

Accordo di armonizzazione e novazione contrattuale del Contratto Integrativo Aziendale per i dipendenti di QUIXA Assicurazioni S.p.a

In data 15 dicembre 2021 presso la sede operativa di QUIXA Assicurazioni S.p.A. in Corso Como a Milano, si sono incontrate

la **Funzione Relazioni Industriali del Gruppo AXA Italia** in rappresentanza di **QUIXA Assicurazioni S.p.a.** (di seguito anche “QUIXA”) e delle altre società del Gruppo AXA Italia,

in seguito, per brevità, anche l’“Azienda”

e

le RSA QUIXA Assicurazioni S.p.A.

- R.S.A. FIRST-CISL
- R.S.A. FISAC-CGIL
- R.S.A. SNFIA
- R.S.A. UILCA-UIL

i Coordinatori Nazionali delle RSA del Gruppo AXA Italia

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

in seguito, per brevità, anche le “RSA”

e quando citate congiuntamente Azienda e RSA, per brevità, anche Le “Parti”.

Premesse

- a) Il 3 dicembre 2019 le Parti hanno siglato il Contratto Integrativo aziendale QUIXA Assicurazioni S.p.a. 2020-2021 (di seguito anche “CIA QUIXA)
- b) Tale accordo era stato siglato con l’impegno ad avviare un percorso di armonizzazione contrattuale per il personale dipendente QUIXA alle condizioni del CIA del Gruppo AXA Italia.
- c) Le Parti, in applicazione dell’accordo di cui sopra hanno avviato 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.
- d) In data 25 giugno 2020 è stato siglato il verbale di accordo per la proroga del CIA del Gruppo AXA Italia per gli anni 2021-2022, integrato con le previsioni dell’accordo del 17 giugno 2021.
- e) In pari data l’Azienda ha sottoscritto gli impegni qui di seguito richiamati entrambi con decorrenza 1° gennaio 2022:
 - Personale inquadrato nella c.d. “Parte I” del CCNL: applicazione del CIA AXA Italia come prorogato dall’accordo 25 giugno 2020 e come integrato dall’accordo del 17 giugno 2021.
 - Personale inquadrato nella c.d. “Parte III” del CCNL: applicazione del CIA di AXA Italia come prorogato dall’accordo 25 giugno 2020 e come integrato

dall'accordo del 17 giugno 2021, con la definizione di una speciale disciplina applicabile in ragione delle specificità proprie di tale categoria professionale.

Tutto ciò premesso, le Parti concordano

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

1. NOVAZIONE CONTRATTUALE

Con la sottoscrizione del presente accordo si stabilisce in via novativa la disciplina di estensione del CIA AXA Italia ai dipendenti di QUIXA Assicurazioni S.p.a. a decorrere dal 1° gennaio 2022, secondo le specificità che seguono.

Si conferma pertanto che a decorrere da tale data, il CIA QUIXA e gli accordi sindacali allegati dall'1 al 3 - e loro integrazioni o addendum - cessano di avere efficacia, rimanendo applicabili solo il CIA del Gruppo AXA Italia - come integrato dagli accordi di cui alla lettera d) delle premesse - e i relativi allegati, nonché quanto previsto dalle novazioni contrattuali del presente capitolo 1.

1.1 DISPOSIZIONI SPECIALI PER IL PERSONALE INQUADRATO NELLA PARTE III CCNL

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.

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.

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, al solo personale inquadrato nella Disciplina Speciale Parte Terza, Sezione Prima e Sezione Seconda.

Part Time

1. In riferimento al D. Lgs. 25/2/2000 n. 61, del D. Lgs. 10.09.2003 n. 276 e successive modifiche, le Parti condividono l'importanza del principio di non discriminazione tra lavoratori ad orario full time e lavoratori ad orario part time in relazione a tutti gli aspetti caratterizzanti il rapporto di lavoro. Pertanto, si prevede l'attivazione di orario part time, come regolato dall'art. 5 del CIA del 03/12/2019, ad un totale di:
 - Massimo 10 persone inquadrato nella Disciplina Speciale Parte Terza Sezione Prima e Seconda;
2. La durata del rapporto a tempo parziale sarà annuale. Al termine del 12 mesi il rapporto di lavoro torna a Tempo Pieno. Eventuali richieste di ritorno a Full Time prima della scadenza dei 12 mesi andranno formulate in forma scritta all'HR/BP e valutate dall'Azienda.

3. La richiesta del Part Time deve essere motivata dalle seguenti situazioni:
- Gravi e comprovati motivi di salute personali;
 - Gravi e comprovati motivi di salute di un familiare di primo grado (genitore, figlio/a, fratello/sorella);
 - Altri seri motivi personali.

e potrà essere fatta da personale che abbia maturato un'anzianità lavorativa in azienda di almeno 24 mesi.

4. La richiesta va fatta in forma scritta entro il 31 gennaio di ogni anno alla funzione Risorse Umane, che ne valuta la fattibilità organizzativa, e si impegna a dare riscontro entro 15 giorni dalla richiesta. Se le domande dovessero superare il numero massimo previsto, per la definizione di chi può usufruirne, verranno adottati i seguenti criteri e relativi punteggi:

- Motivazione richiesta: con riferimento alle motivazioni indicate sopra
 - Gravi e comprovati motivi di salute personali: 5 pt.
 - Gravi e comprovati motivi di salute di un familiare di primo grado: 4 pt.
 - Altri seri motivi personali: 2 pt.
- Distanza fra indirizzo di abitazione dichiarato ex art. 24 CCNL e la sede di lavoro (percorso più breve Google Maps):
 - Fino a 10km: 1pt.
 - Da 10km a 20km: 2 pt.
 - Da 20km a 40 km: 3 pt.
 - Oltre 40 km: 4 pt.
- Nell'ambito delle motivazioni di tipo c. (altri seri motivi personali):
 - N° figli: 1 pt. per ogni figlio minore

5. Il punteggio totale viene calcolato con la somma dei punteggi sui vari criteri. La graduatoria risultante verrà comunicata alle RSA. A parità di punteggio ottenuto verrà fatta un'estrazione a sorte alla presenza di 2 membri ufficio Risorse Umane e 2 RSA.

6. Per dipendenti in Parte Terza Sezione Prima e Seconda è previsto:

- orario su 27 ore settimanali (73%) come da tabella seguente

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM		
1	5:15	5:15	5:15	5:15	5:00	4:00	F	H. sett.	30:00:00
2	5:15	5:15	5:15	5:15	5:00	R	F	H. sett.	26:00:00
3	5:15	5:15	5:15	5:15	5:00	R	F	H. sett.	26:00:00
4	5:15	5:15	5:15	5:15	5:00	R	F	H. sett.	26:00:00

Disciplina Speciale Parte Terza Sezione Prima

Orario giornaliero - Fascia A

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB
Sett. 1	8,50 - 14,05	8,50 - 14,05	8,50 - 14,05	8,50 - 14,05	8,50 - 13,50	8,50 - 13,00
Sett. 2	8,50 - 14,05	8,50 - 14,05	8,50 - 14,05	8,50 - 14,05	8,50 - 13,50	R
Sett. 3	8,50 - 14,05	8,50 - 14,05	8,50 - 14,05	8,50 - 14,05	8,50 - 13,50	R
Sett. 4	8,50 - 14,05	8,50 - 14,05	8,50 - 14,05	8,50 - 14,05	8,50 - 13,50	R

Orario giornaliero - Fascia B

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB
Sett. 1	13,45- 19,00	13,45- 19,00	13,45- 19,00	13,45- 19,00	14,00 - 19,00	8,50 - 13,00
Sett. 2	13,45- 19,00	13,45- 19,00	13,45- 19,00	13,45- 19,00	14,00 - 19,00	R
Sett. 3	13,45- 19,00	13,45- 19,00	13,45- 19,00	13,45- 19,00	14,00 - 19,00	R
Sett. 4	13,45- 19,00	13,45- 19,00	13,45- 19,00	13,45- 19,00	14,00 - 19,00	R

Disciplina Speciale Parte Terza Sezione Seconda**Orario giornaliero - Fascia A**

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB
Sett. 1	9,30 - 14,45	9,30 - 14,45	9,30 - 14,45	9,30 - 14,45	9,30 - 14,30	9,00 - 13,00
Sett. 2	9,30 - 14,45	9,30 - 14,45	9,30 - 14,45	9,30 - 14,45	9,30 - 14,30	R
Sett. 3	9,30 - 14,45	9,30 - 14,45	9,30 - 14,45	9,30 - 14,45	9,30 - 14,30	R
Sett. 4	9,30 - 14,45	9,30 - 14,45	9,30 - 14,45	9,30 - 14,45	9,30 - 14,30	R

Orario giornaliero - Fascia B

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB
Sett. 1	13,15- 18,30	13,15- 18,30	13,15- 18,30	13,15- 18,30	13,30- 18,30	9,00 - 13,00
Sett. 2	13,15- 18,30	13,15- 18,30	13,15- 18,30	13,15- 18,30	13,30- 18,30	R
Sett. 3	13,15- 18,30	13,15- 18,30	13,15- 18,30	13,15- 18,30	13,30- 18,30	R
Sett. 4	13,15- 18,30	13,15- 18,30	13,15- 18,30	13,15- 18,30	13,30- 18,30	R

b. orario su 25,10 ore settimanali (68%) come da tabella seguente

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB	DOM		
1	4:50	4:50	4:50	4:50	4:50	4:00	F	H. sett.	28:10:00
2	4:50	4:50	4:50	4:50	4:50	R	F	H. sett.	24:10:00
3	4:50	4:50	4:50	4:50	4:50	R	F	H. sett.	24:10:00
4	4:50	4:50	4:50	4:50	4:50	R	F	H. sett.	24:10:00

Disciplina Speciale Parte Terza Sezione Prima**Orario giornaliero - Fascia A 68%**

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB
Sett. 1	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	9,00 - 13,00
Sett. 2	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	R
Sett. 3	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	R
Sett. 4	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	8,50 - 13,40	R

Orario giornaliero - Fascia B 68%

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB
Sett. 1	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	9,00 - 13,00
Sett. 2	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	R
Sett. 3	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	R
Sett. 4	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	14,10 - 19,00	R

Disciplina Speciale Parte Terza Sezione Seconda

Orario giornaliero - Fascia A

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB
Sett. 1	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	9,00 - 13,00
Sett. 2	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	R
Sett. 3	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	R
Sett. 4	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	9,30 - 14,20	R

Orario giornaliero - Fascia B

	LUN	MAR	MER	GIO	VEN	SAB
Sett. 1	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	9,00 - 13,00
Sett. 2	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	R
Sett. 3	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	R
Sett. 4	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	13,40 - 18,30	R

7. Al personale inquadrato nella Disciplina Speciale Parte Terza Sezione Prima e Seconda verrà data la possibilità di scegliere la percentuale di part-time al 73% o al 68% e tale scelta verrà applicata per tutta la durata dell'annualità.
8. Il passaggio a part time avviene di norma con decorrenza 1° marzo di ogni anno.
9. La retribuzione corrisposta in proporzione alla durata della prestazione lavorativa comprende tutti gli elementi retributivi.
10. L'orario part time prevede la flessibilità come da previsioni del presente accordo.
11. Per rispondere inoltre ad un'esigenza di flessibilità delle persone con orario lavorativo ridotto, tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio ai clienti, le Parti si accordano di prevedere l'istituto della Banca Ore – così come previsto dal presente accordo, e quindi limitatamente alle prime 8 ore annue – anche al personale in Part Time inquadrato nella Disciplina Speciale Parte Terza Sezione Prima e Seconda.

1.2 PREMIO DI PRODUTTIVITA'

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

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 indicatori aziendali (KPI) utili a quantificare l'importo del PAP Variabile 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 Underlying Earnings (UE) si intende l'indice che misura la redditività aziendale al netto dei proventi finanziari, mentre il Net Promoter Score (NPS) che corrisponde all'indice di soddisfazione cliente utilizzato nel Gruppo AXA Italia.

Per l'erogazione riferita al solo anno di osservazione 2021 eccezionalmente si richiamano, per espressa previsione delle Parti in questa sede di novazione contrattuale, le regole di cui all'art. 28 del CIA QUIXA vigente alla data del presente accordo.

La disciplina relativa al PAP variabile, con decorrenza dall'anno di osservazione 2022, segue le regole di seguito indicate.

Gli specifici target degli indicatori di cui sopra saranno formalizzati a tutto il personale QUIXA tramite le RSA entro le scadenze a tal fine previste dal punto 4.18 del CIA del Gruppo AXA Italia, ai fini della applicazione del PAP Variabile secondo le disposizioni che seguono:

a) PAP Variabile AMMINISTRATIVI (PARTE I CCNL)

Per quanto non espresso in questa sede si richiama quanto previsto al punto 4.18, lett. A. del CIA del Gruppo AXA Italia.

b) PAP VARIABILE PARTE III CCNL

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 indicatori aziendali, applicando la tabella seguente

classe	parte III – ex sezione I	parte III – ex sezione II	parte III – ex sezione III
1	1.482	936	1.765
2	1.539	972	1.804
3	1.577	996	1.862
4	1.615	1.020	1.901
5	1.653	1.044	1.959
6	1.691	1.068	2.018
7	1.748	1.104	2.076
8	1.786		2.134
9	1.843		2.192
10	1.900		2.250
11	1.938		2.328
12	1.995		2.386

Gli importi lordi di cui sopra 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

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

c) Per quanto non previsto in questa sede si richiamano le regole del punto 4.18 del CIA del Gruppo AXA Italia

PAP Garantito

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

La disciplina del PAP Garantito segue le regole di seguito indicate:

a) **PAP Garantito AMMINISTRATIVI (PARTE I CCNL)**

Per quanto non previsto in questa sede, si richiama quanto previsto al punto 4.18, lett. B del CIA del Gruppo AXA Italia.

b) **PAP Garantito PARTE III CCNL**

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

classe	parte III – ex sezione I	parte III – ex sezione II	parte III – ex sezione III
1	2.261	1.428	2.750
2	2.361	1.491	2.818
3	2.427	1.533	2.920
4	2.494	1.575	2.988
5	2.560	1.617	3.089
6	2.627	1.659	3.191
7	2.727	1.722	3.293
8	2.793		3.395
9	2.893		3.497
10	2.993		3.599
11	3.059		3.735
12	3.159		3.836

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

1.3 INDENNITA' PARTE III SEZIONE II

Le Parti concordano in questa sede di novazione contrattuale di mantenere per la durata del presente accordo gli importi dell'indennità individuale assorbibile prevista dall'articolo 26 del CIA Quixa.

DICHIARAZIONE DELLE RSA

Le OO.SS. riaffermano la necessità di ampliare il numero dei posti disponibili per il Part-time della Parte III, al fine di favorire una migliore conciliazione fra tempi di vita privata e lavorativa.

Le OO.SS. riaffermano il principio di valorizzare e favorire, per i lavoratori appartenenti alla Parte Terza-sezione II (vendita), la mobilità professionale sia orizzontale – verso la sezione I (operations) – sia, ove possibile, verticale. In caso di necessità di nuove assunzioni nelle aree sopra citate, dovranno essere privilegiati i lavoratori/trici della sezione II che ne hanno fatto espressa richiesta.

Le RSA chiederanno un confronto all'azienda per valutare la mobilità dei lavoratori/trici che hanno già formalizzato la domanda, e ulteriori incontri al fine di valutare eventuali richieste future.

1.4 PRESTITI

Per i prestiti e anticipazioni acausali si applicano le condizioni previste dagli allegati del CIA del Gruppo AXA Italia.

L'Impresa non concederà nuovi prestiti, ove alla data della richiesta da parte del lavoratore, l'esposizione complessiva degli importi erogati ai dipendenti di QUIXA Assicurazioni S.p.A, al netto delle somme restituite a titolo di capitale, sia pari o superiore a complessivi € 900.000.

1.5 POLIZZE INDIVIDUALI

Per le polizze su rami non gestiti da QUIXA si richiamano le condizioni dell'Allegato 3 del CIA del Gruppo AXA Italia.

Per i rami gestiti da QUIXA, in virtù della novazione di cui al punto 1. del presente accordo, per il periodo di validità del presente accordo, per espressa previsione delle Parti in questa sede di novazione contrattuale si applicherà per l'anno 2022 la disciplina prevista dall'allegato 4 (comprensivo dell'addendum del 12 maggio 2020) del CIA QUIXA vigente alla data del presente accordo.

Il testo di tale allegato deve pertanto intendersi integralmente riportato nel presente accordo.

1.6 WELFARE AZIENDALE

Per il personale inquadrato nella Parte III del CCNL, il valore annuo descritto al punto 4.20 del CIA del Gruppo AXA Italia sarà pari a € 350,00. Per quanto non previsto rimangono valide le regole dello stesso punto 4.20.

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

1.7 ALTRI ACCORDI SINDACALI

Per il personale inquadrato nella Parte III del CCNL, per espressa previsione delle Parti in questa sede di novazione contrattuale, mantengono efficacia le previsioni degli accordi sindacali del 23 marzo 2021 in tema di sistemi provvigionali riferibili al personale QUIXA e dell'11 maggio 2020 in materia di Smart Working. Quest'ultimo si intende superato per quanto attiene al numero di giornate di lavoro in modalità agile come previsto dagli accordi del Gruppo Axa tempo per tempo vigenti.

2. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo è valido dal 1° gennaio 2022 e segue le scadenze dell'accordo 25 giugno 2020 di cui alla lettera d) delle premesse.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

Le OO.SS. intendono qui riaffermare il principio che, sin dal prossimo rinnovo, il premio variabile collegato ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa debba essere quantificato a livello di Gruppo AXA Italia, consolidando i risultati delle singole Compagnie che ne fanno parte, compresa Quixa.

L'Azienda prende atto della istanza delle RSA e si impegna a far fronte a tale richiesta entro la scadenza del presente accordo.

Le Parti si incontreranno entro il primo semestre o comunque a richiesta delle RSA per monitorare l'avanzamento del processo di consolidamento di cui sopra.

Letto, confermato e sottoscritto

RSA di QUIXA Assicurazioni S.p.a

RSA FIRST– CISL Firmato: Michele Poma

RSA FISAC – CGIL Firmato: Paola Levito; Francesco Ippolito; Michele Candelmo

RSA FNA Firmato: Mario Piccioni

RSA SNFIA Firmato: Itala Ciufalo

RSA UILCA – UIL Firmato: Valerio Vinci; Rosario Pugliese

QUIXA Assicurazioni S.p.a.

Firmato:

Christian Boffi;

Riccardo Ranalli;

Francesca Mirella;

Giovanna Nava