

**ACCORDO
SULLA RIORGANIZZAZIONE E RISTRUTTURAZIONE
PER LA TUTELA DELL'OCCUPAZIONE in XL CATLIN SERVICES.**

Il giorno 20 giugno 2019, presso la sede di XL Catlin Services SE – rappresentanza italiana AXA XL

si sono incontrati

la Dott.ssa Simona Fumagalli, Country Manager di XL Insurance Company SE – rappresentanza italiana, e di XL Catlin Services SE, AXA XL, anch'essa appartenente al Gruppo AXA, la Dott.ssa Elise Fraval, General Secretary XL Catlin Services SE – rappresentanza italiana AXA XL (di seguito collettivamente **"l'Azienda o la Società"**) e

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali delle società del Gruppo AXA e AXA XL in Italia, della FIRST-CISL, rappresentata dai sig.ri Rossana Stella e Romeo Guardani; della FISAC-CGIL, rappresentata dal sig. Mauro Nava; della FNA, rappresentata dal Sig. Giuseppe Goggi; del SNFIA, rappresentato dal sig. Emilio Intonazzo; della UILCA-UIL, rappresentata dal sig. Giandomenico Piccolo; le RSA di XL CATLIN SERVICES SE – Rappresentanza Italiana (di seguito congiuntamente **"le RSA"**)

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

Dichiarazioni aziendali

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 47, L. 428 del 29.12.1990 Vi informiamo che, le Società AXA Corporate Solutions Assurance, Rappresentanza Generale per l'Italia (di seguito denominata anche come "ACS"), AXA Art Versicherung AG, Rappresentanza Generale per l'Italia (di seguito denominata anche come "AXA ART"), AXA Matrix Risk Consultants, Rappresentanza Generale per l'Italia (di seguito denominata anche come "AXA Matrix") – "Società Cedenti" - hanno deciso di procedere alla cessione di ramo d'azienda e la fusione per incorporazione verso XL Catlin Services SE – "Società Cessionaria". Le Società Capogruppo delle predette società procederanno in seguito alla fusione transfrontaliera delle società stesse verso XL Insurance Company SE. Tali azioni comporteranno alcune modifiche di armonizzazione di processi amministrativi del personale, il passaggio dei contratti di lavoro a XL Catlin Services SE, Rappresentanza generale per l'Italia, senza modifica né delle organizzazioni attuali del lavoro, né della distribuzione delle risorse presso le società e / o sedi di lavoro, e nei termini meglio definiti nel testo che segue.

Come già noto alle RSA, il Gruppo internazionale AXA ha acquisito nel 2018 il gruppo XL Catlin con l'obiettivo di espandersi sul segmento P&C Commercial Lines in modo da inserirsi e diffondersi nel contesto di mercato e nell'area geografica degli Stati Uniti, nonché svilupparsi sul mercato londinese dei Lloyds. In tale prospettiva, il Gruppo ha inteso applicare il modello e la struttura legale già esistente nel Gruppo XL, che comporta la differenziazione tra titolarità del portafoglio assicurativo, in capo alla entity assicurativa XL Insurance Company SE, dalla gestione e amministrazione dello stesso, in capo invece alla società di servizi XL Catlin Services SE, che possiede i contratti di lavoro e asset aziendali non assicurativi. In particolare, il Gruppo ha unificato i portafogli e i servizi delle quattro strutture attuali di AXA Corporate Solutions Assurance, AXA Art Versicherung AG, AXA Matrix Risk Consultants a XL Insurance Company SE, trasferendo a tal fine i contratti di lavoro di tutti i dipendenti delle società AXA Corporate Solutions Assurance, AXA Art Versicherung AG e AXA Matrix Risk Consultants, insieme agli attivi non assicurativi di queste società, all'interno di XL Catlin Services SE e unendo i portafogli assicurativi delle società sopra richiamate.

In tale contesto è necessario declinare anche in Italia il nuovo modello operativo denominato "AXA XL, a division of AXA".

Tali operazioni hanno comportato la necessità di modificare in via definitiva la struttura organizzativa della società XL Catlin Services SE. A fronte di tali operazioni, infatti e come già esposto nella lettera di avvio delle procedure artt. 15 e 16 CCNL del 12.09.2019, la Società si trova con organico sbilanciato rispetto a tutte le fasi dell'attività prestata influenzata inoltre da :

- un piano di revisione dei processi attuali delle 4 legal entity coinvolte in modo da armonizzarli in un'ottica di ottimizzazione e evoluzione dei sistemi informatici di generazioni più recenti e più in linea con la strategia di digitalizzazione e automatizzazione del gruppo AXA;
- l'utilizzo di alcune specifiche del modello attuale di XLC affidando e centralizzando alcune funzioni e parte dei processi verso piattaforme / legal entity già esistenti nel Gruppo, ma allocate in altri paesi;
- la rivalutazione strategica di business sulla linea Accident & Health che sarà trasferita in AXA Assicurazioni e la linea Construction che, a seguito di un'analisi del mercato italiano e del portafoglio attuale oltre alla sua evoluzione negli ultimi anni, non rappresenta una linea strategica che si possa proseguire.

Da ciò è scaturita la necessità una modifica strutturale dell'attuale assetto organizzativo al fine di renderlo funzionale allo svolgimento dell'attività della Società dopo il Trasferimento e più in linea con quella delle aziende concorrenti che svolgono il medesimo business. Ciò al fine di giungere alla completa realizzazione del Piano Industriale entro la fine del 2021.

È stata dunque prevista e comunicata la necessità di attuare una profonda riorganizzazione dell'attuale struttura operativa ed organizzativa che interesserà trasversalmente quasi tutte le funzioni, come di seguito illustrato nel dettaglio, e in linea con quanto comunicato nella lettera di avvio delle procedure artt. 15 e 16 del CCNL del 12.02.2019.

Sin dall'inizio, per ottemperare a quanto sopra, l'Azienda ha inteso praticare, nel rispetto delle regole e degli strumenti per la gestione dei processi di riorganizzazione e trasformazione, la ricerca di azioni e soluzioni condivise, anche al fine di evitare – nella realizzazione degli obiettivi aziendali - scelte unilaterali e traumatiche nei confronti dei Dipendenti coinvolti nella suddetta procedura.

Dichiarazioni delle RSA

Nel prendere atto della decisione aziendale di voler realizzare una riorganizzazione e ristrutturazione ampia e rilevante stante il numero di unità organizzative e dipendenti coinvolti, le RSA hanno posto in essere tutte le iniziative possibili tese alla salvaguardia dell'occupazione, della professionalità e della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori ed esprimono vivo disappunto per la scelta di non procedere alla variazione del codice ATECO relativo alla Società XL e l'applicazione conseguente del codice previdenziale assicurativo per i dipendenti operanti in Italia, codice che rimane elemento imprescindibile per la totale applicazione del contratto nazionale di categoria.

Premesse

- a) Nella lettera del 12 dicembre 2018 di avvio della procedura art. 47 relativa alla fusione per incorporazione verso XL Catlin Services SE delle società sopra menzionate si richiamavano le prassi in uso nel Gruppo Axa Italia, sul modello dell'Accordo a tutela dell'occupazione del 3.05.2016 del Gruppo assicurativo AXA Italia, nonché l'importanza del confronto tra le società coinvolte nella riorganizzazione e i corrispondenti rappresentanti sindacali, nel pieno rispetto del protocollo del dialogo sociale del Gruppo AXA.
- b) In data 12 febbraio 2019 è stata comunicato dalla società XL Catlin Services SE l'avvio del confronto sindacale ex artt. 15 e 16 CCNL per il personale dipendente non dirigente delle Imprese di assicurazione, per la gestione delle eccedenze di personale, dichiarate nella stessa comunicazione con le relative motivazioni ed il dettaglio delle posizioni lavorative impattate dal processo riorganizzativo, che si intendono integralmente richiamati nel presente accordo.
- c) La necessità di modificare in via definitiva la struttura organizzativa della Società a seguito dell'Acquisizione, del Trasferimento d'Azienda e della successiva Fusione ha determinato una situazione di eccedenza di personale, già illustrata nella lettera del 12 febbraio 2019 di avvio confronto sindacale ex artt. 15 e 16 CCNL.

Area	Addetti	Esuberi	Creazioni
Claims	25	1	7
Underwriting P&C	21	3	0
Underwriting Specialities	16	5	1
Risk Consulting	11	1	2
Client, Broker and Country Management	10	5	1
Legal&Compliance	2	1	0
Operations&Technology	47	7	0
Finance	14	10	0
HR	5	4	2
Communications	2	0	0
Reinsurance (fuori dal piano industriale)	4	0	0
TOTALI	157	37	13

** tale tabella è stata oggetto di modifiche nel frattempo occorse e comunicate alle RSA nel corso della procedura artt. 15 e 16 in oggetto;

- d) I tempi di attuazione della riduzione di personale che si prevede sarà implementata a partire dalla seconda metà del 2019, saranno quelli previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigenti, e comunque non andranno oltre i termini di vigenza del presente accordo;
- e) Le Parti intendono con il presente accordo addivenire ad un'intesa complessiva per la soluzione delle tematiche oggetto della procedura richiamata nei punti che precedono;

Tutto ciò premesso, le Parti concordano

L'Azienda e le RSA, con la sottoscrizione del presente Accordo, ribadiscono di voler praticare, nel rispetto delle regole e degli strumenti per la gestione dei processi di fusione per incorporazione e la relativa riorganizzazione e trasformazione, la ricerca di azioni e soluzioni condivise, anche al fine di evitare – nella realizzazione degli obiettivi aziendali - scelte unilaterali e traumatiche nei confronti dei Dipendenti delle società coinvolte dagli stessi summenzionati processi.

Espletamento delle procedure di legge e di contratto

Con la sottoscrizione del presente accordo, le Parti considerano esaurite ad ogni effetto le procedure ex artt. 15 e 16 del CCNL, attivate con comunicazione inviata da XL Catlin Services il 12 Febbraio 2019 alle RSA e alle Segreterie Nazionali, e la procedura di legge ex art. 47, L. 428/1990, attivata in data 21 Gennaio 2019 nel rispetto dei termini di legge.

Tutele

Le parti del presente accordo intendono ribadire, anche in questa sede, il principio secondo cui ai lavoratori con contratto a tempo determinato e indeterminato ricompresi nelle procedure oggetto del presente accordo saranno garantite tutte le tutele e prerogative di legge.

Tutte le tutele e prerogative di legge saranno garantite anche nel caso di trasferimento individuale di risorse a norma dell'art. 1406, cod. civ..

Le parti concordano che saranno oggetto di esame congiunto eventuali situazioni individuali per le quali siano state rilevate specifiche criticità segnalate dalle RSA cui i collaboratori interessati avranno conferito mandato.

Nel caso di richieste di mobilità o di trasferimento ad altra Società del Gruppo Assicurativo AXA Italia, da parte di personale coinvolto nei processi di cessione di ramo di azienda e cessione individuale di contratto così come sopra richiamate, le società del Gruppo Assicurativo AXA si impegnano a valutare ogni opportunità ad accogliere tali richieste, fermi in ogni caso i processi HR in essere, nonché le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo delle diverse società.

Le parti concordano, inoltre, che nell'ipotesi di tensioni occupazionali connesse a crisi aziendali (anche per riduzione o trasformazione del lavoro o dell'attività produttiva), di perdite di controllo proprietario, di vendita o cessione totale o parziale dell'attività, nonché di scioglimento per qualsiasi motivo della società del Gruppo AXA XL risultante di volta in volta cessionaria all'esito di operazioni societarie di trasferimento di rami di azienda o a seguito di cessione individuale del contratto di lavoro, qualora si verifichi una qualsivoglia vicenda inerente la predetta società che possa avere una ricaduta sulla conservazione del posto di lavoro dei dipendenti ceduti per effetto delle operazioni richiamate nella presente procedura, le Parti attiveranno un preliminare confronto finalizzato alla definizione delle modalità di gestione degli impatti sui lavoratori coinvolti.

Resta inteso che la ricollocazione sarà in ogni caso esclusa e comunque non percorribile in caso di dimissioni volontarie del dipendente, impregiudicate le facoltà di legge e di contratto di recesso del rapporto di lavoro, salvo i casi di reintegro del lavoratore.

Riorganizzazione e Razionalizzazione (procedura art. 15 CCNL)

Le Parti concordano di definire un sistema di Relazioni Industriali che, nel rispetto delle norme legali e contrattuali di riferimento, nonché dei reciproci ruoli e autonomie, sia basato sull'informazione preventiva dei programmi aziendali e sul confronto preventivo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali circa le modalità di attuazione e gestione degli effetti della fusione per incorporazione.

A tal fine, Le Parti definiscono i seguenti strumenti contrattuali con l'obiettivo di privilegiare la gestione condivisa degli effetti della fusione per incorporazione e dell'efficienza operativa che costituiranno la

modalità di attuazione dei processi oggetto del presente accordo, che saranno attuati dalla società del XL CATLIN SERVICES SE, con la finalità di evitare il ricorso ad azioni unilaterali da parte aziendale basate su trasferimenti e licenziamenti, in coerenza alle linee guida del Protocollo Europeo sull'anticipazione al Cambiamento del CAE AXA (2011).

1. Inserimento nuove risorse con forme contrattuali flessibili

I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato/Stage/Collaborazione potranno essere previsti per la sostituzione temporanea di personale assente con diritto di conservazione del posto di lavoro, nonché per l'eventuale copertura temporanea di posizioni professionali che potrebbero risultare scoperte a seguito delle operazioni richiamate in premessa.

Le Parti per tutto quanto sopra si danno atto infine dell'importanza di una informazione preventiva e di un monitoraggio periodico di tali attività.

Le Parti concordano inoltre di valutare in alternativa l'opportunità di accedere agli strumenti previsti dalla sezione ordinaria del Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA / AISA.

2. Sviluppo e adeguamento professionale

Nell'ambito dei processi sopracitati, l'azienda si impegna ad erogare specifica e adeguata formazione per lo sviluppo professionale dei dipendenti coinvolti attraverso programmi finalizzati a conseguire competenze funzionali ad integrare e valorizzare i ruoli già in essere di ciascuno.

L'erogazione di tali programmi formativi sarà realizzata per quanto possibile avvalendosi anche delle prestazioni previste dal Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e della Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà, secondo criteri e modalità di accesso che saranno definiti tra le Parti nell'ambito degli incontri tra l'Azienda e le RSA finalizzati alla condivisione dei contenuti dei piani formativi.

Le Parti per tutto quanto sopra si danno atto infine dell'importanza di un monitoraggio periodico di tali attività.

3. Riconversione, riqualificazione e ricollocazione professionale

Nell'ambito del processo di riorganizzazione e ristrutturazione oggetto del presente Accordo, ai fini di ridurre l'impatto delle eccedenze derivanti dalla fusione per incorporazione, saranno avviati adeguati programmi formativi specifici per l'acquisizione di una diversa professionalità, la riconversione e/o riqualificazione e la ricollocazione del personale eccedente in posizioni professionali disponibili.

L'erogazione di tali programmi formativi sarà realizzata per quanto possibile avvalendosi anche delle prestazioni previste dal Fondo Banche Assicurazioni (FBA) e della Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà, secondo criteri e modalità di accesso che saranno definiti tra le Parti nell'ambito degli incontri tra l'Azienda e le RSA finalizzati alla condivisione dei contenuti dei piani formativi.

Per il personale verso il quale necessita la riconversione, riqualificazione e/o ricollocazione professionale saranno garantiti analoghi percorsi di formazione per supportare e incentivare il processo di ricollocazione. In relazione a quanto precede l'azienda, in riferimento agli Articoli 15 e 16 del CCNL, si impegna a procedere a un piano di riqualificazione e ri-distribuzione rivolto principalmente alle risorse coinvolte nei processi di ristrutturazione e riorganizzazione richiamati nel presente accordo.

Le Parti per tutto quanto sopra si danno atto infine dell'importanza di un monitoraggio periodico di tali attività.

4. Smart Working

Le parti concordano che lo Smart Working, così come normato dall'accordo sindacale del 12 aprile 2016, e successive integrazioni, sottoscritto dalle stesse Parti è da considerarsi come strumento prioritario per ridurre eventuali disagi, derivanti dalla eventuale riorganizzazione e ristrutturazione delle sedi e dei processi lavorativi, anche in ottica di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei collaboratori interessati.

Eventuali situazioni particolari potranno essere oggetto di verifica congiunta, su richiesta di una delle Parti.

5. Piano di Esodi incentivati straordinari

L'azienda conferma la disponibilità a valutare l'offerta di dimissioni individuali spontanee a fronte di proprie proposte di incentivazione economica, da formalizzare tramite specifico accordo, volte alla risoluzione del Rapporto di Lavoro, fermi restando i piani di incentivazione già avviati dall'azienda.

Le RSA e l'Azienda si impegnano a confrontarsi periodicamente nel corso della validità del presente accordo per informazioni sul dettaglio delle adesioni al piano di incentivazioni individuali.

Le Parti concordano che gli accordi di risoluzione consensuale sottoscritti al fine di incentivare l'esodo del personale non dirigente prossimo al raggiungimento dei requisiti pensionistici a partire dal 12 febbraio 2019, data di avvio delle procedure art. 15 e art. 16 del CCNL ANIA, saranno conteggiati al fine del riassorbimento delle eccedenze di personale dichiarate e oggetto del presente accordo.

Le Parti per tutto quanto sopra si danno atto infine dell'importanza di un monitoraggio periodico di tali attività.

6. Fondo Esuberi - Adesione al Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA / AISA (procedura art. 16 CCNL)

Le Parti concordano nell'identificare l'adesione volontaria al Fondo di Solidarietà ANIA/AISA come strumento primario per la gestione degli esuberi dichiarati nella procedura di cui all'art.16 del CCNL, qualora ne ricorrano tutte le condizioni di applicazione previste dalla vigente normativa.

6.1 Ambito di applicazione e numero di richieste di adesione accoglibili.

Le procedure di cui agli art. 15 e 16 del CCNL 22 febbraio 2017 si intendono espletate ed esaurite anche a fronte dell'intento comune di ricorrere alla sezione straordinaria del Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA / AISA (di seguito il "Fondo") per i dipendenti della Società XL Catlin Services, con modalità e nei termini previsti dall'Accordo Sindacale Nazionale del 20 maggio 2013, recepito dal Decreto Ministeriale n° 78459 del 17 gennaio 2014 e successive integrazioni e modifiche, nonché nelle modalità e termini di cui ai successivi punti del presente Accordo.

Le Parti in tale contesto - tenendo conto del numero di richieste di adesione accoglibili al "Fondo" attualmente previste per un numero non superiore a 20 HC - concordano di avviare da subito i Bandi di adesione (con le indicazioni delle modalità e scadenze di presentazione delle domande) e di stipulare apposita specifica intesa integrativa nel caso di superamento del predetto numero di adesioni, che avrà per contenuto oltre a tutte le previsioni ricomprese nel presente punto 6, anche la definitiva individuazione del numero totale di dipendenti che avranno accesso al "Fondo".

6.2 Modalità e criteri di accesso

La richiesta di adesione al Fondo ha come presupposto individuale la maturazione entro il 31 dicembre 2024 - per gli aderenti nel 2019 - entro il 31 dicembre 2025 - per gli aderenti nel 2020 - nonché entro il 31 dicembre 2026 per gli aderenti nel 2021 - del primo requisito pensionistico a carico dell'AGO (anticipato o di vecchiaia) nell'ambito dei termini e delle condizioni previste dal presente Accordo, ai Bandi che saranno emessi in tal senso dalle Società di cui al precedente punto 5.1.

Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti avvieranno da subito una raccolta delle pre-adesioni ai bandi al fine di verificare il numero degli interessati in relazione alla capienza prevista.

6.3 Documentazione necessaria all'adesione del Bando

Le Parti concordano che la richiesta di adesione dovrà essere manifestata compilando l'apposito modulo allegato al Bando stesso e trasmettendolo alla struttura aziendale che sarà indicata e che sarà dotata di apposito indirizzo di posta elettronica.

Resta altresì convenuto tra le Parti che la priorità di accettazione delle domande di adesione sarà attribuita secondo l'ordine cronologico (data e ora) di recapito della stessa e-mail.

Nella comunicazione di annuncio del Bando sarà dettagliata la procedura da seguire e la documentazione da allegare alla e-mail di adesione, nonché quella necessaria al perfezionamento definitivo della domanda di adesione (ECO-CERT INPS).

6.4 Condizioni Economiche a fronte dell'adesione al Fondo Intersettoriale di Solidarietà

Al personale che aderirà ai Bandi aziendali di adesione al Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA / AISA l'accesso alle condizioni economiche previste dall'art. 11, comma 8 del Decreto Ministeriale n°78459 del 17 gennaio 2014, nonché ai trattamenti integrativi previsti dal presente Protocollo, è condizionato alla sussistenza contestuale delle seguenti condizioni:

- preventiva sottoscrizione di un accordo del singolo dipendente con la Società di appartenenza, che preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, nonché una **Transazione Generale e Novativa** ai sensi degli art. 1965, 1975 e 1976 C.C. pari a € 500,00 (cinquecento/00) lordi a fronte della rinuncia da parte dello stesso dipendente ad ogni diritto, pretesa o azione derivante a qualsiasi titolo, anche risarcitorio, comunque inerente al pregresso rapporto di lavoro ed alla sua risoluzione consensuale nei confronti del Gruppo AXA XL, e con reciproca rinuncia al periodo di preavviso previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Imprese di Assicurazione e all'indennità sostitutiva del preavviso;
- **Formalizzazione/Ratifica**, entro la data definita nella scrittura privata di risoluzione del rapporto di cui all'alinea superiore della stessa **Transazione in sede di Conciliazione Sindacale (ANIA) o presso la DTL**;
- **Comunicazione da parte dell'INPS** e delle altre Pubbliche Autorità interessate all'esito positivo delle procedure amministrative valutative e di autorizzazione previste eventualmente per legge e per contratto.

Ad integrazione degli stessi trattamenti previsti dall'art. 11, comma 8 del Decreto Ministeriale n°78459 del 17 gennaio 2014, le Parti concordano di riconoscere, sempre al personale aderente al Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA / AISA e per tutto il periodo di permanenza nel Fondo stesso:

- **Assistenza Sanitaria**: per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA / AISA le prestazioni e le coperture sanitarie saranno quelle previste dal CIA, tempo per tempo vigente, e dal CCNL e suoi allegati per il personale dipendente in forza.

Al raggiungimento dei requisiti pensionistici, al suddetto personale saranno applicate le condizioni previste per il personale in quiescenza con gli stessi termini temporali e condizioni economiche.

– **Previdenza Integrativa:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo Intersectoriale di Solidarietà ANIA / AISA versamento a carico Azienda del Contributo al Fondo Pensione Integrativo a cui il dipendente aderisce, calcolato sull'ultima retribuzione e nella misura vigente alla data di cessazione del Rapporto di Lavoro e che si sarebbe versato nel tempo e cioè per il numero di mesi di permanenza effettiva nel Fondo Intersectoriale di Solidarietà ANIA / AISA.

In caso di richiesta di riscatto anticipato al Fondo Pensione Integrativo da parte del dipendente, il contributo versato dall'Azienda allo stesso sarà corrispondente all'importo complessivo, sempre calcolato come sopra.

– **Sconti sulle Polizze Individuali:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà ANIA / AISA, gli sconti delle polizze riconosciuti al personale in forza saranno riconosciuti nei termini e con le modalità previste dal CIA, tempo per tempo vigente.

Al raggiungimento dei requisiti pensionistici, al suddetto personale saranno applicati gli sconti e le condizioni previsti per il personale in quiescenza.

– **Bonus:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo Intersectoriale di Solidarietà ANIA / AISA verrà riconosciuto uno speciale Bonus proporzionale al numero di mesi di permanenza nel fondo ed in relazione alla tempestività di adesione allo stesso.

L'importo lordo di tale bonus, per gli aderenti alle prime finestre di adesione dei bandi, è corrispondente al 8% dell'imponibile previdenziale INPS dell'anno precedente a quello di adesione di ciascun lavoratore aderente al "Fondo", per ogni annualità di permanenza nello stesso. In caso di permanenze corrispondenti a frazioni di anno, si applicherà la seguente formula:

*8% dell'Imponibile INPS di riferimento * n° mesi di permanenza "Fondo" / 12*

Esempio:

<i>Imponibile INPS</i>	<i>66.700,00 Euro</i>
<i>Bonus</i>	<i>% percentuale</i>
<i>Permanenza "Fondo"</i>	<i>30 Mesi</i>
<i>Valore Bonus lordo</i>	<i>13.340,00 Euro</i>

Tale importo si intende riconosciuto al lordo delle ritenute di legge, a titolo di integrazione del TFR e così gestito amministrativamente ai fini previdenziali e fiscali previsti dalla legge.

Resta peraltro inteso che, laddove l'accesso al Fondo Intersectoriale di Solidarietà ANIA/AISA, fosse posticipato per richiesta della società datrice di lavoro derivante da esigenze aziendali (ad es., completamento di eventuali passaggi di consegne, ritardi degli adempimenti amministrativi, richieste di integrazione documentale da parte delle autorità), ai fini del riconoscimento del Bonus di cui al presente capoverso farà fede comunque la data di adesione al Fondo stesso da parte del lavoratore interessato.

- **Long Term Care (LTC)** - sarà estesa agli aderenti al Fondo e per tutto il periodo di permanenza effettiva nello stesso la copertura LTC come da Art. 88 CCNL.

- **Coperture assicurative:** per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà sarà riconosciuta la medesima copertura della Polizza TCM prevista dal CIA, tempo per tempo vigente. Come eventuale base di calcolo per le rispettive spettanze verrà preso come riferimento l'Imponibile Previdenziale, su base annua, alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

La corresponsione a ciascun dipendente delle prestazioni di cui al presente punto 6. è subordinata alla sua adesione entro il 31/12/2019.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti concordano sin da ora che, nel caso in cui l'attuale inquadramento previdenziale della società XL Catlin Services non consenta la piena applicazione delle disposizioni contrattual-collettive a cui la società stessa aderisce - e in particolare all'utilizzo del Fondo intersettoriale di Solidarietà ANIA / AISA - i dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso alle prestazioni del presente punto 6., se aderenti a tali condizioni saranno oggetto di cessione del contratto individuale (artt. 1406 e ss.) verso società del Gruppo AXA Italia, per la contestuale attivazione delle suddette prestazioni in quanto applicabili.

Sarà a tal fine definita tra le Parti un'apposita procedura per la realizzazione dei relativi adempimenti formali conseguenti a tale impegno reciproco.

7. Insourcing

Le Parti confermano l'impegno a valutare la fattibilità di azioni di rientro, anche temporaneo, di attività aziendali precedentemente affidate ad operatori esterni e compatibili con l'evoluzione dei processi in essere e delle competenze disponibili, allo scopo di riassorbire le eccedenze dichiarate.

Entro le singole date concordate tra le Parti, quali verifiche periodiche della corretta applicazione del presente accordo, tali analisi saranno oggetto di confronto per la eventuale attuazione operativa.

8. Outplacement e Mobilità nel Gruppo AXA Italia

A seguito degli impegni assunti con la sottoscrizione del presente Accordo, le Parti hanno verificato che gli effetti della riorganizzazione oggetto del presente accordo necessitano di trovare mitigazione attraverso l'avvio dei seguenti due processi:

- Outplacement: si rimanda alla politica di incentivazione all'esodo/outplacement già avviata dall'Azienda.
- Mobilità all'interno del Gruppo AXA Italia come segue:
 - Prelazione nelle assunzioni in relazione alle competenze e profili richiesti del Gruppo AXA Italia Attraverso la disponibilità di una casella mail dedicata.

La Società valuterà dunque possibili sinergie di attività con società del Gruppo AXA Italia, al fine di ridurre gli impatti occupazionali annunciati nella presente procedura, compatibilmente con le esigenze di efficientamento in atto nel Gruppo AXA e AXA XL in Italia.

9. Clausole di garanzia

- La presenza organizzativa delle Società del Gruppo AXA XL è attualmente confermata nei poli territoriali principali di Milano, Genova e Roma.
Nel corso di questo periodo di realizzazione del Piano Industriale (scadenza 31.12.2021) non ci saranno modifiche significative di tale assetto, se non la razionalizzazione verso sedi uniche, in caso di presenza di più sedi nello stesso comune o la razionalizzazione degli spazi nelle attuali sedi.
- Qualora nuove necessità di modifica degli assetti dichiarati nella presente procedura dovessero nel frattempo incorrere e impattare in ogni modo l'occupazione sino al 31.12.2021, le Parti avvieranno un preventivo confronto per definire le modalità di analogo applicazione degli strumenti definiti nel presente accordo.

10. Verifiche avanzamento confronto e attuazione piano

Le Parti concordano che il presente Accordo rappresenta una concreta esperienza di gestione condivisa di un processo di cambiamento e trasformazione.

In tale contesto è essenziale il riconoscimento dei ruoli reciproci e, nelle autonomie di ciascun soggetto contrattuale, il tempestivo scambio di informazioni sullo stato di avanzamento del Piano, gli obiettivi raggiunti e gli scostamenti dagli stessi.

Le Parti concordano quindi di definire delle scadenze temporali di verifica dell'adeguatezza delle azioni poste in essere al fine della gestione delle problematiche occupazionali e professionali derivanti dai processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale.

Tali verifiche saranno attuate con cadenza semestrale, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente accordo.

11. Clausole finali

- La attuazione ed adesione da parte dei dipendenti impattati agli strumenti previsti dal presente accordo, con particolare riferimento alle soluzioni di incentivazione all'esodo e prepensionamento nelle varie forme dallo stesso previste e condivise con le RSA, è condizione affinché l'Azienda si impegni a non ricorrere alla soluzione unilaterale dei licenziamenti collettivi per motivi organizzativi per la gestione del tema degli esuberanti di cui al presente accordo per tutto il periodo di vigenza dello stesso.
A tal fine Azienda e RSA si impegnano sin da ora a far sì che i dipendenti in possesso dei requisiti contributivi (individuati congiuntamente) per l'accesso al pensionamento o al Fondo di Solidarietà aderiscano alle diverse proposte di incentivazione all'esodo disponibili entro i termini normativi, quale condizione preliminare per escludere il ricorso ai licenziamenti collettivi, così come normato dal CCNL e dalla legge.
- Al fine di una opportuna individuazione dei potenziali candidati all'utilizzo della sezione straordinaria del Fondo Intersettoriale di Solidarietà ANIA / AISA per tutto il periodo di durata del processo di riorganizzazione oggetto della presente procedura (2019-2021), le Parti ribadiscono l'importanza della costituzione dell'Anagrafe Contributiva dei dipendenti del Gruppo AXA XL, quale strumento indispensabile per la riduzione delle eccedenze di personale dichiarate dall'Azienda.
A tal fine tutti i dipendenti AXA XL che nel corso del 2019 abbiano compiuto o compiranno 55 o più anni, dovranno presentare all'Azienda - con modalità operative che la stessa renderà note - l'Estratto Conto Previdenziale certificativo (ECO-CERT) entro il 30 settembre 2019.

In attesa della elaborazione della certificazione da parte dell'INPS, potrà essere presentato l'Estratto Conto previdenziale unitamente alla copia della domanda di emissione dell'ECO-CERT entro il 31 luglio 2019.

L'Azienda garantirà la riservatezza dei dati, nelle modalità di raccolta e di elaborazione, confermando a tutti i dipendenti che i dati e le informazioni raccolte nell'anagrafe previdenziale saranno utilizzati esclusivamente per le finalità del presente accordo nel rispetto delle norme vigenti.

- le Parti si incontreranno entro il 30.06.2020 per le reciproche valutazioni in merito all'andamento e applicazione del presente accordo e in caso di mancato assorbimento delle eccedenze dichiarate in fase di apertura delle procedure contrattuali (artt. 15 e 16 CCNL ANIA) per ricercare le possibili soluzioni.

12. Applicazione e Durata

Il presente accordo è valido sino al 31/12/2021.

L'attuazione degli strumenti previsti dal presente accordo decorre a partire dalla data di sottoscrizione dello stesso, compatibilmente con le tempistiche di attivazione degli strumenti e delle procedure previsti (con riferimento particolare al punto 6 del presente accordo e relativi adempimenti).

Letto, confermato e sottoscritto.

**le RSA delle Società
del Gruppo AXA e AXA XL in Italia**

**XL Catlin Services SE – Rappresentanza
Italiana**

(in qualità di osservatori p.c. Gr. AXA Italia)

RSA FIRST – CISL

Romeo Guardani,
Coord. Nazionale AXA.....

Giacomo Denevi,
RSA XL

RSA FNA

Giuseppe Goggi,
Coord. Nazionale AXA

Stefano Lurani
RSA XL

Rossana Genise
RSA XL

Cosimo Galluccio
RSA XL

Rosario Sasso
RSA XL

RSA SNFIA

Emilio Intonazzo,
Coord. Nazionale AXA

RSA FISAC – CGIL

Mauro Nava,
Coord. Nazionale AXA

Andrea Paoli,
RSA XL

Simona Zanaboni
RSA XL

Stefano Bianchi
RSA XL

Cinzia Comer
RSA XL

Cristina Resti
RSA XL

Giuseppe Prelli
RSA XL

RSA UILCA – UIL

Giandomenico Piccolo.
Coord. Nazionale AXA