

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 giugno 2012, presso la sede di AXA Assicurazioni S.p.A., in Milano

### si sono incontrati

i Dott.ri Simone Innocenti, Maurizio Cappiello, Massimo Monacelli, i Sig.ri Pietro Santi, Pierluigi Pellino, Claudio Gabba e Mirco Cartosio in rappresentanza della Società AXA Assicurazioni e Investimenti S.p.A. (di seguito AXA Assicurazioni)

e

le R.S.A. di AXA Assicurazioni S.p.A. (di seguito RSA)

### Dichiarazione Aziendale

#### **Piano Industriale 2011-2015: la strategia per l'innovazione del Processo di Liquidazione Sinistri**

Gli obiettivi di Business del Piano Industriale 2011-2015 di AXA Assicurazioni sono strutturati su tre diverse linee guida di intervento e sviluppo che possono essere sintetizzate come segue:

- a) obiettivo di crescita della nostra quota, nell'ambito del mercato assicurativo italiano, dal 4% al 5%;
- b) l'aumento del valore generato dal Business attraverso interventi mirati sia nel Ramo Vita (reinvestimenti, riduzione riscatti, diverso mix prodotti, premi annui) che nel Ramo Danni, migliorando la nostra capacità di supporto alla rete distributiva nelle attività tecniche, assuntive e liquidative;
- c) la conferma del piano di recupero di efficienza e ottimizzazione dei costi.

In tale contesto, caratterizzato da azioni strategiche finalizzate al raggiungimento degli obiettivi indicati, il Processo di liquidazione Sinistri rappresenta uno dei punti di valore di AXA Assicurazioni sia per la qualità del servizio offerto, sia per il contributo generato agli obiettivi di redditività, grazie a:

- il rispetto della "Carta degli Impegni" sui danni auto materiali (dal 2008 al 2011, gli impegni sono stati rispettati nel 99% dei casi è stato pagato nei 21 giorni previsti) ed in generale il servizio offerto ai clienti ha confermato per il quarto anno consecutivo il riconoscimento di AXA Assicurazioni quale miglior Compagnia tradizionale per la gestione dei sinistri;
- il costante contenimento del Costo medio dei sinistri (pagati e periziati);
- il tasso di Frodi riconosciute oltre il 3%, mentre il tasso di Closed File Review si è attestato sotto il 3%.

Questi indicatori dimostrano un contributo decisivo al buon risultato di s/p ottenuto nel 2011 (da 100,9 del 2010 a 99,2 del 2011) e al buon livello di customer satisfaction consolidato nel tempo.



Pagina 1 di 11

Malgrado ciò, l'evoluzione futura del suddetto Processo di Liquidazione Sinistri deve affrontare anche le criticità che l'attuale modello organizzativo presenta, quali :

- la distribuzione disomogenea sul territorio delle risorse, non corrispondente alle esigenze di evoluzione del Business;
- la scarsa "industrializzazione" di alcuni processi, che rappresenta, invece, un elemento chiave per aumentare la produttività del modello sinistri di AXA Assicurazioni;
- il sottodimensionamento attuale delle funzioni chiave centrali a supporto dell'intera gestione del business sul territorio.

Il presidio del territorio insieme alla specializzazione per competenza e tipologia di sinistri restano punti cardine della strategia aziendale volta a mantenere elevati standard tecnici e di servizio nella gestione dei sinistri nonostante si affermino sia a livello di Gruppo che di mercato modelli centralizzati fortemente orientati all'aumento di produttività.

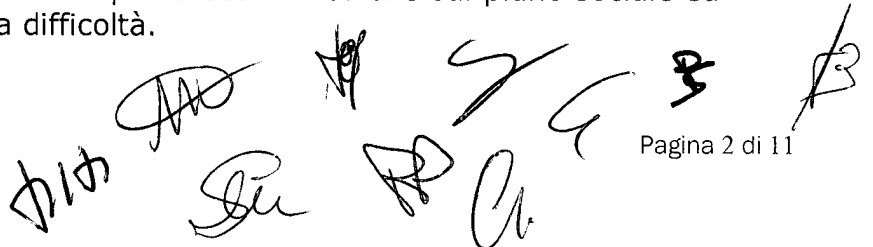
Gli elementi chiave per garantire la centralità e la solidità del nostro attuale modello, mantenendo come punti fermi la salvaguardia del livello occupazionale nell'area professionale sinistri e la centralità del presidio del territorio sono:

- la conferma della territorialità investendo sull'importanza del ruolo e dell'autonomia dei CLD, ivi compresi gli specialisti di Direzione dislocati sul territorio e nelle sedi principali;
- l'incremento delle professionalità del personale addetto alla liquidazione e la definizione del ruolo prevalentemente manageriale dei responsabili di CLD;
- l'adeguamento del modello organizzativo alla evoluzione del business in corso;
- il rafforzamento quantitativo e qualitativo delle funzioni di Direzione a supporto dell'intero processo liquidativo (compresi gli specialisti di Direzione) e della Rete dei CLD;
- una più marcata "industrializzazione" dei processi di gestione dei sinistri di maggior frequenza e di tutti i processi amministrativi a supporto della liquidazione.

### Dichiarazioni RSA

I bilanci in attivo ed i risultati più che positivi garantiti dal settore sinistri, a giudizio delle RSA, non giustificherebbero una riorganizzazione così radicale che l'Azienda, nel rispetto della sua autonomia decisionale, ha deciso di effettuare.

Nonostante questi elementi per noi contraddittori, con senso di responsabilità ed allo scopo di minimizzare l'impatto sui lavoratori della riorganizzazione sinistri, le RSA coerentemente con il mandato loro conferito dalle Assemblee svoltesi nei CLD, procedono alla stipula del presente accordo, dove, per l'azione sindacale, si sono ottenuti importanti risultati sia sul piano economico che sul piano sociale ed in un contesto esterno di estrema difficoltà.



Pagina 2 di 11

Le RSA AXA Assicurazioni confermano la propria strategia sindacale che si è concretizzata negli accordi stipulati finora e che anche in questa occasione, pur misurandosi con una posizione aziendale definita alla ricerca prioritaria di efficienza, ha potuto concretizzarsi nel raggiungimento delle tutele fondamentali quali:

- garanzia della presenza organizzativa sul territorio, in linea con le esigenze del business e degli assicurati e come premessa alla realizzazione di un positivo work life balance.
- pieno controllo sull'attuazione dell'art. 1 bis del CCNL
- miglioramento delle condizioni di lavoro del personale operante nei CLD non oggetto della riorganizzazione e tutela di quelli oggetto di trasferimento.
- Stabilizzazione delle forme di lavoro attivate con le flessibilità concordate in un contesto italiano che registra un preoccupante aumento del tasso di disoccupazione giovanile.

Infine, le RSA evidenziano ad AXA Assicurazioni la necessità di vigilare affinché anche in IPA-IPAS vengano rispettati i dettami contenuti nella Carta Etica di AXA con particolare riferimento alla correttezza nelle relazioni con i lavoratori ed i loro rappresentanti.

### **Tutto ciò premesso, le Parti concordano**

#### **1. Razionalizzazione delle sedi della Rete di CLD**

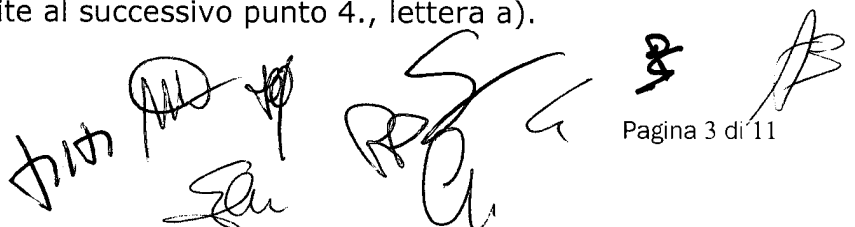
Il piano di accorpamento delle sedi comunicato con lettera raccomandata a mano del 22 marzo 2012, ed il conseguente trasferimento del personale nelle sedi previste di destinazione, rispetta le seguenti scadenze temporali:

1. entro il 30 giugno 2012, Monza verso Milano;
2. entro il 31 dicembre 2012, Arezzo verso Firenze e Agrigento verso Palermo
3. entro il 2013, tutte le restanti sedi

Il dettaglio numerico e quello delle aree professionali del personale impattato dal piano di chiusura delle sedi viene indicato nella successiva tabella 1 di cui all'allegato n° 1

L'Azienda dà seguito, su richiesta delle RSA, al mantenimento della sede di Treviso nell'area territoriale del Triveneto. Tale modifica dell'originario Piano di Riorganizzazione terrà conto delle esigenze tecnico-organizzative di sviluppo del Business e dell'esigenza di ridurre le problematiche legate al disagio del personale coinvolto dalla chiusura delle 3 sedi previste in quell'area geografica.

Al personale dell'area professionale sinistri coinvolto da tali trasferimenti sono riconosciute le condizioni definite al successivo punto 4., lettera a).



Pagina 3 di 11

Eventuali situazioni di particolare criticità sono oggetto della verifica stabilita al successivo punto 5.

## 2. Nuovo dimensionamento della rete dei CLD

La riorganizzazione logistica delle sedi dei CLD e del modello organizzativo del processo di liquidazione ha determinato l'esigenza di revisione e bilanciamento dei carichi di lavoro assegnati al personale interessato e, conseguentemente, ha condotto ad un nuovo dimensionamento dell'organico nonché una diversa organizzazione, delle sedi confermate.

In secondo luogo, il piano di riorganizzazione del processo liquidativo (ampliamento PL e gestione dei sinistri malattia da parte di AXA Assistance, Società del Gruppo, nuove autonomie liquidative dei CLD), nonché la razionalizzazione dei flussi amministrativi oggetto del presente accordo sindacale, affinché siano completati, con una equilibrata armonizzazione dei carichi distribuiti sul territorio, rendono necessaria l'implementazione dell'assetto organizzativo presentato nel corso del confronto da cui si evince, in particolare, che il n° delle risorse messe a disposizione per una diversa collocazione risulta essere pari a n° 47 FTE complessive.

### 2.1. Soluzioni di carattere organizzativo

Al fine di ridurre il numero di risorse che dalle singole sedi di CLD dovrebbero essere oggetto di trasferimento verso la Direzione di Milano, le Parti concordano di individuare entro il 31 dicembre 2012 una serie di soluzioni organizzative quali:

- Disponibilità volontaria al trasferimento verso la Direzione di Milano.
- Allocazione sul territorio di attività Direzionali (Gestione Network, periti e carrozzerie, Gestione sinistri complessi, ecc.).
- Nuove ripartizioni territoriali.
- Mantenimento del presidio sul territorio in previsione della crescita dei volumi di attività.
- Trasferimento c/o i CLD di posizioni organizzative Direzionali
- Trasferimento verso posizioni organizzative aziendali comunque presenti sul territorio.
- L'acquisizione da parte dei CLD dei sinistri auto sino a 50K€.
- L'acquisizione da parte dei CLD dei sinistri RE sino a 20K€.
- Futura gestione dei sinistri derivanti dall'accordo con AXA MPS Danni.

La previsione delle Parti, a seguito dell'attuazione delle soluzioni concordate nel corso della trattativa, è rappresentata da n° 23 risorse recuperate dal n° totale di quelle messe a disposizione per il trasferimento, e mantenute presso le proprie sedi di destinazione a disposizione per attività sul territorio.

A seguito della implementazione del nuovo modello, con il conseguente trasferimento delle risorse verso la nuova sede prevista, l'Azienda verificherà

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Shu', a circular stamp with the letters 'AM' inside, another signature, a signature that looks like 'AP' followed by 'Cu', a signature that looks like 'E', a signature that looks like 'P', and a final signature that looks like 'B'. The text 'Pagina 4 di 11' is printed at the bottom right of the page.

in via prioritaria queste possibili soluzioni di carattere organizzativo per ridimensionare il numero di risorse messe a disposizione per il trasferimento presso la sede di Milano.

L'esito di tali verifiche sarà oggetto di informativa alle RSA in occasione dei momenti di verifica previsti dal presente accordo al successivo punto 6.

## **2.2. Strumenti di gestione individuale**

Analogamente, le Parti concordano di verificare l'adesione volontaria delle singole risorse anche a strumenti alternativi al trasferimento collettivo previsto dal Piano Aziendale., quali:

- Disponibilità volontaria al pensionamento.
- Disponibilità volontaria all'esodo incentivato.
- Ricollocazione volontaria presso Agenzie o altre Aziende sul territorio.

Tali soluzioni di carattere individuale saranno oggetto di informativa alle RSA in occasione dei momenti di verifica previsti dal presente accordo al successivo punto 6.

## **2.3. Verifica finale dimensionamento CLD e trasferimento delle risorse messe a disposizione, presso la Direzione di Milano**

Le verifiche indicate ai punti precedenti (3.1. e 3.2.) saranno effettuate a partire dalla data sottoscrizione del presente accordo sino al 31 dicembre 2012.

L'esito delle verifiche per ciascuna soluzione organizzativa e/o strumento alternativo al trasferimento sarà oggetto di confronto tra le Parti nell'incontro di verifica di cui al punto 6. previsto entro il 31 dicembre 2012.

Qualora, al termine del periodo di verifica delle azioni alternative al trasferimento verso Milano, il numero del personale messo a disposizione presso i CLD si riduca dal numero iniziale (n° 47 FTE) ad un numero pari o inferiore a 10 FTE, l'Azienda si impegna a non effettuare tali residui trasferimenti e a ricollocare in attività diverse (processi CLD o processi di Direzione) il personale rimasto nelle singole sedi di appartenenza.

In caso contrario, nell'eventualità che il numero del personale a disposizione dovesse superare il suddetto limite, pari a 10 FTE, il personale eccedente tale soglia sarà oggetto di trasferimento collettivo verso la sede di Milano utilizzando, per la definizione di una graduatoria in ogni singolo CLD, i criteri e la procedura definiti dalla Commissione Tecnica paritetica di cui al punto 4.c).

L'Azienda si impegna inoltre a sostituire con corrispondenti assunzioni a tempo indeterminato presso la Direzione Servizio al Cliente e Sinistri il personale che, nell'arco temporale di attuazione del Piano di Riorganizzazione (luglio 2012 - dicembre 2013), dovesse dimettersi per pensionamento, o aderire a piani di esodo incentivato.



Pagina 5 di 11

L'Azienda si impegna, nella fase di ricerca e selezione delle risorse da assumere, a considerare prioritariamente le risorse attualmente operanti presso la Direzione Servizio al Cliente e Sinistri e/o presso altre Direzioni tramite contratti di lavoro a termine o di somministrazione di manodopera, quale forma di intervento per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro di giovani neolaureati, al fine di contribuire concretamente, pur in una fase economica particolarmente difficile, all'affermazione dei principi del Gruppo AXA correlati alla Responsabilità Sociale dell'Impresa, ferma restando la necessaria reale corrispondenza fra le competenze disponibili e i reali bisogni organizzativi.

### 3. Riorganizzazione dei Processi Liquidativi

1. **Liquidazione su concordato** - Il processo attuale di Pronta Liquidazione sarà completamente riorganizzato con l'eliminazione del pagamento diretto al cliente da parte dei periti, e sarà sostituito da un processo gestito dal sistema sulla base delle informazioni raccolte e delle attività svolte nella fase di acquisizione della denuncia.

Attraverso tali nuove modalità di processo saranno gestiti, i sinistri :

- ramo auto materiali, di valore sino a 3K €.
- rami elementari, nello specifico acqua condotta, sino a 3K €.

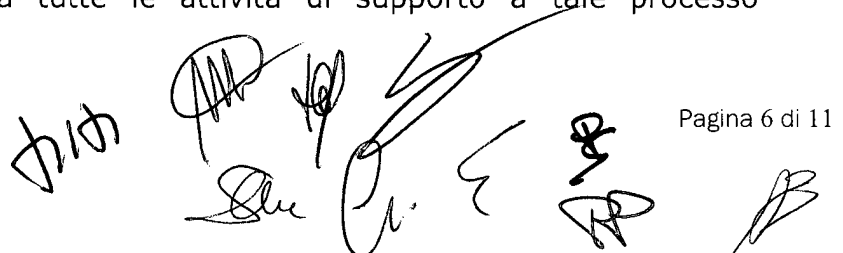
Tutti i sinistri appartenenti a tali fasce che non possono essere valutati in modo completo dalla rete dei periti sono assegnati ai CLD di competenza. AXA Assicurazioni rafforzerà l'attuale struttura di controllo e verifica del processo peritale, tramite la struttura dedicata appartenente alla funzione Organizzazione sinistri e servizio al cliente, che sarà rafforzata anche da risorse liberate a seguito del nuovo dimensionamento delle strutture definito al precedente punto 2.

2. **Centrale Telefonica, Gestione sinistri malattia e altri servizi gestiti da altra società del Gruppo** - A partire dal 1° luglio 2012 e in via progressiva con l'implementazione del nuovo modello saranno affidate le nuove attività:

- Centrale telefonica
- Gestione documentale / aperture dei sinistri non aperti dagli Agenti
- Gestione amministrativa a supporto della pronta liquidazione
- Gestione dei sinistri malattia

Il processo di pilota e verifica sarà attivato per i sinistri malattia nel periodo 1° luglio 2012 - 31 dicembre 2013.

AXA Assicurazioni si impegna a garantire che al personale IPA/IPAS, responsabile del processo di liquidazione delle spese mediche, sia applicato il CCNL dipendenti Imprese di Assicurazione - Parte Prima, mentre al personale che svolgerà tutte le attività di supporto a tale processo

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, several smaller initials, and a signature that appears to be 'B'.

(centrale telefonica, back office, ecc.) sarà garantito un trattamento economico non inferiore rispetto a quello definito dallo stesso CCNL dipendenti Imprese di Assicurazioni- Parte Terza, Sezione Prima.

La sussistenza delle condizioni che hanno determinato l'assegnazione di tali attività a terzi sarà oggetto di verifica tra le Parti firmatarie del presente accordo entro il 31 dicembre 2015.

#### 4. Tutele dei lavoratori coinvolti

A seguito di tale riorganizzazione, tutti i collaboratori coinvolti sono ricollocati nelle funzioni della Direzione Sinistri, allocate presso le sedi aziendali ed escludendo, al contempo, ricadute negative sui livelli occupazionali.

In particolare le Parti concordano:

##### a) modalità di Trasferimento da CLD a CLD

Per tutto il personale coinvolto nel processo di chiusura delle sedi di CLD e Punti remoti previsti dal presente accordo (vedi allegato 1, tab. 1) gli art. 64 e 65 del CCNL vigente (che regolamentano le condizioni del trasferimento individuale), vengono sostituiti dalla presente condizione contrattuale migliorativa per la gestione di trasferimenti collettivi.

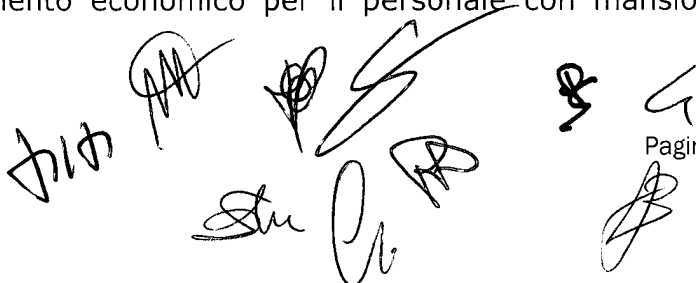
Le Parti concordano di riconoscere, allo stesso personale, una "Indennità di Trasferimento" pari ad un importo annuo lordo erogato in dodicesimi qualora la distanza in km tra la propria residenza / domicilio e quella della nuova sede del CLD risulti uguale o superiore a 50 km, nonché superiore alla distanza tra la propria residenza / domicilio e la precedente sede del CLD.

L'importo di tale indennità viene calcolato avendo come riferimenti i seguenti parametri:

- calcolo del differenziale kilometrico tra le tratte (A/R) di percorrenza tra la sede di residenza o domicilio / sede vecchia e quelle tra la sede di residenza o domicilio /sede nuova (per l'individuazione delle distanze kilometriche e dei tragitti si fa riferimento al sito Web Via Michelin, "Itinerario Consigliato");
- consumo medio carburante Diesel di 12 Km/litro, per tratte non a scorrimento veloce, e di 15 Km/litro per tratte a scorrimento veloce;
- Rimborso del carburante Diesel al costo forfettario di 1.74 €/litro;
- rimborso del costo del pedaggio autostradale se previsto nella tratta consigliata.

Il valore dell'indennità al netto è calcolato con la seguente modalità:

– per il personale che assumerà funzioni amministrativo, ovvero mansioni per cui è previsto il trattamento economico per il personale con mansioni



"interne", rimborso forfettario a fronte del differenziale kilometrico per dieci tragitti a settimana e per 49 settimane / anno;

– per il personale che assumerà funzioni liquidative, ovvero mansioni per cui è previsto il trattamento economico per il personale con mansioni "esterne", rimborso forfettario a fronte del differenziale kilometrico per sei tragitti a settimana e per 49 settimane / anno.

L'importo così ottenuto è reso ad importo lordo considerando gli oneri contributivi e fiscali di legge.

L'indennità si intende mantenuta sino a che la sede di residenza o domicilio del dipendente coincida con quella risultante al momento della sottoscrizione dall'accordo.

Il dipendente è tenuto a comunicare ogni variazione della stessa residenza / domicilio, pena il rischio di incorrere in una violazione del regolamento aziendale, con le relative conseguenze amministrative che ne possono derivare.

#### **b) modalità di Trasferimento da CLD a Direzione di Milano**

Al personale coinvolto nel processo di trasferimento dalle sedi di CLD e Punti remoti previsti dal presente accordo e la sede della Direzione Sinistri a Milano gli art. 64 e 65 del CCNL vigente (che regolamentano le condizioni del trasferimento individuale), vengono sostituiti dalla presente condizione contrattuale migliorativa per la gestione di trasferimenti collettivi.

Le Parti concordano di riconoscere, allo stesso personale, una "Indennità di Trasferimento" pari ad un importo annuo lordo erogato in dodicesimi.

L'importo di tale indennità è calcolato avendo come riferimenti i seguenti parametri:

- Il costo dei rientri settimanali alla propria residenza / domicilio;
- la locazione e le spese di un alloggio.

L'importo così ottenuto è reso a importo lordo considerando gli oneri contributivi e fiscali di legge.

La locazione o sub-locazione sarà riconosciuta esclusivamente in caso di tragitti tramite vettori pubblici superiori ad 1 h. e 15 minuti (tragitto da stazione a stazione) e avrà una durata iniziale di 4 anni, rinnovabile di altri 4 anni (previa verifica delle condizioni economiche) della locazione, la stessa è disdettabile anticipatamente in relazione all'evoluzione della posizione lavorativa del dipendente, della sua sede di lavoro o della sua residenza/domicilio.

Al personale che non rientra nella precedente casistica e che opererà per il pendolarismo l'importo dell'indennità è calcolato avendo come riferimento i seguenti parametri:





- Il costo del tragitto in treno (1° classe IC o AV tragitto a/r in abbonamento);
- Il costo dell'abbonamento annuale ATM (se utilizzato);

L'importo così ottenuto è reso a importo lordo considerando gli oneri contributivi e fiscali di legge.

L'indennità è mantenuta sino a che la sede di residenza o domicilio permane quella risultante al momento della sottoscrizione dall'accordo.

Il dipendente è tenuto a comunicare ogni variazione della stessa pena l'incorrere in una violazione del regolamento aziendale, con le conseguenze amministrative che ne possono derivare.

### **c) criteri per l'individuazione del personale da trasferire**

Per l'individuazione del personale da trasferire in forma collettiva entro il dicembre 2012 si procederà ad una verifica delle disponibilità su base volontaria. Successivamente a tale data, il restante personale da trasferire, qualora fosse numericamente superiore al limite individuato al precedente punto 3.3. , sarà individuato da una Commissione Tecnica paritetica applicando i seguenti criteri:

- età anagrafica;
- carichi familiari;
- esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Tali criteri, e la relativa procedura applicativa, saranno individuati dalle Parti e verificati nella loro applicabilità in una ipotesi di graduatoria dalla Commissione Tecnica paritetica appositamente costituita.

Con l'applicazione dei punti a), b) e c) dell'art.4 del presente accordo, le Parti intendono regolamentare il regime degli eventuali trasferimenti collettivi che potrebbero essere necessari in applicazione del presente accordo. Le stesse regolamentazioni sono in sostituzione degli articoli 64 e 65 del CCNL delle Imprese Assicuratrici (che regolamentano i trasferimenti individuali) in quanto migliorativi dello stesso ed aderenti alle esigenze di riorganizzazione aziendale per compensare il disagio economico e di qualità del work - life balance a cui il personale è soggetto a fronte della decisione organizzativa aziendale del trasferimento di sede.

### **d) cambio mansioni / ruolo con permanenza sul territorio o con cambio di sede**

Nell'ambito del processo di riorganizzazione oggetto del presente accordo, ai fini di ridurre l'impatto dei trasferimenti dalle sedi CLD a Milano, le posizioni eventualmente scoperte delle funzioni della Direzione Servizio al Cliente e Sinistri presenti sul territorio (Flag, Sinistri Esteri, ecc.) possono essere ricoperte da personale messo a disposizione c/o le sedi dei CLD dall'attuazione della riorganizzazione oggetto del presente accordo.

### **e) pensionamenti incentivati**

Il personale che maturerà il requisito pensionistico negli anni 2012 - 2013, ed eventualmente nei primi 6 mesi del 2014, in alternativa ai trasferimenti previsti nello stesso periodo, potrà aderire volontariamente ad un piano di incentivazione all'esodo.

In questi casi, l'Azienda riconoscerà un importo a titolo di integrazione del TFR pari a 1,5 annualità della Retribuzione Annuale Lorda (RAL).

A tutela di eventuali modifiche delle normative previdenziali e pensionistiche la transazione in sede sindacale per tali accordi individuali sarà formalizzata non prima di tre mesi dalla data di effettiva cessazione del rapporto di lavoro. In caso di revoca da parte del dipendente della scrittura privata precedentemente sottoscritta con l'Azienda e non ancora formalizzata in sede sindacale, il rapporto di lavoro non sarà interrotto alla scadenza definita, ma la persona sarà oggetto di trasferimento collettivo alle condizioni economiche dei precedenti punti nei tempi previsti dalle esigenze aziendali.

#### **f) incentivi all'esodo**

Il personale che negli anni 2012 - 2013 non rientrasse nella casistica di cui al precedente punto d), in alternativa ai trasferimenti previsti nello stesso periodo, potrà aderire volontariamente ad un piano di incentivazione all'esodo.

In questi casi, l'Azienda riconoscerà un importo a titolo di integrazione del TFR pari a 3 annualità della Retribuzione Annuale Lorda (RAL).

#### **g) Ricollocazione volontaria presso Agenzie o altre Aziende del territorio**

Il personale che negli anni 2012 - 2013 non rientrasse nella casistica di cui ai precedenti punti d) e f), in alternativa ai trasferimenti previsti nello stesso periodo, potrà aderire volontariamente ad un piano di ricollocazione.

In questi casi, l'Azienda riconoscerà un importo a titolo di integrazione del TFR pari a 1 annualità della Retribuzione Annuale Lorda (RAL).

In alternativa al riconoscimento di tale integrazione, l'Azienda potrà riconoscere lo stesso importo versandolo a titolo di contributo straordinario nella posizione individuale del dipendente presso il Fondo Pensione dipendenti AXA.

### **5. Esame congiunto situazioni individuali**

Le Parti concordano che, entro il termine del 31 dicembre 2012, saranno oggetto di esame congiunto eventuali casi per i quali siano rilevate specifiche criticità segnalate dalle RSA, cui i collaboratori interessati conferiscono mandato.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom right of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.

Analoga verifica, su richiesta delle RSA a cui i collaboratori coinvolti conferiranno mandato, potrà essere effettuata entro i termini di attuazione dei singoli step temporali previsti al precedente punto 1.

## 6. Clausole di Garanzia

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

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

Resta intesi che le attività affidate a terzi rientreranno in AXA Assicurazioni S.p.A. nell'eventualità che fossero dichiarati esuberanti di personale da parte di AXA Assicurazioni nell'Area Sinistri, anche in data precedente rispetto a tale scadenza al 31 dicembre 2015.

Le Parti concordano di pianificare tre verifiche congiunte sullo stato di realizzazione del processo di riorganizzazione: la prima verifica entro il 31 dicembre 2012, la successiva entro il 30 giugno 2013 e l'ultima entro il 31 dicembre 2013.

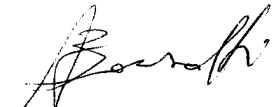
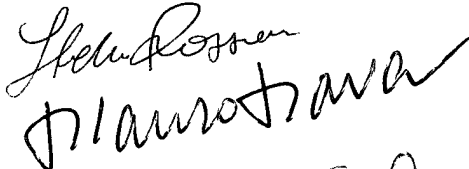
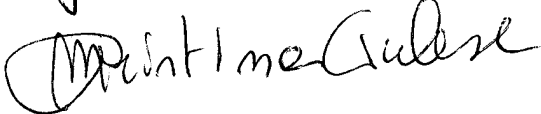
## 7. Durata

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti considerano esaurita la procedura ex art. 15 del CCNL avviata con raccomandata inviata dall'Azienda il 22 marzo 2012 alle RSA e alle Segreterie Nazionali.





Il presente accordo è valido sino al 31 dicembre 2015.

Letto, confermato e sottoscritto.

RSA AXA Assicurazioni

  
14 1042370 Emilio  
  
Gianroberto  
  
Maurizio

AXA Assicurazioni S.p.A.

  
paolo  
  
Marco  
  
Paolo  
  
Claudio

Allegato 1, Tabella 1

SEDF chiusa	Anno chiusura	SEDF (Cassa di Risparmio)	Società di gestione
Agriporto	2012	SEDF	SEDF
Podenone	2013	SEDF	SEDF
Verona	2013	SEDF	SEDF
Savenna	2013	SEDF	SEDF
Arezzo	2012	SEDF	SEDF
Albi	2013	SEDF	SEDF
Bergamo	2013	SEDF	SEDF
Como	2013	SEDF	SEDF
Bianca	2012	SEDF	SEDF

Ricerca da preside				
Ricerca S.O. di preside	Altre ricerca simpati	Altre simpatie	Totale	
2			2	
1		3	4	
7		2	9	
5	1	1	7	
0			0	
3		2	5	
6		1	7	
8			8	
7			7	
39	1	9	49	

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*

Spettabile AXA Assicurazioni Spa

Contestualmente alla firma del Verbale di Accordo del 11 giugno 2012 e riferendoci particolarmente al punto 4 lettera a): "modalità di trasferimento da cld a cld", prendiamo atto delle dichiarazioni della Direzione Sinistri circa l'impegno ad organizzare l'attività dei liquidatori verso una conferma ed una migliore presenza degli stessi nelle agenzie in un'ottica di offerta di un servizio di prossimità agli agenti sul territorio come richiesto.

In tale ottica e con queste premesse abbiamo convenuto nell'Accordo i criteri per la quantificazione dell'indennità di trasferimento, ipotizzando una presenza in agenzia per 2 giorni alla settimana e quindi valorizzando il differenziale chilometrico verso la sede del cld per sei tragitti a settimana.

Eventuali scostamenti da queste previsioni ci daranno motivo per chiedervi una verifica delle situazioni individuali.

Cordiali saluti.

Milano 11 giugno 2012

*Stauratava*  
*Stella Rosa*  
*151042370 Emilio*  
*Antonio Barchi*  
*M. Prati C. Culera*