

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE
(ACCORDO N. 8/2021)

Il giorno 10/9/21 in Roma, in collegamento via MS Teams, si sono incontrate la Direzione HR & Internal Communication della società Inter Partner Assistance S.A. (di seguito "IPA") e di Inter Partner Assistance Services S.r.l. (di seguito "IPAS") e insieme le "Aziende" e le Delegazioni sindacali aziendali delle OO.SS. di FIRST-CISL, FISAC-CGIL, FNA e SNFIA, di seguito definite anche le "RSA" e, con l'Azienda, collettivamente definite le "Parti".

Le Parti convengono:

l'effettuazione di n. 1 modifica sul testo del vigente CIA siglato tra le Parti in data 24 settembre 2018 e avente scadenza 31 dicembre 2021, ovvero l'art. 33, come meglio specificato nel punto che segue.

➤ L'art. 33 del vigente CIA ("Premio Aziendale di Produttività") è così sostituito:

Il premio aziendale di produttività (di seguito, per brevità: PAP) è un premio di risultato la cui erogazione è correlata al raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti, basati su indicatori misurabili annualmente che riflettono incrementi verificabili di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Il PAP viene erogato in un'unica soluzione, con la mensilità di ottobre, e si riferisce ai risultati aziendali conseguiti nell'anno precedente a quello di erogazione.

Hanno diritto al PAP i dipendenti che alla data di erogazione sono effettivamente in servizio con contratto a tempo indeterminato, e che nell'anno precedente hanno prestato servizio per almeno 6 mesi, anche non continuativi, presso tutte le aziende a cui si applica il presente CIA. Si fa riferimento al livello di inquadramento e alla % di orario di lavoro (part-time/full-time) posseduti alla data di erogazione del premio.

L'importo annuale "standard" del PAP – riferito ad un dipendente full-time ed eventualmente da riproporzionare secondo le regole più sotto precisate – è definito nelle Tabelle 1/a-b-c.

Tabella 1/a – anno 2021 (pagamento nel 2022)

CCNL ANIA parte 1 ^A	CCNL ANIA parte 3 ^A	CCNL AISA	IMPORTO LORDO
7°-Funzionario B/S		Q e Q-Super	1.750,00
6°-Quadro		A-Super	1.350,00
6°	Coordinatore >6 anni di serv.	A	1.300,00
5°	Coordinatore ≤ 6 anni di serv.	B	1.200,00
4°	Operatore >6 anni di servizio	C	1.100,00
3°	Operatore ≤ 6 anni di servizio	D	950,00

Tabella 1/b – anno 2022 (pagamento nel 2023)

CCNL ANIA parte 1 ^A	CCNL ANIA parte 3 ^A	CCNL AISA	IMPORTO LORDO
7°-Funzionario B/S		Q e Q-Super	1.800,00
6°-Quadro		A-Super	1.400,00
6°	Coordinatore >6 anni di serv.	A	1.350,00
5°	Coordinatore ≤ 6 anni di serv.	B	1.250,00
4°	Operatore >6 anni di servizio	C	1.150,00
3°	Operatore ≤6 anni di servizio	D	1.000,00

Tabella 1/c – anno 2023 (pagamento nel 2024)

CCNL ANIA parte 1 ^A	CCNL ANIA parte 3 ^A	CCNL AISA	IMPORTO LORDO
7°-Funzionario B/S		Q e Q-Super	1.850,00
6°-Quadro		A-Super	1.500,00
6°	Coordinatore >6 anni di serv.	A	1.450,00
5°	Coordinatore ≤ 6 anni di serv.	B	1.350,00
4°	Operatore >6 anni di servizio	C	1.250,00
3°	Operatore ≤6 anni di servizio	D	1.100,00

Gli importi delle Tabelle 1/a-b-c si intendono al lordo dei contributi e delle tasse a carico del dipendente.

Ai dipendenti inquadrati come “operatore” nella 3^A parte CCNL ANIA, dopo 6 anni di anzianità di servizio spetterà l’importo PAP dei dipendenti inquadrati al 4° livello CCNL ANIA.

Ai dipendenti inquadrati come “coordinatore” nella 3^A parte CCNL ANIA, dopo 6 anni di anzianità di servizio spetterà l’importo PAP dei dipendenti inquadrati al 6° livello ANIA.

Gli obiettivi aziendali utili alla quantificazione del PAP da erogare sono definiti nella Tabella 2:

Tabella 2

Obiettivo	Peso rispetto agli importi delle Tabelle 1/a-b-c	Titolo	Definizione
n. 1	90%	Gross Turn-over Excluding AA	voce di bilancio che misura il fatturato
n. 2	10%	Qualità del servizio al cliente	livello di soddisfazione percepito dalla clientela, misurato secondo l’indicatore NPS o altro indicatore sintetico di volta in volta utilizzato dal Gruppo AXA Partners

Gli obiettivi n. 1 e n. 2 suddetti saranno misurati consolidando i risultati di IPA e IPAS.

Gli importi del PAP effettivamente da erogare saranno determinati, a partire dagli importi "standard" di cui alle Tabelle 1/a-b-c, in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali 1 e 2 come sopra definiti nella Tabella 2, applicando – rispettivamente – i parametri della Tabella 3 (per l'obiettivo 1) e della Tabella 4 (per l'obiettivo 2).

Tabella 3 (obiettivo n. 1)

% di raggiungimento dell'obiettivo n. 1	% di erogazione del PAP rispetto al 90% degli importi delle Tabelle 1/a-b-c
≤50	0
50≤70	40
70≤90	60
90≤110	100
>110	120

Tabella 4 (obiettivo n. 2)

% di erogazione da applicarsi al 10% degli importi delle Tabelle 1/a-b-c	0%		60%		80%		100%				120%
	X = obiettivo annuale definito nella Tabella 5 e differenza rispetto ad esso, in più o in meno, effettivamente realizzata	-7 e oltre	-6	-5	-4	-3	-2	-1	X	+1	+2

Gli obiettivi n. 1 e n. 2 dichiarati dall'azienda (intendendosi il raggruppamento IPA+IPAS) per il periodo 2021-2022-2023, in coerenza con il piano strategico, sono quantificati nella Tabella 5:

Tabella 5

Anno	Obiettivo n. 1 Gross Turn-over Excluding AA	Obiettivo n. 2 Qualità del servizio al cliente
2021	111,00 Mil. Euro	63
2022	x*	y*
2023	x*	y*

Nota:

*dato da rendere noto entro il 31 marzo di ogni anno.

Tali obiettivi saranno oggetto di confronto con le RSA entro il primo trimestre di ciascun anno. Entro il secondo trimestre di ciascun anno, l'azienda esporrà alle RSA i risultati conseguiti l'anno precedente. Le Parti si impegnano ad incontrarsi 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 obiettivi utilizzati per il calcolo del PAP.

Gli obiettivi aziendali n. 1 e n. 2 sopra definiti nella Tabella 2, validi ai fini della quantificazione del PAP da erogare, sono utilizzati anche per il calcolo dell'ammontare di PAP a cui si applica l'imposta sostitutiva e le altre agevolazioni concesse dalla normativa tempo per tempo vigente. Tali benefici si intendono applicabili all'intero ammontare del PAP, anche qualora nel periodo di rilevazione utile alla misurazione dei risultati aziendali si sia realizzato l'incremento - in valore assoluto e rispetto al periodo di rilevazione precedente - di uno solo dei due suddetti obiettivi. Ai fini del requisito della incrementalità, dunque, i due obiettivi si intendono alternativi fra loro.

Si conferma che il periodo di rilevazione degli obiettivi aziendali, sia ai fini della quantificazione del PAP da erogare, sia ai fini dell'applicazione dei benefici fiscali, corrisponde all'anno solare (gennaio-dicembre) precedente quello di erogazione.

Le Parti si danno atto che gli obiettivi n. 1 e n. 2 della Tabella 2 sono soggetti ad aleatorietà e variabilità, e pertanto alla data del presente accordo non è possibile determinare con certezza né il loro raggiungimento, né l'incremento di cui sopra.

Il PAP sarà erogato agli aventi diritto, come sopra identificati, in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno di maturazione (anno precedente a quello di erogazione), considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Il PAP viene ridotto deducendo 1/260esimo per ogni giorno di assenza, nell'anno di maturazione, riferibile alle seguenti causali:

- aspettativa non retribuita;
- sospensione disciplinare;
- malattia senza ricovero o infortunio (con esclusione dell'infortunio sul lavoro) qualora l'assenza sia superiore a 5 giorni/anno; al di sopra di tale soglia, ai fini della riduzione si considerano solo i giorni che eccedono la franchigia di 5 giorni/anno;
- malattia con ricovero (incluso eventuale periodo di malattia assegnato come convalescenza a seguito di ricovero, purchè ad esso riferibile) qualora l'assenza sia superiore a 10 giorni/anno; al di sopra di tale soglia, ai fini della riduzione si considerano solo i giorni che eccedono la franchigia di 10 giorni/anno.

*** **

Nel rispetto delle leggi vigenti, i dipendenti potranno destinare annualmente tutto o parte del PAP maturato al finanziamento del sistema di welfare aziendale.

Qualora, ricorrendone i presupposti di legge, il PAP maturato sia parzialmente (<100%) convertito in beni/servizi ottenibili attraverso il sistema di welfare aziendale, l'azienda riconoscerà una somma spendibile in beni/servizi di welfare, pari al 10% del PAP convertito, che si aggiungerà all'importo del PAP convertito in welfare.

Ai dipendenti che convertiranno in welfare la totalità (=100%) del PAP maturato, l'azienda riconoscerà una somma spendibile in beni/servizi di welfare, pari al 20% del PAP convertito, che si aggiungerà all'importo del PAP convertito in welfare.

*** **

Il PAP fisso è abolito con effetto già dall'anno 2021.

A tutti i dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato alla data del 01.10.2021 e con almeno 6 mesi di servizio prestato nel corso del 2020, anche non consecutivi (considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni), nel mese di ottobre 2021 sarà erogato un importo una tantum di Euro 700,00 lordi. Detto importo sarà riproporzionato in ragione della % di orario di lavoro in essere alla data di erogazione.

Ai dipendenti come sopra definiti, entro il mese di novembre 2021 sarà inoltre riconosciuto un importo netto di Euro 400,00 da utilizzare nel quadro del sistema di welfare aziendale. Ai dipendenti con i medesimi requisiti ma con orario di lavoro part-time, l'importo di cui sopra è ridotto a Euro 350,00 annui.

Quanto sopra è da considerare come misura eccezionale valida esclusivamente per l'anno 2021.

*** **

Ai soli dipendenti che alla data del 31.12.2021 risultino effettivamente in servizio con contratto a tempo indeterminato e che abbiano almeno 6 mesi di servizio prestato nel corso del 2020, anche non consecutivi (considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni), sarà riconosciuto un assegno ad personam non assorbibile pari a Euro 500,00 lordi annui da suddividere in 14 mensilità, a decorrere dal 01.01.2022 e purchè a tale data siano effettivamente in servizio. Tale importo entrerà a far parte della retribuzione fissa, e pertanto sarà soggetto ad eventuale riproporzionamento in funzione della % di orario di lavoro tempo per tempo svolto.

*** **

A partire dal 01.01.2022, a tutti i dipendenti che al 1° gennaio di ogni anno risultino effettivamente in forza con contratto a tempo indeterminato e orario di lavoro full-time, spetterà un importo di Euro 350,00 annui da utilizzare nel quadro del sistema di welfare aziendale. Ai dipendenti con i medesimi requisiti ma con orario di lavoro part-time, l'importo di cui sopra è ridotto a Euro 300,00 annui.

Per i dipendenti di nuova assunzione con contratto a tempo indeterminato il cui rapporto decorrerà fra il 01.01.2022 e fino al 31.12.2023, gli importi di cui al paragrafo precedente sono aumentati di Euro 150,00 e pertanto vengono fissati, rispettivamente, in Euro 500,00 e 450,00.

*** **

Letto, confermato e sottoscritto in data 10/09/2021

Inter Partner Assistance SA - Rappresentanza Generale per l'Italia

Inter Partner Assistance Services Srl *MI*

Le OO.SS.

FIRST-CISL *[Signature]*

FISAC-CGIL *[Signature]*

FNA *[Signature]*

SNFIA *[Signature]*