

Il giorno 30 luglio 2009, in Milano

AXA Assicurazioni S.p.A.

rappresentata da

Andrea Rossi
(Amministratore Delegato)

Simone Innocenti
(Direttore Risorse Umane)

Pietro Santi
(Responsabile Relazioni Industriali)

Christian Boffi

Laura Parodi

e

la RSA FIBA - CISL

la RSA FISAC - CGIL

la RSA FNA

la RSA SNFIA

la RSA UILCA - UIL

convengono e stipulano il seguente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Art. 1

SFERA DI APPLICAZIONE - DEFINIZIONI

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) si applica:
 - al personale Dipendente (Impiegati e Funzionari, ad integrazione del vigente CCNL) di AXA Assicurazioni S.p.A., in servizio alla data di stipula, a quello assunto successivamente, con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che abbia favorevolmente superato il periodo di prova;
 - ai 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) in servizio alla data di stipula e a quelli assunti successivamente;
 - ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, ad eccezione degli articoli: 25, 26, 27 (fatto salvo quanto previsto nel medesimo articolo), 30, 33, 34 (solo per la parte di PAP Variabile) e 42.

2. Il presente contratto non si applica ai dipendenti il cui rapporto di lavoro sia cessato per qualunque ragione alla data di decorrenza, salvo per quegli articoli previsti espressamente per il personale in quiescenza (art.. 26 bis e art. 37, per le specifiche disposizioni in essi contenuti).

3. Le Parti si danno atto che, nell'articolato che segue, i termini qui indicati hanno il seguente significato:
 - CIA: è il Contratto Integrativo Aziendale oggetto del presente Accordo. Esso si applica ai soggetti di cui all'art. 1 ed ha la vigenza di cui all'art. 44.
 - CCNL : è il Contratto Collettivo Nazionale 17.09.2007 “Disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il personale dipendente non dirigente” e successivi accordi di rinnovo.
 - CAE: è il Comitato Aziendale Europeo, organismo di confronto con i Rappresentanti Sindacali a livello europeo.
 - Azienda: è la società per azioni AXA Assicurazioni S.p.A., facente parte del Gruppo Internazionale AXA.
 - Parti: sono i soggetti firmatari del CIA. Sono Parti l'Azienda e le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Art. 1 bis
ETICA SOCIALE

1. L'Azienda è impegnata da tempo nei confronti dei partner (agenti e fornitori) esterni ad essa e dei suoi referenti principali (azionisti, clienti e collaboratori) al rispetto di impegni che concernono uno sviluppo armonico e responsabile riguardo l'ambiente ed i rapporti sociali.

Tali valori sono espressi nella Carta Etica del Gruppo AXA.

Conformemente a quanto definito a livello di Gruppo, AXA Assicurazioni S.p.A. si impegna costantemente a realizzare sforzi volti a promuovere lo sviluppo sostenibile; l'attivazione di questi impegni vuole significare che il Gruppo AXA svolge le sue attività, con una condotta socialmente responsabile, conformemente alla Carta Etica del Gruppo AXA alla quale fa riferimento ed adotta un comportamento responsabile in ambito sociale ed ambientale, privilegiando un dialogo trasparente su queste tematiche.

In tale ambito, anche attraverso l'esperienza del CAE, AXA svilupperà un dialogo e confronto con le Rappresentanze Aziendali su tematiche di risparmio energetico e tutela dell'ambiente, attraverso un incontro annuale informativo per la presentazione del Bilancio Sociale di Gruppo, dei contributi ad esso di AXA Assicurazioni S.p.A. e di eventuali nuovi progetti per il futuro.

2. Molteplici sono le iniziative in atto al riguardo; in Italia esse comprendono:
- L'adesione al Global Compact e l'impegno formale di osservarne e promuoverne i dieci principi guida;
 - Il rispetto delle compatibilità ambientali, attraverso il Progetto di Sviluppo Sostenibile avviato dal Gruppo AXA e la sensibilizzazione e l'incentivazione dei propri collaboratori per favorire soluzioni di mobilità in grado di conciliare il diritto alla mobilità con l'esigenza di ridurre l'inquinamento, realizzate nell'ambito di iniziative e convenzioni con le Aziende di Trasporto Pubblico; tale Progetto, all'ordine del giorno di informativa annuale in sede CAE, sarà oggetto di specifico incontro informativo annuale anche in Italia;
 - Il riconoscimento della diversità e dell'integrazione, realizzate, in coerenza con quanto di seguito definito al punto 10., anche attraverso la stipula di due convenzioni con le Province di Milano e Torino per l'inserimento mirato di lavoratori e lavoratrici diversamente abili all'interno dell'organizzazione aziendale; il sostegno all'associazionismo attraverso AXA Cuori in Azione, anche a supporto di questi processi; Le iniziative realizzate da AXA in tale ambito saranno presentate alle Rappresentanze Sindacali in occasione di specifici incontri informativi;
 - L'affermazione ed il rispetto dei valori fondamentali nelle relazioni interne all'Impresa, nelle relazioni con i clienti e in quelle con gli azionisti, utilizzando il riferimento costituito dalla Carta Etica del Gruppo AXA, dalla Carta degli Impegni di AXA, dal Testo sulla condotta del Dialogo Sociale in Europa e l'Accordo di rinnovo di Costituzione del CAE del 29.06.2009, oltre che dalla legislazione e normativa in materia contrattuale, nonché sensibilizzando i collaboratori ed i partner esterni che collaborano con AXA, a sviluppare un comportamento responsabile e coerente a questi valori.
3. Nell'ambito del mercato assicurativo, quale conferma applicativa dell'impegno al rispetto dei valori etici, l'Azienda ha prioritariamente inserito - nella strategia di ampliamento e revisione dei prodotti e dei servizi assicurativi e di assistenza sviluppati

in Italia - nuove filiere di prodotto tendenti ad assicurare ai clienti risposte concrete a bisogni irrisolti e di ampia rilevanza sociale.

4. Questo impegno dell'Azienda contribuisce alla creazione di prime risposte d'avanguardia alla crisi generalizzata dei sistemi di Welfare cooperando allo sviluppo dei settori privati dell'assistenza e della protezione sanitaria, della previdenza integrativa e della protezione finanziaria in genere, in una logica di integrazione con le prerogative di uno Stato moderno e solidale.

Nell'ambito delle Aziende del Gruppo AXA in Italia, di cui alla sfera di Applicazione CIA 2009, le Parti si impegnano a rafforzare e sviluppare il concetto di Welfare Aziendale, razionalizzando in un apposita sezione tutti gli istituti del CIA rientranti in tale ambito, al fine di consentire una maggiore consapevolezza a livello aziendale e supportare i concetti di integrazione e sussidiarietà rispetto alle prerogative sociali dello Stato. In questo contesto saranno individuate quelle azioni positive ed integrative alle politiche aziendali, che possano rispondere all'esigenza della conciliazione tra il ruolo di cittadino e di lavoratore - work life balance - e supportino i temi della protezione sanitaria, previdenza integrativa, protezione finanziaria e del patrimonio, sostegno del reddito, tematiche congiuntamente correlate alla crisi generalizzata del Sistema Welfare in Italia.

5. In tale logica, inoltre, l'obiettivo di realizzare anche in Italia la copertura assicurativa obbligatoria dalle grandi catastrofi naturali rappresenta una nuova frontiera per la garanzia economica di ricostruzione che lo Stato da solo non può più soddisfare anche tenuto conto delle particolarità geologico-naturali del territorio nazionale.

6. Costituisce altro impegno nei confronti del mercato e dei clienti la qualificazione continua del servizio offerto, impegno che il mercato ha valutato positivamente.

A conferma dell'impegno continuo su questo fronte è obiettivo dell'Azienda (nell'ambito di Ambition 2012 and beyond) programmare, ferme le rispettive titolarità e prerogative, momenti di confronto su specifici temi di interesse comune sulla qualità del servizio offerto e sulla propria politica commerciale, con le Associazioni dei Consumatori, le Organizzazioni degli Agenti e le Organizzazioni Sindacali dei Dipendenti ed eventualmente, fermo il preventivo consenso all'iniziativa, con la partecipazione delle società del Gruppo AXA in Italia.

7. Parallelamente alla dimensione economica, nell'ultimo decennio è cresciuta la complessità gestionale del cosiddetto "fattore umano": esso appare sempre più evoluto, preparato e consapevole del proprio ruolo e del valore imprescindibile che esso costituisce per il sistema produttivo di beni e servizi.

8. Il riferimento in proposito è l'esistenza e la realizzazione professionale delle persone nella loro duplice connotazione di esseri sociali e di patrimonio irrinunciabile dei sistemi organizzativi (e quindi anche degli interessi delle Aziende) in quanto depositari di competenze, capacità ed esperienze.

9. La corretta valutazione ed utilizzazione di queste competenze ed il riconoscimento delle diversità costituisce oltre che un'affermazione del valore delle persone che operano nell'Azienda anche un significativo vantaggio competitivo socialmente sostenibile e riconoscibile, in quanto è ormai riconosciuto il nesso tra il successo della strategia aziendale di una Impresa e la soddisfazione delle esigenze di stabilizzazione del rapporto di lavoro e del ruolo funzionale dei Lavoratori e della loro valorizzazione.

In tale contesto le Parti terranno conto di quelle elaborazioni dottrinali, già sperimentate in alcune aziende multinazionali, come la teoria del "Diversity Management" quale processo del cambiamento interno all'azienda che consenta,

partendo dalle differenze di ogni dipendente, di utilizzare al meglio il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi aziendali, nell'ottica di garantire a tutti Pari Opportunità.

La coerente valorizzazione delle competenze e delle diversità, comprese quelle di genere, ha quale risultato l'armonizzazione del doppio ruolo di cittadino e lavoratore e contribuisce a sviluppare nuove sensibilità e nuove proposte nell'ambito della crescente complessità delle organizzazioni aziendali e del contesto economico, tenendo conto della necessità di preservare i tempi della cura all'interno di un modello che sappia considerare anche "i tempi della città", per l'identificazione di un più ampio concetto di sviluppo sostenibile.

I principi qui richiamati sono applicati a tutto il personale, anche quello assunto nell'ambito delle tipologie flessibili di cui al CCNL vigente.

10. Per queste ragioni le Parti riconoscono:

- Il ruolo centrale delle Risorse Umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per il miglioramento della qualità dei servizi e dei prodotti offerti e, quindi, per lo sviluppo ed il successo dell'Azienda.
- La consequenziale esigenza di garantire un sistema di opportunità per lo sviluppo professionale, una trasparenza ed un'adeguatezza effettiva nei sistemi di valutazione professionale insieme ad un impegno costante nella formazione professionale.
- La volontà di tradurre i principi che precedono si concretizza attraverso:
 - * la definizione di programmi finalizzati a realizzare interventi di formazione e riqualificazione professionale del personale, anche di quello 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 sviluppare competenze e professionalità;
 - * l'attenzione di AXA alle esigenze dei suoi collaboratori;
 - * la ricerca delle opportunità di valorizzazione professionale sulla base dei principi di non discriminazione.
- L'opportunità di garantire:
 - ambienti di lavoro adeguati, l'efficacia negli interventi di prevenzione e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, la delimitazione degli orari di lavoro per conciliare una adeguata prestazione lavorativa con un corretto impatto socio-ambientale della propria attività; il tutto per poter armonizzare il doppio ruolo di cittadino e lavoratore;
 - il ruolo di cittadino e di lavoratore (work life balance), come uno dei cardini della gestione delle Risorse Umane. In virtù di questo, l'Azienda dichiara di perseguire la compatibilità tra programmi di incentivazione, le opportunità di sviluppo professionale e la piena fruizione dei diritti e delle tutele da parte di tutto il personale;
 - il rispetto reciproco delle regole di correttezza e trasparenza nei rapporti gerarchici, tale da evitare iniziative organizzative contrarie alle norme contrattuali e di legge e per prevenire l'insorgere di situazioni riconducibili all'interno dei fenomeni di "Mobbing" e "Straining".

- L'opportunità di presentarsi al mercato con una immagine positiva anche nella performance sociale, quale specchio dello sforzo globale per diventare leader nella performance finanziaria.
- L'esigenza di riconoscere e sviluppare la Responsabilità Sociale del Gruppo AXA in Italia in un quadro di riconoscimento effettivo di tutti gli stakeholders.

11. Le Parti, per attuare i principi sopra descritti, individuano i temi

- del reinserimento dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale, di aspettativa e/o malattia di lungo periodo
- della mobilità sostenibile
- dell'equilibrio vita lavorativa – vita privata

quali argomenti di sperimentazione concreta mediante la realizzazione di progetti che l'Azienda si impegna ad implementare di concerto con le RSA, nel corso della vigenza del CIA.

Art. 1 ter

MOBILITA' INFRAGRUPPO

Nell'ambito della continua evoluzione dei mercati in cui il gruppo Axa opera in Italia, le Parti individuano la mobilità infragruppo, su base volontaria, quale opportunità di crescita professionale e di consolidamento delle competenze individuali e collettive e come uno degli strumenti possibili per affrontare eventuali situazioni di tensioni occupazionali che possono derivare da cambiamenti organizzativi e/o societari.

TUTELE

Art. 2

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE

1. Lo sviluppo di una cultura di relazioni aziendali reciprocamente soddisfacenti, 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.
2. 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 suo settore di attività. Pertanto, volta alla realizzazione professionale di ognuno dei propri collaboratori, 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).
3. 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.
4. E' in tale contesto di relazioni, formalizzato nel protocollo di Gruppo del novembre 2004, recepito dall'accordo CAE del 29 giugno 2009 e qui allegato (Allegato 1), 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, pur nel rispetto dei ruoli delle Parti.
5. 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.
6. All'interno delle relazioni sindacali, il sistema di Informazione e Partecipazione comprende:
 - a) l'istituzionalizzazione di due incontri annui tra Direzione Aziendale e RSA, secondo le previsioni del 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 (ovvero del bilancio da parte dell'Assemblea); 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 del coefficiente a cui è collegato il PAP Variabile di cui all'art. 34 CIA. Il secondo a sei mesi dal primo incontro, 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 le RSA sui processi presupposti a tali cambiamenti. In specifici incontri preventivi, a richiesta e/o nel rispetto delle procedure contrattuali, l'Azienda comunica alle RSA:

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

Gli incontri sono finalizzati alla ricerca di soluzioni, possibilmente condivise, atte a raggiungere gli obiettivi Aziendali anche in forme alternative a quelle proposte dall'Azienda, come previsto dal protocollo di Gruppo del novembre 2004, recepito dall'accordo CAE del 29 giugno 2009.

Gli incontri possono avere luogo anche a livello di Dipartimento, in relazione a cambiamenti organizzativi della struttura, interna od esterna, di sua pertinenza.

c) L'Azienda fornisce inoltre trimestralmente le seguenti informazioni alle RSA:

- L'elenco delle ore di lavoro straordinario per settore comprensivo della banca ore.
- L'elenco dei nuovi assunti, il relativo inquadramento, la posizione organizzativa, la data di assunzione e la tipologia del contratto individuale.
- Il numero delle varie tipologie di contratto applicate (e che verranno concordate in sede di contrattazione collettiva) e la loro suddivisione per sesso.
- Il numero di consulenti per area organizzativa di impiego.

d) L'Azienda fornisce annualmente alle RSA le seguenti informazioni di dettaglio:

- 1) Il Bilancio annuale con i relativi allegati, i verbali ISVAP (se autorizzati alla loro diffusione a terzi) e la relazione semestrale.
In quella occasione l'Azienda presenta la valutazione dell'andamento dei Dipartimenti, le previsioni per gli esercizi futuri, nonché elementi di valutazione sulla qualità del servizio offerto (politica commerciale, politica liquidativa, formazione del personale, ecc).
- 2) Portafoglio complessivo delle Agenzie Dirette.
- 3) Informazioni sul tipo di contratto di lavoro applicato, il numero di dipendenti ed il portafoglio complessivo delle Società Controllate in Italia.
- 4) Il numero di dipendenti interessati da provvedimenti di passaggio di livello.
- 5) Il numero delle visite effettuate per la medicina preventiva e per l'assistenza sanitaria.
- 6) Il numero delle persone trasferite al di fuori della sede di lavoro d'appartenenza e il numero delle persone cessate ed assunte, suddiviso per sesso.
- 7) Le attività assegnate in appalto nel rispetto di leggi e normative vigenti in materia.
- 8) Il numero di anticipazioni del TFR erogate nell'anno.
- 9) L'elenco dei periti fiduciari.
- 10) 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 2001 hanno rivolto formale richiesta di mutamento di mansioni.
- 11) Nel caso di AXA Assicurazioni, il numero di sinistri di competenza e gli organici dell'organizzazione complessiva dei CLD e degli uffici sinistri di Direzione.
- 12) L'elenco dei dipendenti e dei rispettivi livelli 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.

- 13) L'elenco delle posizioni Aziendali per le quali è stato emesso un bando di ricerca interna nell'arco dell'anno precedente.
 - 14) Il costo del lavoro dei dipendenti cui si applica il CCNL secondo l'aggregazione di Bilancio, la composizione percentuale del Costo del Lavoro e la ripartizione non analitica dello stesso per Direzione di Dipartimento.
 - 15) I criteri alla base del sistema di Gestione della Prestazione (attraverso la valutazione delle competenze individuali), nonché i Piani di Sviluppo suddivisi per tipologia degli stessi, riferiti alla sessione di valutazione dell'anno in corso.
- e) L'Azienda, con il consenso delle altre Società del Gruppo AXA, è promotrice di almeno un incontro nella vigenza del CIA tra la Rappresentanza delle stesse e le RSA.
- In tale incontro, come nelle riunioni formali del CAE organizzate in Italia, le Società del Gruppo AXA in Italia presentano la visione del posizionamento delle stesse nel mercato italiano, le loro strategie di medio periodo e valutano le problematiche delle relazioni con il personale.
- Su richiesta delle RSA, qualora intervenissero modifiche all'assetto organizzativo e societario, ovvero alle strategie commerciali delle Società del Gruppo, potrà essere richiesto un apposito incontro, nel caso in cui l'incontro previsto al comma 1 sia già stato effettuato.
- A tale incontro possono partecipare anche le RSA delle altre Società del Gruppo AXA.
- f) Con riferimento all'allegato 6A bis del CCNL, l'Azienda s'impegna ad organizzare, a fronte di significativi piani di riorganizzazione dell'area distributiva che incidano concretamente sui livelli occupazionali aziendali, ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di personale, uno specifico momento di approfondimento congiunto con le RSA.

Art. 3

FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

1. Coerentemente con quanto riconosciuto dalle Parti nel Protocollo di Settore sulla RSI (Responsabilità Sociale d'Impresa) e nell'articolo 1 bis del CIA - ETICA SOCIALE, l'Azienda s'impegna:
 - in virtù anche delle opportunità offerte dall'adesione al Fondo FBA, ad implementare progetti specifici di formazione, 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, sull'articolo 1 bis - Etica Sociale e sui principi di AXA relativi alla sostenibilità del suo sviluppo;
 - a favorire la conoscenza da parte del personale neo-assunto del CCNL , del CIA, della Carta Etica del Gruppo AXA e del protocollo di gruppo del novembre 2004, recepito dall'accordo CAE del 29 giugno 2009, 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.
2. Le Parti concordano di istituire un gruppo di lavoro volto a regolamentare la materia nel rispetto del CCNL in relazione alle modifiche organizzative in corso in Azienda (famiglie professionali) nel rispetto del vigente CCNL.
3. Il contesto normativo e di progetto entro il quale il gruppo di lavoro definisce la nuova formulazione del testo è delimitato dai seguenti riferimenti:
 - il miglioramento dell'attuale normativa;
 - l'individuazione di percorsi formativi che costituiscano un'opportunità di crescita professionale per i dipendenti e i Funzionari, sulla base del principio di non discriminazione;
 - l'individuazione di modalità condivise per la sensibilizzazione di tutto il personale sui temi del Dialogo Sociale e della RSI;
 - l'adesione al Fondo FBA e l'utilizzo delle relative opportunità previste;
 - una partecipazione consapevole e responsabile delle RSA.
4. Il gruppo di lavoro, costituito da 5 rappresentanti per le RSA e 5 rappresentanti l'Azienda, esaurirà i lavori entro il 30 giugno 2010.
5. L'articolato prodotto costituisce oggetto di ulteriore verifica tra le Parti e, qualora condiviso, diventa parte integrante del CIA.

Art. 4 FUNZIONARI

1. L'Azienda 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, anche in relazione agli articoli 137, 138 e 139 del vigente CCNL e, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, il crescente coinvolgimento della categoria nella gestione dei processi aziendali.
2. Per il conseguimento degli obiettivi di cui al comma 1, l'Azienda individua in particolare i seguenti strumenti:
 - i Funzionari saranno interessati, 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;
 - considerata l'internazionalizzazione del Gruppo e le necessità linguistiche che ne derivano per il corretto espletamento delle mansioni, l'Azienda, a fronte di comprovate necessità confermate dal Management, si impegna a valutare le richieste di partecipazione a corsi di formazione linguistica.
 - partecipazione, anche per i preposti ad uffici o reparti aziendali, che gestiscano risorse, a specifici corsi di formazione e aggiornamento professionale relativi alla gestione delle risorse umane
 - l'Azienda, a proprie spese, si riserva di far partecipare i Funzionari a quei corsi inerenti al ruolo ed all'area professionale di appartenenza che, anche su indicazione del Funzionario, considererà opportuni per il conseguimento di una più elevata professionalità specifica e/o generale. Saranno inoltre concessi 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.
 - prima di procedere all'inserimento di nuove risorse dall'esterno per ricoprire ruoli di responsabilità o posizioni significative, sono valutate dalla Direzione, anche attraverso bandi interni, le risorse già facenti parte della struttura .
 - in coerenza con le attuali politiche di gestione, l'Azienda, in piena autonomia, continua l'applicazione della politica per obiettivi nei confronti di Funzionari e quadri che ricoprono ruoli di supervisione e/o di altro ed alto contenuto professionale.
 - l'Azienda si impegna a fare della conciliazione tra il ruolo di cittadino e di lavoratore - work life balance - uno dei cardini della gestione delle risorse umane. In virtù di questo, l'Azienda dichiara di perseguire 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.

Con l'obiettivo di essere il datore di lavoro di riferimento,

3. L'Azienda fornisce trimestralmente il monte ore di formazione fruito dai Funzionari ed il numero di Funzionari coinvolti, suddivisi per grado di appartenenza.
4. In tema di formazione per quanto non compreso dal presente punto, vale quanto espresso nell'accordo AXA Assicurazioni S.p.A. ed RSA AXA Assicurazioni S.p.A. del 20 febbraio 2008.

5. L'Azienda fornisce trimestralmente alla RSA l'elenco, aggiornato dei Funzionari in servizio, reso anonimo, suddivisi per grado di appartenenza, nel rispetto dei valori espressi nella "Carta etica del gruppo AXA" e in quelli ribaditi nel Protocollo di Settore sulla RSI, nell'articolo 1 BIS- Etica Sociale del presente CIA e negli accordi a livello Europeo del Gruppo AXA.

Art. 5

PARI OPPORTUNITA'

1. 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 16.04.2009. Il testo del suddetto Regolamento è parte integrante del presente CIA (Allegato 2).
2. La Commissione è composta da 8 membri effettivi e 2 membri supplenti. La Direzione e le RSA designeranno ciascuna 4 membri effettivi e 1 membro supplente.
3. Questa commissione si incontrerà, almeno 2 volte all'anno, fatti salvi i casi di urgenza, definiti tali da almeno due membri.
4. 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.);
 - Suggestire 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.
5. 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.

Art. 6

TUTELA DELLA PRIVACY – SICUREZZA INFORMATICA

1. L'Azienda è impegnata costantemente, attraverso un organismo interno, ad adeguare le procedure interne alle leggi (D.Lgs 196/2003 e sue successive modifiche, articolo 4 Legge n. 300 del 20.05.1970, Provvedimento del Garante della Privacy dell'1.03.2007) e alle norme che regolano la materia e ad armonizzare alle stesse, tempo per tempo, gli strumenti utilizzati nei limiti delle tecnologie disponibili.
2. 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.
3. L'Azienda predispone periodiche informative sull'argomento per assicurare una continua sensibilizzazione dei Supervisor e dei Collaboratori all'evoluzione delle problematiche relative alla Privacy.
4. L'Azienda è disponibile a verifiche periodiche con le RSA sull'attuazione del punto 1., alla luce anche dell'evoluzione normativa e tecnologica.
A tale scopo le Parti costituiranno entro il mese di gennaio 2010 una Commissione Paritetica che opererà con le modalità che saranno definite congiuntamente.

Art. 6 bis

COMMISSIONI PARITETICHE

1. Nel rispetto del modello partecipativo e responsabile di Relazioni Industriali possono essere costituite Commissioni Paritetiche su tematiche inerenti il rapporto di lavoro.
2. In tali casi la Commissione è costituita in un numero massimo di 10 componenti (cinque di espressione aziendale e cinque di espressione sindacale), non è sede di contrattazione, ma esclusivamente di analisi e confronto sulla tematica individuata comunemente.
3. La Commissione ha durata di norma 12 mesi e deve esaurire i propri lavori con un verbale che riferisce delle conclusioni assunte, ancorché non condivise.
4. Le Commissioni già istituite (art. 5 - Commissione Pari Opportunità e art. 38 - Commissione Inquadramento) operano secondo le specifiche modalità concordate.

In aggiunta alle Commissioni di cui al punto 4., sono istituite le seguenti Commissioni:

- Commissione Formazione: si riunirà almeno una volta all'anno, fatti salvi i casi di urgenza, definiti tali da almeno due membri.
- Commissione di analisi e valutazione del rischio da stress correlato all'organizzazione del lavoro: si riunirà almeno una volta all'anno, fatti salvi i casi di urgenza, definiti tali da almeno due membri, su problematiche urgenti che potrebbero insorgere fra le varie riunioni periodiche (art 40).
- Commissione Tutela della Privacy – Sicurezza Informatica.

Art. 7
TUTELA SINDACALE

1. In occasione degli incontri plenari con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, l'Azienda rimborserà le spese di trasferta - con le stesse modalità previste per il personale in trasferta - ad un numero massimo di RSA pari ad una persona per ogni OO.SS., per ogni piazza (Milano, Roma, Torino e Genova), oltre al Coordinatore nazionale formalmente nominato e comunicato all'Azienda.
2. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali comunicheranno alla Direzione Risorse Umane, all'inizio di ogni anno, i nominativi delle persone che si possono alternare ai fini del rimborso.
3. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali confermeranno annualmente i nominativi dei loro Dirigenti che utilizzano la forma del distacco sindacale e/o permessi sindacali extra - aziendali per attività di lungo periodo, ferme restando le comunicazioni ufficiali a cura dell'ANIA e delle OO.SS.
4. L'attività sindacale interna all'Azienda che si protrae per un tempo superiore alla ½ ora andrà giustificata con la richiesta di permessi sindacali.
5. L'Azienda provvederà a dotare i locali messi a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di:
 - telefono con linea esterna urbana ed interurbana
 - fax
 - terminale con accesso ai programmi di microinformatica previsti dagli standard Aziendali
 - collegamento limitato, appena tecnologicamente attuabile, ai siti internet inerenti le attività sindacali nazionali.
6. Alle RSA è messo a disposizione un sito Intranet per la diffusione delle informative sindacali. Le RSA a tale fine si impegnano a non fare ricorso alla posta informatica interna, fatti salvi eventi e circostanze eccezionali che sono oggetto di verifica tra le parti. Le RSA possono accedere ai dati generali del sito "Reportistica Aziendale". L'Azienda verificherà, compatibilmente con le disposizioni aziendali in tema di sicurezza dell'informazione e riservatezza, la possibilità di consentire l'accesso esclusivamente alla apposita sezione "bacheca sindacale" dell'intranet aziendale, attraverso specifiche credenziali di autenticazione, alle Rappresentanze sindacali delle Società del Gruppo AXA di cui alla sfera di applicazione CIA 2009. Al riguardo, fermo l'accertamento di realizzabilità tecnica e di Compliance normativa, verranno individuate regole di autorizzazione all'accesso.
7. 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 volta per volta con le RSA. La durata dell'assenza autorizzata costituisce orario di lavoro.
8. Le Parti si impegnano ad identificare un Gruppo di Lavoro che si incontrerà, a partire dal mese successivo a quello della stipula del CIA, al fine di definire un'uniformità di comportamenti, in coerenza con i punti precedenti.

ORARIO DI LAVORO

Art. 8 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 di lavoro settimanale è la seguente:

	Orario di Entrata	Orario di Intervallo	Orario 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 di Entrata	Orario di Intervallo	Orario di Uscita
Lunedì/Giovedì	8.00-9.30	13.15-14.00	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 45 minuti a partire dalle ore 12.30.
- d. E' possibile utilizzare la flessibilità in entrata o in uscita tranne che nella stessa giornata non 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,
 - di permessi per visite mediche.

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

- e. L'orario flessibile si applica al personale operante nelle Sedi dei Dipartimenti (Torino, Milano e Roma) e della Direzione Generale di Milano (ivi compreso il

- personale, facente capo alla Direzione Generale, ma dislocato a Torino, Roma e Genova).
- 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. Le ulteriori eccedenze positive non danno titolo ad accredito orario o stipendiale.
 - j. Le ulteriori eccedenze negative, purché non frequenti, sono eccezionalmente considerate alla stregua di permessi non retribuiti e quindi detratte dal ruolo 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 invalidi,) deve comunque garantire l'effettuazione delle rimanenti ore di lavoro rispetto il normale orario. La flessibilità prevista per l'orario di entrata e di intervallo è ammessa solo se il recupero avviene nell'arco della giornata stessa.
 - l. Lavoro Straordinario.
L'effettuazione di lavoro straordinario, fatte salve le norme di legge e di CCNL, è consentita unicamente previa autorizzazione data di volta in volta dal titolare del relativo potere, in presenza di esigenze organizzative straordinarie e/o picchi di lavoro ed in assenza di debiti di flessibilità nella giornata lavorativa.
 - m. Visualizzazione.
Ai lavoratori è data la possibilità di visualizzare la propria posizione aggiornata in merito alle timbrature e al conseguente monte ore.
 - n. 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.
 - o. 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 formulazione rigida.
 - p. 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.

NOTA:

Al personale che, per diritto individuale non riconducibile ad accordi Aziendali ha un orario ridotto, verrà accorciata la giornata lavorativa dal lunedì al giovedì; per tutto il resto la distribuzione dovrà essere in armonia con l'orario base del personale interno.

Art. 8 bis
ASILO NIDO

1. La realizzazione di un Asilo Nido Aziendale rappresenta un'iniziativa che tutela e garantisce i diritti dei lavoratori, delle lavoratrici madri e, soprattutto, i diritti della famiglia, rispondendo ad una delle maggiori esigenze sociali e favorendo la conciliazione tra i tempi di lavoro ed i tempi di cura familiare.
2. A decorrere dall'1.01.2010, l'Azienda riconoscerà ad ogni dipendente con figli fino a 3 anni compiuti, iscritti ad asili nido, l'importo di € 500,00 annui per ciascun figlio, con un tetto massimo di € 1.000,00 annui per dipendente, o nucleo familiare nel caso in cui entrambi i genitori fossero dipendenti di AXA Assicurazioni S.p.A. e/o di altre società del Gruppo che applichino il presente CIA.
L'iscrizione dovrà essere comprovata da idonea certificazione.
3. L'Azienda mantiene l'impegno a valutare la realizzabilità della progettazione di un micro nido aziendale (fino a 10 bambini) in Milano.

Art. 9**LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. In riferimento al D.Lgs. 25/2/2000 n. 61, del D.Lgs. 10.09.2003 n. 276 e successive modificazioni, 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.

2. PART TIME ORIZZONTALE:**a) Orario di lavoro per part - time orizzontale su base settimanale**

	A	B	C	D	E
Ore giornaliere	4	5	5.5	6.0	Proporzionato
Ore settimanali	20	25	27.5	30.0	27.75
Percentuali	54	68	74	81	75

	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

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

Per il part time di tipo E, è prevista un'ora di intervallo dalle 12.30 alle 14.00 con un quarto d'ora di flessibilità dalle 13.15 alle 13.30, mentre l'uscita di venerdì è alle 12.15 e la flessibilità dalle 12.15 alle 13.45.

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

In occasione delle semifestività gli orari sono calcolati facendo salva la proporzione del part time.

- b) I part time pomeridiani, per quanto riguarda la prestazione lavorativa del venerdì, allineano il proprio orario a quello previsto per il part time antimeridiano.
- c) Sono esclusi dalla possibilità di richiedere il part time i lavoratori a partire dal 6° livello con grado, personale inserito in piccole unità organizzative, nonché i lavoratori con mansioni esterne ed i turnisti.
- d) Al fine di poter fruire del diverso regime orario rispetto a quello in atto, il richiedente deve dichiarare, sia al momento d'inizio del part time, sia alla ripresa del full time, la disponibilità all' eventuale assegnazione ad altra unità organizzativa nell'ambito della stessa sede di lavoro e/o ad altre mansioni equivalenti a quelle svolte.
- e) 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 al successivo comma 4; un ulteriore 5% di dipendenti può optare per il part time pomeridiano, fatta salva la percentuale massima di utilizzo del part time di cui al successivo comma 4. Eventuali successive assunzioni a part time non rientrano in tali percentuali.
- f) La durata del rapporto a tempo parziale non può essere inferiore ad un anno, salvo quanto previsto al successivo punto g). Successivamente al superamento del periodo di prova (3 mesi) per i lavoratori assunti a tempo determinato e per contratti di durata pari o superiore all'anno, è possibile richiedere il part time.
- g) Nel caso di documentata necessità di assistenza, per grave malattia o infermità, a genitori, coniuge o convivente, figli e fratelli, l'Azienda, in relazione alle esigenze tecnico - organizzative, potrà concedere il part-time orizzontale per periodi inferiori all'anno. Tale possibilità è esclusa per coloro che beneficiano dei permessi di cui alla Legge 104 per i soggetti di cui sopra.
- h) 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, superato il primo anno di part time, ad eccezione di quanto previsto al precedente punto g), sono accolte, compatibilmente con le esigenze organizzative, entro tre mesi dalla richiesta.
- i) 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.
- j) Al rapporto di lavoro part time si applica la disciplina dell'istituto quale prevista per il personale a tempo pieno dal CCNL..
- k) La retribuzione corrisposta in proporzione alla durata della prestazione lavorativa comprende tutti gli elementi retributivi.

- l) 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.
- m) L'orario part - time è effettuato considerando una flessibilità secondo lo schema sopraindicato con un riporto mensile di 9 ore. Vale, in difetto, la previsione di cui all'art. 8 comma 2 alinea da f. a k. compresi.
- n) Qualora sorgessero problemi in sede di applicazione delle disposizioni relative al part-time o si verificassero richieste da parte del personale escluso dalla presente disposizione, le Parti concordano di riunirsi per ricercare le soluzioni opportune.
- o) Qualora l'Azienda dovesse richiedere prestazioni supplementari, le relative condizioni sono preventivamente concordate con le R.S.A.

3. PART TIME VERTICALE:

a 1. - 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 ore settimanali	29	24	24	32
% P.T.	78,38	64,86	64,86	86,49

a 2. - Orario di Lavoro part time verticale su base annua

- Le Parti, concordano di introdurre in via sperimentale fino al 31.12.2010, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e gestionali, il part - time verticale su base annua.
 - Conclusa la sperimentazione, le Parti si incontreranno per valutarne i risultati e regolamentare l'eventuale utilizzo di tale tipologia di part time anche per gli anni successivi.
- b. Il numero di part time verticali (su base settimanale e annua) non potrà superare complessivamente il 5% dei dipendenti cui si applica il CIA, fatta salva la percentuale massima di utilizzo del part time di cui al successivo comma 4.
 - c. Il numero di giornate di ferie ed i permessi sono riconosciuti in proporzione alle ore lavorate; in caso di part - time su base annua in proporzione ai mesi lavorati.
 - d. Le ex festività sono riconosciute in aggiunta alle ferie, se cadenti in giornate prescelte come lavorative.

- e. Il riproporzionamento degli istituti contrattuali e le prestazioni straordinarie sono regolate secondo le previsioni di cui al D.Lgs. 25.02.2000 n. 61 e successive modificazioni.
- f. I ticket restaurant sono riconosciuti, secondo l'attuale regolamentazione, nelle giornate lavorate.
- g. La Banca Ore di cui all'art. 115 CCNL ed il limite massimo annuale previsto dall'art. 109 vengono riproporzionati in base alla percentuale della prestazione lavorativa e in base al mese di inizio o fine del part time.
- h. 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.

4. 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.

Le Parti s'impegnano ad adeguare la normativa aziendale agli eventuali accordi in sede ANIA in relazione al D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche.

Art. 10
ASPETTATIVA

1. La disciplina dell'istituto è quella di cui all'art. 37 CCNL salvo le seguenti variazioni:
 - La durata massima prevista si intende incrementata da due a tre mesi.
 - Il frazionamento possibile è di 3 periodi.
 - La successiva aspettativa può essere richiesta dopo tre anni dalla precedente.
2. Il preavviso 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.

Art. 11
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 mezza giornate, comprensive delle ex festività e del giorno previsto al successivo comma 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 del 6.07.2000) 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.

Art. 12
EX FESTIVITA'

1. Le ex festività di ogni anno, incrementate di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 11, possono essere fruito anche a mezza 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. La fruizione delle mezza giornate di cui al comma 1 può avvenire anche il venerdì, utilizzando congiuntamente mezza giornata con una ora di permesso anche con recupero dal proprio monte ore di flessibilità o con l'utilizzo delle ore di permesso retribuito o dalla Banca Ore. L'utilizzo delle mezza giornate, venerdì compreso, può avvenire anche unitamente a giorni di ferie.
4. Per i regimi d'orario a part - time è prevista la fruizione di $\frac{1}{2}$ giornate anche il venerdì; le ore eccedenti la metà della prestazione lavorativa sono coperte con permessi o utilizzo della flessibilità; i part - time tipo "E" devono comunque coprire 45 minuti.

Art. 13
CHIUSURE AZIENDALI

Le Parti si incontrano entro il 31 gennaio di ogni anno, ed eccezionalmente anche in corso d'anno ove sussistano ragioni obiettive per concordare le eventuali chiusure aziendali.

Art. 14 PERMESSI

Sono considerati permessi:

A. RETRIBUITI

- a. Permessi previsti dall'Art. 39 CCNL – 8 ore annuali
- b. Dall' 1.01.2001, 8 ore annuali (ex CIA 2001).

La maturazione e la fruizione dei permessi retribuiti di cui alle lett. a. e b. 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 un quarto di ora dopo i primi 45 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 fruito, è azzerato a fine anno.
- sui cedolini, o mediante altri sistemi informativi, sono riportate per ciascun singolo dipendente le ore residue da fruire nell'anno.
- le ore di permesso sono commisurate alle ore effettivamente lavorate.

c. I permessi retribuiti sono ammessi altresì per:

- 1) Visite mediche, terapie mediche ed analisi di laboratorio effettuate presso strutture pubbliche e/o istituti convenzionati per il tempo necessario con giustificativo;
- 2) Visite mediche, terapie mediche e analisi di laboratorio in strutture private sempre che non sia possibile effettuarle in orari non lavorativi (sono escluse comunque le cure ripetitive quali ad esempio quelle odontoiatriche) per il tempo necessario con giustificativo;
- 3) Nascita e/o adozione figlio/a: 2 giorni lavorativi;
- 4) Decesso del genitore, coniuge o convivente more uxorio, figli, fratelli: 4 giorni lavorativi. E' fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4 della Legge 8.03.2000 n. 53 per gli altri soggetti ivi indicati.
- 5) Ricoveri ospedalieri e/o assistenza anche in day hospital subiti dai parenti di cui al punto 4): 4 giorni per evento, fruibili a giornate e 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, e con certificato di dimissione, se i permessi vengono goduti durante la convalescenza.
- 6) Permessi per visite mediche di familiari (genitori, coniugi o conviventi more uxorio, figli e fratelli), con giustificativo: 4 ore annue a decorrere dall'1.01.2010.
- 7) Convocazione da parte dell'Autorità Giudiziaria in qualità di membro di Giuria Popolare.

B. NON RETRIBUITI

1. Per ricoveri e in caso di malattia dei parenti di cui al punto 4) che precede, i dipendenti possono usufruire di permessi non retribuiti per un massimo di 5 giorni l'anno, fruibili anche a mezza giornata. 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, 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., pari almeno ad un mese, è possibile richiedere anticipazioni di TFR nei limiti economici previsti nell'art. 29 del presente CIA che regola la materia.

C. CON RECUPERO

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 all'art. 8 comma 2 lettera h.

Art. 15

LAVORO STRAORDINARIO

1. L'effettuazione di lavoro straordinario, fatte salve le norme di legge e di CCNL, è consentita unicamente previa autorizzazione data di volta in volta dall'Azienda, in presenza di esigenze organizzative straordinarie e/o picchi di lavoro ed in assenza di debiti di flessibilità.
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.
2. L'Azienda informa le RSA nel caso in cui particolari esigenze tecniche - organizzative - produttive prevedano l'effettuazione di rilevanti quantità di lavoro straordinario per un intero servizio.
3. Per assicurare la puntuale verifica delle ore cumulate nella Banca Ore ex art. 115 CCNL è riportata individualmente nei cedolini, o mediante altri sistemi informativi, la situazione progressiva delle ore maturate, delle ore fruito 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 fruito 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 di permesso (Banca Ore) sono commisurate alle ore effettivamente lavorate.
6. Le ore accreditate possono essere fruito con frazioni minime di 15 minuti, dopo i primi 45 minuti.
7. Le ore di straordinario possono essere effettuate con frazioni minime di 15 minuti, dopo i primi 45 minuti.

Art. 16

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, anche se distribuito in più prove, sostenuto la prima volta;
- 15 giornate intere di permesso retribuito per la preparazione della tesi di laurea ante riforma ovvero 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) PREMIO di LAUREA SPECIALISTICA:

- € 2.800,00 lordi; per laurea conseguita nei tempi previsti dal corso normale;
- € 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.

3) Per la LAUREA BREVE :

- 7 giornate intere di permesso retribuito per la preparazione della tesi di laurea; in occasione della eventuale successiva laurea specialistica, sono fruibili i restanti 8 giorni;
- il premio di laurea, entro i due anni di fuori corso, è di € 520,00 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 stato.

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

Nel caso in cui una Laurea Breve o Specialistica 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.

C. CORSI EXTRAZIENDALI DI LINGUA STRANIERA

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

2) Al personale assunto a tempo determinato, che abbia superato il periodo di prova, si applicano le superiori previsioni in materia di permessi, esclusa ogni erogazione economica.

Art. 17

TURNI

Fatto salvo quanto previsto all'articolo 106 CCNL qualora fossero ripristinati i turni di lavoro, le Parti si impegnano a definire le relative modalità di attuazione.

SALUTE

Art. 18

TUTELA DELLA SALUTE

Le Parti, in merito alla normativa prevista in materia dal D.Lgs. 9.04.2008 n. 81 – Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (TUSL), convengono sulla fondamentale funzione della medicina preventiva quale strumento di tutela della salute.

Art. 19

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 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		
	>45	45 - 31	< 30
Mammografia Bilaterale	ogni anno	ogni anno	No
PAP test	ogni anno	ogni 2 anni	ogni 2 anni
Ecografia Pelvica T.V.	ogni 2 anni	No	No
Ematochimico (*)	ogni anno	ogni 2 anni	ogni 2 anni
ECG	ogni 2 anni	ogni 3 anni	No
Ecocardiogramma M.B. + Color Doppler	ogni 3 anni	No	No
Ecografia addominale	ogni anno	No	No
EGD scopia + Ricerca H.P.	Discrezionale		
Colonscopia	Discrezionale		
RX Polmoni	ogni due anni		
Visita dermatologica per controllo nei	Discrezionale		
Mappatura nei	su richiesta specialista dermatologo		
MOC	Discrezionale sopra i 45 anni		

UOMINI: ESAMI	Età del Dipendente		
	>45	45 - 31	< 30
Ematochimico (*)	ogni anno	ogni 3 anni	ogni 3 anni
ECG	ogni anno	ogni 3 anni	No
P.S.A.	ogni anno	No	No
Ecocardiogramma M.B. + Color Doppler	ogni 3 anni	No	No
Ecografia addominale	ogni anno	No	No
EGD scopia + Ricerca H.P.	Discrezionale		
Colonscopia	Discrezionale		
RX Polmoni	ogni due anni		
Visita dermatologica per controllo nei	Discrezionale		
Mappatura nei	su richiesta specialista dermatologo		
MOC	Discrezionale sopra i 45 anni		

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
- Anti Helicobacter Pylori IGG

3. Altre visite preventive:

Sono a carico dell'Azienda il costo ed il rilascio di permesso retribuito per effettuare le seguenti visite una volta l'anno:

- Visita oculistica - una volta l'anno;
- Analisi audiometrica, per il personale addetto alla stamperia ed al centralino - una volta l'anno;
- Visita ortopedica a richiesta del medico Aziendale - una volta l'anno;
- Spirometria, per il personale dislocato stabilmente in locali in assenza di aereazione esterna - una volta l'anno.

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. Esterni

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. 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 realizzate per n. 6 ore settimanali presso la sede di Milano - Leopardi, n. 3 ore settimanali presso la sede di Milano - SS. Trinità, n. 3 ore settimanali presso le sedi di Torino e Roma e n. 2 ore settimanali presso la sede di Genova.

Tale garanzia verrà mantenuta anche in caso di trasferimento delle suddette sedi.

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.

Art. 20

TUTELA DIPENDENTI DIVERSAMENTE ABILI

1. L'introduzione della Legge 68/99 ha modificato, innovandola, la disciplina del Collocamento Obbligatorio. La Legge si pone il fine di favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone diversamente abili nel mondo del lavoro, attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. E' in tale logica che l'Azienda, da sempre orientata ad una visione volta a riconoscere e tutelare le diversità, ha stipulato 2 Convenzioni con le Province di Milano e Torino in funzione delle quali, nel rispetto della Legge, realizzare un programma graduale di assunzioni mirate, definite nei tempi e nelle modalità di realizzazione.
2. Le Convenzioni consentono di prevedere percorsi di formazione, stage, tirocini e borse lavoro, che si prefiggono lo scopo di agevolare l'ingresso del lavoratore diversamente abile nel mondo del lavoro, valorizzando le sue potenzialità professionali, favorendo l'acquisizione di competenze, creando opportunità e facilitando l'integrazione lavorativa.
3. Condividendo la necessità di promuovere un'azione sinergica volta a garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia ed abbattere le barriere relazionali che potrebbero ostacolare l'inserimento e l'integrazione del lavoratore diversamente abile, le Parti convengono di istituire una Commissione Paritetica, con lo scopo di riconoscere e tutelare le diversità e rafforzare le politiche aziendali nella logica e nello spirito delle disposizioni di legge (cfr. Art. 6 bis). La commissione, composta da sei membri di cui tre designati dalla Azienda e tre dalle RSA si incontra ogni tre mesi, fatti salvo i casi di urgenza che dovranno essere definiti tali da almeno tre membri.
4. L'attività della Commissione comprende, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - Rilevare l'eventuale esistenza di ostacoli nei confronti del personale diversamente abile, attraverso l'analisi dei caratteri dell'organizzazione del lavoro nel contesto aziendale;
 - individuare gli spazi professionali ed organizzativi che possano offrire opportunità qualificate ai lavoratori diversamente abili;
 - promuovere azioni di tutoraggio, integrazione e di supporto all'inserimento professionale;
 - rafforzare la cultura e la consapevolezza aziendali in tema di opportunità per i diversamente abili e relativa tutela;
 - presidiare la puntuale realizzazione degli adempimenti normativi che le Leggi in materia e le Convenzioni stipulate determinano in capo all'Azienda;
 - impostare interventi specifici su questi temi a livello aziendale;
 - presentare ogni due anni un resoconto delle iniziative intraprese e delle attività realizzate.
5. 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.
6. 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.

7. E' previsto il rimborso delle spese di trasporto verso la sede di lavoro e viceversa per i dipendenti non vedenti totali, come previsto dalle norme di legge, ove non già attuato da parte degli Enti Locali, in applicazione del Verbale di Accordo del 6.04.2006.
Particolari casi di "ciechi parziali" (ex art. 3 Legge n. 138 del 3 aprile 2001) e "ipovedenti gravi" (ex art. 4 Legge n. 138 del 3 aprile 2001) saranno valutati dall'Azienda.
8. L'handicap e la necessità delle cure devono essere documentate dalle competenti strutture pubbliche.
9. Su richiesta del lavoratore, l'Azienda valuterà eventuali casi ulteriori rispetto alle previsioni di cui al punto 6.

Art. 21

ALTRE FORME PREVIDENZIALI

1. La retribuzione lorda annua utilizzata presa a base per gli istituti di cui al presente articolo è riferita alla RAL dell'anno in corso del dipendente integrata dall'ultima quota di PAP variabile effettivamente erogata.
2. Copertura per il rischio morte
 - a) L'Azienda si impegna a versare al "Fondo Pensione dipendenti Gruppo AXA" il premio necessario per la stipula di polizza assicurativa, a contraenza "Fondo Pensione dipendenti Gruppo AXA", con cui si garantisce agli iscritti al "Fondo Pensione dipendenti Gruppo AXA" la copertura per il caso morte con un capitale fisso pari a 3,5 volte la retribuzione lorda annua.
 - b) Il suddetto capitale è erogato in presenza di coniuge o convivente more uxorio e/o di almeno un figlio/a, e/o genitori, e/o fratelli/sorelle.
3. Copertura per il rischio infortunio e garanzia volo

L'Azienda si impegna a versare in favore del "Fondo Pensione dipendenti Gruppo AXA" stesso, contributi destinati alla copertura assicurativa per i rischi professionali ed extra professionali secondo i seguenti criteri:

- 5,5 volte la retribuzione lorda annua – caso morte
- 6,5 volte la retribuzione lorda annua – I.P.
- nel caso di invalidità permanente da infortunio professionale ed extra, 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.

4. Per la liquidazione degli indennizzi si fa riferimento alla tabella INAIL.
5. Relativamente al personale assunto a tempo determinato si intendono operanti le garanzie del presente articolo; la RAL di riferimento è quella proporzionata ai mesi effettivamente lavorati.

Art. 22

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.

ASSISTENZA

Art. 23

POLIZZA MALATTIA

1. L'Azienda si impegna a versare alla Cassa Assistenza Assicurazioni AXA 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 nella quale siano garantite, oltre a quanto ordinariamente previsto dalla polizza, le prestazioni di cui al prodotto AXA "Polizza rimborso spese mediche per Impiegati in servizio - CIA AXA Assicurazioni 2009" (Allegato A), comprese le garanzie di cui alla sezione Assistenza Sanitaria e Second Opinon - esclusa la garanzia Check Up per la quale si applica l'art. 19 che precede.
2. Sono escluse 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 le seguenti ulteriori garanzie, a favore di ciascun dipendente cui si applica il CIA:
 - 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 € 45.000,00 a decorrere dall'1.01.2010 e € 50.000,00 dall'1.01.2011 per singolo dipendente e per anno assicurativo.

Per i Grandi Interventi (intendendosi per tali quelli compresi nell'elenco dei Grandi Interventi Chirurgici di cui all' Allegato A), il massimale si intende illimitato.

- b) Sono previste le seguenti coperture integrative :

- Protesi oculistiche e acustiche e relativi materiali di consumo € 293,00 dall'1.01.2010 e € 325,00 dall'1.01.2011;
- Spese odontoiatriche ed ortodontiche: con massimale di € 730,00 dall'1.01.2010 e con massimale di € 810,00 dall'1.1.2011, con scoperto del 10% (comunque esteso al coniuge o convivente more uxorio e figli a carico così come sotto specificati).

A decorrere dall'1.01.2010, nel caso in cui il massimale dell'anno 2010 non fosse completamente utilizzato entro l'anno solare, potrà essere cumulato con il massimale dell'anno 2011, per un importo massimo pari al 50% del massimale non utilizzato nel 2010.

Tale importo residuo, cumulato con il massimale dell'anno 2011, decade se non utilizzato nel corso dell'anno 2011.

Il massimale dell'anno 2011 non utilizzato potrà essere utilizzato nel 2012 alle stesse condizioni e con le stesse limitazioni sopra descritte.

Per gli anni successivi varranno gli stessi criteri.

Entro il 31.12.2009 verrà istituito un Gruppo di lavoro per la definizione delle modalità di gestione del trasferimento della quota di massimale non utilizzato nel corso dell'anno all'anno successivo.

- Visite specialistiche € 675,00 dall'1.01.2010 e € 750,00 dall'1.01.2011;
 - Esami ed analisi di laboratorio € 630,00 dall'1.01.2010 e € 700,00 dall'1.01.2011);
 - Accertamenti diagnostici strumentali (alta specializzazione) € 630,00 dall'1.01.2010 e € 700,00 dall'1.01.2011;
 - Fino al limite di € 200,00 dall'1.01.2012, per anno e per nucleo familiare per spese relative a medicinali, dietro presentazione di ricetta intestata all'Impiegato o ai familiari inclusi in polizza, nonché dello scontrino fiscale parlante. Nel caso di mancato rilascio dello scontrino fiscale "parlante", è necessario presentare la fustella del medicinale, unitamente allo scontrino di cassa.
 - Infortuni senza ricovero € 2.800,00;
 - Spese per malattie oncologiche: con un massimale annuo e per nucleo familiare di € 20.000,00 dall'1.01.2010 e di € 23.000,00 dall'1.01.2011, dietro presentazione di certificazione dello specialista oncologo.
4. In caso di nucleo familiare composto da due coniugi/conviventi more uxorio (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 può estendere la garanzia al coniuge o al convivente more uxorio ed ai figli a carico (intendendosi a carico i figli con reddito annuo pari o inferiore a € 32.000,00 dall'1.01.2010, corrispondendo i seguenti premi per anno assicurativo (che, a richiesta del lavoratore, possono essere rateizzati così come previsto per il pagamento di premi di polizza):

Premio	Assicurati
€ 190,00	1 familiare
€ 292,00	2 familiari
€ 394,00	3 familiari
€ 53,00	Per ogni ulteriore familiare

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

6. Le garanzie che precedono sono estensibili, nei termini che seguono, al nucleo familiare di ciascun dipendente con premi a carico del medesimo:
- garanzia sub a., massimale annuo € 67.000 dall'1.01.2010 e € 75.000,00 dall'1.01.2011, per il nucleo assicurato e per anno assicurativo;
 - garanzia sub b., per il nucleo assicurato (i cui componenti vanno nominativamente elencati)

Le coperture integrative vengono così modificate:

- Protesi oculistiche e acustiche e relativi materiali di consumo € 420,00 dall'1.01.2010 e € 470,00 dall'1.01.2011;
- Visite specialistiche € 1.350,00 dall'1.01.2010 e € 1.500,00 dall'1.01.2011;
- Infortuni senza ricovero € 3.000,00;
- Esami ed analisi di laboratorio € 1.260,00 dall'1.01.2010 e € 1.400,00 dall'1.01.2011;

- Accertamenti diagnostici strumentali (alta specializzazione) € 1.260,00 dall'1.01.2010 e € 1.400,00 dall'1.01.2011;

7. Franchigie e Scoperti.
 - a) In caso di utilizzo del circuito dei convenzionamenti gestito da Inter Partner Assistenza Servizi S.p.A. non sono praticate franchigie e scoperti per qualsiasi tipo di prestazione sanitaria assicurata.
 - b) Le franchigie e gli scoperti, così come da polizza, 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. E' ammessa la reintegrazione del capitale esclusivamente per la voce interventi-ricoveri e per un ulteriore capitale annuo e per nucleo familiare di € 18.000,00, con la corresponsione del relativo premio pari ad € 50,00 nel caso in cui il Dipendente sia l'unico Assicurato, pari ad € 90,00 nel caso in cui il Dipendente abbia esteso la garanzia al coniuge e/o convivente more uxorio e/o figli a carico.
9. In occasione di ricovero presso strutture pubbliche, è riconosciuta una diaria giornaliera pari a € 150,00 dall'1.01.2010 e € 160,00 dall'1.01.2011, sino ad un massimo di 120 giorni per anno.
10. 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.
11. L'adesione alla polizza di cui alle garanzie che precedono è ammessa ogni inizio anno, comunque entro la data del 31 gennaio. Non è, quindi, consentito l'inserimento di familiari in corso di anno se non per costituzione o mutamento del nucleo in polizza (nascite, matrimoni) e per i nuovi assunti.
12. Alla prima scadenza annuale successiva alla decorrenza del CIA, è ammesso l'inserimento in polizza di familiari attualmente coperti da polizza malattia individuale.
13. Resta inteso che le garanzie di cui alla polizza malattia si applicano anche per le malattie pregresse, come da previsione di legge e con abrogazione del termine di aspettativa (carenza) e senza compilazione del questionario anamnestico.
14. Il plafond della presente polizza per il caso di parto cesareo o aborto terapeutico si intende elevato a € 11.380,00 dall'1.01.2010 e € 12.630,00 dall'1.01.2011; si intende comunque compreso nel massimale previsto per casi di ricovero e/o intervento chirurgico.
15. Per il caso di parto senza taglio cesareo (compreso quello fisiologico avvenuto a domicilio) sono operanti le previsioni ed i limiti definiti dalla Polizza Protezione Salute - Formula Completa
16. 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.
17. Il pagamento dei sinistri è effettuato di norma entro 60 giorni dalla presentazione della richiesta.

18. 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.
19. 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.

Art. 24
GARANZIA I.P.M.

1. L'Azienda si impegna a versare al Fondo Pensione Dipendenti Gruppo AXA 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. Sono fatte salve le garanzie contrattuali in essere, precedentemente al CIA 24.03.2001, in quanto applicabili.
3. 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%.
4. Relativamente agli indennizzi di cui sopra si fa riferimento alle condizioni di assicurazione di cui all'Allegato A 1) (di cui la tabella di conversione è parte integrante del presente CIA), con franchigia del 19%.
5. La retribuzione annua lorda di riferimento è quella di cui all'art. 21 comma 1 del vigente CIA.
6. 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.

Art. 25

ASSISTENZA SANITARIA FUNZIONARI

1. In tema di assistenza sanitaria, fermo restando e in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL, nonché a quanto previsto dai trattamenti individuali di miglior favore in essere, l'Azienda, tramite la Cassa Assistenza Assicurazioni AXA, si impegna a garantire agli iscritti alla Cassa Assistenza Assicurazioni AXA ed ai loro familiari la copertura per le prestazioni, come di seguito specificate, per il rimborso delle spese di cura sostenute, con le modalità e nei limiti di cui all' "Accordo per il rimborso spese mediche per Funzionari in servizio - CIA AXA Assicurazioni 2009 - Allegato B). Sono escluse le spese che hanno solamente finalità estetiche (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 quelle atte a ripristinare l'integrità psicofisica.
2. La garanzia è valida per i Funzionari in servizio e i familiari, come di seguito specificati. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsivoglia motivo o per decesso del Funzionario, l'assicurazione viene meno nei confronti del Funzionario cessato e in ogni caso dei suoi familiari. L'adesione alla polizza di cui alle garanzie che precedono è ammessa ogni inizio anno, comunque entro la data del 31 gennaio. Non è, quindi, consentito l'inserimento di familiari in corso di anno se non per costituzione o mutamento del nucleo in polizza (nascite, matrimoni) e per i nuovi assunti.
3. Tutte le garanzie sono prestate con l'esonero del questionario anamnestico, senza esclusione delle malformazioni e delle malattie pregresse, come da previsione di legge e con abrogazione del termine di aspettativa (carezza).
4. La polizza prevede:

A. BENEFICIARI

- a) Sono beneficiari delle prestazioni tutti i Funzionari in servizio.
- b) Le garanzie si intendono estese a:
 - il coniuge o il convivente more uxorio;
 - i figli a carico (intendendosi a carico i figli con reddito annuo massimo pari a € 32.000,00 dall'1.01.2010.;
 - le persone indicate all'articolo 3 dell'Allegato 5 del CCNL 17.09.2007.

B. PREMIO

Le prestazioni sono effettuate senza alcun versamento di premio per il Funzionario. Il Funzionario può estendere la garanzia al coniuge o al convivente more uxorio ed ai figli a carico (intendendosi a carico i figli con reddito annuo pari o inferiore a € 32.000,00 dall'1.01 2010, corrispondendo un premio di €. 80,00 per anno per i primi due carichi familiari e di ulteriori € 55,00 per anno per ogni ulteriore componente il nucleo familiare. Tale importo è al netto degli sconti contrattuali e costituisce oggetto di trattenuta sulla relativa retribuzione.

C. PRESTAZIONI

- a) Fino al limite di € 2.250,00 dall'1.01.2010 e € 2.500,00 dall'1.01.2011, per anno e per nucleo per le visite specialistiche e terapie fisiche, fisioterapiche e

rieducative (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 elevato a € 34.000,00 dall'1.01.2010 e € 40.000,00 dall'1.01.2011, per anno e per nucleo familiare.
- c) Fino al limite di € 1.330,00 dall'1.01.2010 e € 1.500,00 dall'1.01.2011 per anno per nucleo familiare per le spese per acquisto di occhiali, lenti a contatto e protesi acustiche e relativi materiali di consumo.
- d) Fino al limite di € 2.250,00 dall'1.01.2010 e € 2.500,00 dall'1.01.2011 per anno per nucleo familiare per spese relative ad esami ed analisi di laboratorio.
- e) Fino al limite di € 2.500,00 dall'1.01.2010 e € 3.000,00 dall'1 01.2011, per anno per nucleo familiare per spese relative ad accertamenti diagnostici strumentali.
- f) Fino al limite di € 980,00 dall'1.01.2010 e € 1.100,00 dall'1.01.2011, per anno e per nucleo familiare per spese relative a medicinali dietro presentazione di ricetta intestata al Funzionario o ai familiari su indicati, nonché dello scontrino fiscale parlante. Nel caso di mancato rilascio dello scontrino fiscale "parlante", è necessario presentare la fustella del medicinale, unitamente allo scontrino di cassa.
- g) Rimborso delle spese odontoiatriche con l'aumento di € 1.300,00 dall'1.01.2010 e € 1.450,00 dall'1.01.2011 dell'importo previsto dal CCNL per il nucleo familiare, con un ulteriore incremento di € 700,00 dall'1.01.2010 e € 780,00 dall'1.01.2011 per i primi due carichi familiari e di € 210,00 dall'1.01.2010 e € 235,00 dall'1.01.2011 per ciascuno dei carichi familiari successivi.

A decorrere dall'1.01.2010, nel caso in cui il massimale dell'anno 2010 non fosse completamente utilizzato entro l'anno solare, potrà essere cumulato con il massimale dell'anno 2011, per un importo massimo pari al 50% del massimale non utilizzato nel 2010.

Tale importo residuo, cumulato con il massimale dell'anno 2011, decade se non utilizzato nel corso dell'anno 2011.

Il massimale dell'anno 2011 non utilizzato potrà essere utilizzato nel 2012 alle stesse condizioni e con le stesse limitazioni sopra descritte.

Per gli anni successivi varranno gli stessi criteri.

Entro il 31.12.2009 verrà istituito un Gruppo di lavoro per la definizione delle modalità di gestione del trasferimento della quota di massimale non utilizzato nel corso dell'anno all'anno successivo.

Dall'1.01.2010	Dipendente	Primi due carichi	Ciascun ulteriore carico
CCNL vigente	€ 1.750,00	€ 950,00	€ 400,00
CIA	€ 1.300,00	€ 700,00	€ 210,00
TOTALE	€ 3.050,00	€ 1.650,00	€ 610,00
Progressivo		€ 4.700,00	

Dall'1.01.2011	Dipendente	Primi due carichi	Ciascun ulteriore carico
CCNL vigente	€ 1.750,00	€ 950,00	€ 400,00
CIA	€ 1.450,00	€ 780,00	€ 235,00
TOTALE	€ 3.200,00	€ 1.730,00	€ 635,00
Progressivo		€ 4.930,00	

- h) Rimborso delle prestazioni infermieristiche, fino al limite di € 1.125,00 dall'1.01.2010 e € 1.250,00 dall'1.01.2011, per anno e per nucleo, effettuate nei 90 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.
- i) L'acquisto e il noleggio fino ad un massimo di fino al limite di € 1.125,00 dall'1.01.2010 e € 1.250,00 dall'1.01.2011, per anno e per nucleo, effettuati nei 90 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, e tutori ed altre protesi;
 - apparecchi protesici (comprese le protesi acustiche, comunque esclusi occhiali e lenti a contatto);
 - apparecchiature fisioterapiche purché prescritte da medico specialista.
- j) 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 elevato ad € 6.000,00 dall'1.01.2010 e € 7.000,00 dall'1.01.2011. Relativamente al rimborso delle spese di degenza non opera il limite previsto dal CCNL di € 300,00 giornalieri.
- k) Fino al limite di € 4.375,00 dall'1.01.2010 e € 5.000,00 dall'1.01.2011, per anno per nucleo per le spese derivanti da infortunio che non abbia comportato ricovero.

D. SCOPERTO

- a) Relativamente ai punti f. e g. è previsto uno scoperto rispettivamente del 5% e del 10%.
- b) Per le spese odontoiatriche le Parti confermano che per le prestazioni rientranti nei limiti previsti nella tabella riportata all' allegato 2 dell' accordo per l'Assistenza Sanitaria dei Funzionari (Allegato n. 5 CCNL), non è prevista franchigia.

E. RICOVERO

- a) Relativamente alla garanzia ricovero, con o senza intervento, il massimale previsto dal CCNL Allegato 5, articolo 4 lettera A) si intende elevato a € 290.000,00 dall'1.01.2010 e € 300.000,00 dall'1.01.2011, per anno e per nucleo familiare. Per i Grandi Interventi (intendendosi per tali quelli compresi nell'elenco dei Grandi Interventi Chirurgici - Allegato B), il massimale si intende illimitato.
- b) Il day hospital è equiparato a ricovero.

- c) In caso di ricovero presso una struttura pubblica, è prevista una prestazione alternativa con l'erogazione di una diaria pari a € 150,00 dall'1.01.2010 e € 160,00 dall'1.01.2011 per giornata di degenza fino ad un massimo di 120 giorni, ridotta ad € 75,00 dall'1.01.2010 e € 80,00 dall'1.01.2011 in caso di day hospital.
- d) Resta inteso che è ammessa una anticipazione per spese di interventi o ricoveri pari a non più del 70% dell'importo di cui al preventivo, con il limite minimo di € 2.800,00.
- e) Il pagamento dei sinistri è effettuato di norma entro 60 giorni dalla presentazione della richiesta.

Art. 26

I.P.M. FUNZIONARI

1. L'Azienda si impegna a versare al Fondo Pensione Dipendenti Gruppo AXA 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. Sono fatte salve le garanzie contrattuali in essere, precedentemente al CIA 24.03.2001, in quanto applicabili.
3. 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%.
4. Relativamente agli indennizzi di cui sopra si fa riferimento alle condizioni di assicurazione di cui all'Allegato B 1 (di cui la tabella di conversione è parte integrante del presente CIA), con franchigia del 19%.
5. La retribuzione annua lorda di riferimento è quella di cui all'art. 21 comma 1 del vigente CIA.

Art. 26 bis**FUNZIONARI E IMPIEGATI IN QUIESCENZA**

1. Ai Funzionari e ai dipendenti che andranno in quiescenza successivamente a tale data, di contrarre un'apposita polizza individuale a contraenza propria che garantisca la medesima copertura prevista rispettivamente dai precedenti articoli 25 e 23 CIA - ad eccezione delle garanzie "protesi oculistiche ed acustiche" e "spese odontoiatriche e ortodontiche" - per una durata massima di 5 anni dalla data del pensionamento, con corresponsione del premio annuo stabilito nella tabella che segue.
2. I Funzionari e i dipendenti di cui al comma 1 possono estendere la garanzia ai propri familiari - come da definizione di nucleo familiare di cui, rispettivamente, ai precedenti articoli 25 e 23 CIA - corrispondendo i seguenti premi annui:

Funzionari	
PREMIO	ASSICURATI
€ 650,00	Ex Funzionario
€ 650,00	coniuge o convivente more uxorio
€ 300,00	1° figlio
€ 300,00	2° figlio
€ 300,00	3° figlio

Impiegati	
PREMIO	ASSICURATI
€ 550,00	Ex Impiegato
€ 550,00	coniuge o convivente more uxorio
€ 250,00	1° figlio
€ 250,00	2° figlio
€ 250,00	3° figlio

3. Le Parti convengono che sui premi sopra indicati viene applicato uno sconto in relazione al numero complessivo delle persone assicurate (compreso l'ex Funzionario o Impiegato) in misura del:
 - 10% se sono assicurate 2 persone
 - 15% se sono assicurate 3 persone
 - 20% se sono assicurate 4 persone
 - 25% se sono assicurate 5 persone e oltre
4. L'estensione della garanzia al nucleo familiare, per l'intera durata della polizza, deve essere definita all'atto della stipula della stessa e non può essere suscettibile di integrazioni nel corso dei 5 anni previsti (fatta salva la possibilità di ridurre l'estensione nel corso degli stessi 5 anni).
5. In caso di decesso del contraente non è prevista reversibilità e la copertura cessa alla prima scadenza contrattuale annua successiva all'evento morte.
6. La polizza in questione non prevede il recesso dell'assicuratore in caso di sinistro, per la durata contrattuale dei cinque anni.
7. Alla scadenza quinquennale della polizza individuale è data facoltà all'ex dipendente in quiescenza, ai sensi dell'art. 37 del CIA, di sottoscrivere una nuova polizza alle condizioni ivi previste.

PREVIDENZA

Art. 27

FONDO PENSIONE DIPENDENTI GRUPPO AXA

Le Parti individuano quale forma pensionistica complementare contrattuale, 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”, di seguito denominato “Fondo”.

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.

A. CONTRIBUTI A CARICO AZIENDA

- 1) A carico dell’Azienda, sono posti versamenti annui al Fondo Pensione Dipendenti Gruppo AXA, nella misure sottoindicate:

Dipendenti	Anno 2009	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
Iscritti ante 28.04.1993	5,90%	6,00%	6,10%	6,00%
Iscritti post 28.04.1993	5,00%	5,25%	5,50%	6,00%

- calcolati sulla retribuzione tabellare più contingenza, più indennità di carica per gli iscritti ad una Cassa di Previdenza prima del 29.04.93;
 - calcolati sull’imponibile TFR per gli iscritti alla Cassa (ora Fondo Pensione Dipendenti Gruppo AXA) dopo il 28.04.1993.
- 2) Dall’1.01.2012 la base imponibile degli iscritti ante 28.04.1993, sarà uniformata al criterio di calcolo degli iscritti post 28.04.1993.

B. CONTRIBUTI A CARICO LAVORATORE

1. LAVORATORI ISCRITTI PRIMA DEL 29.04.1993 (VECCHI ISCRITTI)

- 1.1 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.

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

Dipendenti	Anno 2009	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
Iscritti fino al 28.04.1993	3,00% o 4,50% o 6,00%			

1.2 L'importo a carico del lavoratore costituisce oggetto di trattenuta sulla retribuzione in 10 rate di uguale importo sulle mensilità dei mesi da febbraio a novembre.

1.3 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 (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.

1.4 Il lavoratore, iscritto fino al 28.4.1993, che abbia scelto di non destinare il TFR maturando alla previdenza complementare, può versare al "Fondo" una quota del trattamento di fine rapporto pari, a sua scelta, al 3,00% o al 4,50% o al 6,00% dell'imponibile sul quale si calcola il contributo dell'azienda.

1.5 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.

2. LAVORATORI ISCRITTI DOPO IL 28.04.1993 (NUOVI ISCRITTI)

2.1 I lavoratori iscritti dopo il 28.04.1993 dovranno versare al Fondo una contribuzione minima pari alle seguenti percentuali:

Dipendenti	Anno 2009	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
Iscritti dal 29.04.1993	2,50%	2,62%	2,75%	3,00%

I limiti minimi fanno riferimento alla stessa base imponibile del contributo a carico dell'Azienda.

L'importo a carico del lavoratore costituisce oggetto di trattenuta mensile sulla retribuzione.

2.2 E' consentito un contributo aggiuntivo con trattenuta stipendiale dalla 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 (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.

- 2.3 La rivalutazione annua è stabilita con una aliquota di partecipazione netta ai rendimenti del 98%.
- 2.4 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.

Per tutto quanto non previsto (ad titolo esemplificativo e non esaustivo: anticipazioni, portabilità e casi di quiescenza) si rimanda allo Statuto del Fondo e alla normativa tempo per tempo vigente in materia di Previdenza Complementare, consultabile sul sito internet del Fondo all’indirizzo www.cpdipaxa.it nella sezione “normativa”.

RIMBORSI SPESE

Art. 28

TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Le disposizioni di cui al presente articolo hanno effetto dall'1.09.2009, salva diversa previsione.

A. PERSONALE INTERNO INVIATO IN MISSIONE

- a. L'opzione tra il rimborso delle spese pasto tramite diaria o piè di lista deve essere fatta con la prima nota spese dell'anno ed è operante per l'intero anno solare.
- b. Per il rimborso delle spese sostenute dal personale interno durante lo svolgimento di attività fuori della 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:

- € 37,50 dall'1.09.2009 e di € 42,50 dall'1.01.2011 per un pasto
- € 70,00 dall'1.09.2009 e di € 75,00 dall'1.01.2011 per due pasti

con compensazione (sono previsti i rimborsi di due pasti solo in presenza di pernottamento).

Non si intende inviato in missione quel lavoratore che opera nell'ambito del comune sede di lavoro.

In alternativa a tale modalità di rimborso si può richiedere una diaria soggetta al regime contributivo e fiscale vigente per un importo pari a:

- € 23,70 dall'1.09.2009 e € 25,20 dall'1.01.2011, per il 1° pasto
- € 21,75 dall'1.09.2009 e € 23,25 dall'1.01.2011, per il 2° pasto

E' prevista la possibilità di esporre spese per un 2° pasto in presenza di pernottamento.

I viaggi di rientro in aereo e/o in treno danno diritto al rimborso del 2° pasto esclusivamente in caso di partenza oltre le ore 20.00.

In caso di volo aereo, farà fede la ricevuta della carta d'imbarco, o documentazione equipollente, da includere nella documentazione cartacea dei rimborsi.

Per i viaggi di rientro in treno, farà fede:

- l'obliterazione del biglietto ferroviario cartaceo da allegare ai fini della richiesta di rimborso spese
- copia del biglietto elettronico o documentazione equipollente.

Per i viaggi di rientro in autovettura, preventivamente autorizzati, il diritto ad esporre le spese del 2° pasto matura nel caso di viaggi di rientro superiori ai 300 Km.

2. Spese chilometriche

Per il rimborso delle percorrenze effettuate, in occasione di trasferte di lavoro autorizzate con l'utilizzo dell'autovettura personale, si applica l'importo unitario previsto dalle tabelle ACI per vettura 1900 c.c., percorrenza 10.000 Km - auto di riferimento NUOVA FIAT Croma 1.9. Mjt 8 v, 120 cv, (importo soggetto ad aggiornamento semestrale secondo i valori previsti dalla pubblicazione dei costi analitici dell'ACI).

Il rimborso chilometrico è commisurato ai soli consumi (sempre secondo le tariffe ACI) ove il dipendente utilizzi una autovettura assegnata dall'Azienda.

3. Spese di parcheggio

Sono rimborsabili se documentate.

4. Pedaggi autostradali

Sono rimborsabili se documentate.

5. Spese di viaggio con mezzo pubblico

E' previsto il rimborso del biglietto del treno in 1a classe, del bus e del metro. Può essere previsto inoltre il rimborso, previa autorizzazione direzionale, per l'utilizzo del mezzo aereo e del taxi.

6. Piccole spese

Per ogni giornata di missione (per tale deve intendersi una missione di almeno 6 ore) è possibile richiedere il rimborso di € 5,16 per altre spese documentate, inerenti comunque la trasferta stessa.

7. Pernottamento

E' previsto il rimborso di alberghi a tre stelle o convenzionati.

8. Altre Spese

A partire dal secondo giorno di missione continuativa (intendendo per tale le giornate di missione con pernottamento), sempre che detta giornata non sia inferiore a 4 ore, è possibile richiedere il rimborso di spese non documentate per un importo giornaliero pari a € 18,08. Gli importi di cui sopra si intendono netti fino a € 15,49; gli ulteriori € 2,59 sono assoggettati in base al regime contributivo e fiscale vigente.

Nel caso in cui la missione abbia una durata superiore a due giorni continuativi, l'importo giornaliero viene riconosciuto dal primo giorno, nel rispetto del regime contributivo e fiscale vigente.

Dall'1.08.2010 esclusivamente per le trasferte internazionali il rimborso delle spese non documentate verrà elevato ad € 25,00 dal primo giorno.

9. Copertura assicurativa Kasco

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

B. PERSONALE ADIBITO A MANSIONI ESTERNE

- a. Per il rimborso delle spese sostenute dal personale incaricato di svolgere abitualmente mansioni esterne durante lo svolgimento di attività fuori della sede di lavoro si adottano i seguenti criteri ed importi:

1. Spese di vitto

Il lavoratore può optare, all'inizio dell'assegnazione ad attività esterna, per una delle seguenti modalità di rimborso:

➤ A piè di lista:

- € 34,50 dall'1.09.2009 e € 39,50 dall'1.01.2011, per il 1° pasto
- € 34,50 dall'1.09.2009 e € 39,50 dall'1.01.2011, per il 2° pasto

con la possibilità di compensazione tra i due pasti

E' prevista la possibilità di esporre spese per un 2° pasto in presenza di pernottamento.

I viaggi di rientro in aereo e/o in treno danno diritto al rimborso del 2° pasto esclusivamente in caso di partenza oltre le ore 20.00.

In caso di volo aereo, farà fede la ricevuta della carta d'imbarco, o documentazione equipollente, da includere nella documentazione cartacea dei rimborsi.

Per i viaggi di rientro in treno, farà fede:

- l'obliterazione del biglietto ferroviario cartaceo da allegare ai fini della richiesta di rimborso spese
- copia del biglietto elettronico o documentazione equipollente.

Per i viaggi di rientro in autovettura, preventivamente autorizzati, il diritto ad esporre le spese del 2° pasto matura nel caso di viaggi di rientro superiori ai 300 Km.

➤ A diaria:

- € 23,70 dall'1.09.2009 e € 25,20 dall'1.01.2011, per il 1° pasto
- € 21,75 dall'1.09.2009 e € 23,25 dall'1.01.2011, per il 2° pasto

I viaggi di rientro in aereo e/o in treno danno diritto al rimborso del 2° pasto esclusivamente in caso di partenza oltre le ore 20.00.

In caso di volo aereo, farà fede la ricevuta della carta d'imbarco, o documentazione equipollente, da includere nella documentazione cartacea dei rimborsi.

Per i viaggi di rientro in treno, farà fede:

- l'obliterazione del biglietto ferroviario cartaceo da allegare ai fini della richiesta di rimborso spese

- copia del biglietto elettronico o documentazione equipollente.

Per i viaggi di rientro in autovettura, preventivamente autorizzati, il diritto ad esporre le spese del 2° pasto matura nel caso di viaggi di rientro superiori ai 300 Km.

Al termine di ogni anno solare, il personale incaricato a svolgere abitualmente attività esterna può modificare l'opzione in essere.

2. **Spese chilometriche**

Per il rimborso delle percorrenze effettuate in occasione di trasferte di lavoro con l'autovettura personale, si utilizza l'importo unitario previsto dalle tabelle ACI per vettura 1900 c.c., percorrenza 20.000 Km - auto di riferimento NUOVA FIAT Croma 1.9. Mjt 8 v, 120 cv, (importo soggetto ad aggiornamento semestrale secondo i valori previsti dalla pubblicazione dei costi analitici dell'ACI).

L'autovettura del personale esterno può essere assicurata dal dipendente con una polizza Kasco 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.

Il rimborso chilometrico è commisurato ai soli consumi (sempre secondo le tariffe ACI) ove il dipendente utilizzi una autovettura assegnata dall'Azienda.

3. **Spese di parcheggio**

Sono rimborsabili se documentate e sino ad un limite massimo mensile di € 90,00 dall'1.01.2010 e € 100,00 dall'1.01.2011, per un massimo annuale di € 1.100,00 dall'1.01.2010 e € 1.200,00 dall'1.01.2011, con possibilità di compensare le somme in corso dello stesso anno solare.

4. **Pedaggi autostradali**

Sono rimborsabili se documentati; ove si utilizzi il telepass la spesa è rimborsata nel mese in cui è allegata alla nota spese la fattura che documenta l'addebito.

5. **Spese di viaggio**

E' previsto il rimborso del biglietto del treno in 1a classe, del bus e del metro. Può essere previsto inoltre il rimborso, previa autorizzazione direzionale, per l'utilizzo del mezzo aereo e del taxi.

6. **Piccole spese**

Per ogni giornata di missione (per tale deve intendersi una missione di almeno 7 ore) è possibile richiedere il rimborso di € 5,16 di altre spese documentate, inerenti comunque la trasferta stessa.

7. **Pernottamento**

E' previsto il rimborso di alberghi a tre stelle o convenzionati.

- b. Al personale esterno, quando non è in missione, in quanto svolge la propria attività presso la sede di lavoro designata, è riconosciuto il buono pasto così come previsto per il personale interno.
- c. Al personale incaricato a 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.

- d. Per i lavoratori dotati dall'Azienda di "valigetta telematica" viene abilitata la funzione "addebito al lavoratore" che permette di effettuare telefonate personali. Le stesse, componendo il codice 99, vengono addebitate con bolletta separata direttamente al lavoratore secondo le modalità del contratto che egli ha sottoscritto.
- e. Dal primo anno di assegnazione ad una mansione esterna il personale viene rimborsato in base alle tariffe chilometriche ACI dei 20.000 Km. In caso di percorrenze annuali inferiori ai 18.000 chilometri sarà possibile richiedere, all'Ufficio Amministrazione del Personale di riferimento, la fascia 15.000 Km per l'anno successivo.
- f. Al verificarsi di modifiche organizzative che riducano consistentemente le percorrenze chilometriche del personale esterno, le parti s'incontreranno per la modifica delle fasce chilometriche di riferimento.

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 percorrenze effettuate in occasione di trasferte di lavoro con l'autovettura assegnata, avverrà secondo le condizioni e i limiti di cui all'articolo 28 lettera B. (Personale adibito a mansioni esterne), esclusivamente attraverso la modalità del rimborso a piè di lista.

In ragione dell'affidamento di un'auto aziendale e del rimborso delle spese di carburante sostenute per le percorrenze effettuate in occasione delle trasferte di lavoro, non si applica altresì il punto 2 dello stesso articolo 28 lettera B.

Il rimborso del carburante ha come riferimento l'importo chilometrico previsto dalle tabelle ACI per vettura 1300 c.c, auto di riferimento FIAT Grande Punto 1.3, 16 v, M.J., 75 cv, (importo soggetto ad aggiornamento semestrale secondo i valori previsti dalla pubblicazione dei costi analitici dell'ACI).

D. FUNZIONARI

Per il personale con qualifica di Funzionario è previsto, in occasione di missioni di lavoro ed a integrazione di quanto previsto alla precedente lett. A) quanto segue:

- accesso al prestito per l'acquisto dell'autovettura così come indicato nella sezione "Altri Benefici" indipendentemente dal ruolo di esterno;
- 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;
- l'estensione dell'importo delle piccole spese documentate a € 10,33 per giornata di missione;
- l'estensione dell'importo delle Altre spese, esclusivamente per i Funzionari con mansione interna, secondo le modalità sopra riportate, a € 23,24 per giornata di missione.

Dall'1.08.2010 esclusivamente per le trasferte internazionali il rimborso delle spese non documentate verrà elevato ad € 32,00 sin dal primo giorno.

E. AGGIORNAMENTI VALORI RIMBORSI CHILOMETRICI

I valori dei rimborsi chilometrici sono aggiornati, con riferimento alle tabelle ACI in vigore, dal 1° aprile e dal 1° ottobre di ogni anno.

ALTRI BENEFICI

Art. 29

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: 80% del TFR maturato.

B) Motivazioni:

1) 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.

2) Casa:

- Acquisto prima casa per sé e per i figli;
- 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.

3) 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:

- 1) Annualmente potranno percepire l'Anticipazione del TFR il 12 % degli aventi diritto o l' 10 % del numero totale dei lavoratori;
- 2) 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);
- 3) per le spese sanitarie di cui al punto 1) delle "Motivazioni" sarà data possibilità di reiterare, la richiesta fino all'80% senza vincoli temporali;
- 4) le anticipazioni relative all'art. 14 - Permessi non retribuiti - comma 3 CIA non sono computate nelle percentuali di cui al n. 1).

2. 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.

Art. 30
ALLOGGI AZIENDALI

Nel caso in cui l'Azienda avviasse un programma di vendita o locazione di immobili di proprietà, le Parti si impegnano a definire in specifico accordo eventuali condizioni agevolate per i dipendenti.
Sono fatte salve le condizioni ancora in essere, fino alla loro naturale scadenza.

Art. 31
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. A tal fine le Parti costituiscono un gruppo di lavoro permanente composto da 5 persone indicate dalle RSA e da 5 persone indicate dall'Azienda, per monitorare le condizioni di mercato e definire il contenuto della Convenzione con l'Istituto di Credito individuato.

Art. 31 bis
MUTUI

1. Sono rimborsate da parte dell'Azienda:
 - a. le spese di istruttoria e perizia sino ad un importo massimo di € 400,00;
 - b. 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. Qualora sorgano problemi di applicazione delle previsioni sub 1. e 2., le Parti si impegnano ad incontrarsi per trovare le soluzioni opportune.

**Art. 32
PRESTITI**

A. CESSIONI DEL QUINTO

1. I dipendenti possono utilizzare l'istituto della "cessione del quinto" della propria retribuzione, secondo le disposizioni assuntive del "Ramo Impiego" e nel rispetto delle norme sotto riportate.
2. Il tasso nominale è pari al tasso ufficiale di sconto a scalare più un punto percentuale; in caso di variazione di quest'ultimo, fatte salve le cessioni già perfezionate con la corresponsione del relativo importo, il tasso nominale varia frontalmente in uguale misura.
3. Normativa per l'erogazione:

Per accedere al finanziamento aziendale garantito da cessione del quinto del proprio stipendio, il dipendente deve possedere i seguenti requisiti:

- a) avere, al momento della richiesta e secondo la normativa vigente allo stesso momento, un'età tale per cui, alla data di estinzione del finanziamento, il dipendente si trovi nella condizione di poter fruire della pensione di vecchiaia;
- b) essere alle dipendenze dell'Azienda da almeno dodici mesi, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- c) aver maturato, in relazione alla durata del contratto di cessione, rispettivamente le seguenti anzianità minime di ininterrotto servizio:

- un anno	per contratti biennali
- due anni	per contratti triennali
- tre anni	per contratti quadriennali
- quattro anni	per contratti di durata superiore

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.

4. La durata del contratto di cessione deve essere determinata in anni interi.
5. In vece della polizza individuale vita TCM prevista per la stipula a favore di terzi di contratto di cessione del quinto a garanzia della restituzione del finanziamento erogato, sono utilizzate le coperture assicurative collettive già previste nell'ambito del Fondo Pensione Dipendenti Gruppo AXA di assistenza con specifica appendice dove sarà prevista espressa rinuncia al diritto di rivalsa.
6. Per cessioni di importo pari o superiori a € 52.000,00, il dipendente deve sottoporsi a visita medica che ne accerti, nel rispetto della legge sulla Privacy, il positivo stato di salute. Il diritto ad accedere alla cessione del quinto resta comunque subordinato alla valutazione dell'Azienda circa le condizioni di salute.
7. Perché un dipendente possa stipulare un nuovo contratto di cessione, l'eventuale contratto precedente deve risultare estinto.

8. L'Impresa non procede alla stipula di nuovi contratti di cessione, ove l'esposizione complessiva degli importi erogati sia, al netto delle somme restituite a titolo di capitale, pari o superiore a complessivi € 4.000.000,00.
9. L'Azienda fornisce trimestralmente alle Rappresentanze Sindacali l'elenco numerico dei richiedenti, degli importi richiesti e delle erogazioni effettuate, con indicazione delle date relative.
10. L'Azienda si impegna all'erogazione del finanziamento entro 45 giorni dalla richiesta.

B. PICCOLI PRESTITI

1. Nei casi di gravi motivi familiari (es. lutti, malattie ..), l'Azienda provvede ad erogare ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che abbiano superato favorevolmente il periodo di prova, su loro richiesta, prestiti individuali fino ad un massimo di € 15.000,00.
2. Il tasso d'interesse addebitato è pari al tasso ufficiale di sconto vigente al momento dell'erogazione.
3. Il rimborso è dovuto in rate mensili costanti, per una durata non superiore ai 5 anni interi e con le seguenti modalità:
 - fino a € 5.000,00 - massimo 36 rate
 - oltre € 5.000,00 e fino a € 7.500,00 - massimo 48 rate
 - oltre € 7.500,00 - massimo 60 rate
4. Su richiesta del dipendente, è possibile estinguere il prestito anticipatamente.

C. FINANZIAMENTO ACQUISTO AUTOVETTURA

1. I dipendenti con mansioni esterne possono ottenere il finanziamento per l'acquisto di un'autovettura a loro intestata, alle seguenti condizioni:
 - a) finanziamento da un limite minimo di € 1.200,00, fino a € 18.000,00, al tasso ufficiale di sconto;
 - b) rimborso in un massimo di n. 60 rate mensili (il numero di rate deve essere un multiplo di 12);
 - 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;
 - e) obbligo di assicurare la vettura, per il 95% del premio a carico dell'Azienda con la garanzia kasco per il valore intero del veicolo, fino alla completa estinzione del debito;
2. Il finanziamento può essere concesso esclusivamente ai lavoratori con rapporto a tempo indeterminato che abbiano superato favorevolmente il periodo di prova.

Art. 33
CESSIONI DI BENI DI PROPRIETA' DELL'IMPRESA

A. VEICOLI:

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. In tal caso, il prezzo di vendita è pari al valore di EUROTAX Blu meno il 25%, al netto della quantificazione dei danni riscontrati da perizia.
3. Nel caso in cui l'Azienda preveda la riparazione del veicolo, al prezzo di vendita occorre aggiungere il costo integrale delle riparazioni eseguite dall'Azienda, per il tramite di carrozzerie fiduciarie, scontate del 25%.

A maggior chiarimento segue un esempio relativo ai commi 2. e 3., in ipotesi di veicolo con valore 100 e danni periziati di valore 10:

	Comma 2 veicolo non riparato
Valore Eurotax	100
meno danni	10
Subtotale	<hr/> 90
meno sconto 25%	<hr/> 22,5
Prezzo di vendita	67,5

	Comma 3 veicolo riparato
Valore Eurotax	100
meno danni	10
Subtotale	<hr/> 90
meno sconto 25%	<hr/> 22,5
Prezzo di vendita ante riparazioni	<hr/> 67,5
più riparazioni scontate del 25%	7,5
Prezzo assegnazione	75

4. Le spese di trasferimento della proprietà sono a carico dell'acquirente.
5. Le spese per la messa su strada del veicolo, e quelle per renderlo legalmente vendibile, sono a carico dell'Azienda.
6. E' ammesso, per tutti i dipendenti aggiudicatari, il ricorso alla rateizzazione del pagamento, tramite addebito sulla retribuzione mensile, da richiedersi all'Ufficio Amministrazione del Personale, come da procedura ex art. 32 C.I.A. per il personale esterno e i Funzionari, ad eccezione delle previsioni di cui al punto e), applicabili queste ultime esclusivamente al personale esterno ed ai Funzionari; per il restante personale è prevista la possibilità di richiedere la copertura Kasco, alle condizioni già definite all'art. 37 CIA.
7. L'azienda assicura la tempestività della procedura del trasferimento di proprietà e di eventuali reimmatricolazioni, fissando in giorni 60 dall'aggiudicazione il termine per la loro conclusione. Ove, tuttavia, per fatto non derivante dalla responsabilità dell'acquirente, dalla data di aggiudicazione a quella di effettivo trasferimento della proprietà intercorresse un termine superiore a giorni novanta, il valore EUROTAX Blu sul quale operare il calcolo di cui in precedenza è aggiornato automaticamente a quello in atto al momento effettivo del trasferimento di proprietà.

8. Le proposte di acquisto, che possono pervenire da parte di ogni dipendente, devono essere trasmesse al Dipartimento che gestisce la polizza che assicura il veicolo ritrovato, entro 10 giorni dal bando. La relativa aggiudicazione avviene mediante sorteggio.
9. I sorteggiati non devono essere stati assegnatari di altro veicolo negli ultimi 24 mesi, fuorché il medesimo sia stato oggetto di furto totale o demolizione anche da incidente.
La delimitazione temporale dei 24 mesi non opera nei casi di mancata accettazione di precedente assegnazione.
10. Il mezzo recuperato deve essere intestato al dipendente stesso o ad un componente del suo nucleo familiare
11. Il sorteggiato deve confermare l'opzione entro dieci giorni dall'assegnazione, indipendentemente dalla posizione in graduatoria e dalla rinuncia all'acquisto. La mancata comunicazione, entro 10 giorni, è considerata rinuncia all'acquisto.

B. ALTRI BENI:

L'Azienda, ove possibile, rende disponibili per la vendita al personale dipendente quei beni non ritenuti utili alla gestione aziendale. L'assegnazione, in caso di più richieste per lo stesso bene, avviene mediante sorteggio. Valgono, per quanto applicabili, le procedure di cui alla lettera A. che precede.

PARTE ECONOMICA

Art. 34

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

A. Premessa

1. E' istituito, ai sensi del CCNL, un Premio Aziendale di Produttività (PAP). Il premio si compone di una parte fissa - **PAP Fisso** - e di una parte variabile - **PAP Variabile**, da erogarsi con le modalità previste alla lett. D.
2. La componente variabile del Premio è correlata alla redditività tecnica, alla produttività media individuale e alla stabilizzazione dei costi dell'Azienda per il periodo temporale 2008 - 2011.

B. Scala Parametrica per la definizione degli importi da erogare individualmente

1. Gli importi del PAP Fisso e del PAP Variabile sono erogati individualmente applicando una scala parametrica in relazione al livello d'inquadramento e alla classe di anzianità di appartenenza, nel rispetto della seguente tabella che ha come base di riferimento il 4° livello d'inquadramento alla 7a classe di anzianità:

CLASSE	LIVELLO								
	7°- 3° grado	7°- 2° grado	7°- 1° grado	6°	5°	4°	3°	2°	1°
1	141%	134%	126%	97%	91%	85%	78%	72%	68%
2	147%	140%	133%	100%	93%	88%	81%	73%	70%
3	154%	147%	139%	102%	96%	90%	83%	75%	71%
4	160%	153%	145%	105%	98%	92%	85%	77%	73%
5	167%	159%	151%	108%	101%	95%	87%	79%	75%
6	170%	163%	155%	111%	104%	97%	89%	81%	77%
7	177%	170%	161%	115%	107%	100%	92%	83%	78%
8	181%	174%	166%	118%	110%	103%	94%	85%	80%
9				122%	113%	106%	97%	87%	82%
10				125%	116%	109%	100%	89%	84%
11				129%	120%	112%	102%	91%	85%
12				133%	123%	115%	105%	94%	87%
13				136%	126%	117%	108%	96%	89%

C. Importo PAP Fisso

1. Dal **1° gennaio 2009** il PAP fisso corrisponde, per tutti gli Impiegati e i Funzionari, ad un importo annuale pari a **€ 4.262,91** (importo di riferimento per il 4° livello, settima classe d'anzianità). Detto importo viene parametrato per livello e per classe di anzianità in applicazione della tabella sub B.
2. Nel corso della vigenza del CIA, l'importo del PAP Fisso si modifica (incrementandosi di un importo detratto dal PAP Variabile), alle condizioni indicate alle successive lettera E, punti 8 e 9 e lettera F.

D. Modalità di erogazione del PAP Fisso e del PAP Variabile

1. Il PAP Fisso è erogato ripartito su 14 mensilità. E' fatta salva l'opzione precedentemente formalizzata relativa all'erogazione in una unica soluzione da corrispondere con la mensilità retributiva di maggio.
2. Il PAP variabile è erogato in unica soluzione con la mensilità retributiva di settembre. Gli importi erogati a tale titolo sono sottoposti al trattamento contributivo previsto al riguardo dalla legge.

E. Calcolo PAP Variabile

1. Dal 1° gennaio 2009 il PAP Variabile è rapportato al valore annuale di un coefficiente variabile (Coefficiente PAP Variabile) che misura la redditività aziendale - al netto dei proventi finanziari (Underlying Earnings) - in relazione al costo delle retribuzioni del personale ed al raggiungimento degli obiettivi di costo previsti per l'esercizio precedente l'anno di erogazione.
2. Il valore degli obiettivi, definiti nel periodo temporale 2008 - 2011 (esercizi precedenti a quelli di erogazione 2009 - 2012) dal Coefficiente PAP Variabile, sono rapportati al valore finale dello stesso coefficiente quale risultato a consuntivo di ciascun rispettivo esercizio; lo scostamento tra i due valori determina la percentuale di erogazione del PAP Variabile sino al limite massimo del 100% degli importi definiti nella tabella che segue.
3. La formula di calcolo del Coefficiente PAP Variabile è la seguente:

Coefficiente PAP Variabile (anno precedente all'erogazione) =

Underlying Earnings / FTE x costo retribuzione medio unitario

Legenda interpretativa :

- **Underlying Earnings** - risultato dopo imposte della gestione tipica assicurativa/amministrativa comprensivo dei redditi finanziari ordinari; è espresso in milioni di Euro;
 - **FTE** - Full Time Equivalent, cioè l'unità di misura degli addetti utilizzato nell'ambito del Gruppo AXA, corrispondente alla equivalenza tra gli orari di lavoro individuali (Full Time e Part Time) e l'orario di lavoro teorico a tempo pieno (1 dipendente FT = 1 FTE; 1 dipendente PT al 30% + 1 dipendente PT 70% = 1 FTE); è un numero in assoluto con 1 decimale;
 - **Costo Retribuzione medio unitario** - costo medio unitario (costo totale/FTE) delle sole voci retributive del personale (impiegati e funzionari), voce del Bilancio d'esercizio; valore espresso in migliaia di Euro.
4. Entro il mese di giugno di ogni anno le Parti si incontreranno per verificare la corrispondenza degli obiettivi definiti nel CIA alla struttura organizzativa dell'Azienda, concordando eventuali correttivi in relazione a modifiche strutturali e/o della strategia commerciale che nel contempo dovessero essersi realizzate e che potrebbero modificare i risultati aziendali previsti. L'Azienda, a tal fine, si impegna ad integrare l'informativa alle RSA - di cui all'art. 2, punto 6. del CIA - rilasciando la documentazione ufficiale di Gruppo relativa agli indicatori individuati.

➤ **Valori Coefficiente e importi del PAP Variabile**

Anno Erogazione	Anno rilevazione	Coefficiente PAP Variabile	PAP Variabile 2009	Incremento PAP Variabile	PAP Variabile Totale
2009	2008	1,385	€ 1.032,91	—	€ 1.032,91
2010	2009	1,372	€ 1.032,91	€ 450,00	€ 1.482,91
2011	2010	0,983	€ 1.032,91	€ 1.100,00	€ 2.132,91
2012	2011	1,006	€ 1.032,91	€ 1.700,00	€ 2.732,91

5. Per ciascun anno di vigenza del CIA, in caso di raggiungimento del 100% (o percentuali superiori) degli obiettivi fissati, è erogata agli Impiegati e Funzionari la somma corrispondente al PAP variabile, singolarmente parametrata secondo le previsioni della tabella sub B.
6. Per ciascun anno di vigenza del CIA, in caso di raggiungimento di percentuale degli obiettivi fissati inferiore al 100%, il PAP Variabile è erogato con riferimento alla scala parametrica di cui alla tabella sub B, in applicazione della formula seguente e della tabella sotto indicata:

% di erogazione PAP Variabile =

Coefficiente PAP Variabile realizzato/Coefficiente PAP Variabile obiettivo (anno di erogazione) * 100

L'importo da erogare, con riferimento alla percentuale risultante dalla formula sopra indicata, sarà determinato in applicazione della seguente tabella:

% Coefficiente PAP Variabile	Anno di Erogazione			
	2009	2010	2011	2012
100%	€ 1.032,91	€ 1.482,91	€ 2.132,91	€ 2.732,91
95%	€ 1.032,91	€ 1.472,91	€ 2.077,91	€ 2.682,91
90%	€ 1.032,91	€ 1.432,91	€ 1.982,91	€ 2.532,91
85%	€ 1.032,91	€ 1.392,91	€ 1.887,91	€ 2.382,91
80%	€ 1.032,91	€ 1.352,91	€ 1.792,91	€ 2.232,91
75%	€ 1.032,91	€ 1.312,91	€ 1.697,91	€ 2.082,91
70%	€ 1.032,91	€ 1.272,91	€ 1.602,91	€ 1.932,91
65%	€ 1.032,91	€ 1.232,91	€ 1.507,91	€ 1.782,91
60%	€ 1.032,91	€ 1.192,91	€ 1.412,91	€ 1.632,91
55%	€ 1.032,91	€ 1.152,91	€ 1.317,91	€ 1.482,91
50%	€ 1.032,91	€ 1.112,91	€ 1.222,91	€ 1.332,91
45%	€ 1.032,91	€ 1.072,91	€ 1.127,91	€ 1.182,91
= < 40%	€ 1.032,91	€ 1.032,91	€ 1.032,91	€ 1.032,91

Gli importi percentuali inferiori o superiori al 5% sono arrotondati al valore superiore.

7. Gli importi erogati a titolo di PAP Variabile sono sottoposti al trattamento contributivo previsto al riguardo dalle disposizioni di legge in materia.
8. Dall' 1.01.2013, al realizzarsi della condizione prevista alla successiva lettera F, punti 1. e 2. (Consolidamento di parte del PAP Variabile in PAP Fisso), l'importo del PAP Variabile (parametro di riferimento 4° livello d'inquadramento, 7a classe di anzianità) sarà pari a € 1.882,91.
9. Dall' 1.01.2013, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di cui al punto 8. ma al realizzarsi della condizione prevista alla successiva lettera F, punto 3. (Consolidamento di parte del PAP Variabile in PAP Fisso), l'importo del PAP Variabile (parametro di riferimento 4° livello d'inquadramento, 7a classe di anzianità) sarà pari a € 2.222,91.

F. Consolidamento PAP Variabile in PAP Fisso

1. Dall'1.01.2013, al termine dei quattro anni di vigenza del CIA e al raggiungimento in ciascun anno del 100% degli obiettivi definiti nel quadriennio di riferimento precedente (2008-2011), l'importo di € 850,00 del PAP Variabile (al riferimento parametrale del 4° livello d'inquadramento, 7° classe di anzianità) si consoliderà andando ad integrare l'importo del PAP Fisso che sarà pari a € 5.112,91 (al riferimento parametrale del 4° livello d'inquadramento, 7° classe di anzianità); dalla stessa data l'importo del PAP Variabile diminuirà dello stesso valore, come indicato alla lettera E, punto 8 (vedi Tabella 2 del successivo punto G.).
2. Nel caso in cui nel quadriennio di riferimento precedente (2008 - 2011) il risultato della media dei singoli risultati annuali sia pari comunque al 100%, il consolidamento avverrà con le stesse modalità definite al punto precedente, a condizione che il mancato raggiungimento del 100% dell'obiettivo sia presente in un unico anno, nell'arco del quadriennio, e che il risultato del 2011 sia almeno il 100%.
3. Nel caso invece nel quadriennio di riferimento precedente (2008-2011) il risultato della media dei singoli risultati annuali sia pari comunque ad una percentuale inferiore al 100%, ma superiore al 90%, il consolidamento avverrà con le stesse modalità definite al punto precedente (integrazione del PAP Fisso di un importo detratto dal PAP Variabile), per un importo pari a € 510,00, a condizione che il mancato raggiungimento del 100% dell'obiettivo sia presente in un unico anno, nell'arco del quadriennio, e che il risultato del 2011 sia almeno il 100%. L'importo del PAP Fisso sarà quindi pari a € 4.772,91.

G. Una Tantum di cui alla lettera F, punto 2.

All'attuarsi delle condizioni previste alla precedente lettera F, punto 2., la parte di PAP Variabile annuale (sempre al riferimento parametrale del 4° livello, 7° classe di anzianità) non erogata, a fronte del mancato raggiungimento del 100% dell'obiettivo dell'anno di riferimento, sarà erogata a titolo di Una Tantum entro il mese di dicembre 2012.

H. Tablelle di riepilogo dei valori del PAP Fisso e PAP Variabile alle condizioni previste

➤ Tabella n. 1

Anno Erogazione	Anno rilevazione	PAP Fisso	Coefficiente PAP Variabile	PAP Variabile 2009	Incremento PAP Variabile	PAP Variabile CIA 2009
2009	2008	€ 4.262,91	1,385	€ 1.032,91	—	€ 1.032,91
2010	2009	€ 4.262,91	1,372	€ 1.032,91	€ 450,00	€ 1.482,91
2011	2010	€ 4.262,91	0,983	€ 1.032,91	€ 1.100,00	€ 2.132,91
2012	2011	€ 4.262,91	1,006	€ 1.032,91	€ 1.700,00	€ 2.732,91

➤ Tabella n. 2

Anno Erogazione	Anno Rilevazione	Media % del risultato quadriennio 2008-2011	PAP Fisso	PAP Variabile
2013	2012	100%	€ 5.112,91	€ 1.882,91
2013	2012	< 100% >90%	€ 4.772,91	€ 2.222,91

I. Clausola di salvaguardia

1. 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.
2. Il PAP Fisso è corrisposto in proporzione al numero dei mesi interi di servizio prestati nel corso dell'anno di erogazione.
3. Il PAP Variabile è corrisposto in proporzione al numero dei mesi interi di servizio prestati nel corso dell'anno di riferimento (anno precedente a quello di erogazione).
4. L'erogazione compete purché risulti superato favorevolmente il periodo di prova: a tali fini, il periodo di prova è considerato utile per la determinazione del numero dei mesi interi di servizio. Il mancato superamento del periodo di prova fa invece venir meno il diritto alla percezione ancorché parziale del premio.
5. Al personale che svolge prestazioni a tempo parziale l'importo dei PAP è proporzionalmente ridotto in relazione alla percentuale di tempo lavoro rispetto al tempo pieno.
6. Gli importi del PAP Fisso e del PAP Variabile hanno incidenza per il calcolo del TFR.

Art. 34 bis
PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' PRODUTTORI

Gli importi del PAP Fisso e del PAP Variabile saranno erogati individualmente applicando una scala parametrica, in relazione al livello di inquadramento e alla classe di anzianità di appartenenza, nel rispetto della seguente tabella che ha come base di riferimento il 3° livello di inquadramento - 7° classe di anzianità:

➤ **Scala parametrica importi PAP Fisso Produttori**

	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%	48%
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%			

➤ **Tabella di riepilogo dei valori del PAP Fisso e PAP Variabile alle condizioni previste**

Anno Erogazione	Anno Rilevazione	PAP Fisso	Coefficiente PAP Variabile	PAP Variabile 2009	Incremento PAP Variabile	PAP Variabile Totale
2009	2008	€ 2.661,56	1,385	€ 644,33	-----	€ 644,33
2010	2009	€ 2.661,56	1,372	€ 644,33	€ 280,71	€ 925,04
2011	2010	€ 2.661,56	0,983	€ 644,33	€ 686,18	€ 1.330,51
2012	2011	€ 2.661,56	1,006	€ 644,33	€ 1.060,46	€ 1.704,79

Consolidamento PAP Variabile in PAP Fisso

1. Dall'1.01.2013, al termine dei quattro anni di vigenza del CIA e al raggiungimento in ciascun anno del 100% degli obiettivi definiti nel quadriennio di riferimento precedente (2008-2011), l'importo di € 530,00 del PAP Variabile (al riferimento parametrico del 4° livello d'inquadramento, 7° classe di anzianità) si consolida andando ad integrare l'importo del PAP Fisso che diventa pari a € 3.191,56 (al riferimento parametrico del 4° livello d'inquadramento, 7° classe di anzianità); dalla stessa data l'importo del PAP Variabile diminuisce dello stesso valore, come indicato nella tabella qui sotto indicata.

➤ **Tabella n. 1**

Anno Erogazione	Anno Rilevazione	PAP Fisso	PAP Variabile
2013	2012	€ 3.191,56	€ 1.174,79

2. Nel caso in cui nel quadriennio di riferimento precedente (2008 - 2011) il risultato della media dei singoli risultati annuali sia pari comunque al 100%, il consolidamento avverrà con le stesse modalità definite al punto precedente, a condizione che il mancato raggiungimento del 100% dell'obiettivo sia presente in un unico anno, nell'arco del quadriennio, e che il risultato del 2011 sia almeno il 100%.
3. Nel caso invece nel quadriennio di riferimento precedente (2008-2011) il risultato della media dei singoli risultati annuali sia pari comunque ad una percentuale inferiore al 100%, ma superiore al 90%, il consolidamento avverrà con le stesse modalità definite al punto precedente (integrazione del PAP Fisso di un importo detratto dal PAP Variabile), per un importo pari a €. 320,00, a condizione che il mancato raggiungimento del 100% dell'obiettivo sia presente in un unico anno, nell'arco del quadriennio, e che il risultato del 2011 sia almeno il 100%. L'importo del PAP Fisso sarà quindi pari a € 2.981,56.

➤ **Tabella n. 2**

Anno Erogazione	Anno Rilevazione	Media % del risultato quadriennio 2008-2011	PAP Fisso	PAP Variabile
2013	2012	100%	€ 3.191,56	€ 1.174,79
2013	2012	< 100% >90%	€ 2.981,56	€ 1.384,79

Per il calcolo del coefficiente PAP Variabile, la determinazione dell'importo del premio da erogare, e per quanto non previsto, si applicano le previsioni di cui all'Art. 34.

Art. 35
INDENNITA' VARIE

1. Per il personale che svolge continuativamente la propria attività in locali posti al sotto il livello stradale (piano -1) è prevista l'erogazione di una indennità pari a € 420,00 annui lordi da erogarsi mensilmente, totalmente riassorbibile nel caso di cambio della dislocazione della postazione di lavoro.
2. Al personale addetto continuativamente o in turno continuativo al Centralino è riconosciuta una indennità pari a € 260,00 annui lordi ripartite in quattordici mensilità.

Art. 36
BUONO PASTO

- 1) L'importo del buono pasto sarà di:
 - € 8,00 fino al 31.12.2009
 - € 8,50 a decorrere dall'1.01.2010
 - € 8,75 a decorrere dall'1.01.2011
 - € 9,20 a decorrere dall'1.01.2012

Art. 37

POLIZZE VARIE STIPULATE DA DIPENDENTI

A. SOGGETTI DESTINATARI

I dipendenti in servizio e quelli in quiescenza possono contrarre assicurazioni con l'Azienda per se stessi, genitori, coniuge o convivente non coniugato, figli - e se fiscalmente a carico - altri familiari alle condizioni sotto riportate, senza che agli stessi siano corrisposte provvigioni per tali polizze. Contraenti delle polizze quindi, possono essere esclusivamente i dipendenti in servizio e quelli collocati 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.

L'Azienda provvede a definire una specifica procedura per la gestione a cura delle Agenzie Dirette.

B. DECORRENZA CONDIZIONI SOTTORIPORTATE

Le condizioni sotto riportate si applicano alla scadenza di polizze in vigore o alla stipula di nuove coperture assicurative successivamente alla decorrenza del vigente CIA.

C. CONDIZIONI TARIFFARIE

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

RAMO AUTO

RC AUTO

Prodotti: AXA AUTO PROTEZIONE (*), AXA PROTEZIONE AL VOLANTE, AXA AUTOMETRICA, AUTOGIOV@NI, PROTEZIONE VAN, PROTEZIONE IN MOTO

(*) per autovetture, motocicli e ciclomotori, camper e autocarri fino a 70 quintali, solo in caso di rinnovi o sostituzioni

Tariffa Affari Nuovi

- Garanzia RC

Sconto del 43% per il primo veicolo assicurato, del 36% per i 3 successivi e per un'unità da diporto o motore marino amovibile.

Tale sconto si modificherà nel modo seguente:

numero sinistri passivi anno precedente	variazione di sconto
0	+ 5%
1	-
2	-5%
3	-10%
4 e più	eliminazione sconto

Resta inteso che lo sconto non potrà comunque mai superare il 48% per il primo veicolo ed il 41% per gli altri.

- **Garanzie ARD**

Garanzia Kasko: per i dipendenti interni verrà applicato uno sconto del 40% per il primo veicolo assicurato, 35% per i 3 successivi. Applicazione di una franchigia fissa di € 52,00. Resta valido quanto previsto nel paragrafo “Finanziamento acquisto autovettura” del C.I.A.

Garanzia Assistenza: sconto 30%.

Altre garanzie: sconto 65% con abolizione di franchigie e scoperti

Tariffa Quietanzamento

- **Polizze non sinistrate**

Verrà applicata automaticamente la tariffa migliore scegliendo il minimo fra premio della tariffa Affari Nuovi e premio pagato l'anno precedente (scontato del 3% tranne nel caso di polizze che hanno classe di merito in superbonus).

- **Polizze sinistrate**

Verrà applicato un aumento sul premio pagato l'anno precedente secondo la seguente tabella:

numero sinistri passivi anno precedente	aumento su ultimo premio pagato
1	-
2 o più	+ 12%

Prodotto AXA AUTO STORICHE

Tariffa Affari Nuovi e Quietanzamento

- **Garanzia RC**

Sconto del 20% per ogni veicolo assicurato.

- **Garanzie ARD**

Garanzia Assistenza: sconto 30%

Altre garanzie: sconto 65% con abolizione di franchigie e scoperti.

ALTRE POLIZZE

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.

ABITAZIONE, INCENDIO, FURTO, GLOBALE FABBRICATI, RESPONSABILITA' CIVILE

1. Sconto 60% ; Franchigie e scoperti aboliti
2. Garanzia "Terremoto" con la Polizza Protezione Terremoto, condizionata alla disponibilità assuntiva (*) : sconto 20% (fermo restando i limiti di indennizzo e le franchigie previste dal contratto); é possibile attivare la garanzia solo in abbinamento con la Polizza Protezione Familiare, edizione novembre 2007 e seguenti.

(*) se i cumuli delle somme assicurate rientrano nella capacità di sottoscrizione specifica di ogni territorio, riconosciuta dal trattato riassicurativo.

RAMO INFORTUNI – RISCHI VOLO

1. Applicabile a tutti i prodotti in vendita presso la rete agenziale con sconto 60%;
2. Per il Ramo Infortuni: garanzie catastrofali anche fuori dal comune di residenza;

RAMO MALATTIA

1. Applicabile a tutti i prodotti in vendita presso la rete agenziale con sconto 55 % (per i genitori conviventi e per i dipendenti in quiescenza lo sconto è del 65%).
2. Con esenzione dalla compilazione del questionario anamnestico e garanzia attiva su malattie preesistenti con abrogazione dei termini di aspettativa.
3. Con elevazione dell'età assicurabile sino a 80 anni per coloro che alla data di stipula del C.I.A. siano già titolari di polizza malattia.

RAMO VITA

1. Ai soggetti di cui alla lettera A. che stipulano polizze vita successivamente alla decorrenza del CIA, si applicano le seguenti condizioni particolari:
 - a) tassi di premio puro delle tariffe in vigore al momento della stipula;
 - b) relativamente ai prodotti collegati ai fondi di gestione separata (comprese le polizze Miste):
 1. che prevedono un'aliquota di retrocessione, tale aliquota è pari al 95% del tasso annuo di rendimento realizzato (i prodotti residuali oggi esistenti saranno progressivamente rivisti ed aggiornati alla nuova struttura di cui alla presente previsione);
 2. che prevedono a carico del Contraente (dipendente) l'applicazione di un'aliquota trattenuta dalla Compagnia dal rendimento annuale della Gestione separata, pari allo 0,60%. Esclusivamente per il prodotto Progetto Acconto, essendo tale prodotto costruito con una struttura differente rispetto agli altri prodotti vita, l'aliquota trattenuta, nel caso di rendimento della Gestione Separata superiore al 4%, è pari al 1,70%; in caso di rendimento uguale o inferiore al 4% l'aliquota trattenuta è pari allo 0,85%.

Esclusivamente per il prodotto di cui al punto b) 2., che prevede a carico del contraente l'applicazione di un'aliquota trattenuta dalla Compagnia dal rendimento annuale della Gestione separata, pari allo 0,60%, il riscatto richiesto dal lavoratore avverrà senza penalizzazioni, anche senza risoluzione del rapporto di lavoro, fermo restando le tempistiche previste dal prodotto per l'esercizio del diritto di riscatto.

- c) Nessun addebito a titolo di "diritto di polizza", nel caso b) 1.; per i prodotti che prevedono costi di gestione fissi, nel caso b) 2., tali costi sono ridotti del 50%;
 - d) Nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, la polizza, su richiesta del lavoratore, si intenderà riscattata, senza penalizzazioni, ed il valore del riscatto è pari alla riserva matematica complessivamente maturata al momento della liquidazione, con il minimo dei premi netti corrisposti, eccetto per i prodotti Linked.
- 1 bis. Esclusivamente per i contratti Vita che consentano benefici fiscali in capo al contraente/assicurato, vengono estese le previsioni di cui sopra anche al familiare del dipendente (intendendosi per tale genitore, coniuge o convivente more uxorio, figli ed altri familiari se a carico fiscalmente). In tali casi compete al contraente/assicurato, per il tramite del dipendente, rilasciare all'agenzia di portafoglio, autocertificazione nella quale risulti che il contraente/assicurato rientri in una delle categorie cui il beneficio viene sopra esteso. In questo caso non è applicabile la rateizzazione del premio in 12 mensilità, ma il pagamento deve avvenire in un'unica soluzione.

RAMO TRASPORTI – NATANTI DA DIPORTO

(per i danni all'imbarcazione diversi da RC)

Imbarcazioni da diporto: sconto 30%

RAMO IMPIEGO

Tariffa pari al 10% rispetto a quella massima di riferimento, senza l'applicazione di addizionali e senza che la polizza sia gravata di ulteriori costi.

D. MODALITA' DI PAGAMENTO

- 1. Per i dipendenti che lo richiedano è prevista la possibilità di rateizzazione del premio in 12 mensilità.
- 2. In caso di stipula di polizze (o modificazioni) in corso d'anno, il premio va corrisposto in contanti. A partire dalla scadenza anniversaria successiva, il premio è riscosso all'interno del piano di ammortamento.

E. RISOLUZIONE ANTICIPATA DEI CONTRATTI

- 1. Fatti salvi i casi di quiescenza, l'estinzione del rapporto di lavoro per qualunque altra causa determina l'automatica risoluzione dei contratti assicurativi stipulati ai sensi del presente articolo, 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 la data del decesso; per gli altri contratti 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.

ALTRI ISTITUTI

Art. 38 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 IV 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.
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.)

Art. 39 FAMIGLIE DI FATTO

1. Ai fini applicativi delle previdenze di cui al CIA , per "nucleo familiare" deve intendersi anche la Famiglia di fatto.
2. Per famiglia di fatto, fino a che non sia disponibile una regolamentazione legislativa, deve intendersi quella costituita mediante la convivenza more uxorio e comprovata da documentazione ufficiale (dichiarazione sostitutiva di atto notorio, o certificato di residenza, con validità non inferiore ai 24 mesi e con obbligo di informativa in caso di sospensione della famiglia di fatto) che il dipendente deve, sotto sua responsabilità, far pervenire all'Azienda.

Art. 40

COMMISSIONE DI ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS CORRELATO ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

1. Le Parti riconoscono che i valori espressi nella Carta Etica del Gruppo AXA e la loro realizzazione da parte di tutti i collaboratori, ad ogni livello di responsabilità e di ruolo gerarchico, favoriscono la prevenzione la risoluzione di quei fenomeni che possono trasformarsi in fattori di rischio da “stress - lavoro correlato” (Accordo Europeo 8.10.2004 e art. 28 D.Lgs 9.04.2008 n. 81).
Nelle organizzazioni aziendali complesse, nell’ambito della gestione delle relazioni interpersonali di particolare criticità, la negazione di tali tipologie di stress, può sviluppare vere forme di costrizione organizzativa, genericamente riconducibili alla definizione di mobbing , ed altre forme similari, legalmente perseguibili, anche senza responsabilità diretta dell'Impresa.
2. L’Azienda e le RSA, al fine di prevenire eventuali manifestazioni di tali fenomeni, hanno istituito dal 2007 una “Commissione Paritetica per l'analisi e la valutazione del rischio da stress correlato all'organizzazione del Lavoro”.
3. La Commissione, composta da 5 rappresentanti dell’Azienda e da 5 rappresentanti delle RSA, con l’apporto di consulenti e specialisti esperti della materia, ove richiesto, ha l'obiettivo di analizzare e valutare la situazione aziendale, per fornire ai soggetti contrattuali (Impresa e RSA) gli strumenti interpretativi utili ad individuare congiuntamente:
 - i fattori che possono essere causa dell'insorgenza del rischio “Stress da lavoro correlato” , e i loro possibili indicatori nell'ambito aziendale;
 - le modalità per la rilevazione e il monitoraggio nel tempo dei fattori individuati, anche con il coinvolgimento diretto dei lavoratori o parte di essi;
 - gli strumenti ed i percorsi di informazione e formazione, atti ad individuare l'insorgere di tali fattori e le azioni di prevenzione più adeguate;
 - gli strumenti e le modalità per consentire la segnalazione da parte dei lavoratori, anche in forma anonima, di situazioni personali riconducibili al fenomeno oggetto di analisi.
4. Le attività della Commissione saranno verbalizzate e portate a conoscenza dei soggetti coinvolti nelle riunioni periodiche sulla prevenzione e tutela della Salute nei luoghi di lavoro delle varie sedi aziendali (art. 35 D.Lgs 9.04.2008 n. 81) per consentire la diffusione delle informazioni raccolte, la sensibilizzazione dei soggetti preposti alla sorveglianza e prevenzione della salute nei luoghi di lavoro, l'individuazione delle azioni eventualmente necessarie.

Art. 41

ROTAZIONE DELLE MANSIONI

1. In relazione all'art. 98 comma 3 del CCNL, il termine di 8 anni di assegnazione alle medesime mansioni deve intendersi ridotto a 6.
2. La previsione di cui all'art. 99 CCNL è applicabile anche in caso di posizioni rese vacanti per lo spostamento di personale.
3. L'Azienda si impegna, per posizioni ricopribili da personale interno già in possesso dei titoli e delle esperienze necessarie, ad informare i lavoratori dei posti a tale riguardo disponibili.

Art. 42

ASSUNZIONE PRIVILEGIATA

In caso di decesso di un dipendente in costanza di rapporto di lavoro, o in caso di cessazione del rapporto di lavoro per malattia o infortunio, come sotto meglio specificato, l'Azienda si impegna a selezionare e, compatibilmente con le esigenze aziendali, ad offrire l'assunzione, in una Azienda del Gruppo, al coniuge o ad un figlio/a del dipendente deceduto.

Tale diritto sussiste:

- in caso di decesso;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro per malattia con liquidazione dell'intero capitale assicurato per invalidità permanente da malattia, ai sensi degli articoli 24 o 26, opzione B) del vigente CIA;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro per infortunio, con liquidazione dell'intero capitale assicurato, ex articolo 21, punto 3 del vigente CIA.

Art. 43

STESURA DEFINITIVA

1. Le Parti istituiscono una Commissione Paritetica, con l'incarico di provvedere alla stesura definitiva del testo del CIA, al fine di evitare omissioni e formulare correttamente le norme per evitare eventuali criticità interpretative.
La Commissione esaurirà il proprio incarico entro il 30 settembre 2009.
2. Il testo rivisto dalla Commissione costituirà ad ogni effetto il testo ufficiale del CIA.

DECORRENZA E DURATA

Art. 44

DECORRENZA E DURATA

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale che sostituisce ogni precedente CIA, consta di 44 articoli, ed ha effetto dal 30 luglio 2009, fatte salve diverse decorrenze specificamente indicate nel testo.
2. Esso scade il 31.12.2012 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.
3. 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.
4. Tutte le disposizioni del CIA sono ad ogni effetto correlate ed inscindibili tra di loro e non sono pertanto suscettibili di separata considerazione ed applicazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 30 luglio 2009

Per le RSA

Per la Direzione Risorse Umane

Sfera di applicazione C.I.A. 2009

Il presente contratto integrativo è applicato ai dipendenti di:

- AXA Assicurazioni S.p.A.
- AXA ATMR
- AXA Life Europe
- AXA Interlife
- AXA Corporate Solution

Successivamente alla firma dell'ipotesi di Accordo, le Parti si danno atto che per AXA Corporate Solution S.p.A. è previsto un contratto specifico di pari contenuto normativo ed economico, fatte salve le preventivate eccezioni sia sulla parte normativa che su quella economica.

Pertanto, le firme sugli accordi delle singole Società, nelle stesure definitive e specifiche, vengono apposte sul Contratto di ogni singola Impresa.

Milano, 30 luglio 2009

Per le RSA

Per la Direzione Risorse Umane

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30 luglio 2009, in Milano

AXA Assicurazioni S.p.A.

rappresentata da

Andrea Rossi
(Amministratore Delegato)

Simone Innocenti
(Direttore Risorse Umane)

Pietro Santi
(Responsabile Relazioni Industriali)

Christian Boffi

Laura Parodi

e

la RSA	FIBA - CISL
la RSA	FISAC - CGIL
la RSA	FNA
la RSA	SNFIA
la RSA	UILCA - UIL

concordano che con la mensilità retributiva di novembre 2009 al personale di cui alla Parte Prima – Disciplina Speciale del CCNL (Personale Amministrativo) verrà erogata una “Una Tantum” di importo di pari ad € 250,00 lorde parametrize, applicando la scala parametrica di cui all’art. 34, punto B, comma 1 (parametro di riferimento 4° livello d’inquadramento, 7° classe d’anzianità), sotto indicata:

➤ Scala parametrica Dipendenti AXA Assicurazioni S.p.A.

CLASSE	LIVELLO								
	7°- 3° grado	7°- 2° grado	7°- 1° grado	6°	5°	4°	3°	2°	1°
1	141%	134%	126%	97%	91%	85%	78%	72%	68%
2	147%	140%	133%	100%	93%	88%	81%	73%	70%
3	154%	147%	139%	102%	96%	90%	83%	75%	71%
4	160%	153%	145%	105%	98%	92%	85%	77%	73%
5	167%	159%	151%	108%	101%	95%	87%	79%	75%
6	170%	163%	155%	111%	104%	97%	89%	81%	77%
7	177%	170%	161%	115%	107%	100%	92%	83%	78%
8	181%	174%	166%	118%	110%	103%	94%	85%	80%
9				122%	113%	106%	97%	87%	82%
10				125%	116%	109%	100%	89%	84%
11				129%	120%	112%	102%	91%	85%
12				133%	123%	115%	105%	94%	87%
13				136%	126%	117%	108%	96%	89%

Al personale di cui alla Parte Seconda – Disciplina Speciale del CCNL (Personale addetto all’Organizzazione Produttiva ed alla Produzione), con la mensilità retributiva di novembre 2009 verrà erogata una “Una Tantum” di importo di pari ad € 160,00 lorde parametricate, applicando la scala parametrica di cui all’art. 34 bis (parametro di riferimento 4° livello d’inquadramento, 7° classe d’anzianità), sotto indicata:

➤ Scala parametrica Produttori

	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%	48%
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%			

In caso di assunzione/cessazione in corso d’anno, l’Una Tantum verrà erogata in proporzione ai mesi interi di servizio nel corso dell’anno 2009.

L'Una Tantum verrà erogata a condizione che il dipendente sia in forza nel mese dell'erogazione.

Letto, confermato e sottoscritto

Per le RSA

Per la Direzione Risorse Umane

INDICE

Art. 1	Sfera di applicazione - Definizioni	pag.	2
Art. 1 bis	Etica Sociale		3
Art. 1 ter	Mobilità infragruppo		6

TUTELE

Art. 2	Diritto all'informazione		7
Art. 3	Formazione e riqualificazione professionale		10
Art. 4	Funzionari		11
Art. 5	Pari opportunità		12
Art. 6	Tutela della Privacy – Sicurezza informatica		13
Art. 6 bis	Commissioni paritetiche		13
Art. 7	Tutela sindacale		14

ORARIO DI LAVORO

Art. 8	Orario di lavoro		15
Art. 8 bis	Asilo nido		17
Art. 9	Lavoro a tempo parziale		18
Art. 10	Aspettativa		22
Art. 11	Ferie		22
Art. 12	Ex Festività		23
Art. 13	Chiusure aziendali		23
Art. 14	Permessi		24
Art. 15	Lavoro straordinario		26
Art. 16	Lavoratori studenti		27
Art. 17	Turni		27

SALUTE

Art. 18	Tutela della salute		28
Art. 19	Medicina preventiva		28
Art. 20	Tutela dipendenti diversamente abili		31
Art. 21	Altre forme previdenziali		33
Art. 22	Assenze prolungate per malattia		33

ASSISTENZA

Art. 23	Polizza malattia		34
Art. 24	Garanzia I.P.M.		37
Art. 25	Assistenza sanitaria Funzionari		38
Art. 26	I.P.M. Funzionari		41
Art. 26 bis	Funzionari e impiegati in quiescenza		42

PREVIDENZA

Art. 27	Fondo Pensione Dipendenti Gruppo AXA		43
----------------	--------------------------------------	--	----

RIMBORSI SPESE

Art. 28	Trattamento di trasferta	pag.	45
----------------	--------------------------	------	----

ALTRI BENEFICI

Art. 29	Anticipazioni T.F.R.	50
Art. 30	Alloggi aziendali	50
Art. 31	Convenzione bancaria	51
Art. 31 bis	Mutui	51
Art. 32	Prestiti	52
Art. 33	Cessioni di beni di proprietà dell'Impresa	54

PARTE ECONOMICA

Art. 34	Premio aziendale di produttività	56
Art. 34 bis	Premio aziendale di produttività Produttori	61
Art. 35	Indennità varie	63
Art. 36	Buono pasto	63
Art. 37	Polizze varie stipulate da dipendenti	64

ALTRI ISTITUTI

Art. 38	Inquadramento	69
Art. 39	Famiglie di fatto	69
Art. 40	Commissione di analisi e valutazione del rischio da stress correlato all'organizzazione del lavoro	70
Art. 41	Rotazione delle mansioni	71
Art. 42	Assunzione privilegiata	71
Art. 43	Stesura definitiva	71

DECORRENZA E DURATA

Art. 44	Decorrenza e durata	72
----------------	---------------------	----

Sfera di applicazione CIA 2009	75
Verbale di accordo erogazione Una Tantum	76

ALLEGATI

Allegato A)	
Allegato B)	