

ACCORDO CIA 2024

Il giorno 17 luglio 2024, in presenza presso la sede di AXA Assicurazioni S.p.A. in Milano, Società capogruppo del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA,

si sono incontrati

i Sig.ri Christian Boffi, Riccardo Ranalli, Francesca Mirella della funzione Labour & Industrial Relations del Gruppo AXA Italia, in rappresentanza della 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 - AXA Assicurazioni S.p.a, AXA Italia Servizi S.c.p.a., AXA MPS Assicurazioni Danni S.p.a., AXA MPS Assicurazioni Vita S.p.a., AXA Life Europe Limited, sede secondaria in Italia, Quixa Assicurazioni S.p.a.; AXA Caring S.r.l., nonché in rappresentanza della società XL Catlin Services SE, Rappresentanza Generale per l'Italia (di seguito collettivamente "Gruppo AXA" o "l'Azienda")

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle società del Gruppo AXA Italia nelle persone dei Sig.ri: Roberto Vittori per FIRST-CISL; Giampiero Iuvara per FISAC - CGIL; Mario Piccioni per FNA; Giulio Batavia per SNFIA; Giandomenico Piccolo per UILCA-UIL (di seguito congiuntamente "Le RSA")

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

Premesso che

- a) In data 14 novembre 2016 le Parti hanno sottoscritto il CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE dei COLLABORATORI DELLE SOCIETA' del GRUPPO AXA e DELLE ALTRE SOCIETA' AXA FIRMATARIE;
- b) Con i successivi accordi del 25 giugno 2020, 17 giugno 2021, 29 settembre 2022, 29 marzo 2023, le Parti hanno introdotto delle variazioni migliorative nella parte normativa ed economica, nonché prorogato al 31 dicembre 2024 la validità del suddetto contratto (complessivamente indicati di seguito come il "CIA").
- c) Le RSA hanno presentato una piattaforma di rinnovo del CIA nel mese di settembre 2023, contenente proposte di modifica della parte normativa ed economica, della copertura salute e degli altri benefit aziendali.
- d) Le Parti, nell'ambito di un percorso negoziale articolato in più fasi distinte per tematica, hanno individuato delle aree di intervento migliorative, improntate a rafforzare i principi della centralità del dipendente, di Inclusion & Diversity e di tutela della salute, con riferimento alle politiche del Gruppo AXA, tenuto conto del contesto socio-economico aziendale e di settore.



Tutto ciò premesso, si concorda quanto segue

1) Le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale di accordo.

2) STRUTTURA CONTRATTUALE

Il presente accordo costituisce novazione del CIA AXA Italia nelle materie, parti e sezioni di seguito disciplinate.

I punti che seguono introducono invero nuove regolamentazioni o sostituiscono - quale novazione contrattuale nelle materie ed istituti richiamati in ciascuno degli stessi e secondo le rispettive decorrenze - le relative discipline del CIA.

Resta invariato, per quanto non disciplinato dal presente accordo, salvo espressamente e diversamente disposto, il CIA vigente alla data della presente intesa, fatte salve le eventuali ulteriori novazioni concordate tra le parti riguardo agli argomenti di cui al punto 4 che segue.

❖ 1. Ambito di applicazione

Il capitolo 1. Del CIA viene modificato come segue:

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

- AXA Assicurazioni S.p.a.
- AXA ITALIA Servizi S.c.p.a.
- AXA MPS Assicurazioni Vita S.p.a.
- AXA MPS Assicurazioni Danni S.p.a.
- AXA Life Europe Limited, sede secondaria in Italia
- QUIXA Assicurazioni S.p.a.
- AXA Caring S.r.l.
- XL Catlin Services SE, Rappresentanza Generale per l'Italia

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

- Aspettativa
- Anticipazione del T.F.R.
- Prestiti
- Mutui
- PAP Variabile
- Welfare (paragrafo 4.20)
- Bonus Figli (paragrafo 4.7)
- Premi di laurea (paragrafo 4.15, lett. A, punto 2))
- Altro, se escluso nelle discipline dei singoli istituti

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



- Orario di lavoro (limitatamente agli orari di uscita ed ingresso giornalieri, festività e chiusure aziendali e con esclusione delle norme riguardanti flessibilità, ferie e permessi);
- Buono pasto
- PAP Garantito (paragrafo 4.18, lett. B))

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

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

❖ **Commissioni Paritetiche**

la sezione "Commissioni Paritetiche" del paragrafo 4.5 del CIA viene sostituita con il testo che segue:

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

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

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

In particolare, saranno oggetto di una nuova disciplina le commissioni "Pari Opportunità" e "Disabili" al fine di una maggiore focalizzazione, potenziamento del monitoraggio e delle azioni in tali ambiti. A tal fine le Parti si incontreranno entro il 31 marzo 2025 per la definizione della composizione, della modalità e frequenza di attivazione delle stesse.

Le commissioni già costituite (es. commissione inquadramento, commissione lavoro stress correlato) e relative discipline ex allegato 4) CIA 2016 sono confermate e potranno essere concordemente rinnovate.

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

❖ **4.7 ASILO**

Il paragrafo 4.7 viene ridenominato "BONUS FIGLI" e viene sostituito come segue:

L'Azienda riconoscerà ad ogni dipendente con contratto tempo indeterminato con figli tra 0 e 5 anni un contributo annuale di € 800,00 in conto welfare per ciascun figlio.

Le modalità e tempistiche di presentazione della richiesta verranno indicati annualmente dall'azienda. Per il riconoscimento del bonus potrà essere richiesta idonea documentazione attestante la presenza di figli rientranti nelle fasce di età di cui sopra.

❖ **4.9 ASPETTATIVA**

Il paragrafo 4.9 del CIA viene integrato con il seguente capoverso:

4. Si richiamano gli artt. 38 e 38 bis del CCNL per il riconoscimento di aspettative a discrezione dell'impresa per giustificati motivi personali o di famiglia.

❖ **4.10 FERIE**

Il paragrafo 4.10 del CIA viene integrato con il seguente capoverso:

5. Entro il 31 dicembre 2025 viene istituita una banca delle ferie, in virtù della quale ciascun dipendente potrà cedere a titolo gratuito i giorni di ferie eccedenti il periodo annuale minimo di 4 settimane ad altro lavoratore che abbia esaurito tutte le ferie, al fine di consentire a quest'ultimo di assistere il coniuge, il convivente o altri familiari entro il primo grado che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti appositamente documentate.

❖ **4.12 CHIUSURE AZIENDALI**

Il paragrafo 4.12 viene sostituito come segue:

1. L'Azienda dichiara l'intenzione di effettuare la chiusura di tutte le sedi nella settimana di Ferragosto. A tal fine saranno utilizzati, a copertura dei giorni non festivi o semifestivi di volta in volta cadenti in quella settimana, il numero e/o la frazione di giorni di ferie necessarie alla copertura dell'intera settimana. È facoltà del lavoratore utilizzare le ex festività o similari in luogo delle ferie.
2. Potranno essere previste ulteriori chiusure in coincidenza con la seconda settimana di ferragosto, ponti, festività, da coprire con modalità da definire di volta in volta tra le Parti laddove non sia prevista per tali giornate la modalità di lavoro da remoto. Le Parti si incontrano entro il 31 marzo di ogni anno, ed eccezionalmente anche in corso d'anno per concordare le eventuali chiusure aziendali aggiuntive.
3. Nella giornata del 24 e del 31 dicembre vengono riconosciute 4 ore di permesso retribuito straordinario.

❖ **4.13 PERMESSI**

Alla lettera B TUTELA DEI DIPENDENTI DIVERSAMENTE ABILI, il punto 2) viene sostituito come segue:

Ai lavoratori disabili che abbiano i requisiti per l'iscrizione al c.d. collocamento mirato di cui alla legge n. 68/1999 e successive integrazioni e modifiche vengono riconosciuti permessi retribuiti per un massimo di giorni 10 all'anno oltre quelli di cui alla normativa vigente in materia, usufruibili anche a mezza giornate e ad ore.

Diversamente, ai lavoratori, che fruiscono dei permessi riconosciuti dalla legge n. 104/1992 e successive integrazioni e modifiche in quanto diversamente abili e/o con familiari fiscalmente a carico diversamente abili e bisognosi di assistenza continua, sono concessi permessi retribuiti per un massimo di giorni 6 all'anno, oltre a quelli di cui alla normativa vigente in materia, usufruibili anche a mezza giornate e ad ore.



❖ 4.15 LAVORATORI STUDENTI

Al punto 4.15 del CIA, il punto 2) della lettera A. viene sostituito dal seguente:

- 2) PREMI di LAUREA:
- € 2.500,00 lordi, per laurea magistrale a ciclo unico
 - € 500,00 lordi, per laurea triennale o breve
 - € 2.000,00 lordi per laurea magistrale

Nel caso in cui una Laurea sia dichiarata di interesse della Azienda, a cura della Direzione Risorse Umane cui compete la valutazione successiva al riguardo, il premio di laurea è incrementato di € 2.000,00 lordi.

Al punto 4.15 del CIA, la lettera C. CORSI EXTRAZIENDALI DI LINGUA INGLESE viene sostituita come segue:

C. CORSI EXTRAZIENDALI DI LINGUA INGLESE

Concorso spese, una tantum, di € 350,00 lordi al superamento di livelli significativi di apprendimento (minimo 30 ore di lezione) in scuole concordate preventivamente con la Direzione Aziendale.

PARTE ECONOMICA

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

La lettera A. del punto 4.18 del CIA viene modificata come segue:

A. PAP VARIABILE

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

Gli importi annuali del PAP Variabile sono erogati individualmente in relazione al livello contrattuale di inquadramento del dipendente, in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi aziendali, applicando la tabella che segue con riferimento al 4° livello – 7a classe di anzianità:

TABELLA 1. (annualità 2024, payout 2025)

% di raggiungimento complessivo dei KPI utili per la quantificazione	Importi di PAP Variabile 4° livello 7a classe in €
0-65	-
66-75	1300,00
76-85	1400,00
86-95	1.600,00
96-100	2.100,00
101-104	2.350,00
105-109	2.400,00
dal 110	2.500,00



Gli importi lordi di cui sopra del PAP Variabile riferiti al 4° Liv. 7a classe, sono erogati individualmente e vengono riproporzionati in relazione al livello di inquadramento ed alla classe di anzianità di appartenenza, applicando la scala parametrica della tabella seguente:

TABELLA 2.

Livello Classe	7°- 3° gr	7°- 2° gr	7°- 1° gr	6° Q (+15% 6°)	6°	5°	4°	3°
1	141%	134%	126%	112%	97%	91%	85%	78%
2	147%	140%	133%	115%	100%	93%	88%	81%
3	154%	147%	139%	117%	102%	96%	90%	83%
4	160%	153%	145%	121%	105%	98%	92%	85%
5	167%	159%	151%	124%	108%	101%	95%	87%
6	170%	163%	155%	128%	111%	104%	97%	89%
7	177%	170%	161%	132%	115%	107%	100%	92%
8	181%	174%	166%	136%	118%	110%	103%	94%
9				140%	122%	113%	106%	97%
10				144%	125%	116%	109%	100%
11				148%	129%	120%	112%	102%
12				153%	133%	123%	115%	105%
13				156%	136%	126%	117%	108%

In via eccezionale, in sostituzione della Tabella 3 del CIA 2016, la Tabella 1 di cui sopra viene applicata con riferimento agli obiettivi conseguiti nell'anno di osservazione 2024, con erogazione nell'anno 2025 in conformità alle regole del presente paragrafo 4.18 - lettera A.

Per i risultati conseguiti negli anni di osservazione 2025, 2026, 2027, 2028 i valori della Tabella 1 saranno quelli di seguito riportati, ed erogati in conformità alle regole del presente paragrafo 4.18 – lettera A.:

TABELLA 1.
Per risultati conseguiti nel 2025
anno di erogazione 2026

% di raggiungimento complessivo dei KPI utili per la quantificazione	Importi di PAP Variabile 4° livella 7a classe in €
0-65	-
66-75	1400,00
76-85	1500,00
86-95	1.700,00
96-100	2.200,00
101-104	2.350,00
105-109	2.400,00
dal 110	2.500,00

TABELLA 1.
Per risultati conseguiti nel 2026
anno di erogazione 2027

% di raggiungimento complessivo dei KPI utili per la quantificazione	Importi di PAP Variabile 4° livella 7a classe in €
0-65	-
66-75	1400,00
76-85	1500,00
86-92	2000,00
93-98	2.250,00
99-104	2.350,00
105-109	2.400,00
dal 110	2.500,00

TABELLA 1.
Per risultati conseguiti dal 2027-2028
anno di erogazione 2028-2029

% di raggiungimento complessivo dei KPI utili per la quantificazione	Importi di PAP Variabile 4° livella 7a classe in €
0-65	-
66-75	1400,00
76-85	1500,00
86-92	2000,00
93-98	2.250,00
99-104	2.350,00
105-109	2.450,00
dal 110	2.550,00

Il PAP Variabile è quantificato in proporzione alla % di risultato aziendale definito dai parametri di Underlying Earnings (UE) e Net Promoter Score (NPS) di volta in volta pianificati quali obiettivi aziendali predefiniti annualmente.

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

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

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

Per NPS si intende l'indice che misura il livello di soddisfazione del cliente in base alla differenza tra la % di promotori e la percentuale di detrattori rispetto ad AXA in Italia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si rimanda agli accordi che annualmente o con diversa cadenza le Parti stipulano per la verifica delle condizioni normative, fiscali e di welfare ai fini della determinazione del Premio di Produttività Variabile e applicazione dei relativi benefici, ai sensi della normativa di cui al comma 182 della legge 208 del 2015 ("legge di stabilità 2016") e sue successive modifiche e integrazioni e di cui all'articolo 2 del decreto interministeriale del 25 marzo 2016.



❖ **4.18 PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA' PRODUTTORI (CCNL - Parte Seconda)**

La lettera A. del punto 4.19 del CIA viene modificata come segue:

A. PAP VARIABILE PRODUTTORI – CCNL Parte II

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

Gli importi annuali del PAP Variabile Produttori sono erogati individualmente in relazione al livello contrattuale di inquadramento del dipendente, in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi aziendali, applicando la tabella che segue con riferimento al 3° livello – 7a classe di anzianità:

TABELLA 4.

% di raggiungimento complessivo dei KPI utili per la quantificazione	Importi di PAP Variabile 4° livella 7a classe in €
0-65	-
66-75	650,00
76-85	840,00
86-95	960,00
96-100	1250,00
101-104	1400,00
105-109	1450,00
dal 110	1500,00

Gli importi lordi di cui sopra del PAP Variabile Produttori riferiti al 3° liv. – 7a classe sono erogati individualmente e vengono riparametrati, in relazione al livello di inquadramento ed alla classe di anzianità di appartenenza, applicando la scala parametrica della tabella seguente:

TABELLA 5.

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

In via eccezionale, in sostituzione della Tabella 9 del CIA 2016, la Tabella 4 di cui sopra viene applicata con riferimento agli obiettivi conseguiti nell'anno di osservazione 2024, con erogazione nell'anno 2025 in conformità alle regole del presente paragrafo 4.19 - lettera A.

gt // su absolute 21 W PL Me

Per i risultati conseguiti negli anni di osservazione 2025, 2026, 2027, 2028 i valori della Tabella 1 saranno quelli di seguito riportati, ed erogati in conformità alle regole del presente paragrafo 4.19 – lettera A.:

TABELLA 4. Per risultati conseguiti nel 2025 anno di erogazione 2026		TABELLA 4. Per risultati conseguiti nel 2026 anno di erogazione 2027		TABELLA 4. Per risultati conseguiti dal 2027-2028 anno di erogazione 2028-2029	
% di raggiungimento complessivo dei KPI utili per la quantificazione	Importi di PAP Variabile 4° livella 7a classe in €	% di raggiungimento complessivo dei KPI utili per la quantificazione	Importi di PAP Variabile 4° livella 7a classe in €	% di raggiungimento complessivo dei KPI utili per la quantificazione	Importi di PAP Variabile 4° livella 7a classe in €
0-65	-	0-65	-	0-65	-
66-75	750	66-75	750	66-75	750
76-85	940	76-85	940	76-85	940
86-95	1060	86-92	1060	86-92	1060
96-100	1300	93-98	1350	93-98	1350
101-104	1400	99-104	1400	99-104	1400
105-109	1450	105-109	1450	105-109	1500
dal 110	1500	dal 110	1500	dal 110	1550

Il PAP Variabile è riferito ai medesimi parametri di Underlying Earnings (UE) e Net Promoter Score (NPS) di volta in volta pianificati quali obiettivi aziendali predefiniti annualmente di cui al punto 4.18 che precede

Per quanto non previsto, si applicano le previsioni di cui alla lettera A del paragrafo 4.18 che precede.

❖ PREMIO PRODUTTIVITA' PERSONALE PARTE III

La sezione "PAP Variabile" dell'Accordo di armonizzazione QUIXA del 15 dicembre 2021 e la sezione "PAP Variabile" dell'Accordo di armonizzazione AXA Caring del 21 dicembre 2022 vengono sostituite dalla seguente disciplina:

PAP VARIABILE PARTE III CCNL

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

Gli importi del PAP Variabile sono erogati individualmente in relazione al livello di inquadramento ed alla classe di anzianità di appartenenza e sono il risultato della conversione degli importi dovuti a determinate categorie di inquadramento dell'area B (PARTE I) del vigente CCNL, in base ai risultati aziendali nel periodo di osservazione, applicando la scala parametrica della tabella seguente.

TABELLA 6.

<u>inquadramento</u>	<u>conversione</u>
Parte III – ex Sezione I	95% del 3° livello AMMINISTRATIVI
Parte III – ex Sezione II	60% del 3° livello AMMINISTRATIVI
Parte III – ex Sezione III	97% del 5° livello AMMINISTRATIVI

gt *///* *su* *Albano* *PH* *W* *PC* *Me*

Il PAP Variabile è riferito ai medesimi parametri di Underlying Earnings (UE) e Net Promoter Score (NPS) di volta in volta pianificati quali obiettivi aziendali predefiniti annualmente di cui al punto 4.18 che precede.

Per quanto non previsto, si applicano le previsioni di cui alla lettera A del paragrafo 4.18 che precede.

❖ 4.20 WELFARE

Il paragrafo 4.20 del CIA viene modificato come segue:

Ai dipendenti a tempo indeterminato inquadrati nella Parte I del CCNL a cui si applica il presente CIA, vengono riconosciuti ogni anno importi in forma di welfare da spendere in beni e servizi scelti dal dipendente attraverso un portale dedicato.

Tale disponibilità di usufruire dei servizi in forma di Welfare aziendale, riconosciuta individualmente a ciascun dipendente, avrà come riferimento economico i seguenti valori annui in base all'inquadramento:

- per il personale amministrativo, produttori e personale inquadrato nella Parte III CCNL: € 350,00;
- per il personale appartenente all'Area Professionale A del CCNL: € 700,00.

A decorrere dal 1° gennaio 2026 gli importi saranno i seguenti:

- per il personale amministrativo, produttori e personale inquadrato nella Parte III CCNL: € 400,00;
- per il personale appartenente all'Area Professionale A del CCNL: € 800,00.

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

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

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

In conformità a quanto previsto dal nuovo paragrafo 4.20 sono assorbite nel medesimo le discipline relative al welfare aziendale contenute negli accordi di armonizzazione CIA di QUIXA e AXA Caring.

❖ 4.21 BUONO PASTO

il paragrafo 4.21 del CIA viene modificato come segue:



Attualmente In sostituzione della previsione dell'art. 102 del CCNL ANIA e quale condizione di miglior favore, il valore del Buono Pasto è stabilito in Euro 8,00.

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

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

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

A decorrere dal 1° gennaio 2027 il buono pasto sarà di 9,00 euro, fermo restando quanto previsto dal presente paragrafo 4.21.

AREA SALUTE

❖ **ALLEGATO 2 Novazione Polizze Collettive Rimborso Spese Mediche – lettera A) (area professionale B)**

Alla lettera A) dell'allegato in oggetto vengono introdotte le seguenti modifiche con decorrenza **1° gennaio 2025**

- Massimale annuo per nucleo per i rimborsi dei medicinali: **€ 350,00**
- Massimale annuo per nucleo per le spese odontoiatriche: **€ 1.200,00**
- Massimale annuo per nucleo per le spese per protesi acustiche, oculistiche e ortesiche e relativi materiali di consumo: **€ 600.**
- Rientrano nella copertura "Medicinali" e relativo massimale, gli acquisti di vaccini per autosomministrazione se fiscalmente detraibili, secondo le modalità previste dalla garanzia medicinali e dispositivi medici.
- Vengono inclusi nei massimali previsti per il Parto (cesareo o naturale) le visite, accertamenti diagnostici, esami ed analisi di laboratorio di controllo dell'andamento dello stato di gravidanza, esami diagnostici e test genetici sul feto effettuati durante la gravidanza ed entro i 60 giorni dalla nascita – per un importo massimo di € 1.000,00 per anno per nucleo, a fronte di un giustificativo indicante lo stato di gravidanza della madre anche senza un sospetto diagnostico.



- Viene incluso nel massimale delle Visite specialistiche, esami ed analisi di laboratorio, accertamenti diagnostici strumentali e relative terapie un test del DNA nutrizionale da effettuarsi per ciascun assicurato. Tale test è riconosciuto una sola volta e non è ripetibile negli anni successivi.
- Massimale annuo per nucleo per spese per HIV, AIDS, Alzheimer e Parkinson; viene inclusa anche la patologia SLA: **€ 18.000,00**
- Per i trattamenti fisiokinesiterapici e psicoterapeutici non vengono applicate franchigie se le terapie sono fruite con la formula della presa in carico diretta.
- La prescrizione medica con sospetto diagnostico non verrà richiesta nel caso di visite ed esami effettuati con la formula della presa in carico diretta, ferma restando la necessità di un'alterazione dello stato di salute accertato o presunto, quale presupposto delle cure coperte della polizza malattia dipendenti.
La Prescrizione rimarrà altresì necessaria qualora si tratti di prestazioni per le quali è richiesta dalla struttura sanitaria o dalle normative vigenti (es. TAC, ricoveri, prestazioni chirurgiche).
L'Azienda si riserva di richiedere documentazione comprovante la patologia o il sospetto diagnostico rispetto alla corretta applicazione delle esclusioni e delle altre condizioni di polizza.
Per le spese psicoterapiche non è richiesta prescrizione ma solo l'indicazione in fattura/ricevuta fiscale della natura psicoterapica della prestazione.
- Massimale delle cure oncologiche: **€ 25.000,00**.
- Viene introdotto, in favore degli assicurati con disabilità che beneficiano della L. 104/1992, un **nuovo e distinto massimale di € 5.000,00** per l'acquisto di ausili di supporto alle funzioni vitali (es. respiratori). Laddove parzialmente sovvenzionati da SSN, il suddetto massimale potrà essere utilizzato per la copertura della differenza fino ad esaurimento dello stesso.
- Numero massimo di giorni per i quali viene riconosciuta la diaria in caso di ricovero o day hospital/day surgery: **180 giorni**
- Il numero di giorni precedenti al ricovero entro i quali sono rimborsate le spese nell'ambito del relativo massimale: **120 giorni**; Numero di giorni successivi al ricovero entro i quali sono rimborsate le spese nell'ambito del relativo massimale: **180 giorni**.
- Il premio annuo a carico dei dipendenti sono quelli di cui al seguente schema:

Premio	Assicurati
€ 90,00	Dipendente

- I premi aggiuntivi a carico dei dipendenti per la copertura dei familiari sono quelli di cui al seguente schema:

Assicurati	Premio per il Coniuge e per ciascun figlio fiscalmente a carico	Premio per il Coniuge e per ciascun figlio non fiscalmente a carico con reddito annuo pari o inferiore a € 40.394,00	Premio per il Coniuge non fiscalmente a carico con reddito annuo superiore a € 40.394,00
1 familiare	15,00 €.	210,00 €.	210,00 €.
2 familiari	15,00 €.	120,00 €.	210,00 €.
3 familiari*	15,00 €.	120,00 €.	210,00 €.
> 3 familiari*	15,00 €.	60,00 €.	210,00 €.

❖ **ALLEGATO 2 Novazione Polizze Collettive Rimborso Spese Mediche – lettera C) (area professionale A)**

Alla lettera C) dell'allegato in oggetto vengono introdotte le seguenti modifiche con decorrenza **1° gennaio 2025**:

- Massimale annuo per nucleo per i rimborsi dei medicinali: **€ 1.250,00**
- Massimale annuo per nucleo per le spese odontoiatriche:

Dall'1.01.2025	Dipendente	Fino ai primi due carichi	Ciascun ulteriore carico
CCNL vigente	€ 2.020,00	€ 1.201,00	€ 491,00
CIA	€ 1.450,00	€ 780,00	€ 235,00
TOTALE	€ 3.470,00	€ 1.981,00	€ 726,00
Progressivo		€ 5.451,00	

- Massimale annuo per nucleo per le spese per protesi acustiche, oculistiche e ortesiche e relativi materiali di consumo: **€ 1.600,00**
- Rientrano nella copertura "Medicinali" e relativo massimale, gli acquisti di vaccini per autosomministrazione se fiscalmente detraibili, secondo le modalità previste dalla garanzia medicinali e dispositivi medici.
- Viene incluso nel massimale previsto per il Parto (cesareo o naturale), esami ed accertamenti diagnostici analisi di laboratorio e test genetici sul feto effettuati durante la gravidanza ed entro i 60 giorni dalla nascita – per un importo massimo di € 1.000,00 per anno per nucleo, a fronte di un giustificativo indicante lo stato di gravidanza della madre anche senza un sospetto diagnostico.
- Viene incluso nel massimale delle Visite specialistiche, esami ed analisi di laboratorio, accertamenti diagnostici strumentali e relative terapie un test del DNA nutrizionale da effettuarsi per ciascun assicurato. Tale test è riconosciuto una sola volta e non è ripetibile negli anni successivi.

- Massimale annuo per nucleo per spese per HIV, AIDS, Alzheimer e Parkinson; viene inclusa anche la patologia SLA: **€ 18.000,00**
- Massimale delle cure oncologiche: **€ 45.000,00**
- Viene introdotto, in favore degli assicurati con disabilità che beneficiano della L. 104/1992, un **nuovo e distinto massimale di € 5.000,00** per l'acquisto di ausili di supporto alle funzioni vitali (es. respiratori). Laddove parzialmente sovvenzionati da SSN, il suddetto massimale potrà essere utilizzato per la copertura della differenza fino ad esaurimento dello stesso.
- Numero massimo di giorni per i quali viene riconosciuta la diaria in caso di ricovero o day hospital/day surgery: **180 giorni**
- Il numero di giorni precedenti al ricovero entro i quali sono rimborsate le spese nell'ambito del relativo massimale: **120 giorni**; Numero di giorni successivi al ricovero entro i quali sono rimborsate spese nell'ambito del relativo massimale: **180 giorni**.
- Il premio annuo a carico dei dipendenti sono quelli di cui al seguente schema:

Premio	Assicurati
€ 90,00	Dipendente

- I premi aggiuntivi a carico dei dipendenti per la copertura dei familiari sono quelli di cui al seguente schema:

Assicurati	Premio per il Coniuge e per ciascun figlio fiscalmente a carico	Premio per il Coniuge e per ciascun figlio non fiscalmente a carico con reddito annuo pari o inferiore a € 40.394,00	Premio per il Coniuge non fiscalmente a carico con reddito annuo superiore a € 40.394,00
1 familiare	15,00 €.	25,00 €.	25,00 €.
2 familiari	15,00 €.	25,00 €.	25,00 €.
3 familiari*	15,00 €.	70,00 €.	210,00 €.
> 3 familiari*	15,00 €.	70,00 €.	210,00 €.

* Ai

primi due familiari si applica il premio di 15 € se fiscalmente a carico o se con reddito annuo pari o inferiore a € 40.394,00. L'ordine dei familiari si considera in senso crescente di reddito a cominciare dai fiscalmente a carico.

❖ **ALLEGATO 2 Novazione Polizze Collettive Rimborso Spese Mediche – lettera E) (personale in quiescenza)**

Alla lettera E) dell'allegato in oggetto vengono introdotte le seguenti modifiche con decorrenza **1° gennaio 2025**:

gt *///* *su* *Alberico* *PH* *LV* *PC* *Me*

- Per i nuovi quiescenti il Le condizioni di polizza devono garantire la medesima copertura prevista per i dipendenti in forza – ad eccezione delle garanzie “protesi oculistiche ed acustiche”, “spese odontoiatriche” - sino al compimento degli 83 anni di vita, con un minimo garantito di 10 anni di copertura a partire dal momento dell’ingresso nel regime di quiescenza.

PREMIO	ASSICURATO
€. 740,00	Ex Impiegato o Funzionario
€. 630,00	Coniuge, convivente more uxorio o famiglia di fatto (e in assenza al primo familiare assicurato)
€. 300,00	1° figlio
€. 300,00	2° figlio
€. 300,00	ogni ulteriore figlio

- Per il personale già quiescenza prima del 1° gennaio 2025 il limite rimane di 80 anni, i premi annui da versare saranno quelli di cui al seguente schema:

PREMIO	ASSICURATO
€. 665,00	Ex Impiegato o Funzionario
€. 590,00	Coniuge, convivente more uxorio o famiglia di fatto (e in assenza al primo familiare assicurato)
€. 270,00	1° figlio
€. 270,00	2° figlio
€. 270,00	ogni ulteriore figlio

ALTRI BENEFICI

❖ ALLEGATO 5 Prestiti e altre garanzie

Alla lettera E) dell'allegato in oggetto vengono introdotte le seguenti modifiche:

- Il punto 6. Viene modificato come segue:

6. Rinegoziazione e Rinnovo

Il prestito eccezionalmente potrà essere rinegoziato trascorsi 5 anni dall'erogazione, previa estinzione del prestito precedente.

L'Impresa non concederà nuovi prestiti, ove alla data della richiesta da parte del lavoratore, l'esposizione complessiva degli importi erogati ai dipendenti del Gruppo AXA, al netto delle somme restituite a titolo di capitale, sia pari o superiore a complessivi € 6.000.000.

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

In caso di raggiungimento del plafond, le Parti si incontreranno per individuare le soluzioni finalizzate alla fruizione del benefit.

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

❖ **VERBALE DI ACCORDO 19/01/2018 Anticipazioni acausali**

Alla sezione "Anticipazione acausale" vengono introdotte le seguenti modifiche:

- **Anticipazione acausale**

Dal 1° gennaio 2025 il dipendente a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova può richiedere, senza presentazione di motivazioni, prestiti di importo pari a:

- 4.500 euro
- 3.000 euro
- 2.500 euro
- 1.500 euro

A tal fine, il dipendente deve presentare all'ufficio Amministrazione del Personale entro il 10 dicembre dell'anno precedente all'erogazione, la richiesta tramite apposito modulo, indicando l'importo prescelto tra i tagli di cui sopra.

Il prestito verrà restituito in 11 rate mensili di pari importo (febbraio – dicembre di ciascun anno) con addebito sul cedolino, con estinzione totale del debito entro il medesimo anno solare.

L'anticipazione acausale non prevede l'applicazione di alcun tasso di interesse.

Il prestito in oggetto è cumulabile con il prestito personale previsto dal Contratto Integrativo Aziendale dei Collaboratori delle Società del Gruppo AXA (di seguito "CIA AXA Italia").

3) UNA TANTUM RINNOVO CIA

In virtù della sottoscrizione del presente accordo, ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato del Gruppo AXA Italia a cui si applica il presente CIA, in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo e al momento dell'erogazione, viene riconosciuto un importo *Una Tantum* in conto welfare di:

- € 700,00 per il personale inquadrato nell'area B – Amministrativi, Parte II e Parte III del CCNL
- € 900,00 per il personale inquadrato nell'area A del CCNL

Gli importi di cui sopra verranno riconosciuti entro la mensilità di novembre 2024.



4) ALTRE DISPOSIZIONI

- A decorrere dal 1° gennaio 2025 le “NORME TRANSITORIE” inserite nel 4.18 del CIA cessano di avere applicazione nell’ambito dello stesso.
- Il Capitolo 8. “CLAUSOLA DI GARANZIA” cessa di avere applicazione a decorrere dall’anno di rilevazione dei risultati aziendali 2024.
- Le Parti, con la sottoscrizione del presente Accordo, fermo quanto previsto ai punti che precedono, si impegnano altresì ad incontrarsi per una rivisitazione delle discipline e possibili interventi migliorativi in merito ai seguenti istituti:
 - Scontistica individuale sulle polizze per i dipendenti di cui all’allegato 3 del CIA
 - Polizza individuale protezione salute per sempre - agevolazioni per i dipendenti - (entro il 31 dicembre 2024)
 - Rateizzazione dei premi di polizza in favore dei dipendenti
 - Medicina preventiva - Assistenza
 - Tutele sindacali
 - Trasferte
 - Ex festività
- Per le finalità dell’alinea che precede vengono istituite le seguenti date di incontro:
 - 31 ottobre 2024
 - 31 dicembre 2024
 - 28 febbraio 2025
 - 31 marzo 2025
- Si richiama quanto previsto dal Verbale di Accordo - Armonizzazione Allegati CIA Gruppo AXA del 18 gennaio 2018 al punto 4), per le materie ivi disciplinate e con le novazioni di cui ai punti che precedono.
- L’Accordo sulle Polizze Sanitarie del 7/07/2010 viene confermato nei termini previsti dalle disposizioni finali dell’Allegato 2 del CIA.
- La società XL Catlin Services SE, Rappresentanza Generale per l’Italia mantiene le proprie specificità richiamate nel Capitolo 9 del CIA rispetto a PAP variabile e prestiti.

5) TESTO DEFINITIVO

Nell’ottica della semplificazione e trasparenza, le Parti si impegnano entro il 31 marzo 2025 alla stesura formale definitiva del CIA, inclusiva dei suoi allegati e dei vari accordi



integrativi, che ricomprenda in un unico testo organico tutte le disposizioni contenute nei vari accordi sindacali vigenti che ne costituiscono parte integrante, nonché le novazioni del presente accordo.

6) DECORRENZA E DURATA

Le previsioni del presente accordo entrano in vigore il 1° gennaio 2025, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste per i singoli istituti dalle disposizioni di cui ai punti che precedono.

Il CIA scade il 31 dicembre 2028 e si intende tacitamente rinnovato a meno che non sia notificata disdetta, anche da una soltanto delle Parti all'altra, almeno sei mesi prima della scadenza.

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

Letto, confermato e sottoscritto

RSA FIRST- CISL

RSA FISAC - CGIL

RSA FNA

RSA SNFIA

RSA UILCA - UIL

AXA Assicurazioni S.p.A.

**(capogruppo del Gruppo
Assicurativo AXA Italia)**

Firmato:

**La Direzione di XL Catlin Services SE
Rappresentanza Generale per l'Italia**

Country Manager:

Firmato Saverio Longo

Responsabile Risorse Umane:

Firmato Carine Lo Pinto