

**ACCORDO
SULLA RIORGANIZZAZIONE E RISTRUTTURAZIONE
PER LA TUTELA DELL'OCCUPAZIONE
DEL GRUPPO ASSICURATIVO AXA ITALIA**

Il giorno 03 maggio 2016, presso la sede di AXA Assicurazioni S.p.A. in Milano, Società Capogruppo del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA,

si sono incontrati

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

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle società del Gruppo AXA Italia (di seguito, per brevità: le RSA) della FIRST-CISL, rappresentata dal sig.ri Rossana Stella e Roberto Vittori; della FISAC-CGIL, rappresentata dal sig.ri Mauro Nava e Federico Zappatori; della FNA, rappresentata dal sig.ri Maria Cristina Cicchese e Gianluca Telari; del SNFIA, rappresentato dal sig.ri Emilio Intonazzo e Alessandro Corsini; della UILCA-UIL, rappresentata dal sig.ri Antonio Borsatti e Luciano Aiaino

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

Dichiarazioni Aziendali

- Il Gruppo Assicurativo AXA ITALIA (di seguito Gruppo AXA) ha avviato sin dal 2014 un importante processo, già noto alle RSA, di riorganizzazione e integrazione funzionale-operativa delle società di cui è costituito, nominato convenzionalmente "AXA ONE Italy".
- Il giorno 4 novembre scorso, in occasione di un incontro sindacale di carattere informativo, l'Impresa ha presentato le linee guida su cui intende implementare il Piano Industriale del prossimo quinquennio (2016 - 2020) entro i primi mesi del 2016.
- Il Piano Industriale, nel corso del quinquennio indicato, evidenzierà processi di Trasformazione e di Efficienza del modello operativo e organizzativo, oltreché dell'Assetto Logistico di tutte le Società appartenenti al Gruppo ed in particolare, nel biennio 2016 - 2017, tali processi evidenzieranno - secondo la previsione Aziendale - una eccedenza di personale rispetto al fabbisogno aziendale.
- L'Azienda ha avviato, con comunicazione formale del 24 marzo 2016, la procedura di cui all'art. 15 del CCNL Imprese di Assicurazioni vigente, nonché la procedura di cui all'art. 47 L. 428/90; nel corso delle stesse l'Azienda ha poi avviato quella di cui all'art. 16, sempre del CCNL Imprese di Assicurazioni vigente, nelle quali complessivamente comunicava:
 - o l'urgenza di **Trasformare** e Innovare i propri processi, in particolare nelle organizzazioni aziendali dei Claims, Distribution, P&C, Finance e Human Resources, e la conseguente esigenza di nuovi Jobs (mansioni e profili professionali) da inserire, oltreché l'evoluzione e in alcuni casi la scomparsa di altri;
 - o il recupero di **Efficienza**, razionalizzazione e semplificazione operativa, per salvaguardare e migliorare il posizionamento sul mercato;
 - o la valutazione logistica delle **Sedi** principali e di quelle diffuse sul territorio per la rete distributiva e liquidativa, in coerenza con gli obiettivi di Innovazione, sviluppo ed efficienza;
 - o il completamento del conferimento di altre funzioni a supporto dello sviluppo del business dalle compagnie AAI, AMAV e AMAD alla Società Consortile del Gruppo AXA Italia, AIS, individuando n° 53 HC nella seguente scomposizione e articolazione tra società e qualifiche del personale coinvolto, come indicato nella suddetta comunicazione del 24 marzo 2016;
 - o la previsione ed identificazione per aree organizzative, quale effetto di questi processi, di una eccedenza di risorse che si quantifica attualmente in misura di n° 100 HC nel biennio 2016 - 2017, per l'insieme delle Società appartenenti al Gruppo AXA;

Dichiarazioni delle RSA

Nel prendere atto della decisione aziendale di voler realizzare una riorganizzazione e ristrutturazione ampia e rilevante stante il numero di unità organizzative e dipendenti coinvolti, le RSA hanno posto in essere tutte le iniziative possibili tese alla salvaguardia dell'occupazione, della professionalità e della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Telari', 'Di Fonzo', and 'Santi', along with various initials and a checkmark.]

Tutto ciò premesso, le Parti concordano

L'Azienda e le RSA, con la sottoscrizione del presente Accordo, intendono praticare, nel rispetto delle regole e degli strumenti per la gestione dei processi di riorganizzazione e trasformazione, la ricerca di azioni e soluzioni condivise, anche al fine di evitare - nella realizzazione degli obiettivi aziendali - scelte unilaterali e traumatiche nei confronti dei Dipendenti di tutte le Società del Gruppo AXA coinvolte dagli stessi processi di trasformazione e cambiamento.

Espletamento delle procedure di legge e di contratto

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti considerano esaurite ad ogni effetto le procedure ex art. 15 del CCNL attivate con comunicazione inviata da AXA Assicurazioni il 24 marzo 2016 alle RSA e alle Segreterie Nazionali, e la procedura di legge ex art. 47, L. 428/1990, attivata nella stessa data nel rispetto dei termini di legge.

Con lo stesso accordo, le Parti considerano esaurita ad ogni effetto anche la procedura ex art. 16 del CCNL attivata con comunicazione inviata da AXA Assicurazioni nel corso del negoziato sindacale.

Conferimenti di Rami d'azienda (procedura art.47 L.428/90) e cessioni individuali di contratto (art. 1406 e ss., cod. civ.)

Le procedure di cui all'art. 15 del CCNL 7 marzo 2012 e dell'art. 47, L. 428/1990 si intendono espletate ed esaurite anche in ordine ai trasferimenti di azienda descritti nella comunicazione di apertura delle suddette procedure del 24 marzo 2016, che si intende qui integralmente richiamata e riportata.

Le RSA prendono atto della decisione.

Si riporta di seguito lo schema dei trasferimenti dettagliatamente descritto nella appena citata comunicazione:

Direzione/Funzione	AXA MPS			AXA Assicurazioni			Totale
	Impiegati	Funzionari	Dirigenti	Impiegati	Funzionari	Dirigenti	
Direzione Digital	2	1		4	1	1	9
Direzione Marketing	4	1	1	16	9	2	33
Segreteria Societaria*				1	1		2
Antifrode Reti				2			2
Direct MKG e Paym. Card	3	3	1				7
							53

* Il numero dei dipendenti così ripartito, in funzione dell'inquadramento professionale, non include risorse con contratto di distacco di lavoro.

Tutele e Garanzie individuali in caso di cessioni di Rami d'Azienda e di Cessioni Individuali di contratto

Le parti del presente accordo intendono ribadire, anche in questa sede, il principio precedentemente espresso e concordato nel Verbale di Intesa del 18.12.2014 (costituzione del "Consorzio" AXA ITALIA Servizi S.C.p.a.), secondo cui ai lavoratori con contratto a tempo determinato e indeterminato ricompresi nelle procedure di trasferimento dei rami di azienda tra le varie società del Gruppo AXA Italia appena descritte, e quelle che verranno avviate nel corso di validità del presente accordo, a norma dell'art. 2112 cod. civ. saranno garantite tutte le tutele e prerogative di legge.

Tutte le tutele e prerogative di legge saranno garantite anche nel caso di trasferimento individuale di risorse a norma dell'art. 1406, cod. civ.

Per quanto attiene alle conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati è prevista pertanto, al perfezionarsi dell'operazione di cessione di ramo d'azienda, ovvero nei casi di cessione del contratto individuale di lavoro, la prosecuzione del rapporto di lavoro presso la società cessionaria senza soluzione di continuità, con conseguente conservazione di tutti i diritti, termini e condizioni che ne derivano e mantenimento del CCNL ANIA e CIA vigenti e futuri, nonché degli altri accordi, del livello retributivo e di inquadramento e dell'anzianità di servizio alla data del trasferimento.

Quanto precede sarà attuato conformemente alle disposizioni di legge e di contratto, con la consueta preliminare informativa alle RSA, nei casi di Cessione Individuale di contratto, secondo la prassi già seguita in precedenti operazioni societarie nell'ambito del Gruppo AXA.

Le parti concordano che saranno oggetto di esame congiunto entro il 31 ottobre 2016 eventuali situazioni individuali per le quali siano state rilevate specifiche criticità segnalate dalle RSA, cui i collaboratori interessati avranno conferito mandato.

Nel caso di richieste di mobilità o di trasferimento ad altra Società del Gruppo Assicurativo AXA Italia, da parte di personale coinvolto nei processi di cessione di ramo di azienda e cessione individuale di contratto così come sopra richiamate, le società del Gruppo Assicurativo AXA Italia si impegnano a valutare ogni opportunità ad accogliere tali richieste, fermi in ogni caso i processi HR in essere, nonché le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo delle diverse società.

A tutti i collaboratori coinvolti nelle operazioni di cessione di ramo di azienda così come sopra richiamate, sarà mantenuta la politica formativa in essere nel Gruppo Assicurativo AXA Italia, attraverso l'erogazione delle necessarie ed adeguate attività di formazione e riqualificazione professionale, ove necessarie, nonché l'accesso ai piani di sviluppo di carriera e di mobilità infragruppo.

Il passaggio dei dipendenti da una società del Gruppo AXA ad un'altra avverrà per il tramite di cessione di ramo d'azienda, ovvero nei casi di cessione di contratto individuale di lavoro senza soluzione di continuità, conservando tutti i diritti che ne derivano, dalle singole società, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il trattamento economico e normativo derivante dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale tempo per tempo vigente (CCNL, CIA e altri accordi) già in essere e future, il mantenimento delle aree professionali, la professionalità acquisita, i livelli di appartenenza, la computazione dell'anzianità di servizio maturata nella singola società di provenienza a tutti gli effetti di legge e di contratto (come l'anzianità relativa all'applicazione delle norme in materia di premi di anzianità, ferie, permessi, trasferte e missioni, periodo di comporto e malattia, part-time, preavviso, TFR, maturazione degli scatti tabellari, automatismi etc.)

Si precisa che per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato da una società del Gruppo AXA antecedentemente alla data del 7 marzo 2015, anche a seguito di operazioni di trasferimento di ramo di azienda o cessione individuale di contratto che li vedano coinvolti non troveranno applicazione le modifiche introdotte dal D.lgs. 23/2015 e le relative modifiche applicabili ai neo-assunti da quella data, con conseguente applicazione della disciplina previgente.

Le parti concordano, inoltre, che nell'ipotesi di tensioni occupazionali connesse a crisi aziendali (anche per riduzione o trasformazione del lavoro o dell'attività produttiva), di perdite di controllo proprietario, di vendita o cessione totale o parziale dell'attività, nonché di scioglimento per qualsiasi motivo della società del Gruppo AXA Italia risultante di volta in volta cessionaria all'esito di operazioni societarie di trasferimento di rami di azienda o a seguito di cessione individuale del contratto di lavoro, qualora si verifichi una qualsivoglia vicenda inerente la predetta società che possa avere una ricaduta sulla conservazione del posto di lavoro dei dipendenti ceduti per effetto delle operazioni richiamate nel presente articolo, tali dipendenti, hanno il diritto, dietro loro specifica richiesta, di essere ricollocati senza soluzione di continuità alle dipendenze delle società di provenienza originaria alle medesime condizioni economico-normative in atto in quel momento (e così, con contratto di lavoro a tempo indeterminato se assunti con tale tipo di contratto, con contratto di lavoro a tempo determinato, sino al termine pattuito se assunti con tale tipologia di contratto, in ogni caso con esclusione del periodo di prova e ferma l'anzianità di servizio maturata).

In tale ipotesi sarà garantita un'adeguata collocazione o ricollocazione lavorativa, nel rispetto dell'inquadramento e, per quanto possibile, del ruolo e della professionalità posseduti, e ferma restando la sede di lavoro presso cui gli stessi lavoratori erano assegnati al momento del verificarsi di uno degli eventi sopra richiamati. A tale scopo le Parti attiveranno una preliminare procedura sindacale finalizzata a facilitare il rientro alle dipendenze della società di provenienza (o altra società nel frattempo eventualmente subentrata) per coloro che vorranno esercitare il diritto di cui sopra.

Nel caso in cui si determinino gli eventi previsti al punto precedente, che potrebbero portare allo scioglimento della società cessionaria, le Parti, nell'ambito della preliminare procedura di cui sopra, s'impegnano a valutare i profili e le competenze professionali presenti e a verificare la sussistenza delle eventuali condizioni tecniche, organizzative ed economico-produttive per il ricollocamento delle persone assunte dal consorzio successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.

Resta inteso che la ricollocazione sarà in ogni caso esclusa e comunque non percorribile in caso di dimissioni volontarie del dipendente, impregiudicate le facoltà di legge e di contratto di recesso del rapporto di lavoro, salvo i casi di reintegro del lavoratore.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Telari', 'H8', and others.]

Riorganizzazione e Razionalizzazione (procedura art. 15 CCNL)

Le Parti concordano di definire un sistema di Relazioni Industriali che, nel rispetto delle norme legali e contrattuali di riferimento, nonché dei reciproci ruoli e autonomie, sia basato sull'informazione preventiva dei programmi aziendali e sul confronto preventivo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali circa le modalità di attuazione e gestione degli effetti della riorganizzazione, della ristrutturazione e dei processi di cambiamento e trasformazione aziendale.

A tal fine, Le Parti definiscono i seguenti strumenti contrattuali con l'obiettivo di privilegiare la gestione condivisa degli effetti della trasformazione e dell'efficienza operativa che costituiranno la modalità di attuazione dei processi oggetto del presente accordo, che saranno attuati dalle società del Gruppo AXA ITALIA, con la finalità di evitare il ricorso ad azioni unilaterali da parte aziendale basate su trasferimenti e licenziamenti, in coerenza alle linee guida del Protocollo Europeo sull'anticipazione al Cambiamento del CAE AXA (2011).

1. Inserimento nuove risorse

Le Parti intendono farsi promotrici dell'inserimento di nuove risorse nel contesto lavorativo aziendale con l'obiettivo di creare concrete opportunità occupazionali e favorire l'acquisizione di nuove competenze e know-how aziendali, supportando al contempo un ricambio generazionale.

In relazione a quanto precede, l'Azienda, a fronte dell'adesione ai bandi indicati al punto 6.1 e seguenti per un numero almeno pari all'eccedenze comunicate nell'ambito della procedura di cui agli art. 15 e 16 del CCNL e richiamato nella dichiarazione aziendale in premessa, si impegna a procedere ad un piano di assunzioni a tempo indeterminato rivolto a giovani attraverso l'utilizzo degli strumenti contrattuali di legge in vigore, per un numero indicativamente almeno pari a 30 HC nel periodo temporale di attivazione del Fondo Intersettoriale di Solidarietà di cui al successivo punto 6.

Oltre a tale iniziativa si potranno prevedere l'attivazione di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (Diretti o in Somministrazione) per la sostituzione temporanea di personale assente con diritto di conservazione del posto di lavoro, nonché l'eventuale copertura temporanea di posizioni professionali che potrebbero risultare scoperte per effetto della riorganizzazione suindicata.

Le Parti per tutto quanto sopra si danno atto infine dell'importanza di un monitoraggio periodico di tali attività.

Le Parti concordano di valutare entro il 2016 l'opportunità di accedere agli strumenti previsti dalla sezione ordinaria del Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA / AISA

2. Sviluppo e adeguamento professionale

Nell'ambito dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione indicati nel presente accordo, l'azienda si impegna ad erogare specifica e adeguata formazione per lo sviluppo professionale dei dipendenti coinvolti attraverso programmi finalizzati a conseguire competenze funzionali ad integrare e valorizzare i ruoli già in essere di ciascuno.

L'erogazione di tali programmi formativi sarà realizzata avvalendosi anche delle prestazioni previste dal Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e della Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà, secondo criteri e modalità di accesso che saranno definiti tra le Parti nell'ambito degli incontri della Commissione Formazione AXA One Italy finalizzati alla condivisione dei contenuti dei piani formativi.

Le Parti per tutto quanto sopra si danno atto infine dell'importanza di un monitoraggio periodico di tali attività.

3. Riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale

Nell'ambito del processo di riorganizzazione e ristrutturazione oggetto del presente Accordo, ai fini di ridurre l'impatto delle eccedenze derivanti dai singoli Piani di trasformazione, saranno avviati adeguati programmi formativi specifici per l'acquisizione di una diversa professionalità, la riconversione e/o riqualificazione e la ricollocazione del personale eccedente in posizioni professionali disponibili il più equipollenti possibile.

L'erogazione di tali programmi formativi sarà realizzata avvalendosi anche delle prestazioni previste dal Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e della Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà, secondo criteri e modalità di accesso che saranno definiti tra le Parti nell'ambito degli incontri della Commissione Formazione AXA One Italy finalizzati alla condivisione dei contenuti dei piani formativi.

Me
21/10/11

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.

Per il personale verso il quale necessiti la riconversione, riqualificazione e/o ricollocazione professionale saranno garantiti analoghi percorsi di formazione per supportare e incentivare il processo di ricollocazione.

Le Parti per tutto quanto sopra si danno atto infine dell'importanza di un monitoraggio periodico di tali attività.

4. Smart Working

Le parti concordano che lo Smart Working, così come normato dall'accordo sindacale del 12 aprile 2016, ed eventuali successive modifiche, sottoscritto dalle stesse parti è da considerarsi come strumento prioritario per ridurre eventuali disagi, derivanti dalla eventuale riorganizzazione e ristrutturazione delle sedi e dei processi lavorativi, anche in ottica di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei collaboratori interessati.

Eventuali situazioni particolari potranno essere oggetto di verifica congiunta, su richiesta di una delle parti.

5. Piano di Esodi incentivati straordinari

L'azienda conferma la disponibilità a valutare l'offerta di dimissioni individuali spontanee a fronte di proprie proposte di incentivazione economica volte alla risoluzione del Rapporto di Lavoro. L'Azienda si impegna ad informare mensilmente le RSA, nel corso di validità del presente protocollo d'Intesa, del dettaglio delle adesioni ai piani di incentivazione individuale.

Le Parti concordano che gli accordi di risoluzione consensuale sottoscritti al fine di incentivare l'esodo del personale prossimo al raggiungimento dei requisiti pensionistici a partire dal 24 marzo 2016, data di avvio delle procedure art. 15 e art. 16 del CCNL ANIA, saranno conteggiati al fine del riassorbimento delle eccedenze di personale dichiarate e oggetto del presente accordo.

Quanto previsto dal presente punto 5, in deroga al successivo punto 11, si intende concordato tra le parti e dunque valido sino al 31 ottobre 2018.

6. Fondo Esuberi - Adesione al Fondo Intersectoriale di Solidarietà ANIA / AISA per gli anni 2016, 2017 e 2018 (procedura art. 16 CCNL)

Le Parti concordano nell'identificare l'adesione volontaria al Fondo di Solidarietà ANIA/AISA come strumento primario per la gestione degli esuberi dichiarati nella procedura di cui all'art.16 del CCNL.

6.1 Ambito di applicazione e numero di richieste di adesione accoglibili

Le procedure di cui agli art. 15 e 16 del CCNL 7 marzo 2012 si intendono espletate ed esaurite anche a fronte dell'intento comune di ricorrere alla sezione straordinaria del Fondo Intersectoriale di Solidarietà ANIA / AISA (di seguito il "Fondo") per i dipendenti delle Società appartenenti al Gruppo AXA, e nella fattispecie alle Società AXA Mediterranean Holding S.A. - Succursale in Italia, AXA Assicurazioni S.p.A., AXA MPS Vita S.p.A., AXA MPS Danni S.p.A., AXA ITALIA Servizi Scpa, AXA Interlife S.p.A., QUADRA Assicurazioni S.p.A., oltreché AXA Tech MR A.E.I.E. - Dip. in Italia, quale partecipata di AXA Assicurazioni S.p.A. in possesso dei necessari requisiti, con modalità e nei termini, previsti dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20 maggio 2013, recepito dal Decreto Ministeriale n° 78459 del 17 gennaio 2014, nonché nelle modalità e termini di cui ai successivi punti del presente Accordo.

Le Parti in tale contesto - tenendo conto del numero di richieste di adesione accoglibili al "Fondo" attualmente stimate in un numero pari a 100 HC - concordano di avviare da subito i Bandi di adesione (con le indicazioni delle modalità e scadenze di presentazione delle domande) e di stipulare apposita specifica intesa integrativa nel caso di superamento del predetto numero di adesioni, che avrà per contenuto oltre a tutte le previsioni ricomprese nel presente punto 6, anche la definitiva individuazione del numero totale di dipendenti che avranno accesso al "Fondo".

Fermo il limite numerico di accesso al fondo sopra indicato di 100 HC, o se diverso quello di cui all'apposito accordo integrativo del punto che precede, la priorità di accesso al "Fondo" sarà attribuita ai dipendenti nel rispetto delle indicazioni di cui al successivo punto 6.4.

6.2 Modalità e criteri di accesso

La richiesta di adesione al Fondo ha come presupposto individuale la maturazione entro il 31 dicembre 2021 - per gli aderenti nel 2016 - entro il 31 dicembre 2022 - per gli aderenti nel 2017 - nonché entro il 31 dicembre 2023 per gli aderenti nel 2018 - del primo requisito pensionistico a carico dell'AGO

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Ad integrazione degli stessi trattamenti previsti dall'art. 11, comma 8 del Decreto Ministeriale n°78459 del 17 gennaio 2014, le Parti concordano di riconoscere, sempre al personale aderente al Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA / AISA e per tutto il periodo di permanenza nel Fondo stesso:

- **Assistenza Sanitaria:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA / AISA le prestazioni e le coperture sanitarie saranno quelle previste dal CIA, tempo per tempo vigente, e dal CCNL e suoi allegati per il personale dipendente in forza.

Al raggiungimento dei requisiti pensionistici, al suddetto personale saranno applicate le condizioni previste per il personale in quiescenza con gli stessi termini temporali e condizioni economiche.

- **Previdenza Integrativa:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA / AISA versamento a carico Azienda del Contributo al Fondo Pensione Integrativo a cui il dipendente aderisce, calcolato sull'ultima retribuzione e nella misura vigente alla data di cessazione del Rapporto di Lavoro e che si sarebbe versato nel tempo e cioè per il numero di mesi di permanenza effettiva nel Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA / AISA.

In caso di richiesta di riscatto anticipato al Fondo Pensione Integrativo da parte del dipendente, il contributo versato dall'Azienda allo stesso sarà corrispondente all'importo complessivo, sempre calcolato come sopra.

- **Sconti sulle Polizze Individuali:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà ANIA / AISA, gli sconti delle polizze riconosciuti al personale in forza saranno riconosciuti nei termini e con le modalità previste dal CIA, tempo per tempo vigente.

Al raggiungimento dei requisiti pensionistici, al suddetto personale saranno applicati gli sconti e le condizioni previsti per il personale in quiescenza.

- **Bonus:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA / AISA verrà riconosciuto uno speciale Bonus proporzionale al numero di mesi di permanenza nel fondo ed in relazione alla tempestività di adesione allo stesso.

L'importo lordo di tale bonus, per gli aderenti alle prime finestre di adesione dei due bandi, è corrispondente al 5% dell'imponibile previdenziale INPS dell'anno precedente a quello di adesione di ciascun lavoratore aderente al "Fondo", per ogni annualità di permanenza nello stesso. In caso di permanenze corrispondenti a frazioni di anno, si applicherà la seguente formula:

$5\% \text{ dell'Imponibile INPS di riferimento} * n^{\circ} \text{ mesi di permanenza "Fondo"} / 12$

Esempio:

Imponibile INPS	66.700,00 Euro
Bonus	5% percentuale
Permanenza "Fondo"	30 mesi
Valore Bonus lordo	8.337,50 Euro

Lo stesso importo lordo viene ridotto all'1% dell'imponibile INPS di riferimento per ciascun lavoratore aderente al "Fondo", per ogni annualità di permanenza nello stesso, per tutte le adesioni attuate nelle ultime finestre del Bandi di cui al punto 6.3.

Tale importo si intende riconosciuto al lordo delle ritenute di legge, a titolo di integrazione del TFR e così gestito amministrativamente ai fini previdenziali e fiscali previsti dalla legge.

Resta peraltro inteso che, laddove l'accesso al Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA/AISA, fosse posticipato per richiesta della società datrice di lavoro derivante da esigenze aziendali (ad es., completamento di eventuali passaggi di consegne, ritardi degli adempimenti amministrativi, richieste di integrazione documentale da parte delle autorità), ai fini del riconoscimento del Bonus di cui al presente capoverso farà fede comunque la data di adesione al Fondo stesso da parte del lavoratore interessato.

- **Long Term Care (LTC)** - sarà estesa agli aderenti al Fondo e per tutto il periodo di permanenza effettiva nello stesso la copertura LTC come da Art. 88 CCNL.

- **Coperture assicurative:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà sarà riconosciuta la medesima copertura della Polizza TCM prevista dal CIA, tempo per tempo vigente. Come eventuale base di calcolo per le rispettive spettanze verrà preso come riferimento l'Imponibile Previdenziale, su base annua, alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Quanto previsto dal presente punto 6, in deroga al successivo punto 11, si intende concordato tra le parti e dunque valido sino al 31 ottobre 2018

7. Insourcing

A seguito degli impegni assunti con la sottoscrizione dell'Accordo del 18 dicembre 2014, le Parti hanno verificato che gli effetti della Trasformazione e Riorganizzazione oggetto del presente accordo - pur

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

presentando una elevata rilevanza quantitativa e qualitativa - non necessitano di trovare mitigazione attraverso l'avvio di un processo strutturato di Insourcing finalizzato allo scopo di riassorbire le eccedenze dichiarate, in quanto gli altri strumenti individuati, auspicabilmente consentiranno il raggiungimento dello stesso obiettivo.

Le Parti confermano l'impegno a valutare la fattibilità di azioni di rientro, anche temporaneo, di attività aziendali precedentemente affidate ad operatori esterni e compatibili con l'evoluzione dei processi in essere e delle competenze disponibili.

Entro le singole date concordate tra le Parti, quali verifiche periodiche della corretta applicazione del presente accordo, tali analisi saranno oggetto di confronto per la eventuale attuazione operativa.

8. Modalità di Trasferimento tra una sede e un'altra

Ferme restando le necessità tecnico-organizzative che possono motivare l'esigenza di trasferimenti individuali, al riconoscimento delle stesse da parte dei lavoratori coinvolti e/o dalle RSA, l'Azienda conferma la prassi in essere volta alla ricerca del consenso con l'obiettivo di giungere a soluzioni concordate.

A tal fine, fatti salvi eventuali accordi di miglior favore individuali o collettivi attualmente in essere, si concorda di dare priorità alla verifica di disponibilità su base volontaria tra il personale coinvolto e si costituisce una Commissione Tecnica paritetica per la verifica delle adesioni di cui sopra e di eventuali altri criteri di individuazione condivisi.

In caso di trasferimento del dipendente da una sede di lavoro ad un'altra, le Parti concordano di riconoscere al dipendente una "Indennità di Trasferimento". Tale indennità verrà individuata avendo come riferimenti indicativi prioritari, ma non esaustivi, i seguenti parametri:

- Costo dei mezzi pubblici con collegamenti diretti ovvero
- differenziale chilometrico tra la sede di residenza o domicilio e vecchia sede e quella tra la sede di residenza o domicilio con la nuova sede assegnata ;
- consumo medio individuato e costo del carburante;
- costo del pedaggio autostradale calcolato secondo il percorso più breve.

La quantificazione e le modalità di applicazione dei parametri individuati saranno oggetto di specifico accordo attuativo entro il 31 ottobre 2016.

L'Azienda sarà disponibile ad una verifica con le Parti di casi particolarmente critici per individuare le soluzioni più efficaci per entrambe le parti interessate.

9. Clausole di tutela

La presenza organizzativa delle Società del Gruppo è attualmente confermata nei poli territoriali principali di Milano, Torino e Roma.

Nel corso di questo primo biennio di realizzazione del Piano Industriale non sono previste modifiche significative di tale assetto, se non la razionalizzazione verso sedi uniche, in caso di presenza di più sedi nello stesso comune o la razionalizzazione degli spazi nelle attuali sedi.

Nella verifica concordata entro il mese di marzo 2017 sarà oggetto di discussione anche la valutazione della riorganizzazione della presenza territoriale.

I piani attuativi delle eventuali modifiche avranno decorrenza non prima del 2018.

In caso di acquisizioni e/o fusioni da parte del Gruppo in Italia, l'accordo sarà oggetto di verifica preventiva congiunta per la valutazione degli eventuali adeguamenti richiesti.

Tale confronto preventivo è vincolante tra le Parti, al fine di poter assumere le iniziative che il proprio ruolo può prevedere nel rispetto delle reciproche autonomie.

10. Verifiche avanzamento confronto e attuazione piano

Le Parti concordano che il presente Accordo rappresenta una concreta esperienza di gestione condivisa di un processo di cambiamento e trasformazione.

In tale contesto è essenziale il riconoscimento dei ruoli reciproci e, nelle autonomie di ciascun soggetto contrattuale, il tempestivo scambio di informazioni sullo stato di avanzamento del Piano, gli obiettivi raggiunti e gli scostamenti dagli stessi.

Le Parti concordano quindi di definire delle scadenze temporali di verifica dell'adeguatezza delle azioni poste in essere al fine della gestione delle problematiche occupazionali e professionali derivanti dai processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including names like "Poli" and "Me".

Tali verifiche saranno attuate entro e non oltre le seguenti date:

- 31 ottobre 2016
- 31 marzo 2017
- 31 ottobre 2017
- 31 marzo 2018
- 31 ottobre 2018

Le parti, nel caso in cui alla data del 30 giugno 2018 il numero di aderenti già individuato al punto 6.1 precedente non sia raggiunto e le eccedenze dichiarate nelle procedure di cui in premessa ai sensi degli art. 15 e 16 del CCNL Imprese di Assicurazioni vigente non risulti completamente assorbito applicando gli strumenti di cui al presente accordo, si incontreranno al fine di individuare modalità, termini e criteri adeguati ai fini del raggiungimento dell'obiettivo del presente accordo.

11. Durata

Il presente accordo ad eccezione dei punti 5.,6. e 9. (Incentivazioni individuali, Fondo di Solidarietà e Clausole di Tutela) è valido sino al 31 dicembre 2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

le RSA delle Società
del Gruppo AXA Italia

AXA Assicurazioni S.p.A.

(capogruppo del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA)

RSA FIRST - CISL

RSA FISAC - CGIL

RSA FNA

RSA SNFIA

RSA UILCA - UIL

[Handwritten signatures and names in blue ink, including names like Diana Dava, Felice, and others, with arrows pointing to specific lines.]

The first part of the paper discusses the
 importance of the study and the objectives
 of the research. The second part
 describes the methodology used in the study.
 The third part presents the results of the study
 and the fourth part discusses the conclusions
 and the implications of the study.