

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
QUIXA Assicurazioni S.p.A. 2020-2021**

In data 3 dicembre 2019 presso la sede operativa di QUIXA Assicurazioni S.p.A. in via Rizzoli 4 a Milano, si sono incontrate

QUIXA Assicurazioni S.p.A., rappresentata dal dott.ri Domenico Martiello e Marco Franceschetti e la dott.ssa Ilaria Mulas,

la Funzione Relazioni Industriali del Gruppo AXA Italia

in seguito, per brevità, anche l'Azienda

e

le RSA AXA RSA QUIXA Assicurazioni S.p.A.

- R.S.A. FIRST-CISL
- R.S.A. FISAC-CGIL
- R.S.A. F.N.A.
- R.S.A. UILCA-UIL

Rappresentate dalle Sig.re Paola Levito e Itala Ciufalo e dai Sig.ri Michele Poma, Rosario Pugliese e Valerio Vinci

i Coordinatori Nazionali delle RSA del Gruppo AXA Italia

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

Rappresentate dai sig.ri Mauro Nava, Romeo Guardani, Giandomenico Piccolo, Giuseppe Goggi e Emilio Intonazzo.

in seguito, per brevità, anche le RSA e quando citate congiuntamente, per brevità, anche Le Parti.

Premesse

- Dal 1° ottobre 2019 l'Azienda ha acquisito la denominazione sociale di QUIXA Assicurazioni S.p.A. e dal 1° gennaio 2020 ha completato il processo autorizzativo di partecipazione e integrazione al Gruppo assicurativo AXA Italia.
- in data 3 dicembre 2019 l'Azienda ha presentato alle RSA il Piano Industriale 2020 – 2023 che, partendo dalla situazione economico-finanziaria di particolari difficoltà che perdurano anche per il 2019 sin dalla data di costituzione, ha gli obiettivi di
 - risanare la situazione economica riequilibrando in modo strutturale il rapporto costi e ricavi, evitando conseguenze negative sul personale dipendente.
 - rilanciare il modello del core business della distribuzione diretta di prodotti assicurativi auto, ridimensionando l'intermediazione con gli aggregatori
 - diversificare le attività di vendita avendo come obiettivo di diventare la società referente e operante nel canale distributivo diretto per il Gruppo AXA in Italia.
- Il piano avrà una prima verifica al termine del 2021, data a cui le parti concordano di vincolare temporaneamente il presente accordo quale strumento contrattuale di transizione verso il rilancio dell'Impresa.

- Entro quella data le Parti si impegnano sin d'ora ad avviare un percorso di armonizzazione contrattuale per il personale dipendente QUIXA alle condizioni del CIA del Gruppo AXA Italia, percorso inizialmente richiesto dalle RSA, ma attualmente non attuabile per la situazione economica della Società e per la priorità data dalle Parti stesse alla tutela dell'occupazione del personale attualmente in forza.
- Le Parti confermano che il recupero di redditività da parte dell'Azienda è la premessa indispensabile per raggiungere la piena integrazione dei trattamenti economici integrativi al CCNL applicati al personale del Gruppo AXA Italia, ma egualmente concordano di avviare sin da subito un tavolo di confronto sulle parti normative dei due contratti integrativi per individuare tempi e modalità di armonizzazione delle stesse, mantenendo ove necessarie le dovute specificità e differenziazioni dovute al diverso modello operativo ed organizzativo. I lavori del presente tavolo negoziali termineranno entro il 30 giugno 2020.
- Le RSA, nel prendere atto delle premesse aziendali, con la sottoscrizione del presente accordo vogliono rimarcare che
 - La situazione di difficoltà economica aziendale non è assolutamente imputabile ai lavoratori che hanno fattivamente contribuito in tutti questi anni all'attività della compagnia ben coscienti della grave situazione.
 - Questo contratto è un primo parziale e per noi insufficiente riconoscimento del lavoro svolto che potrà trovare il suo completamento nella piena armonizzazione con il CIA del Gruppo AXA ITALIA
 - Facendo parte del Gruppo AXA Italia, Quixa viene a pieno titolo inserita nelle tutele occupazionali previste dagli accordi tempo per tempo vigenti.
- Le Parti confermano che i capitoli del presente CIA riguardanti le disposizioni normative potranno essere suscettibili di eventuali modifiche di armonizzazione con il CIA AXA Italia in relazione al confronto che hanno concordato di avviare con la sottoscrizione del presente accordo.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano

SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 A chi si applica

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (CIA) si applica al personale dipendente non dirigente di QUIXA Assicurazioni S.p.A. (di seguito "l'Azienda") di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima e Disciplina Speciale Parte Terza – Sezione Prima e Sezione Seconda – del CCNL vigente, in servizio alla data della stipula ed a quello assunto successivamente, salvo dove diversamente previsto.

Art. 2 Durata

Il presente Contratto Integrativo Aziendale ha effetto dalla data di stipula e scade il 31.12.2021. Ciascuna delle due parti, prima di tale data, potrà notificare disdetta all'altra parte con almeno sei mesi di preavviso.

ORARIO DI LAVORO

La società, nell'ottica di garantire il funzionamento dei servizi, applica il seguente orario di apertura del servizio telefonico al pubblico:

- dal lunedì al venerdì dalle ore 09.30 alle ore 18.30;
- il sabato dalle ore 09.00 alle ore 13.00.

Art. 3 Personale inquadrato ai sensi della Disciplina Speciale – Parte Terza

L'attività del personale a tempo pieno di cui alla Disciplina Speciale – Parte Terza viene svolta all'interno di fasce di orario giornaliero secondo schemi di orario che si rapportano alla durata media della prestazione lavorativa (37 ore settimanali) entro un periodo individuato:

- 1^ settimana dal lunedì al sabato per un totale di 40,45 ore;
- 2^ settimana dal lunedì al venerdì per un totale di 37,00 ore;
- 3^ settimana dal lunedì al venerdì per un totale di 37,00 ore;
- 4^ settimana dal lunedì al venerdì per un totale di 37,00 ore;
- 5^ settimana dal lunedì al sabato per un totale di 40,45 ore;
- 6^ settimana dal lunedì al venerdì per un totale di 37,00 ore;
- 7^ settimana dal lunedì al venerdì per un totale di 37,00 ore;
- 8^ settimana dal lunedì al martedì e dal giovedì al venerdì per un totale di 29,30 ore.

Lo schema orario sulle diverse settimane è il seguente

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM
1	7:30	7:30	7:30	7:30	6:35	4:10	F
2	7:30	7:30	7:30	7:30	7:00	R	F
3	7:30	7:30	7:30	7:30	7:00	R	F
4	7:30	7:30	7:30	7:30	7:00	R	F
5	7:30	7:30	7:30	7:30	6:35	4:10	F
6	7:30	7:30	7:30	7:30	7:00	R	F
7	7:30	7:30	7:30	7:30	7:00	R	F
8	7:30	7:30	R	7:30	7:00	R	F

Il giorno di riposo infrasettimanale nella settimana 8 può essere fissato, in alternativa al mercoledì, anche nelle giornate di martedì e giovedì, fatto salvo il totale di 29,30 ore di lavoro.

Per tutte le fasce orarie è previsto un intervallo di un'ora, dal lunedì al venerdì, comunque collocato entro un periodo compreso tra le ore 12.00 e le ore 15.30.

E' prevista una flessibilità in ingresso di 15 minuti, compensata nella stessa giornata in uscita, ovvero durante l'intervallo, fatta salva, in questa ultima ipotesi, una frazione minima dello stesso pari a 45 minuti.

Il dettaglio della distribuzione dell'orario giornaliero verrà individualmente specificato agli interessati all'atto dell'assunzione.

Ai sensi dell'art. 169 del vigente CCNL, l'Azienda provvede ad informare i singoli dipendenti di eventuali modifiche rispetto alla fascia di assegnazione con un preavviso di almeno 30 giorni.

Per il solo personale inquadrato nella Disciplina Speciale Parte Terza Sezione Seconda del vigente CCNL lo schema orario si basa su un'unica fascia oraria – ferme restando le 37 ore settimanali medie – secondo le disposizioni dell'accordo "Conferma sperimentazione orario Parte III Sezione II" siglato in data 25 gennaio 2019.

Art. 3 bis Banca Ore

E' prevista l'applicazione dell'istituto della Banca Ore, come regolato dall'art. 115 del vigente CCNL, limitatamente alle prime 8 ore annue, anche al personale inquadrato nella Disciplina Speciale Parte Terza, Sezione Prima e Sezione Seconda.

Art. 4 Personale inquadrato ai sensi della Disciplina Speciale – Parte Prima

L'attività del personale a tempo pieno di cui alla Disciplina Speciale – Parte Prima è articolata in 5 giorni, dal lunedì al venerdì secondo i seguenti orari:

dalle ore 08.00 alle ore 17.00 nei giorni dal lunedì al giovedì;

dalle ore 08.00 alle ore 13.00 nella giornata del venerdì.

E' previsto un intervallo di un'ora, dal lunedì al giovedì, comunque collocato entro un periodo compreso tra le ore 12.00 e le ore 15.30.

E' prevista una flessibilità in ingresso di 90 minuti, compensata nella stessa giornata in uscita, ovvero durante l'intervallo, fatta salva, in questa ultima ipotesi, una frazione minima dello stesso pari a 45 minuti.

Art. 5 Orario Part time

Nell'ottica di agevolare i lavoratori con particolari situazioni personali o familiari, l'Azienda, benché il tipo di attività, le dimensioni e l'organizzazione non siano confacenti ad una formulazione oraria diversa dal Tempo Pieno, si rende disponibile ad attivare Part Time orizzontali. Tale attivazione sarà comunque valutata e determinata dall'Azienda in funzione delle esigenze organizzative e della qualità del servizio ai clienti.

I criteri per l'individuazione dei lavoratori che ogni anno potranno accedere a tale tipologia oraria verranno definiti dall'Azienda anche sentito il parere delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, e formalizzati in un documento apposito.

Al personale QUIXA Assicurazioni S.p.A. sono applicate le disposizioni degli Accordi sul tema siglati in data 29 luglio 2019 e 27 settembre 2019 fino alla definizione di un nuovo accordo nel confronto avviato sulla parte normativa di cui alle premesse.

Art.6 Permessi

L'Azienda riconosce un monte ore complessivo annuo, pari a 18 ore, di permessi retribuiti per visite mediche, analisi di laboratorio e terapie mediche, dietro presentazione di giustificativi comprovanti, fino alla definizione e modalità di fruizione di un nuovo monte ore nel corso del confronto avviato sulla parte normativa di cui alle premesse.

Art.7 Smart Working

L'Azienda – dopo la sperimentazione attuata dal 2017 - intende formalizzare l'esistenza della gestione flessibile della prestazione lavorativa denominata "Smart Working" per tutto il personale con Contratto a Tempo Indeterminato.

Entro aprile 2020 sarà emessa dall'Azienda una policy specifica in quanto l'attribuzione e l'autorizzazione al singolo collaboratore da parte del responsabile gerarchico di ampi margini di flessibilità e autonomia nella scelta degli orari, dei luoghi e degli strumenti di lavoro, rimane una prerogativa aziendale a fronte di una maggiore focalizzazione sugli obiettivi di volta in volta assegnati e verificati nel tempo.

Per il singolo collaboratore può rappresentare l'opportunità di bilanciare le proprie esigenze di vita con quelle del modello operativo aziendale orientato ad offrire il miglior servizio alla clientela.

Lo Smart Working è quindi una possibilità per il collaboratore di vedersi riconoscere dall'Azienda autonomia e responsabilità nella prestazione lavorativa, nell'ambito di un rapporto fra dipendente e responsabile basato su fiducia reciproca e dialogo trasparente reciprocamente verificati nel tempo.

La policy aziendale sarà oggetto di verifica congiunta con le RSA per mantenere coerenza con l'esperienza già maturata nel Gruppo AXA ITALIA, con le norme giuslavoristiche che si stanno consolidando in materia e con le diverse esigenze di organizzazione del Business specifiche del modello operativo di QUIXA S.p.A.

TUTELE

Art. 8 Tutela della Privacy

L'Azienda si impegna ad adeguare le procedure interne alle leggi (D. Lgs 196/2003 e sue successive modifiche, Reg. UE n. 679/2016 del 27 aprile 2016) ed alle norme che regolano la materia e ad armonizzare alle stesse, tempo per tempo, gli strumenti utilizzati nei limiti delle tecnologie disponibili.

L'Azienda dichiara che, nell'ambito informatico, il sistema individuato garantisce la riservatezza dell'accesso di tutti i dati contenuti nei sistemi operativi elettronici aziendali, nel rispetto delle norme vigenti e conformemente alle disposizioni e policy del Gruppo AXA.

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

Art. 9 Tutela sindacale

Titolari delle relazioni sindacali di QUIXA Assicurazioni S.p.A., sono le RSA di QUIXA.

L'Azienda provvede a mettere a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, in funzione delle necessità, locali dotati di un telefono con linea esterna e un laptop con accesso a internet e agli applicativi standard della rete aziendale.

Per il personale che si rechi in assemblea sindacale in sede diversa da quella di lavoro, l'Azienda autorizza 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 servizio.

L'azienda si impegna a fornire almeno una volta all'anno alle RSA informazioni sull'andamento dell'azienda e sui risultati, in linea con le metodologie e gli strumenti previsti dalla Casa Madre, con riserva di non divulgazione all'esterno dell'Azienda.

Art. 10 Aspettativa

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.

Il preavviso richiesto è di 10 giorni.

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 Convenzione Bancaria

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.

Art. 12 Mutui

In applicazione dell'articolo che precede l'Azienda, per assicurare l'erogazione di mutui ai propri dipendenti, allo scopo di facilitare l'acquisto, la permuta, l'acquisizione di quote, la costruzione e la ristrutturazione della prima casa, si impegna a ricercare sul mercato la miglior convenzione bancaria.

Sono rimborsate da parte dell'Azienda:

- a. le spese di istruttoria e perizia sino ad un importo massimo di 200,00 €;
- b. Le spese di accensione dell'ipoteca.

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).

Qualora sorgano problemi di applicazione delle previsioni sub 2 e 3, le Parti si impegnano ad incontrarsi per trovare le soluzioni opportune.

Art. 13 Famiglie di fatto

Ai fini applicativi delle previdenze di cui al presente accordo, per "nucleo familiare" deve intendersi anche la Famiglia di fatto.

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. 14 Forme Previdenziali

La retribuzione lorda annua alla quale applicare gli istituti di cui al presente articolo corrisponde alla RAL dell'anno in corso del dipendente.

1. Copertura per il rischio morte:

L'Azienda si impegna a garantire ai lavoratori la copertura assicurativa per il caso morte con un capitale fisso pari a 2,5 volte la RAL.

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.

2. Copertura per il rischio infortunio e garanzia volo

L'Azienda si impegna a fornire la copertura assicurativa per i rischi professionali ed extra professionali secondo i seguenti criteri:

- 4,5 volte la retribuzione lorda annua – caso morte;
- 5,5 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 è convenzionalmente fissato 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.

Per la liquidazione degli indennizzi si fa riferimento alla tabella INAIL.

Art. 15 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) e successive modifiche, convengono sulla funzione fondamentale della medicina preventiva quale strumento di tutela della salute.

Art. 16 Medicina preventiva

Dal 1° gennaio 2020 anche al personale QUIXA Assicurazioni S.p.A. verranno applicate le disposizioni dell'allegato 1 "Salute e Prevenzione" del CIA di Gruppo AXA Italia.

Art. 17 Check up

Dal 1° gennaio 2020 anche al personale QUIXA Assicurazioni S.p.A. verranno applicate le disposizioni dell'allegato 1 "Salute e Prevenzione" del CIA di Gruppo AXA Italia.

POLIZZA MALATTIA

Art. 18 - 21

Dal 1° gennaio 2020 anche al personale QUIXA Assicurazioni S.p.A. verranno applicate le disposizioni dell'allegato 2 "Polizze Malattia" del CIA di Gruppo AXA Italia

PREVIDENZA

Art. 22 Fondo Pensione

Premesso che QUIXA Assicurazioni S.p.A. ha aderito, ai fini che qui interessano, al 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 seguente accordo.

A carico dell'Azienda, sono posti versamenti annui al Fondo, nella misura del:

Dipendenti	%
Iscritti fino al 28.04.1993	5,70%
Iscritti dal 29.04.1993	4,75%

della base retributiva utile ai fini del calcolo del TFR.

Art. 22 bis Lavoratori iscritti prima del 29.04.1993 (vecchi iscritti)

Il lavoratore aderente al "Fondo", a decorrere dal mese di gennaio del primo CIA ad esso applicabile, può determinare liberamente l'entità della contribuzione a suo carico.

Il lavoratore iscritto al Fondo può chiedere di ridurre 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	%
Iscritti fino al 28.04.1993	3,00% o 4,50% o 6%

L'importo a carico del lavoratore, non inferiore al 50% di quanto dovuto dall'Azienda, costituisce oggetto di trattenuta sulla retribuzione in 14 rate di uguale importo.

E' consentito un contributo aggiuntivo (da esprimere in Euro), con trattenuta dalla retribuzione nella mensilità di ottobre, il cui importo, determinato dal dipendente, dovrà essere comunicato alla funzione Risorse Umane 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.

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.

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 i lavoratori iscritti che hanno deciso di versare l'importo a loro carico (scelto tra le percentuali del 3,00% o 4,50% o 6%) per il 50% dalle competenze (mediante trattenuta sulla retribuzione in 14 rate di uguale importo) e per il 50% dal Tfr, vale quanto previsto ai punti 2 e 4.

Per i lavoratori iscritti che hanno deciso di versare l'importo a loro carico (scelto tra le percentuali del 3,00% o 4,50% o 6%) sia dalla retribuzione, per l'intero importo scelto (mediante trattenuta sulla retribuzione in 14 rate di uguale importo) che dal Tfr, per una percentuale uguale a quella scelta per la trattenuta sulla retribuzione, vale quanto previsto ai punti 2.2 e 2.4.

Art. 22 ter Lavoratori iscritti dopo il 28.04.1993 (nuovi iscritti)

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

Dipendenti	%
Iscritti dal 29.04.1993	2,375%

I limiti minimi fanno riferimento alla stessa base imponibile del contributo a carico dell'Azienda. L'importo a carico del lavoratore, non inferiore al 50% di quanto dovuto dall'Azienda, costituisce oggetto di trattenuta mensile sulla retribuzione.

E' consentito un contributo aggiuntivo (da esprimere in Euro) con trattenuta stipendiale dalla mensilità di ottobre il cui importo, determinato dal dipendente, dovrà essere comunicato alla funzione Risorse Umane 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 congruaggio nel mese di dicembre di ciascun anno.

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

Per tutto quanto non previsto (a titolo esemplificativo e non esaustivo: anticipazioni, portabilità e casi di quiescenza) si rimanda allo Statuto del Fondo e alla normativa tempo per tempo vigente in materia di previdenza complementare.

Art. 23 TICKET

E' convenuto che l'importo stabilito dal CCNL vigente da erogare a titolo di "buono pasto" viene incrementato fino al valore lordo complessivo di € 8,00. Tale importo si applica al personale di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima e Disciplina Speciale Parte Terza – Sezione prima e Sezione Seconda.

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

POLIZZE VARIE STIPULATE DAI DIPENDENTI

Art. 24 Soggetti destinatari

I dipendenti in servizio e quelli in quiescenza possono contrarre assicurazioni con l'Azienda per i Rami da questa gestiti per se stessi o altri parenti non conviventi, e per tutti gli altri rami, con AXA Assicurazioni S.p.A. per se stessi, genitori, coniuge o convivente non coniugato, figli e - se fiscalmente a carico - altri familiari, 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.

Le condizioni assuntive e le procedure operative ed applicative saranno quelle definite di volta in volta dall'Azienda o da AXA Assicurazioni S.p.A. per i dipendenti del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA, come indicate nella convenzione dipendenti QUIXA e nel CIA del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA.

Inoltre, le Parti – nel corso del confronto avviato sull'aggiornamento della parte normativa – verificheranno le possibili armonizzazioni di trattamento tra le due convenzioni.

Le condizioni di cui sopra si applicano alla scadenza di polizze in vigore o alla stipula di nuove coperture assicurative successivamente alla data di assunzione, al superamento del periodo di prova.

PARTE ECONOMICA

Art. 25 Elemento Retributivo Collettivo

Dal 1° gennaio 2020 viene istituito l'Elemento Retributivo Collettivo quale emolumento retributivo integrativo ai minimi contrattuali per il solo personale con Contratto a Tempo Indeterminato, ripartito su 14 mensilità e con incidenza ai fini del calcolo del TFR, con importi riconosciuti per livello d'inquadramento e per classi d'anzianità come indicato dalle tabelle contenute nell'Allegato 1 Parte Economica.

Gli importi a titolo di ERC sono quantificati con riguardo all'orario di lavoro a tempo pieno. Al personale con orario lavorativo a tempo parziale, gli importi a titolo di ERC sono proporzionalmente ridotti in relazione alla percentuale del tempo di lavoro rispetto al tempo pieno.

Art. 26 Indennità individuale assorbibile

Per il personale in forza al 31 dicembre 2016, il riconoscimento degli importi individuali ancora in essere dell'Indennità istituita con l'accordo del 10 febbraio 2017 è prorogato oltre i termini originariamente previsti sino al 31 dicembre 2021.

Le Parti concordano di modificare le condizioni di possibile assorbimento di questi importi, prevedendo tale possibilità in caso di incremento della RAL individuale nell'eventuale processo di armonizzazione ai trattamenti previsti dal CIA del Gruppo AXA ITALIA.

Art. 27 Welfare Aziendale

Le Parti concordano di istituire dal 1° gennaio 2020 un sistema di servizi e rimborsi di Welfare per tutto il personale con Contratto a Tempo Indeterminato utilizzando il portale web già in funzione per il personale del Gruppo AXA ITALIA.

I valori accreditati annualmente dall'Azienda sul conto individuale di ciascun dipendente – differenziati per categorie omogenee corrispondenti al livello d'inquadramento contrattuale sono quelli indicati nell'Allegato 1 Parte Economica.

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, 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.

Art. 28 Premio di Risultato

A conferma della situazione economica e di mercato particolarmente fragile di QUIXA SpA, le Parti nel confermare le scelte assunte nel rispetto dei reciproci ruoli, concordano di istituire, per la durata biennale del presente accordo, uno specifico Premio annuale di Risultato legato ad obiettivi di risanamento e sviluppo del Business.

Il valore del premio è definito in 350,00 € per il 2020 e 350,00 € per il 2021, erogato in servizi e rimborsi di Welfare accreditati con le stesse modalità di cui all'art.27 per ciascun dipendente con Contratto a Tempo Indeterminato.

Gli obiettivi e i relativi KPI di misurazione – coerenti con il Piano Aziendale presentato alle RSA nel corso dell'incontro del 3 dicembre – saranno formalizzati a tutto il personale tramite le RSA entro il 31 gennaio 2020 e costituiranno l'Allegato 2 del presente CIA.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti è entro il 31 dicembre di ciascun anno ed il premio è accreditato sul conto individuale di ciascun collaboratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 29 Compenso provvigionale

Per il personale inquadrato nella Disciplina Speciale Parte terza – Sezione Seconda è previsto, in applicazione dall'articolo 174 CCNL vigente, un compenso provvigionale i cui criteri sono indicati nell'allegato n.3. del presente CIA.

Art. 30 Note finali

Resta inteso che il presente accordo scade il 31 dicembre 2021, o alla diversa antecedente data di cessazione a seguito della disdetta come previsto dall'art. 2.

Entrambe le Parti dichiarano sin d'ora il proprio impegno ad incontrarsi con 6 mesi di anticipo rispetto alla data di cessazione (per scadenza o per intervenuta disdetta) del presente accordo per la verifica citata in premessa di negoziazione dei tempi e delle modalità del processo di piena armonizzazione dei trattamenti economici e normativi applicati al personale di QUIXA con quelli previsti dal CIA del Gruppo AXA ITALIA.

Milano, 3 dicembre 2019

Firme

QUIXA Assicurazioni S.p.A.



R.S.A. QUIXA

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Relazioni Industriali Gruppo AXA Italia

Coordinatori Nazionali R.S.A. Gruppo AXA Italia

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Oggetto: Allegato 1 al CIA QUIXA Assicurazioni S.p.A. 2020-2021**Art. 25 Elemento Retributivo Collettivo**

Parte Prima						
Classe	Liv.	Liv.	Liv.	Liv.	Liv.	Liv.
	7-3	7-2	7-1	6	5	4
1	1.300	1.140	960	455	315	180
2	1.435	1.280	1.120	520	360	250
3	1.595	1.435	1.255	565	430	295
4	1.730	1.575	1.390	635	475	340
5	1.890	1.710	1.530	700	545	405
6	1.960	1.800	1.620	770	610	455
7	2.120	1.960	1.755	860	680	520
8	2.210	2.050	1.870	930	750	590
9	0	0	0	1.020	815	655
10	0	0	0	1.090	885	725
11	0	0	0	1.180	975	795
12	0	0	0	1.270	1.045	860
13	0	0	0	1.340	1.110	905

Parte terza Coordinatori		
classe 1	450	
classe 2	515	
classe 3	580	
classe 4	645	
classe 5	710	
classe 6	775	
classe 7	840	
classe 8	910	
classe 9	970	
classe 10	1.035	
classe 11	1.055	
classe 12	1285	

Parte terza sezione Seconda		
classe 1	1.000	
classe 2	1.020	
classe 3	1.040	
classe 4	1.060	
classe 5	1.085	
classe 6	1.105	
classe 7	1.125	

Parte terza sezione Prima		
classe 1	880	
classe 2	925	
classe 3	965	
classe 4	1.005	
classe 5	1.045	
classe 6	1.090	
classe 7	1.130	
classe 8	1.170	
classe 9	1.210	
classe 10	1.255	
classe 11	1.340	
classe 12	1.430	

Art. 27 Welfare Aziendale

Livelli	
A7-1	500,00
A7-2	
A7-3	
B6	350,00
B5	
B4	
C3	350,00
C2	750,00
C1	450,00