è ammessa una anticipazione pari a non più del 70 % del costo di cui al preventivo, con importo minimo di € 2.800,00 per singolo evento.
- 10. L'adesione alla polizza di cui alle garanzie che precedono è ammessa ogni inizio anno, comunque entro la data del 31 gennaio. In corso d'anno, non è quindi consentito l'inserimento in polizza di familiari, se non per costituzione o mutamento del nucleo familiare (nascite, matrimoni) e per i nuovi assunti.
- 11. Alla prima scadenza annuale successiva alla decorrenza del CIA, è ammesso l'inserimento in polizza di familiari attualmente coperti da polizza malattia individuale.
- 12. Resta inteso che le garanzie di cui alla polizza malattia si applicano anche per le malattie pregresse, con abrogazione del termine di aspettativa (carenza) e senza compilazione del questionario anamnestico.
- 13. Il plafond della presente polizza per il caso di parto cesareo o aborto terapeutico è di € 13.000,00 dall'1 gennaio 2018; si intende comunque compreso nel massimale previsto per casi di ricovero e/o intervento chirurgico.
- 14. Per il caso di parto senza taglio cesareo (compreso quello fisiologico avvenuto a domicilio) sono operanti le previsioni ed i limiti definiti dall'Allegato 2 bis) della Polizza collettiva, con un massimale di € 5.000.
- 15. Il contributo dello 0,50% di cui all'articolo 87 CCNL si intende destinato al pagamento del premio in parte per le cure dentarie e in parte per le protesi oculistiche.

PS

16. Il pagamento dei sinistri è effettuato al massimo entro 60 giorni dalla presentazione della richiesta.
17. Relativamente ai lavoratori assunti a tempo determinato e che abbiano superato il periodo di prova, la polizza non è estensibile al nucleo familiare. Essa opera perciò per il solo dipendente.
18. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsivoglia motivo o per decesso dell'Impiegato, l'assicurazione viene meno nei confronti dell'Impiegato cessato; per i familiari assicurati l'assicurazione cesserà alla scadenza dell'annualità.

PS ✓

B) POLIZZA I.P.M. IMPIEGATI

1. L'Azienda si impegna a versare al Fondo Pensione di appartenenza di ciascun dipendente il premio necessario per la stipula di polizza assicurativa, a contraenza di uno dei due Fondi Pensione Dipendenti Gruppo AXA, con cui si garantisce agli iscritti al medesimo Fondi, la copertura per il caso di malattia che abbia per conseguenza una invalidità riduttiva in modo permanente della capacità ad un qualsiasi lavoro proficuo di grado non inferiore al 20% (opzione A) o non inferiore al 60% (opzione B), - e in costanza del rapporto di lavoro, secondo le condizioni definite dal CIA del Gruppo AXA in vigore alla data della manifestazione.
Si intendono ammesse all'indennizzo le malattie manifestatesi successivamente alla data del 24 marzo 2001, o se l'assunzione è successiva a tale data, dalla data di assunzione.
Per le malattie manifestatesi precedentemente al 24 marzo 2001 (o se l'assunzione è successiva a tale data, prima della data di assunzione), sarà ammesso all'indennizzo esclusivamente l'eventuale grado di aggravamento.
2. Per il personale AMPS opera la seguente esclusione:
Le malattie e gli stati patologici che siano espressione o conseguenza diretta di situazioni patologiche preesistenti alla data del 21.06.2016 per l'attuale personale AMPS o alla data di assunzione per gli assunti in data successiva.
3. Nel corso dell'assicurazione le invalidità permanenti valutate e/o non indennizzate da Axa, saranno oggetto di ulteriore valutazione in caso di loro aggravamento. La richiesta di ulteriore valutazione, a seguito aggravamento della malattia, potrà essere presentata non prima che siano trascorsi 12 mesi, e non oltre 48 mesi e sempre che l'assicurato sia in servizio presso AXA dalla data di accertamento della precedente invalidità. Il grado di invalidità permanente verrà rivalutato entro un termine massimo di 12 mesi dalla denuncia attestante l'aggravamento.
4. Sono fatte salve le garanzie contrattuali in essere, precedentemente al CIA 24.03.2001, in quanto applicabili.
5. Premesso quanto sopra, è facoltà del dipendente optare per una delle due forme sottoindicate:
 - a) In costanza di rapporto di lavoro:
Capitale Assicurato pari a € 135.000,00, in caso di percentuale di I.P.M. accertata superiore al 19%;
 - b) Con risoluzione del rapporto di lavoro consequenziale alla IPM:
Capitale Assicurato pari a 6,5 volte la retribuzione annua lorda (RAL), con un massimo di € 180.000,00, in caso di percentuale di I.P.M. accertata pari o superiore al 60%.
6. Relativamente agli indennizzi di cui sopra si fa riferimento alle condizioni di assicurazione della relativa Polizza (articoli da 8 a 19) e alla tabella di conversione che sono parte integrante del presente Allegato - con franchigia del 19%.
7. La retribuzione lorda annua utilizzata, presa a base per gli istituti di cui ai punti che precedono, è riferita alla RAL dell'anno in corso percepita dal dipendente ed integrata dall'ultima quota di PAP variabile effettivamente erogata.

PS L. 16/10

8. Per i lavoratori assunti a tempo determinato, che abbiano superato il periodo di prova, la presente garanzia opera esclusivamente per la forma A) in proporzione al tempo lavorato.

PS
✓ 16

11

12

13

14

15

C) ASSISTENZA SANITARIA PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA PROFESSIONALE A

1. L'Azienda si impegna a versare alla Cassa Assistenza del Gruppo AXA competente per singolo lavoratore il premio necessario per la stipula di una polizza assicurativa, a contraenza Cassa Assistenza Assicurazioni AXA, per il rimborso delle spese di cura a beneficio di tutti i dipendenti appartenenti all'area professionale A (per brevità di seguito indicati indifferentemente come Funzionari o Quadri) in forza, cui si applica il CIA Gruppo AXA e di quelli eventualmente collocati nel Fondo di Solidarietà di settore ANIA/AISA, senza soluzione di continuità dal rapporto di lavoro, a partire dal 1 gennaio 2018.

Il premio versato è costituito dal contributo aziendale e dalle quote a carico dei dipendenti, o ex-dipendenti, per la propria copertura assicurativa e per quella dei familiari nei termini stabiliti al successivo punto 6. del presente Paragrafo.

Oggetto della copertura assicurativa sono, ad integrazione di quanto stabilito dal CCNL, le prestazioni nelle modalità e termini previsti dal presente Allegato, trasferiti in condizioni di polizza denominata "Polizza rimborso spese mediche per il personale appartenente all'Area professionale "A" del CCNL in servizio e in quiescenza - CIA Gruppo AXA"; tra le prestazioni sono comprese le garanzie di cui alla sezione Assistenza Sanitaria e Second Opinon – mentre è esclusa la garanzia Check Up.

Per quest'ultima garanzia, per il solo personale in forza, si applica quanto definito nell'Allegato 1 del CIA Gruppo AXA.

2. Sono escluse dalla garanzia assicurativa, e quindi dal rimborso, le prestazioni sanitarie, le applicazioni, le cure e gli interventi di carattere estetico (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resi necessari da neoplasie maligne nei 360 giorni successivi all'intervento chirurgico demolitivo, o da infortunio comprovato da referto di pronto soccorso, purché effettuate durante la validità del contratto e le spese atte a ripristinare l'integrità psicofisica).
3. La garanzia è valida per il personale appartenente all'Area professionale "A" del CCNL in servizio e i familiari, come di seguito specificati. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsivoglia motivo o per decesso, l'assicurazione viene meno nei confronti del Dipendente cessato e in ogni caso per i familiari assicurati l'assicurazione cesserà alla scadenza dell'annualità.
4. L'adesione alla polizza di cui alle garanzie che precedono è ammessa ogni inizio anno, comunque entro la data del 31 gennaio. In corso d'anno, non è quindi consentito l'inserimento in polizza di familiari, se non per costituzione o mutamento del nucleo familiare (nascite, matrimoni) e per i nuovi assunti.
5. Tutte le garanzie sono prestate con l'esenzione del questionario anamnestico, senza esclusione delle malformazioni e delle malattie pregresse, come da previsione di legge e con abrogazione del termine di aspettativa (carenza).
6. Il personale appartenente all'Area professionale "A" e quello aderente al Fondo di Solidarietà di settore ANIA/AISA è tenuto a contribuire al premio assicurativo versato dall'Azienda alla Cassa Assistenza Assicurazioni AXA nei seguenti importi annuali:

Premio	Assicurati
75,00	Dipendente

Il personale appartenente all'Area professionale "A" in forza e quello aderente al Fondo di Solidarietà di settore ANIA/AISA può estendere la garanzia, dal 01/01/2018,

- al coniuge, al convivente more uxorio, alla persona costituente la famiglia di fatto nel rispetto delle norme vigenti in materia, fiscalmente a carico, o con reddito pari o superiore a €. 37.000,00,
- ai figli fiscalmente a carico o con reddito annuo pari o inferiore a € 37.000,00), corrispondendo i seguenti premi per anno assicurativo, come da tabella sottostante :

Assicurati	Premio Coniuge/figli fiscalmente a carico	Premio Coniuge e premio figli non fiscalmente a carico con reddito annuo pari o inferiore a € 37.000,00	Premio Coniuge e non fiscalmente a carico con reddito annuo superiore a € 37.000,00
1 familiare	10,00 €.	10,00 €.	10,00 €.
2 familiari	10,00 €.	10,00 €.	10,00 €.
3 familiari	10,00 €.	55,00 €.	190,00 €.
Per ogni ulteriore familiare	10,00 €.	55,00 €.	190,00 €.

Si precisa che la copertura può essere richiesta anche per una parte del nucleo familiare.

7. Nell'ambito dei massimali previsti per il ricovero, saranno rimborsate le spese sostenute dal Funzionario e/o dai suoi familiari per:

Prima del ricovero o intervento chirurgico senza ricovero

- a) esami ed analisi di laboratorio, accertamenti diagnostici (compresi gli onorari medici) effettuati nei 90 giorni precedenti l'inizio del ricovero o la data dell'intervento chirurgico senza ricovero purché inerenti la malattia o l'infortunio che hanno determinato il successivo ricovero o intervento chirurgico;
- b) il trasporto del Funzionario e/o dei suoi familiari con mezzo sanitariamente attrezzato, idoneo secondo la gravità del caso, per il tragitto fino al pronto soccorso o all'istituto di cura in caso di ricovero.

Ricovero con o senza intervento

- c) Relativamente alla garanzia ricovero, con o senza intervento, il massimale previsto dal CCNL Allegato 5, articolo 4 lettera A) si intende elevato 1.500.000,00 dall'1 gennaio 2018, per anno e per nucleo familiare.
- d) Il day hospital o *day surgery*, è equiparato a ricovero.
- e) In caso di ricovero presso una struttura pubblica, è prevista una prestazione alternativa con l'erogazione di una diaria pari a € 160,00 dall'1.01.2018 per giornata di degenza fino ad un massimo di 120 giorni, ridotta ad € 80,00 dall'1.01.2018 in caso di day hospital o *day surgery*.
- f) Resta inteso che è ammessa una anticipazione per spese relative a interventi o ricoveri pari a non più del 70% dell'importo di cui al preventivo, con il limite minimo di € 2.800,00 per singolo evento.
- g) Il pagamento dei sinistri è effettuato di norma entro 60 giorni dalla presentazione della richiesta.

Dopo il ricovero o intervento chirurgico senza ricovero

- h) il trasporto dell'Assicurato con mezzo sanitariamente attrezzato, idoneo secondo la gravità del caso, per il rientro al domicilio al momento della dimissione; esami ed analisi di laboratorio, accertamenti diagnostici (compresi gli onorari medici), prestazioni mediche, chirurgiche, trattamenti fisioterapici o rieducativi, cure termali (escluse in ogni caso le spese di natura alberghiera) effettuati nei 150 giorni successivi alla cessazione del ricovero o alla data dell'intervento chirurgico senza ricovero purché inerenti la malattia o l'infortunio che hanno determinato il ricovero o intervento chirurgico; L'acquisto e il noleggio fino ad un massimo di € 1.250,00 dall'1 gennaio 2018, per anno e per nucleo, effettuati nei 150 giorni successivi alla cessazione del ricovero o alla data di intervento chirurgico senza ricovero, purché inerenti la malattia e l'infortunio che hanno determinato il ricovero o l'intervento chirurgico dei seguenti presidi personali:
 - stampelle, carrozzine, corsetti, tutori ed altre protesi;
 - apparecchi protesici (comprese le protesi acustiche, comunque esclusi occhiali e lenti a contatto);
 - apparecchiature fisioterapiche purché prescritte da medico specialista;
 - materasso antidecubito.
 - Presidi ortopedici nonché dispositivi medico chirurgici (garze, cerotti, ecc.) farmaci e comunque tutto ciò che è indicato nella lettera di dimissioni o da controlli ambulatoriali successivi.
- i) Rimborso delle prestazioni infermieristiche, fino al limite di € 1.250,00 dall'1.01.2018, per anno e per nucleo, effettuate nei 150 giorni successivi alla cessazione del ricovero o alla data di intervento chirurgico senza ricovero, purché inerenti la malattia e l'infortunio che hanno determinato il ricovero o l'intervento chirurgico.

8. Diaria da Gessatura o Traumi

In caso l'Assicurato sia soggetto a gessatura a seguito di infortunio, sarà corrisposta una diaria di € 50,00, a partire dal giorno successivo all'applicazione della gessatura e sino al giorno di rimozione della stessa, **per un periodo massimo di 90 giorni per sinistro.**

PS

V. N.

In caso il funzionario e/o i familiari riporti la frattura delle costole, del bacino e/o delle vertebre, radiograficamente accertata e non comportante gessatura, a seguito di infortunio, sarà corrisposta la diaria di € 50,00 **per un periodo massimo di:**

- **10 giorni per la frattura di costole e/o dello sterno;**
- **40 giorni per la frattura del bacino, del cranio e/o di vertebre.**

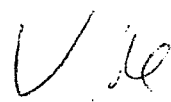
In caso il funzionario e/o i suoi familiari siano soggetti ad intervento di osteosintesi, a seguito di infortunio, sarà corrisposta la diaria di € 50,00, a partire dal giorno successivo all'intervento chirurgico di osteosintesi e sino al giorno di rimozione del mezzo metallico applicato, per un periodo **massimo di 40 giorni per sinistro.**

In caso di applicazione del collare di Schanz o assimilabili, per traumi distorsivi al rachide cervicale senza lesione mio-capsulo-legamentosa-scheletrica documentata da accertamenti strumentali, la diaria verrà corrisposta per un periodo massimo di **10 giorni per sinistro.**

9. Prestazioni

- a) Fino al limite di € 8.000,00 dall'1 gennaio 2018, per anno e per nucleo per le visite specialistiche, esami e analisi di laboratorio e ad accertamenti diagnostici e strumentali, e terapie fisiche, fisioterapiche e rieducative, psicoterapiche (per quanto non già espressamente previsto dal CCNL - Allegato 5, articolo 4 punto A; sono comunque escluse le cure idropiniche e termali)
- b) Relativamente al punto B dell'art. 4 dell'Allegato 5 del vigente CCNL (spese per malattie oncologiche), il rimborso previsto è € 40.000,00 dall'1 gennaio 2018, per anno e per nucleo familiare.
- c) Fino al limite di € 1.500,00 dall'1 gennaio 2018 per anno per nucleo familiare per le spese per acquisto di occhiali, lenti a contatto e protesi acustiche e ortopediche e relativi materiali di consumo
- d) Fino al limite di € 1.100,00 dall'1 gennaio 2018, per anno e per nucleo familiare per spese relative a medicinali, tramite presentazione dello scontrino fiscale "parlante" e senza presentazione di ricetta-intestata al Funzionario o ai familiari inclusi in polizza. Nel caso di mancato rilascio dello scontrino fiscale "parlante", è necessario presentare la prescrizione medica del medicinale, unitamente allo scontrino di cassa.
- e) Rimborso delle spese odontoiatriche e ortodontiche con l'incremento di € 1.450,00, dall'1 gennaio 2018, dell'importo previsto dal CCNL per il nucleo familiare, con ulteriori € 780,00 per i primi due carichi familiari e di € 235,00 per ciascuno dei carichi familiari successivi, sempre dall'1 gennaio 2018, come da tabella che segue.

Dall'1.01.2018	Dipendente	Primi due carichi	Ciascun ulteriore carico
CCNL vigente	€ 1.850,00	€ 1.100,00	€ 450,00
CIA	€ 1.450,00	€ 780,00	€ 235,00
TOTALE	€ 3.300,00	€ 1.880,00	€ 685,00
Progressivo		€ 5.180,00	

PS 

Nel caso in cui il massimale dell'anno precedente a quello in corso (definito per questo "anno di riferimento") non fosse completamente utilizzato entro l'anno solare, il residuo sarà cumulado con il massimale dell'anno di riferimento.

Tale importo residuo decade se non utilizzato nel corso dell'anno di riferimento. Per gli anni successivi varranno gli stessi criteri.

- f) Per il caso di parto normale, ad eventuale integrazione di quanto previsto all'art. 4 punto 3. a) dell' accordo per l'Assistenza Sanitaria dei Funzionari (Allegato n. 5 CCNL), il massimale ivi previsto per il rimborso delle spese sostenute, escluse le rette di degenza, deve intendersi € 7.000,00 dall'1 gennaio 2018. Relativamente al rimborso delle spese di degenza non opera il limite previsto dal CCNL di € 300,00 giornaliero.
- g) Fino al limite di € 5.000,00 dall'1 gennaio 2018, per anno per nucleo per le spese derivanti da infortunio che non abbia comportato ricovero.
- h) Massimale aggiuntivo di € 16.000 per spese per HIV, AIDS, Alzheimer e Parkinson

10. Franchigie e Scoperti

- a) Per il punto 9.e) è previsto uno scoperto del 5%, qualora non fosse utilizzato il circuito convenzionato.
- b) Per le spese odontoiatriche le Parti confermano che nel caso in cui il dipendente opti per il sistema di indennizzo previsto dalla apposita tabella del CCNL, nel rispetto delle condizioni ivi previste, non verrà applicata la franchigia.

PS
V. 10

POLIZZA I.P.M. AREA PROFESSIONALE A

1. L'Azienda si impegna a versare al Fondo Pensione di appartenenza di ciascun dipendente) il premio necessario per la stipula di polizza assicurativa, a contraenza Fondo Pensione Dipendenti Gruppo AXA, con cui si garantisce agli iscritti alla medesima, la copertura per il caso di malattia che abbia per conseguenza una invalidità riduttiva in modo permanente della capacità ad un qualsiasi lavoro proficuo di grado non inferiore al 20% (opzione A) o non inferiore al 60% (opzione B), - e in costanza del rapporto di lavoro, secondo le condizioni definite dal CIA in vigore alla data della manifestazione.
Si intendono ammesse all'indennizzo le malattie manifestatesi successivamente alla data del 24.3.2001, o se l'assunzione è successiva a tale data, dalla data di assunzione.
Per le malattie manifestatesi precedentemente al 24.03.2001 (o se l'assunzione è successiva a tale data, prima della data di assunzione), sarà ammesso all'indennizzo esclusivamente l'eventuale grado di aggravamento.
2. Per il personale AMPS opera la seguente esclusione:
Le malattie e gli stati patologici che siano espressione o conseguenza diretta di situazioni patologiche preesistenti alla data del 21.06.2016 per l'attuale personale AMPS o alla data di assunzione per gli assunti in data successiva.
3. Nel corso dell'assicurazione le invalidità permanenti valutate e/o non indennizzate da Axa, saranno oggetto di ulteriore valutazione in caso di loro aggravamento. La richiesta di ulteriore valutazione, a seguito aggravamento della malattia, potrà essere presentata non prima che siano trascorsi 12 mesi, e non oltre 48 mesi e sempre che l'assicurato sia in servizio presso AXA dalla data di accertamento della precedente invalidità. Il grado di invalidità permanente verrà rivalutato entro un termine massimo di 12 mesi dalla denuncia attestante l'aggravamento.
4. Sono fatte salve le garanzie contrattuali in essere, precedentemente al CIA 24.03.2001, in quanto applicabili.
5. Quanto sopra premesso, è facoltà del Funzionario optare per una delle due forme sottoindicate:
 - A) In costanza di rapporto di lavoro:
Capitale Assicurato pari a € 200.000.00, in caso di percentuale di I.P.M. superiore al 19%.
 - B) Con risoluzione del rapporto di lavoro consequenziale alla I.P.M.:
Capitale Assicurato pari a € 300.000,00, in caso di percentuale di I.P.M. accertata pari o superiore al 60%.
6. Relativamente agli indennizzi di cui sopra si fa riferimento alle condizioni di assicurazione della relativa Polizza, di cui la tabella di conversione è parte integrante del presente Allegato, con franchigia del 19%.
7. La retribuzione lorda annua utilizzata, presa a base per gli istituti di cui ai punti che precedono, è riferita alla RAL dell'anno in corso percepita dal dipendente ed integrata dall'ultima quota di PAP variabile effettivamente erogata.

PS

✓

E) POLIZZA IMPIEGATI E FUNZIONARI IN QUIESCENZA

1. Dal 01.01.2018, l'Azienda si impegna a versare alla Cassa Assistenza competente per ciascun lavoratore il premio necessario per la stipula di una polizza assicurativa, a contraenza Cassa Assistenza Assicurazioni AXA, per il rimborso delle spese di cura a beneficio di tutti i Dipendenti (Impiegati e Funzionari) in quiescenza successivamente a tale data, senza soluzione di continuità rispetto al termine del rapporto di lavoro.

Le condizioni di polizza devono garantire la medesima copertura prevista rispettivamente dai precedenti punti A) e C) del presente Allegato – ad eccezione delle garanzie "protesi oculistiche ed acustiche", "spese odontoiatriche" - sino al compimento degli 80 anni di vita, con un minimo garantito di 10 anni di copertura a partire dal momento dell'ingresso nel regime di quiescenza.

Resta inteso, in ogni caso, che le condizioni (massimali di rimborso e premi versati) applicate agli ex-dipendenti in quiescenza saranno quelle del CIA di volta in volta vigente.

2. I Funzionari e i dipendenti di cui al comma 1 per se stessi e per estendere la garanzia ai propri familiari – come da definizione di nucleo familiare di cui, rispettivamente, ai precedenti punti A) e C) del presente Allegato - corrispondono i seguenti premi annui:

PREMIO	ASSICURATO
€. 650,00	Ex Impiegato o Funzionario
€. 570,00	Coniuge, convivente more uxorio o famiglia di fatto (comunque da intendersi per il primo carico familiare assicurato)
€. 250,00	1° figlio
€ 250,00	2° figlio
€ 250,00	3° figlio

4. L'estensione della garanzia previste dalla polizza Impiegati e Funzionari in quiescenza al nucleo familiare è ammessa ogni inizio anno e comunque entro la data del 31 gennaio di ogni anno corrente per l'anno successivo. In corso d'anno, non è quindi consentito l'inserimento in polizza di familiari, se non per costituzione o mutamento del nucleo familiare (nascite, matrimoni) e per i nuovi quiescenti.
5. In caso di decesso del contraente non è prevista reversibilità e la copertura dei familiari cessa alla prima scadenza contrattuale annua successiva all'evento morte.
6. La polizza in questione, dal momento in cui il dipendente entra in copertura andando in quiescenza, non prevede il recesso dell'assicuratore in caso di sinistro per tutta la sua durata.

A tal fine le Parti stipulanti il presente Allegato (fonte istitutiva della Polizza che garantisce la copertura) concordano la verifica dell'andamento della stessa (a livello quadriennale) tramite un GdL paritetico per le analisi necessarie alle successive determinazioni negoziali.

Disposizioni finali

- a) I dipendenti attualmente in forza - a cui il 21 giugno 2016 si applicavano l'allegato 5 del CIA AXA Italia (Contratto Integrativo Aziendale dei Collaboratori delle Società del Gruppo AXA) e l'Accordo sulle Polizze Sanitarie del 7/07/2010 - in quiescenza senza soluzione di continuità con il rapporto di lavoro o con la permanenza nel Fondo di Solidarietà di settore ANIA/AISA, al superamento dei termini anagrafici definiti al punto E) del presente Allegato, avranno la possibilità di mantenere le garanzie previgenti citate, alle condizioni tempo per tempo attualizzate. Sono fatti salvi eventuali accordi individuali a superamento e sostituzione di tale disposizione.
- b) Il presente allegato sostituisce le disposizioni in materia di polizze malattia contenute negli allegati e negli accordi richiamati nel capitolo 5 del Contratto Integrativo Aziendale dei Collaboratori delle Società del Gruppo AXA (di seguito "CIA AXA Italia") ed ogni altra regolamentazione in materia.

Il presente allegato si intende valido dal 01.01.2018 e fino alla scadenza del CIA AXA Italia.

Letto, confermato, sottoscritto.

Le RSA delle Società
del Gruppo AXA Italia

AXA Assicurazioni S.p.A.
(capogruppo del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA)

RSA FIRST - CISL
RSA FISAC - CGIL
RSA FNA
RSA SNFIA
RSA UILCA - UIL

psanti
me Hawk
CLA
Ma Can

Allegato 3

Novazione Convenzione Sconti per i Dipendenti in forza e per il personale in quiescenza

A. SOGGETTI CONTRAENTI E BENI ASSICURABILI

1. I dipendenti in forza, gli ex-dipendenti delle stesse Società che hanno aderito al Fondo di Solidarietà ANIA/AISA, nonché – nei termini e nelle modalità specifiche definite dalla presente novazione contrattuale – tutti gli ex dipendenti in quiescenza (ad oggi e in futuro), possono contrarre Polizze assicurative nel rispetto delle regole tecniche assuntive definite dall'Azienda per

- se stessi,
- i propri genitori,
- il coniuge, compreso anche l'ambito delle unioni civili ex L. 76/2016
- il convivente di fatto
- i figli
- altri familiari, se fiscalmente a carico.

alle condizioni di sconto sotto riportate, senza che agli stessi siano corrisposte provvigioni per tali polizze.

2. Contraenti delle polizze, quindi, possono essere esclusivamente i dipendenti in servizio, gli ex-dipendenti aderenti al Fondo di Solidarietà ANIA/AISA, gli ex-dipendenti in quiescenza (per dimissioni, risoluzione consensuale e per limiti di età), senza soluzione di continuità rispetto alla cessazione del rapporto di lavoro con l'Azienda. Tutti gli altri soggetti di cui al punto 1, risulteranno quali assicurati.

E' impegno dell'Azienda garantire uno standard di servizio analogo a quello garantito ai migliori clienti.

3. Oggetto delle coperture assicurative sono esclusivamente beni di proprietà dei soggetti individuati al primo capoverso (o i soggetti stessi in caso di polizze Ramo Vita) in qualità di "Consumatori". E' esclusa dalla presente convenzione il riconoscimento di sconti per qualunque copertura assicurativa su beni, prestazioni o servizi di carattere professionale o imprenditoriale.

B. DECORRENZA NUOVE CONDIZIONI

Le nuove condizioni si applicano alla scadenza di tutte le polizze in vigore o alla stipula di nuove coperture assicurative successivamente alla data di decorrenza del presente Allegato.

Le regole di applicazione delle franchigie e scoperti, nonché le condizioni particolari che determinano l'annullamento temporaneo o definitivo dello sconto sono applicate dalla data di decorrenza del presente Allegato su tutte le polizze in corso indipendentemente dalla esistenza o meno del prodotto a catalogo.

C. PRODOTTI ASSICURATIVI OGGETTO DELLA CONVENZIONE DIPENDENTI / QUIESCENTI

I prodotti assicurativi oggetto della presente convenzione sono quelli in catalogo delle Compagnie principali (AXA Assicurazioni e AXA MPS Vita e Danni).

La convenzione di sconto si intende applicata sempre al prodotto normalmente in catalogo al momento della sottoscrizione per le Agenzie o Filiali Bancarie.

Il premio di tariffa applicato sarà sempre quella pubblicato per i clienti, scontato della percentuale definita dal presente Allegato al CIA del Gruppo AXA

La convenzione di sconto è uguale per tutti i dipendenti (impiegati e funzionari),

PS Ne

E 11/17

D. MODALITA' DI PAGAMENTO

il pagamento dei premi delle polizze e delle quietanze dovrà avvenire anticipatamente a mezzo bonifico o c/c postale o addebito bancario e carta di credito laddove previsti. Le Parti concordano di istituire, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Allegato, un Gruppo di Lavoro con la finalità di esplorare tutte le soluzioni possibili per ampliare e agevolare le modalità di pagamento.

E. RISOLUZIONE ANTICIPATA DEI CONTRATTI

1. Fatti salvi i casi di adesione al Fondo di Solidarietà ANIA/AISA e di quiescenza, l'estinzione del rapporto di lavoro per qualunque altra causa determina l'automatica risoluzione dei contratti assicurativi stipulati ai sensi del presente Allegato, con effetto dalla prima scadenza annuale di premio successiva alla data di estinzione del rapporto di lavoro.
2. I dipendenti possono recedere dai contratti alla fine di ogni anno assicurativo senza alcuna penalità o storno a loro carico.
3. Nel caso di morte, i contratti, ove il deceduto era contraente e unico assicurato, decadono con effetto dalla data del decesso. Per gli altri contratti nei quali gli assicurati sono diversi dal contraente, è in facoltà degli eredi la prosecuzione (alle normali tariffe di mercato, presso la rete Agenziale), oppure, senza addebiti di alcun tipo, richiedere la risoluzione anticipata.
4. Per il personale assunto a tempo determinato, successivamente al periodo di prova, è consentita la stipula di contratti ad esclusiva durata annuale; tali contratti si intendono comunque risolti successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, alla prima scadenza utile.

F. CONDIZIONI TARIFFARIE

Ai soggetti di cui alla lett. A. si applicano le Condizioni di polizza analoghe a quelle applicate ai migliori clienti, con tariffa che permetta i seguenti sconti:

1. RAMO AUTO

RC AUTO

SCONTO 60%

Su tutti i prodotti assicurativi del Ramo, salvo Auto Storiche, fino ad un massimo di cinque veicoli (di cui 1 natante) per

- autovetture,
- motocicli e ciclomotori,
- camper,
- natanti obbligati a RC.

In caso di sinistri attivi sono abolite/i franchigie e scoperti previsti dalla polizza a condizione che il dipendente contraente o l'assicurato si avvalga della rete convenzionata di riparatori o carrozzieri (con o senza cessione del credito).

L'Azienda garantisce in caso di forza maggiore e motivazioni non dipendenti dalla volontà dell'assicurato, l'accesso al circuito convenzionato tramite un servizio interno a disposizione dei dipendenti e dei propri familiari assicurati.

PS

L. N.

9

11/11

Qualora anche in questo caso non sia possibile garantire l'adeguato livello di servizio atteso, non saranno applicate franchigie e scoperti.

GARANZIE ARD

SCONTO 60%

Sulle garanzie ARD sono abolite le franchigie e gli scoperti nel caso in cui il dipendente contraente o l'assicurato si avvalga della rete convenzionata di riparatori o carrozziere (con o senza cessione del credito)

L'Azienda garantisce in caso di forza maggiore e motivazioni non dipendenti dalla volontà dell'assicurato, l'accesso al circuito convenzionato tramite un servizio interno a disposizione dei dipendenti e dei propri familiari assicurati.

Qualora anche in questo caso non sia possibile garantire l'adeguato livello di servizio atteso, non saranno applicate franchigie e scoperti.

LIMITE DI CONCESSIONE DELLA GARANZIA KASKO

Per veicoli la cui data di prima immatricolazione è superiore ai 10 anni, la garanzia Kasko non sarà riconosciuta o verrà annullata (se già in essere) alla prima scadenza contrattuale.

Per lavoratore appartenente all'area professionale A lo sconto Kasko è del 95 % su un solo veicolo nuovo acquistato

GARANZIA MINI COLLISIONE

La predetta garanzia è concessa senza limitazione della vetustà del veicolo.

DENUNCIA SINISTRI E USO SERVIZI CONVENZIONATI AXA

Il Dipendente Contraente e l'Assicurato, qualora non ancora registrato nell'Area Clienti della Compagnia, s'impegna a registrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente Allegato al CIA del Gruppo AXA se ha già contratti in essere, o entro 10 giorni dalla stipula del primo contratto assicurativo con la Società.

Le denunce di sinistro saranno acquisite in modalità online, attraverso il Portale Aziendale – Sezioni Riservate – Area Clienti, completata la fase attuale di sperimentazione e ottimizzazione dello stesso (vedi processo attualmente in uso per i sinistri delle polizze Danni Bancassicurazione). La stessa denuncia può essere inviata tramite l'apposita App. aziendale già attualmente a disposizione.

AUTO STORICHE

SCONTO 60%

Garanzia RC per ogni veicolo assicurato

Garanzie ARD **SCONTO 60%**

N.B. Non sono applicabili le garanzie Kasko, Atti Vandalici ed Eventi Naturali - Catastrofi.

2. ALTRE POLIZZE – RAMI ELEMENTARI

Sono escluse tutte le polizze non facenti parte del Catalogo Prodotti, Area Privati, e di quest'ultimo le polizze RC Professionisti e le polizze RC a copertura dei rischi per attività Professionali e/o Imprenditoriali.

ASSISTENZA e TUTELA LEGALE (per tutte le garanzie)

GARANZIE NON SCONTABILI

ABITAZIONE.

SCONTO 60%

PS

V. M.

G. M.

INCENDIO,	SCONTO 60%
FURTO,	SCONTO 60%
GLOBALE FABBRICATI,	SCONTO 60%
RESPONSABILITA' CIVILE,	SCONTO 60%
CONFIDO,	SCONTO 60%
VITA DIGITALE,	SCONTO 60%

Sono abolite le franchigie e gli scoperti con esclusione della garanzia CONFIDO che mantiene le franchigie e gli scoperti previsti in polizza.

In caso di estensione della garanzia "Terremoto" le franchigie e gli scoperti previsti dalle polizze sono confermati. Inoltre, la garanzia Terremoto può essere rilasciata se i cumuli delle somme assicurate rientrano nella capacità di sottoscrizione specifica di ogni territorio, riconosciuta dal trattato riassicurativo.

3. RAMO MALATTIA, INFORTUNI – RISCHI VOLO

POLIZZE MALATTIA SCONTO 60%

Vengono applicate le stesse regole assuntive delle polizze distribuite dalla rete agenziale.

In caso di familiari a cui non è applicabile l'estensione delle polizze collettive sanitarie di cui all'Allegato 2 del CIA AXA Italia sottoscritto in data 19 gennaio 2018, l'attivazione di una polizza individuale non prevedrà la compilazione del questionario anamnestico.

Al compimento degli 81 anni d'età dell'assicurato – contraente le polizze si considerano cessate.

POLIZZE INFORTUNI – INFORTUNI DELLA CIRCOLAZIONE e RISCHI VOLO SCONTO 60%

Applicabile a tutti i prodotti in vendita presso la rete agenziale. Saranno applicate franchigie e scoperti previsti dal prodotto a catalogo al momento della stipula del contratto ridotte del 50%.

4. RAMO TRASPORTI

NATANTI DA DIPORTO SCONTO 30%

(per i danni all'imbarcazione diversi da RC)

5. RAMO VITA

POLIZZE VITA

Le polizze assicurative contratte dai dipendenti di cui alla lettera A, saranno a premi puri e per i prodotti per i quali è prevista anche una parte di gestione separata sarà riconosciuta una retrocessione del 98% del rendimento del fondo stesso senza minimo trattenuto.

Non verranno applicati costi e/o penali di alcun genere e per le tariffe che prevedono i riscatti parziali, gli stessi saranno consentiti senza vincoli di importo e periodicità.

F. GRUPPO DI LAVORO PARITETICO

Le Parti valuteranno l'istituzione di una commissione tecnica paritetica (5+5 componenti) finalizzata ad esaminare e dirimere eventuali dubbi interpretativi in merito alla applicazione delle condizioni di polizza. La commissione, nel caso rilevasse che il merito delle istanze presentate sia relativo alla contrattazione tra le Parti, formulerà alle stesse una relazione espositiva dei casi per consentire la loro valutazione ed eventuali interventi correttivi.

G. INIZIATIVE PILOTA

PS

U. Ke

9. 11. 12.

I dipendenti del Gruppo AXA potranno essere coinvolti, in via preferenziale e volontaria, come popolazione pilota per l'implementazione di nuove iniziative Claims rivolte ai clienti esterni.

Disposizioni finali

Il presente allegato sostituisce le disposizioni in materia di Polizze individuali contenute negli allegati 3 e 5 CIA AXA Italia.

Il presente allegato si intende valido dal 01.01.2018 e fino alla scadenza del CIA AXA Italia.

Letto, confermato, sottoscritto.

Le RSA delle Società
del Gruppo AXA Italia

AXA Assicurazioni S.p.A.
(capogruppo del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA)

RSA FIRST – CISL

RSA FISAC – CGIL

RSA FNA

RSA SNFIA

RSA UILCA – UIL

psanti *Ante Reullo*

Christina Zipp

Mu Cal

[Signature]

Allegato 4

Novazione Altre forme previdenziali

ALTRE FORME PREVIDENZIALI

1. Retribuzione di riferimento

La retribuzione lorda annua utilizzata, presa a base per gli istituti di cui ai punti che seguono, è riferita alla RAL dell'anno in corso percepita dal dipendente ed integrata dall'ultima quota di PAP variabile effettivamente erogata.

2. Copertura per il rischio morte

- a) L'Azienda si impegna a versare in favore di ciascun dipendente iscritto a uno dei Fondi Pensione Interaziendali esistenti nel Gruppo AXA, il premio necessario per la stipula di polizza assicurativa, a contraenza di uno del rispettivo Fondo con cui si garantisca la copertura per il caso morte con un capitale fisso pari a:
 - 200.000 euro per personale inquadrato nelle aree B, C, D, E del vigente CCNL
 - 300.000 euro per personale inquadrato nell'area A del vigente CCNL
- b) Per il personale richiamato nel paragrafo 5.1 del CIA AXA Italia, qualora al verificarsi dell'evento morte dell'assicurato le suddette coperture risultino inferiori a quelle previste dalla disciplina della TCM di cui all'Allegato 1 dello stesso paragrafo, verranno erogati i capitali ivi calcolati in luogo della disciplina di cui al presente punto 2.
- c) Il capitale di cui alle lettere a) e b) che precedono è erogato in favore degli eredi legittimi comprese le unioni civili e le convivenze di fatto di cui alla L. 76/2016), designati dal dipendente.

3. Copertura per il rischio infortunio e garanzia volo

L'Azienda si impegna a versare in favore dei Fondi Pensione dipendenti presenti nel Gruppo AXA competenti per ciascun dipendente, contributi destinati alla copertura assicurativa per i rischi professionali ed extra professionali secondo i seguenti criteri:

- 5,5 volte la retribuzione di riferimento di cui al precedente punto 1 - caso morte;
 - 6,5 volte la retribuzione di riferimento di cui al precedente punto 1 - I.P.;
 - solo nel caso di invalidità permanente da infortunio extra professionale, per invalidità sino a 5 punti, il punto percentuale di indennizzo diventa pari a 0,7;
 - qualora l'invalidità permanente accertata sia di grado pari o superiore al 60% della totale, l'indennità viene corrisposta nella misura del 100% della somma assicurata.
 - Capitali minimi per la morte e IP 180.000
4. Per la liquidazione degli indennizzi si fa riferimento alla tabella INAIL di miglior favore per il Dipendente.
 5. Relativamente al personale assunto a tempo determinato si intendono operanti le garanzie del presente articolo a partire dal momento del superamento del periodo di prova; la RAL di riferimento è quella proporzionata ai mesi effettivamente lavorati.

PS *ne*

Q
(110)
SS

110

Disposizioni finali

Il presente allegato sostituisce le disposizioni in materia di TCM e copertura rischio infortunio e garanzia volo contenute negli allegati e negli accordi richiamati nel capitolo 5 del CIA AXA Italia.

Il presente allegato si intende valido dal 01.01.2018 e fino alla scadenza del CIA AXA Italia.

Letto, confermato, sottoscritto.

Le RSA delle Società
del Gruppo AXA Italia

AXA Assicurazioni S.p.A.
(capogruppo del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA)

RSA FIRST - CISL

RSA FISAC - CGIL

RSA FNA

RSA SNFIA

RSA UILCA - UIL

psanti

Ala RMI
le con

ch
Se
16

ALLEGATO 5

Prestiti e altre garanzie

A. ASSENZE PROLUNGATE PER MALATTIA

Con riferimento all'art. 44 CCNL l'Azienda si impegna a dare informazione al lavoratore assente per malattia o infortunio, a mezzo lettera raccomandata, circa il periodo di assenza cumulata ai fini dell'esaurimento del periodo di comporto per motivi di salute, almeno 30 giorni prima del raggiungimento del termine medesimo; informerà altresì il lavoratore relativamente al raggiungimento dell'ulteriore periodo residuo, previsto dal medesimo articolo del CCNL.

B. ANTICIPAZIONI T.F.R.

1. I dipendenti in servizio ininterrotto da almeno 5 anni possono richiedere anticipazioni del TFR. Tale richiesta deve essere inoltrata, in forma scritta all'Ufficio Amministrazione del Personale, allegando la documentazione comprovante le motivazioni e alle seguenti condizioni:

- a) Percentuale massima per dipendente: 80% del TFR maturato.
- b) Motivazioni:
 - Spese sanitarie estese ad interventi chirurgici per dipendenti, senza limiti di anzianità, e familiari (coniuge o convivente, figli e genitori). Tale estensione si applica anche per spese sostenute relative agli ausili sanitari destinati ai familiari portatori di handicap.
 - Casa:
 - l'anticipazione sarà erogata al dipendente per l'acquisto di un alloggio da parte dello stesso ovvero da parte di un figlio
 - Acquisto immobile parzialmente posseduto e/o gravato da usufrutto a favore di terzi;
 - Estinzione o rinegoziazione del mutuo preesistente su prima casa di abitazione;
 - Ristrutturazione e migliorie prima casa
 - partecipazione a cooperative;
 - costruzione in proprio;
 - il riscatto ai sensi di legge dell'inquilino nei confronti di Enti od Istituti pubblici locatori.
 - Aspettativa:
 - In caso di aspettativa non retribuita superiore al mese è possibile richiedere una anticipazione per importo non superiore alla retribuzione non percepita;

c) Vincoli:

2. Priorità di accoglimento delle domande

- a) il criterio è quello cronologico, riferito alla data di presentazione delle domande complete di tutti gli elementi necessari (ancorché non definitivi, come previsto al paragrafo "Documentazione"). Le domande che non rispondono a detti requisiti non saranno considerate valide ai fini dell'iscrizione a cronologico.
- b) le eventuali richieste di anticipazione non accolte per esaurimento del numero massimo degli aventi diritto, saranno riportate all'anno successivo, nello stesso ordine di presentazione, a condizione che permanga lo stato di necessità che ha motivato la domanda e saranno soddisfatte con precedenza su quelle dell'anno medesimo nei limiti del plafond numerico previsto annualmente.

PS

V N

5 11/10

- c) Annualmente potranno percepire l'Anticipazione del TFR il 12% degli aventi diritto o il 20% del numero totale dei lavoratori; qualora il plafond annuale risulti esaurito verranno comunque soddisfatte le anticipazioni giustificate dalla necessità di soddisfare spese per cure mediche, nonché quelle per l'acquisizione della prima casa di abitazione per sé o per i figli solo nel caso in cui la necessità sia determinata e comprovata da una sentenza di convalida di sfratto esecutivo, non per morosità del dipendente (o del figlio)
 - d) possibilità di reiterare la richiesta di anticipazione del TFR, nei limiti dell'80% complessivo maturato, non prima di tre anni dall'ultimo anticipo ottenuto per una delle ragioni sub B);
 - e) per le spese sanitarie di cui al punto 1) delle "Motivazioni", sarà data possibilità di reiterare la richiesta fino all'80% senza vincoli temporali;
 - f) le anticipazioni relative al paragrafo 4.13, lett. C- Permessi non retribuiti - comma 3, del CIA AXA Italia non sono computate nelle percentuali di cui al n. 1).
3. In caso di richiesta di anticipazione da parte di lavoratori precedentemente assunti con contratto a tempo determinato, successivamente trasformato a tempo indeterminato, l'anzianità aziendale di riferimento è considerata comprensiva del periodo a termine.

C. CONVENZIONE BANCARIA

- 1. L'Azienda s'impegna a stipulare una convenzione con primario Istituto di credito a favore dei propri dipendenti scegliendo sul mercato prodotti di interesse alle migliori condizioni ottenibili.
- 2. Sono fatte salve convenzioni già in essere alla data del presente accordo per specifiche categorie di dipendenti.

D. MUTUI E SURROGHE

- 1. Sono rimborsate da parte dell'Azienda:
 - le spese di istruttoria e perizia sino ad un importo massimo di € 600,00;
 - le spese di accensione dell'ipoteca;
- 2. Le richieste di rimborso devono essere corredate dalla copia autentica del relativo rogito notarile, dalla fattura relativa alle spese di perizia, nonché dalla fattura notarile relativa all' accensione dell'ipoteca (con evidenza delle spese di accensione ipoteca).
- 3. In caso di problemi di applicazione delle previsioni sub 1. e 2., le Parti si impegnano ad incontrarsi per trovare le soluzioni opportune.

E. PRESTITI PERSONALI

Al personale a tempo indeterminato, con almeno un anno di anzianità di servizio, sono concessi prestiti personali senza causale, alle seguenti condizioni:

- 1. Importo
 - fino a € 10.000 con anzianità di servizio inferiore a 5 anni;
 - fino a € 20.000 con anzianità di servizio da 5 a 10 anni;
 - fino a € 30.000 con anzianità di servizio superiore ai 10 anni;

In caso di richieste da parte di lavoratori precedentemente assunti con contratto a tempo determinato successivamente trasformato a tempo indeterminato, l'anzianità aziendale di riferimento è considerata comprensiva del periodo a termine.

PS

U n K

S d i c h

2. Durata

La durata del Prestito è da intendersi pari a minimo 1 anno e fino ad un massimo di 10 anni. Su richiesta del dipendente è possibile estinguere il prestito anticipatamente.

3. Tasso

il tasso di interesse applicato è pari al tasso ufficiale di sconto vigente al momento dell'erogazione

4. Rateizzazione

Il prestito verrà restituito dal dipendente in rate mensili consecutive, comprensive di capitale ed interessi, con trattenuta sulla retribuzione.

Il piano di rientro si articolerà in 12 rate ad anno.

Per l'accoglimento della richiesta di prestito personale, l'importo della rata mensile, aumentato degli oneri relativi ad altre passività contratte tramite la Società di appartenenza o di cui comunque la stessa sia portata a conoscenza, non dovrà essere superiore ad un terzo della retribuzione lorda mensile.

5. Priorità delle domande

Verranno prese in considerazione le richieste di prestito seguendo l'ordine di presentazione da parte dei dipendenti, fatto salvo quanto previsto al punto successivo.

6. Rinegoziazione e Rinnovo

Il prestito non può essere rinegoziato, fatte salve le previsioni di cui al punto 10 che segue.

Un nuovo prestito potrà essere richiesto all'estinzione del prestito precedente.

L'Impresa non concederà nuovi prestiti, ove alla data della richiesta da parte del lavoratore, l'esposizione complessiva degli importi erogati ai dipendenti del Gruppo AXA, al netto delle somme restituite a titolo di capitale, sia pari o superiore a complessivi € 5.000.000.

Nel massimale sopra indicato non devono considerarsi inclusi anche i prestiti già in corso alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Nel rispetto del massimale sopra indicato, sarà data in ogni caso priorità alle richieste da parte di quei dipendenti che non abbiano mai beneficiato del prestito personale di cui al presente paragrafo.

Eventuali deroghe di cui al presente punto potranno essere riconosciute dall'azienda in caso di comprovate gravi necessità del richiedente, per motivi di salute del dipendente o dei suoi familiari.

7. Garanzie

In caso di cessazione del rapporto di lavoro tra azienda e il dipendente beneficiario del prestito, la Società avrà il diritto di procedere al recupero degli importi ancora dovuti mediante trattenuta e/o compensazione, anche ai sensi dell'art. 1252 c.c. per quanto possa occorrere, sulle somme dovute al Lavoratore a qualsiasi titolo, ovvero per TFR e altre spettanze di fine rapporto, nonché con gli importi accantonati a nome del Dipendente presso il Fondo Pensione Integrativo cui il Dipendente risulta iscritto al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

8. Tasso

il tasso di interesse applicato è pari al tasso ufficiale di sconto vigente al momento dell'erogazione.

9. Erogazione

L'Azienda si impegna all'erogazione del finanziamento entro 45 giorni dalla richiesta, al primo cedolino possibile.

10. Norma transitoria

Ai prestiti personali già in corso si applicano le condizioni previste dalle diverse discipline in essere nel Gruppo AXA previgenti l'entrata in vigore del presente Allegato. Il personale che beneficia di tali tipologie di prestiti, può chiedere un nuovo prestito alle condizioni del presente allegato, al fine di estinguere il precedente finanziamento. Per le rate successive valgono le condizioni del presente allegato.

PS ✓

5

11. Verifica congiunta

Le parti concordano di incontrarsi entro il mese di giugno del 2019 per la verifica congiunta sull'utilizzo del plafond di cui al punto 6. che precede e sulle regole per garantire una equa distribuzione delle risorse, al fine di valutare l'andamento complessivo del sistema di erogazione dei prestiti acausali.

FINANZIAMENTO ACQUISTO AUTOVETTURA AREA PROFESSIONALE A

1. I dipendenti inquadrati nell'area professionale A del CCNL possono ottenere un finanziamento per l'acquisto di un'autovettura a loro intestata, alle seguenti condizioni:
 - a) finanziamento da un limite minimo di € 1.500,00, fino a € 18.000,00, al tasso ufficiale di sconto;
 - b) rimborso in un massimo di n. 60 rate mensili - con periodo minimo di 1 anno.
 - c) riconoscimento del debito con impegno ad estinguere immediatamente ed in un'unica soluzione il residuo capitale dovuto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, anche per compensazione con le indennità di fine rapporto;
 - d) obbligo di assicurare la vettura con le garanzie incendio e furto per il valore totale del veicolo, fino alla completa estinzione del debito;
2. Garanzie
In caso di cessazione del rapporto di lavoro tra azienda e il dipendente beneficiario del prestito, la Società avrà il diritto di procedere al recupero degli importi ancora dovuti mediante trattenuta e/o compensazione, anche ai sensi dell'art. 1252 c.c. per quanto possa occorrere, sulle somme dovute al Lavoratore a qualsiasi titolo, ovvero per TFR e altre spettanze di fine rapporto, nonché con gli importi accantonati a nome del Dipendente presso il Fondo Pensione Integrativo cui il Dipendente risulta iscritto al momento della cessazione del rapporto di lavoro.
3. Il finanziamento può essere concesso esclusivamente ai lavoratori con rapporto a tempo indeterminato che abbiano superato favorevolmente il periodo di prova.
4. Il finanziamento in oggetto non rientra nel plafond di cui al punto 6 che precede ed è cumulabile con il prestito personale acausale (importo residuo da restituire), nel limite complessivo di 30.000 euro.

H. CESSIONI DI BENI DI PROPRIETA' DELL'IMPRESA

1. Per tutte le autovetture, i motoveicoli, i ciclomotori ed i natanti oggetto di furto totale e successivamente rinvenuti, l'Azienda comunica, di volta in volta, se intenda porre in vendita, a favore dei dipendenti, il veicolo ritrovato in quanto il medesimo non rientra nel proprio interesse.
2. Le regole di assegnazione delle vetture di cui sopra sono disciplinate da apposita Policy aziendale - "Cessione ai dipendenti del Gruppo Axa di veicoli recuperati da furto", del 7 novembre 2016 e successive eventuali modifiche.

ALTRI ISTITUTI

A. INQUADRAMENTO

1. I tempi previsti all' Art. 121 CCNL per la maturazione, da parte del personale inquadrato nelle Aree Professionali C, D ed E, del trattamento economico dell'area professionale superiore si riducono da 19 a 15 anni.

2. Gli addetti amministrativi presso i centri di liquidazione sono inquadrati al 4° livello se svolgono, successivamente alla decorrenza del CIA, una attività qualitativamente prevalente di liquidazione di danni materiali per un periodo continuativo di tre mesi.
3. Annualmente, nell'incontro previsto all'art. 10 CCNL, l'Azienda informa le R.S.A. sulla politica adottata per la gestione degli inquadramenti.
4. Relativamente ai lavoratori inquadrati al 4° Livello viene istituita una "Commissione Inquadramento" paritetica, la quale provvede ad attivare, ai fini della progressione di carriera, tutti quegli strumenti (es. la formazione) volti a superare la permanenza in tale livello per periodi superiori ai 17 anni; ovvero a riconoscere soluzioni equivalenti. Tale Commissione si riunisce 2 volte all'anno, la prima volta entro il mese di aprile e la seconda entro ottobre.
5. Nell'ambito dell'attività della Commissione rientra anche l'analisi e la formulazione di proposte atte a favorire la progressione professionale nelle varie posizioni organizzative senza preclusioni derivanti da particolari condizioni organizzative (regimi d'orario, sedi, ecc.).

Disposizioni finali

Le Parti concordano che il presente allegato sostituisce quanto previsto al capitolo 5 del CIA AXA Italia per i medesimi istituti ivi richiamati.

Il presente allegato ha decorrenza a partire dal 01/01/2018 e fino alla medesima data di scadenza del CIA AXA Italia.

Letto, confermato e sottoscritto.

Le RSA delle Società
del Gruppo AXA Italia

AXA Assicurazioni S.p.A.
(capogruppo del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA)

RSA FIRST - CISL
RSA FISAC - CGIL
RSA FNA
RSA SNFIA
RSA UILCA - UIL

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]