

VERBALE D'ACCORDO

Il giorno 09/07/2024

tra

Assicoop Romagna Futura S.p.A.

Rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Sig. Lorenzo Cottignoli, dal Consigliere Delegato Raffaele Errico e dal Responsabile Amministrativo Roberto Cervellera

e

RSU di Assicoop Romagna Futura S.p.A.

nelle persone dei Sigg.ri Gianluca Masini, Andrea Marcaccini, Monia Severi e Alessandra Zagnoli assistiti dai rappresentanti della FISAC CGIL Emilia-Romagna Signori Alessandro Contoli, Giancarlo Dal Re e Glaviano Giunchedi si è convenuto di rinnovare per l'esercizio 01/01/2024 – 31/12/2024 il Contratto Integrativo Aziendale del 07/11/2018, così come modificato dal Verbale d'Accordo del 10/06/2021 e dal Verbale d'Accordo del 27/05/2022, con le seguenti modifiche e integrazioni.

INQUADRAMENTI - PARI OPPORTUNITÀ – PART-TIME (articolo 4)

INQUADRAMENTI

Le parti concordano di verificare annualmente i livelli d'inquadramento del personale.

L'Azienda concorda di finalizzare la crescita professionale di cui al successivo art. 6 anche per favorire l'accesso a livelli d'inquadramento superiore che si rendessero disponibili o necessari nel quadro dell'organizzazione aziendale in atto o degli obiettivi che l'Azienda si prefigge.

Si conviene fin d'ora che l'Azienda potrà individuare negli uffici di front e di back office, una figura di vicecapo ufficio che avrà il compito di coadiuvare ed affiancare il Capo Ufficio, sostituendolo in sua assenza.

PARI OPPORTUNITÀ

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto aziendale a favore delle lavoratrici.

L'impegno dell'Azienda è volto alla creazione di un ambiente inclusivo che valorizzi le diversità, l'eterogeneità e ponga in essere tutte le azioni necessarie per eliminare ogni discriminazione.

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

Le parti convengono sull'opportunità di inserire misure minime in materia di congedi per motivi familiari e modalità di lavoro flessibili al fine di promuovere una ripartizione delle responsabilità equa, consentendo sia agli uomini che alle donne di realizzarsi personalmente e professionalmente.

La revisione dei canali di accesso alla formazione e allo sviluppo professionale di lavoratori e lavoratrici consente di valorizzare, nei singoli contesti, lo specifico contributo di ciascuno/a, a contestuale beneficio dell'incremento di produttività del lavoro, di tutti, e dei risultati di gestione/efficienza dei servizi resi.

PART-TIME

Fermo restando quanto previsto dall'art. 18 del CCNL e dalle Leggi vigenti in materia, le Parti convengono che il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere una modalità idonea per conciliare le esigenze aziendali e quelle personali dei singoli lavoratori.

La richiesta di attivazione deve essere inoltrata per iscritto all'azienda da parte del richiedente e l'azienda definisce i termini dell'eventuale accoglimento, dando priorità ai seguenti criteri:

- Richieste motivate da casi di malattia grave del dipendente o di un suo familiare;
- Richieste motivate da problemi connessi alla maternità e alla gestione dei figli.

L'azienda s'impegna a comunicare le proprie decisioni al lavoratore entro 1 mese dalla richiesta.

PERMESSI (articolo 9)

Assicoop Romagna Futura, su domanda degli interessati, accorderà permessi retribuiti per visite mediche specialistiche, accertamenti diagnostici, visite di screening oncologiche previste dal S.S.N. ed esami di prevenzione elencati nel piano sanitario aziendale, per il dipendente stesso o per i figli minorenni oppure con gravi disabilità, opportunamente documentate nella misura massima di 20 ore all'anno.

Per il tragitto dal luogo di lavoro alla struttura medica e ritorno sarà altresì concesso un ulteriore periodo della durata massima di sessanta minuti (30+30) ad evento. Eventuali casi documentati che richiedano tempi particolari saranno valutati di volta in volta.

I suddetti permessi non saranno monetizzabili, né cumulabili in caso di mancata fruizione.

Assicoop Romagna Futura accorderà ulteriori permessi retribuiti, senza misura massima, per visite mediche e terapie riguardanti patologie oncologiche e comunque quelle definibili croniche gravi da apposita certificazione medica.

RIMBORSI CHILOMETRICI (articolo 11)

Decorrenza 01 agosto 2024

Ai dipendenti autorizzati all'uso della propria autovettura per motivi di lavoro verrà riconosciuto un rimborso chilometrico calcolato in base alle tabelle pubblicate dall'ACI e valide ai fini fiscali, riferita ad una autovettura alimentata a gasolio con 20 CVF e con percorrenza annua di 15.000 Km.

Si conviene di aggiornare annualmente a partire dal 01 gennaio tale tariffa in base a quanto stabilito dalla sopraindicata tabella.

MISSIONI E TRASFERIMENTI (articolo 12)

Invariate le parti relative alla "Missione" ed al "Trasferimento temporaneo", si conviene di modificare la parte relativa al "Trasferimento definitivo" nel modo seguente.

TRASFERIMENTO DEFINITIVO

La necessità di attuare eventuali trasferimenti definitivi verrà valutata in appositi incontri fra le Parti.

Nel caso di trasferimento definitivo l'Azienda si impegna a ricercare il pieno consenso del lavoratore interessato, anche attraverso il riconoscimento di un contributo economico alle maggiori spese che il trasferimento stesso comporta.

Per trasferimento definitivo si intende il trasferimento a tempo indeterminato del dipendente dalla propria sede abituale di lavoro ad altra sede aziendale per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive.

Tale trasferimento ha quindi carattere definitivo fino all'eventuale ripresentarsi di altre ragioni tecniche, organizzative e produttive che presuppongano un altro ulteriore trasferimento non precedentemente prevedibile.

Quando la distanza tra la residenza abituale e la nuova sede di lavoro sia superiore a 20 Km. e il trasferimento comporti l'allontanamento dalla residenza abituale (rispetto al vecchio luogo di lavoro), al dipendente trasferito che non disponga di un'auto aziendale, saranno riconosciute:

- indennità mensili erogate per dodici mensilità e considerando l'intero mese quando il trasferimento sia avvenuto entro il giorno 15 nella seguente misura:

per distanze comprese tra 20 e 30 Km	euro 180,00
per distanze comprese tra 30 e 40 Km	euro 220,00
per distanze comprese tra 40 e 50 Km	euro 300,00
per distanze superiori a 50 Km	euro 380,00
- un "buono pasto" aggiuntivo del valore di euro 3,80 (tre/ottanta).

L'articolazione di orario relativa ai tempi parziali sarà oggetto di specifiche comunicazioni.

Le Parti si danno atto che, in caso di successivo trasferimento che ripristini le condizioni originarie o le migliori, il Dipendente perde i diritti di cui sopra (indennità mensile – buono pasto).

I Dipendenti che, alla data della firma del presente accordo, beneficiavano dell'indennità mensile sopra definita manterranno le agevolazioni anche nel caso di eventuale successivo trasferimento che ripristini le condizioni originarie o le migliori.

POLIZZE KASKO E INCENDIO FURTO CONVENZIONE AGENTI UNIPOLSAI (articolo 13)

Decorrenza 01 gennaio 2024

Ai dipendenti le cui mansioni prevalenti comportino l'uso continuativo dell'autovettura personale, l'Azienda fornirà le seguenti coperture assicurative:

- 1) Polizza Kasko a totale carico dell'Azienda, rimanendo a carico del dipendente l'eventuale rimborso alla Compagnia di assicurazione delle franchigie previste.
- 2) Polizza Incendio, furto, atti vandalici ed eventi atmosferici nella forma con franchigia.

Il costo massimo delle coperture sopra riportate di cui l'Azienda si farà carico sarà pari ad euro 750,00 e l'eventuale differenza, oltre al rimborso della franchigia alla Compagnia di assicurazione, resterà a carico del dipendente.

Qualora il dipendente sia proprietario di più di una autovettura, l'Azienda assicurerà il solo veicolo che questi dichiara di utilizzare per esigenze di servizio.

L'Azienda stipulerà inoltre una polizza Kasko chilometrica a favore dei dipendenti che utilizzano occasionalmente la propria autovettura per esigenze di servizio.

Nel caso in cui le disposizioni assuntive relative alle suddette polizze dovessero modificare in senso peggiorativo i precedenti livelli di copertura, le Parti si incontreranno per concordare adeguate misure di compensazione.

CONVENZIONI BANCA PER I DIPENDENTI (articolo 15)

Decorrenza "Data di accettazione da parte di UnipolSai e Bper Banca"

Ferre restando le attuali condizioni bancarie "Ingruppo" riconosciute da Bper Banca ai lavoratori di Assicoop Romagna Futura S.p.A., l'Azienda si impegna a richiedere alla Compagnia Assicuratrice UnipolSai ed a Bper Banca l'estensione ai Dipendenti di Assicoop Romagna Futura S.p.A. delle condizioni bancarie attualmente previste per i Dipendenti di UnipolSai.

BUONI PASTO (articolo 22)

Non esistendo una mensa aziendale, l'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti un "buono pasto" elettronico di euro 7,00 (sette virgola zero) parificato per tutti i lavoratori.

Gli importi suddetti saranno corrisposti per ogni giorno di effettiva presenza in cui si effettui il rientro pomeridiano.

Ai lavoratori a tempo parziale verrà riconosciuto un buono pasto del valore pari al 50% di quello percepito dai lavoratori a tempo pieno in caso di Part-time proporzionalmente inferiore al 70% del normale orario, e del valore pari al 70% del buono pasto percepito dai lavoratori a tempo pieno in caso di Part-time proporzionalmente superiore al 70% del normale orario.

In occasione di semi festività, di ferie collettive e di recuperi estivi a nessuno saranno erogati i buoni pasto.

I buoni pasto, con le modalità sopra elencate, saranno distribuiti mediante ricarica delle "Card DAY UP" entro il giorno 20 del mese successivo a quello di maturazione.

La corresponsione del buono pasto non avrà effetti su alcun altro istituto contrattuale.

DIPENDENTI INQUADRATI NELLA PARTE SECONDA DEL C.C.N.L. "PRODUTTORI DI AGENZIA"

FERIE E MALATTIA (articolo 26)

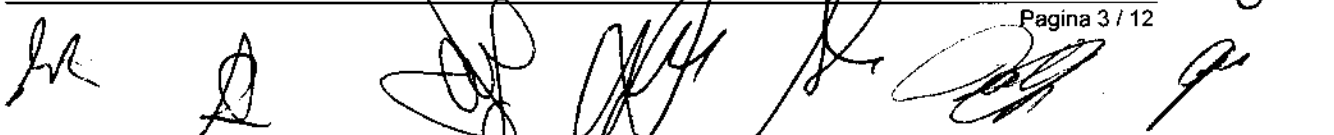
Di norma il produttore dipendente dovrà usufruire delle ferie maturate nei mesi estivi; in casi particolari potrà essere concordata con l'Azienda una diversa tempificazione.

Per le giornate di ferie e di malattia il produttore dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

FERIE

Alla normale retribuzione fissa sarà aggiunta la parte provvigionale nella misura di 1/300 delle provvigioni, comunque denominate e previste dall'articolo 27 del presente C.I.A., erogate nell'anno solare precedente, moltiplicato per il numero dei giorni di ferie spettanti.

Qualora il produttore non abbia prestato servizio per l'intero anno precedente, si rapporterà ad anno il minor periodo lavorato.



Nel caso di produttore neoassunto nell'anno, ai fini del "monte provvigioni" si considereranno le provvigioni erogate nell'anno solare in corso, rapportando ad anno il minor periodo lavorato.

Il pagamento avverrà:

- per i produttori già in forza al 31/12 dell'anno precedente, in due rate delle quali la prima pari a 8/12' del totale delle ferie spettanti (17 giorni) con la retribuzione del mese di agosto e la seconda pari a 4/12' del totale delle ferie spettanti (9 giorni) con la retribuzione del mese di dicembre;
- per i produttori assunti in corso d'anno, in un'unica rata per il totale delle ferie spettanti con la retribuzione del mese di dicembre.

MALATTIA

Per i primi tre giorni di calendario di assenza, verrà erogata la sola retribuzione fissa.

Per ciascun giorno lavorativo di malattia a partire dal 4° giorno compreso, alla retribuzione fissa verrà aggiunta la parte provvigionale nella misura di 1/300 delle provvigioni, comunque denominate e previste dall'articolo 27 del presente C.I.A., erogate nell'anno solare precedente a quello di riferimento.

Qualora il produttore non abbia prestato servizio per l'intero anno precedente, si rapporterà ad anno il minor periodo lavorato.

Nel caso di produttore neoassunto nell'anno, ai fini del "monte provvigioni" si considereranno le provvigioni erogate nell'anno solare in corso, rapportando ad anno il minor periodo lavorato.

Il pagamento delle competenze di cui sopra avverrà con la retribuzione del mese successivo alle assenze per malattia.

PREMIO VARIABILE AZIENDALE DIPENDENTI INQUADRATI NELLA PARTE PRIMA DEL C.C.N.L. (Allegato A Premio Variabile Aziendale art. 17)

Decorrenza 1 gennaio 2024

ARTICOLAZIONE DEL "PREMIO VARIABILE AZIENDALE"

QUANTIFICAZIONE DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO

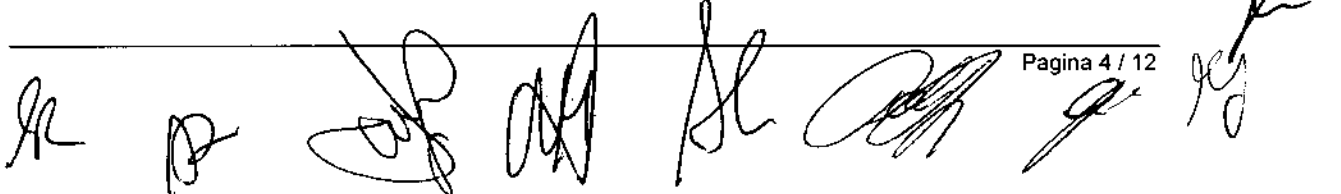
A decorrere dall'01/01/2022 l'entità complessiva del "Premio variabile aziendale" sarà determinato quale somma del:

- **6,5%** (sei virgola cinque per cento) del Margine Operativo Lordo (M.O.L.) [rif. voce "Differenza tra valore e costi della produzione (A-B)" del Bilancio civilistico].
Il valore di riferimento del M.O.L. deriverà dal Bilancio civilistico prima dell'imputazione nello stesso del costo del Premio Variabile Aziendale;
- **9,3%** (nove virgola tre per cento) dell'importo relativo ai Rappel Tecnici Rami Elementari Persone e Aziende; Per il solo esercizio 2024, all'importo dei "Rappel Tecnici Rami Elementari Persone e Aziende" verranno sommati l'importo dei "Rappel Commerciali VITA", del "Compenso Sviluppo AUTO" e del "Contributo Sviluppo Rami Elementari".
- **12,0%** (dodici per cento) dell'importo derivante dalle Commissioni Auto Variabili (C.A.V.) relative al Ramo Auto.

PREMIO BASE

Il Premio Base (P.B.), come sopra determinato, sarà parametrato alla percentuale di raggiungimento del "Budget dei ricavi commerciali" (%Bdg) e a **condizione che detta percentuale (%Bdg) sia superiore al 95%**, secondo la seguente tabella:

% ragg. Budget	Aliquota % su P.B.
%Bdg < 95,00	0%
95,00 ≤ %Bdg < 97,99	80%
98,00 ≤ %Bdg < 101,99	100%



102,00 ≤ %Bdg < 104,99	105%
105,00 ≤ %Bdg < 109,99	120%
%Bdg ≥ 110,00	130%

All'interno di ogni singola fascia non si dà luogo a proporzionamento dell'aliquota.

La formula da applicarsi per la quantificazione del "Premio variabile aziendale" è la seguente

$$PVA = P.B. \times \%Alq$$

Il "Premio variabile Aziendale" (PVA), come sopra calcolato, viene suddiviso fra i tre livelli come di seguito indicato:

- alla componente del "Premio professionale" il **40% (quaranta per cento)**;
- alla componente del "Premio commerciale" il **40% (quaranta per cento)**;
- alla componente del "Premio individuale" il **20% (venti per cento)**.

PREMIO PROFESSIONALE

L'importo come sopra determinato (40% del PVA complessivo) verrà ripartito fra tutti i Dipendenti in base ad una scala parametrica per ruolo, espressa nella seguente tabella:

Fascia	Descrizione FASCE	Parametro
1	Operatore Servizi generali / Operatore Segreteria Aziendale / Produttori	110
2	Operatore (Amministrativo / Agenzia) / Coordinatore Produttori Operatore (Staff Commerciale / Area Tecnica / BOC) Operatore Speciale Cauzioni	150
3	Family Welfare	170
4	Capufficio (Agenzia / Amministrativo / BOC) Business Specialist – Account (Retail / Corporate / GDO) Ispettore (Commerciale / Area Tecnica) Responsabile (ESG e recruiting / Sicurezza / Comunicazione) Responsabile (Digital e Salesforce / Mensilizzazione / Sistemi Informatici)	200
5	Supporto commerciale Canale DIRETTO Sviluppo Commerciale Canale APPALTO	220
6	Responsabile Commerciale Agenzia	250
7	Responsabile (Audit / Consulenti Finanziari) Responsabile (Vita / Area Corporate / Sviluppo accordi distributivi) Responsabile (Business Specialist / Family Welfare / NLT / Banca)	270
8	Responsabile CANALE Commerciale (Diretto / Appalto / Corporate) Responsabile (Amministrazione / Area Tecnica / PSCM)	400

Nel caso di Dipendente che ricopra più ruoli, per tutto l'anno, allo stesso verrà assegnato il parametro relativo al ruolo con valore più elevato.

In caso di Dipendente al quale venga assegnato temporaneamente (per più di un mese) un secondo ruolo, allo stesso verranno assegnati per i rispettivi mesi i due ruoli con parametri differenti.

Al termine di ogni anno verrà effettuato il calcolo dei punti complessivi aziendali dal quale risulterà il "valore punto professionale" che porterà alla definizione della singola quota del "premio professionale".

Le formule alle quali si farà riferimento sono:

"Importo premio professionale" (IPF)	=	PVA x 0,40
"Punti complessivi" (Σpunti)	=	Somma parametri Dipendenti
"Valore punto" professionale (Vpunto_P)	=	IPF / Σpunti
"Quota professionale individuale" (QPI)	=	Vpunto_P x parametro

L'importo della "quota professionale individuale" così determinato verrà messo a disposizione di ciascun dipendente indipendentemente dal raggiungimento degli obiettivi di Budget eventualmente allo stesso assegnati.

Pagina 5 / 12

PREMIO COMMERCIALE

L'importo come sopra determinato (40% del PVA complessivo) verrà ripartito fra tutti i dipendenti in base ad una scala parametrica per ruolo, espressa nella seguente tabella:

Fascia	Descrizione FASCE	Parametro
0	Produttore / Coordinatore Produttori	0
A	Operatore (Servizi Generali / Segreteria Aziendale / Audit) Operatore / Capufficio (Amministrativo)	40
B	Operatore (Staff commerciale / BOC / Area Tecnica / Cauzioni) Capufficio BOC Responsabile (Audit / Amministrazione / Comunicazione / Staff) Responsabile (ESG e recruiting / Sicurezza / Comunicazione)	120
C	Operatore d'Agenzia / Family Welfare	180
D	Account Corporate / GDO / Business Specialist Account Retail / Consulente Finanziario Ispettore (Commerciale / Area Tecnica) / Capufficio d'Agenzia Responsabile (Digital e Salesforce / Mensilizzazione / Sistemi Informatici)	220
E	Supporto commerciale Canale DIRETTO Sviluppo Commerciale Canale APPALTO	230
F	Responsabile Commerciale Agenzia	250
G	Responsabile Area Corporate / Sviluppo accordi distributivi Responsabile (Business Specialist / Family Welfare / NLT / Banca / Vita) Responsabile Consulenti Finanziari	270
H	Responsabile CANALE Commerciale (Diretto / Appalto / Corporate) Responsabile (Area Tecnica / PSCM)	375

Al Produttore / Coordinatore Produttori viene assegnato il parametro 0 (zero) in quanto per tali ruoli viene definito un "Premio Commerciale", regolamentato dall'Allegato B del presente contratto.

Al termine di ogni anno verrà effettuato il calcolo dei punti complessivi commerciali dal quale risulterà il "valore punto commerciale" che porterà alla definizione della quota base del "premio commerciale".

Le formule alle quali si farà riferimento sono:

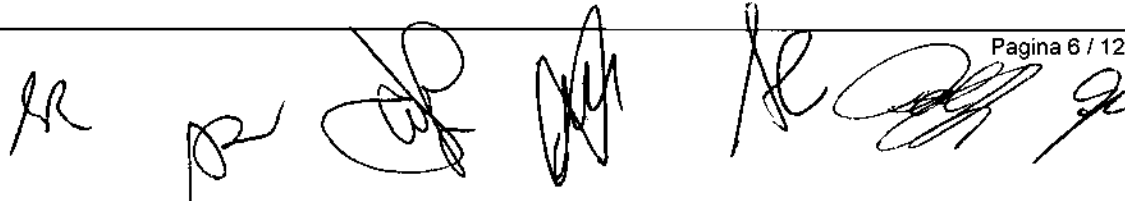
"Importo premio commerciale" (IPC)	=	PVA x 0,40
"Punti complessivi" (Σ punti_C)	=	Somma parametri Dip. Commerciali
"Valore punto commerciale" (Vpunto_C)	=	IPC / Σpunti_C
"Quota commerciale individuale" (QCI)	=	Vpunto_C x parametro

L'importo della "quota commerciale individuale" così determinato verrà messo a disposizione di ciascun dipendente in proporzione al raggiungimento di specifici "Indicatori commerciali" allo stesso assegnati.

PREMIO INDIVIDUALE

L'importo come sopra determinato (20% del PVA complessivo) verrà ripartito fra tutti i dipendenti in base ad una scala parametrica per ruolo, espressa nella seguente tabella:

Fascia	Descrizione FASCE	Parametro
0	Produttore / Coordinatore Produttori	0
A1	Operatore d'Agenzia / Family Welfare / Account Retail	100
B1	Account Corporate / GDO / Business Specialist / Consulente Finanziario Ispettore Commerciale / Capufficio d'Agenzia Responsabile ESG e recruiting	100
C1	Responsabile Commerciale Agenzia Supporto commerciale Canale DIRETTO Sviluppo Commerciale Canale APPALTO	100



	Responsabile (Digital e Salesforce / Mensilizzazione)	
D1	Responsabile Area Corporate / Responsabile Vita Responsabile (Business Specialist / Family Welfare / NLT / Banca) Responsabile (Sviluppo accordi distributivi / Consulenti Finanziari)	100
E1	Responsabile CANALE Commerciale (Diretto / Appalto / Corporate)	100

Al Produttore / Coordinatore Produttori viene assegnato il parametro 0 (zero) in quanto per tali ruoli viene definito un "Premio Commerciale", regolamentato dall'Allegato B del presente contratto.

Al termine di ogni anno verrà effettuato il calcolo dei punti complessivi "individuali" dal quale risulterà il "valore punto individuale" che porterà alla definizione della quota base del "premio individuale".

Le formule alle quali si farà riferimento sono:

"Importo premio individuale" (IPI)	=	PVA x 0,20
"Punti complessivi" (Σ punti_I)	=	Somma parametri Dip. Individuali
"Valore punto individuale" (Vpunto_I)	=	IPI / Σ punti_I
"Quota individuale" (QI)	=	Vpunto_I x parametro

L'importo della "quota individuale" così determinato verrà messo a disposizione di ciascun dipendente in proporzione al raggiungimento di specifici "Indicatori individuali" allo stesso assegnati.

ASSEGNAZIONE "INDICATORI" E "INDICI"

In sede di definizione del "Budget commerciale", all'inizio di ciascun anno, a tutti i Dipendenti verranno assegnati fino ad un massimo di sei "Indicatori" e tre "Indici" che rappresentano la traduzione in obiettivi specifici di ruolo delle strategie commerciali dell'azienda.

Gli "Indicatori" e gli "Indici" esprimono obiettivi quantitativi e consentono di incentivare e misurare le prestazioni di ciascun ruolo sulle attività che hanno maggiore impatto rispetto ai risultati commerciali dell'azienda.

Solamente agli "Indicatori", assegnati ad ogni ruolo, verrà attribuito un coefficiente di ponderazione, al fine di determinare la ripartizione dell'obiettivo complessivo assegnato al ruolo (100%) su ciascun indicatore in funzione del grado di importanza relativa dello stesso.

La scelta degli indicatori e degli indici da inserire nella "Mappa degli indicatori" (anche "mappa") e dei "coefficienti di ponderazione" deve seguire i cambiamenti delle politiche aziendali per orientare e rendere coerenti i comportamenti delle risorse umane agli obiettivi aziendali. Questo adattamento si realizza attraverso l'introduzione, l'eliminazione o la sostituzione degli indicatori e degli indici assegnati a ciascun ruolo e attraverso la modifica della ponderazione degli indicatori scelti in funzione degli obiettivi aziendali e di settore.

Per garantire la massima efficacia del "Premio commerciale" l'aggiornamento della mappa, dei relativi coefficienti di ponderazione e degli indici deve essere effettuato ogni anno.

Le parti si danno atto che l'informativa alla Delegazione Sindacale e la relativa discussione sulla modifica della mappa, dei "coefficienti di ponderazione" e degli indici sarà effettuata in sede di presentazione del Budget dell'anno di riferimento.

PREMIO VARIABILE AZIENDALE DIPENDENTI INQUADRATI NELLA PARTE SECONDA DEL C.C.N.L. (Allegato B Premio Variabile Aziendale art. 17)

Decorrenza 1 gennaio 2024

1) INCENTIVO INCASSI

Incentivo TRIMESTRALE (30/06 - 30/09 e 31/12) per ciascun comparto AUTO / REP+SALUTE e REA.

Soglia minima di accesso: **95% del budget TRIMESTRALE (30 giugno e 30 settembre)**
 95% del budget ANNUO (31 dicembre)

Comparto AUTO (RCA/CVT)

Al raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del Budget di periodo), verrà erogato un **incentivo fisso** pari a **200,00 euro** per il primo semestre e **100,00 euro** per il terzo trimestre.

Al 31/12 di ogni anno, al raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del Budget annuo), verrà erogato un **incentivo fisso** in base alla percentuale di raggiungimento del budget incassi annuale:

% Budget annuo	Importo
inferiore a 95%	0,00
da 95,0% a 99,99%	350,00
da 100,0% a 104,99%	500,00
oltre 105%	650,00

L'incentivo è erogato al netto di quanto percepito nel primo semestre e nel terzo trimestre precedenti.

In caso di mancato raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del budget incassi), non si dà luogo al recupero dell'incentivo eventualmente erogato nei due periodi precedenti, qualora il Dipendente abbia comunque superato almeno il 90% dell'obiettivo annuo.

Comparto RAMI ELEMENTARI (REP, SALUTE e REA)

Per ciascuno dei tre comparti, per il primo semestre e per il terzo trimestre, al raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del Budget di periodo), verrà erogato un **incentivo fisso** pari a **200,00 euro** per il primo semestre e **100,00 euro** per il terzo trimestre.

Al 31/12 di ogni anno, sempre per ciascuno dei due comparti, al raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del Budget annuo), verrà erogato un **incentivo fisso** in base alla percentuale di raggiungimento del budget incassi annuale:

% Budget annuo	Importo
inferiore a 95%	0,00
da 95,0% a 99,99%	450,00
da 100,0% a 104,99%	700,00
oltre 105%	900,00

L'incentivo è erogato al netto di quanto percepito nei tre trimestri precedenti.

In caso di mancato raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del budget incassi), non si dà luogo al recupero dell'incentivo eventualmente erogato nei due periodi precedenti, qualora il Dipendente abbia comunque superato almeno il 90% dell'obiettivo annuo.

2) INCENTIVO NUOVA PRODUZIONE VITA

CRITERI GENERALI

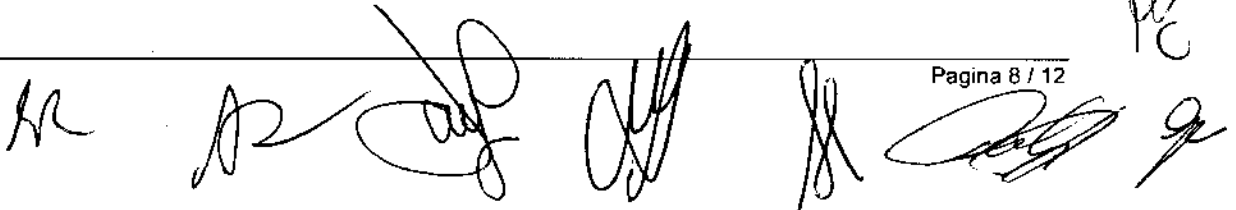
MECCANISMO A PUNTI: Vale quanto indicato nel terzo punto delle premesse.

PERIODICITÀ: L'incentivo è conteggiato su **base semestrale** (30/06 e 31/12), per ciascuno dei quattro Comparti, a parziale **conguaglio progressivo** (al 31/12 viene liquidato l'incentivo al netto di quanto percepito nel semestre precedente).

SINERGIE: L'attività di Nuova Produzione in sinergia fra Promotori Finanziari / Produttori Vita con altri Operatori commerciali è regolata dall'apposita circolare "**Attività commerciale Vita – Sinergie fra Operatori Commerciali**" ed è esclusivamente operante per la **Linea INVESTIMENTO**.

INVESTIMENTO: La valorizzazione (ai fini del presente incentivo) dei punti relativi alla Nuova Produzione del Comparto INVESTIMENTO sarà conteggiata nel modo seguente:

Promotori Finanziari / Produttori Vita: **somma totale** dei punti conseguiti sull'**attività diretta** (proprio codice SUB o PROD su codice CIP non in sinergia) e sull'**attività in sinergia** (proprio codice PROD su codice CIP in sinergia).



Operatori Commerciali (in sinergia con PF/Prod): totale dei punti conseguiti dal Promotore Finanziario / Produttore Vita sull'**attività in sinergia** (codice PROD del PF/Prod su codice CIP dell'Operatore Commerciale in sinergia).

BUDGET AL 30/06/2024: Quale "Budget al 30/06/2024" è convenzionalmente considerato il **50% del Budget annuo assegnato**.

SOGLIA MINIMA DI ACCESSO ALL'INCENTIVO

Superato il "cancello di accesso agli incentivi", in entrambi i periodi (30/06 e 31/12) è prevista per ciascun Comparto una soglia minima (percentuale di raggiungimento del Budget) di accesso all'incentivo, come di seguito indicato.

Comparto	PROTEZIONE	PREVIDENZA	RISPARMIO	INVESTIMENTO
Produzione diretta	95%	95%	95%	95%
Produzione da sinergia				100%

VALORIZZAZIONE INCENTIVO PRIMO PERIODO (AL 30/06)

Al raggiungimento da parte dell'Operatore Commerciale degli obiettivi di periodo fissati al 30 giugno (soglia minima di accesso), allo stesso verrà riconosciuto un **incentivo** calcolato moltiplicando il **totale dei punti** conseguiti per ciascun Comparto (Protezione, Previdenza e Risparmio) **per il valore punto** desumibile nella tabella sotto riportata. Per il Comparto Investimento verrà riconosciuto un **incentivo** calcolato moltiplicando il **totale della Nuova Produzione** (espressa in euro) **per il valore unitario** (ogni mille euro di NP) desumibile nella tabella sotto riportata.

Comparto ^(*)	PROTEZIONE	PREVIDENZA	RISPARMIO	INVESTIMENTO
Produzione diretta	2,70	0,33	0,45	0,60 ^(**)
Produzione da sinergia				0,35 ^(**)

(*) Tutti i valori sono espressi in euro.

(**) Applicato per ogni 1.000 euro (mille) di NP.

VALORIZZAZIONE INCENTIVO SECONDO PERIODO (AL 31/12)

Al raggiungimento da parte dell'Operatore Commerciale degli obiettivi annuali (soglia minima di accesso), allo stesso verrà riconosciuto un **incentivo** calcolato moltiplicando il **totale dei punti** conseguiti per ciascun Comparto (Protezione, Previdenza e Risparmio) **per il valore punto** desumibile nella tabella sotto riportata. Per il Comparto Investimento verrà riconosciuto un **incentivo** calcolato moltiplicando il **totale della Nuova Produzione** (espressa in euro) **per il valore unitario** (ogni mille euro di NP) desumibile nella tabella sotto riportata.

Comparto ^(*)	PROTEZIONE	PREVIDENZA	RISPARMIO	INVESTIMENTO
Produzione diretta	6,00	1,20	4,80	1,60 ^(**)
Produzione da sinergia				0,80 ^(**)

(*) Tutti i valori sono espressi in euro.

(**) Applicato per ogni 1.000 euro (mille) di NP.

L'incentivo è erogato **al netto di quanto percepito nel primo periodo**. Il rimborso, che l'Operatore Commerciale dovrà effettuare, verrà calcolato applicando a quanto percepito nel primo periodo la percentuale relativa alla "fascia di raggiungimento di budget" verificatasi a fine anno, secondo quanto indicato nella tabella sotto riportata.

Comparto	Bdg < 90%	90% <= Bdg < 100%	Bdg >= 100%
PROTEZIONE	100%	75%	50%
PREVIDENZA	100%	75%	50%
RISPARMIO	100%	75%	50%
INVESTIMENTO	100%	75%	50%

INCENTIVO "BUDGET DI COMPARTO >= 100%"

Al raggiungimento al 31 dicembre di **almeno il 100%** del budget assegnato nei Comparti "Protezione", "Previdenza", "Risparmio" e "Investimento", all'Operatore Commerciale verrà riconosciuto un incentivo del:

- **10%** (dieci per cento) dell'**Incentivo Base**, qualora l'Operatore Commerciale abbia raggiunto **almeno il 100%**

Pagina 9 / 12

del budget in TRE COMPARTI;

- **20%** (venti per cento) dell'**Incentivo Base**, qualora l'Operatore Commerciale abbia raggiunto **almeno il 100%** del budget in TUTTI e QUATTRO i COMPARTI.

L'incentivo verrà corrisposto unicamente nei Comparti nei quali l'Operatore Commerciale abbia raggiunto almeno il 100% del Budget annuale. Per "**Incentivo Base**" si intende il valore convenzionale dell'incentivo maturabile al 31/12 con il raggiungimento del 100% del budget annuo.

INCENTIVO "ASSICOOP BUDGET >= 100%"

Qualora al 31 dicembre **ASSICOOP** abbia raggiunto almeno il **100% del Budget di ciascun Comparto** assegnato dalla Compagnia UnipolSai, all'Operatore Commerciale verrà corrisposto un incentivo pari al **15%** (quindici per cento) dell'**Incentivo Base**, per ciascun Comparto nel quale lo stesso abbia superato la "soglia di accesso" all'incentivo del secondo semestre. Per "**Incentivo Base**" si intende il valore convenzionale dell'incentivo maturabile al 31/12 con il raggiungimento del 100% del budget.

INCENTIVO "OVER BUDGET 120%"

Qualora al 31 dicembre l'**Operatore Commerciale** abbia raggiunto almeno il **120% del Budget** assegnato in ciascun Comparto, allo stesso verrà corrisposto un incentivo pari al **20%** (venti per cento) dell'**Incentivo Base**, per ciascun Comparto nel quale abbia raggiunto la "soglia del 120%".

Per "**Incentivo Base**" si intende il valore convenzionale dell'incentivo maturabile al 31/12 con il raggiungimento del 100% del budget annuo.

BONUS "SINERGIE" COMPARTO INVESTIMENTO

Ai **Consulenti Finanziari / Produttori Vita**, che hanno il compito di effettuare Nuova Produzione in sinergia con altri Operatori commerciali, al 31 dicembre verrà riconosciuto un bonus pari a **500,00** (cinquecento) euro per ciascun Operatore in sinergia, che abbia raggiunto **almeno il 100%** del budget assegnato.

3) INCENTIVO NOLEGGIO A LUNGO TERMINE (NLT)

Incentivo SEMESTRALE (30/06 e 31/12).

Soglia minima di accesso: **15 contratti al 30 giugno**

30 contratti al 31 dicembre (totale produzione da 01/01 a 31/12 dell'anno)

Validità dei contratti stipulati: I contratti conclusi e sottoscritti devono essere accettati da parte di UnipolRental entro il semestre di competenza (esempio: sottoscrizione contratto il giorno 25 giugno, accettazione contratto da U.R. il giorno 03 luglio, il contratto non concorre al raggiungimento dell'incentivo del primo semestre).

Esclusione dei contratti "stornati": I contratti per i quali il Cliente ha formulato disdetta contrattuale entro i 30 gg. dalla accettazione di UnipolRental, non concorre al raggiungimento dell'incentivo.

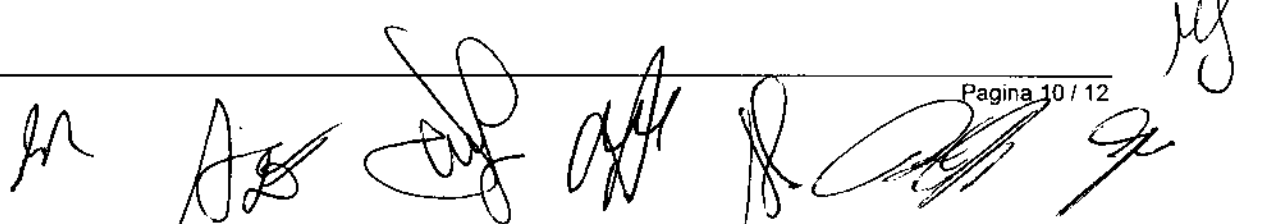
Contratti: Con il termine "Contratti" ai fini del presente incentivo s'intendono tutti i contratti stipulati dal Produttore, siano essi "diretti" o "in sinergia con altri Operatori".

Al 30 giugno, al raggiungimento della soglia minima di accesso (15 contratti nel primo semestre) verrà erogato un **incentivo fisso** in base al numero di contratti "validi" relativi al primo semestre, secondo la griglia sotto riportata:

N° contratti del primo semestre	Importo unitario
inferiore a 15	0,00
da 15 a 30	40,00
da 31 a 50	45,00
oltre 51	50,00

L'incentivo totale sarà pari al numero dei **contratti validi** x l'**importo unitario** relativo alla fascia raggiunta.

Al 31 dicembre, al raggiungimento della soglia minima di accesso (30 contratti totali su base annua al 31/12), verrà erogato un **incentivo fisso** in base al numero di contratti "validi" relativi all'intero anno, secondo la griglia sotto



riportata:

N° contratti al 31 dicembre	Importo unitario
inferiore a 30	0,00
da 30 a 50	50,00
da 51 a 75	60,00
oltre 76	70,00

L'incentivo totale sarà pari al numero dei **contratti validi** x l'**importo unitario** relativo alla fascia raggiunta.

L'incentivo è attribuito al netto di quanto erogato nel primo semestre.

In caso di mancato raggiungimento della soglia minima di accesso (30 contratti) relativa all'obiettivo al 31 dicembre, non si dà luogo al recupero dell'incentivo eventualmente erogato nel primo semestre, qualora il Dipendente abbia comunque superato almeno il 90% dell'obiettivo annuo.

4) INCENTIVO COORDINATORI RETE

Incentivo ANNUALE (31/12).

Soglia minima di accesso: **95% di 4 budget su cinque di ciascun coordinato**

Al 31/12 di ogni anno, al raggiungimento della soglia minima di accesso (95% di 4 budget su cinque di ciascun coordinato), verrà erogato un **incentivo fisso** in base alla percentuale di raggiungimento del budget incassi annuale (di ciascun coordinato):

% Budget annuo	Importo
inferiore a 95%	0,00
da 95,0% a 99,99%	300,00
da 100,0% a 109,99%	400,00
oltre 110%	500,00

VALORIZZAZIONE ELEMENTI QUALITATIVI

Ai fini del presente incentivo vengono valorizzate due tipologie di elementi qualitativi, influenti ai fini della corresponsione al 31 dicembre dell'incentivo stesso.

A) FORMAZIONE GENERALE OBBLIGATORIA

L'operatore commerciale dovrà aver effettuato la formazione obbligatoria prevista per i prodotti intermediati nel singolo comparto. Assicoop si riserva (valutate le possibili cause di esclusione e/o forza maggiore) **la facoltà di non procedere alla liquidazione dell'incentivo** nei confronti dell'Operatore inadempiente.

Parimenti, potrà procedere al recupero di eventuali incentivi liquidati nel corso del primo semestre.

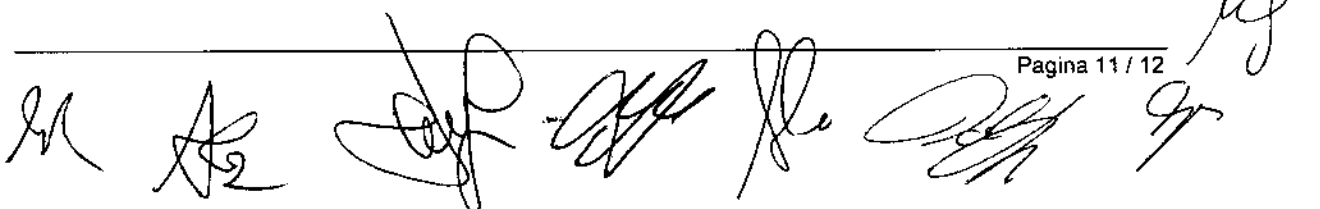
B) ELEMENTI QUALITATIVI PER COMPARTO

Per i Comparti RISPARMIO e PROTEZIONE viene prevista la valorizzazione di un "**tasso di retention**" minimo pari all' 80% (ottanta per cento). Per "**tasso di retention**" si intende il rapporto tra il numero di quietanze incassate rispetto al totale di quelle emesse nell'esercizio nei Comparti sopra richiamati.

Qualora al 31 dicembre il valore del "tasso di retention" risulti inferiore alla soglia minima dell'80%, Assicoop si riserva (valutate le possibili cause di esclusione e/o forza maggiore) **la facoltà di non procedere alla liquidazione dell'incentivo** nei confronti dell'Operatore inadempiente.

RECUPERO INCENTIVO CORRISPONTO

Assicoop si riserva la facoltà di procedere al recupero dell'eventuale incentivo corrisposto nel caso in cui il prodotto venduto si estingua anticipatamente o venga riscattato in anticipo o nel caso in cui gli interessi del Cliente siano stati lesi.



DECORRENZA E DURATA

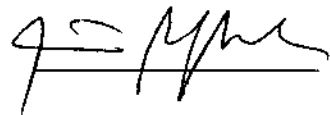
Il presente accordo modifica ed integra il Contratto Integrativo Aziendale siglato in data 7 novembre 2018, con decorrenza a partire dal 1° luglio 2024 e scadenza il 31 dicembre 2024 (salvo quanto indicato nei singoli articoli) e si intenderà tacitamente prorogato salvo disdetta da effettuarsi per iscritto, una delle parti nei confronti dell'altra, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta il presente corrente contratto rimarrà in vigore fino al rinnovo.

ASSICOOP ROMAGNA FUTURA S.P.A.


Cottignoli Lorenzo



Enrico Raffaele

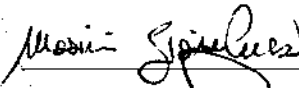


Cervellera Roberto

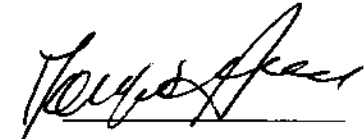


LA RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE FISAC/C.G.I.L.

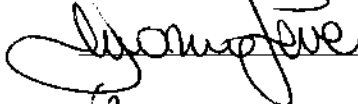
Masini Gianluca



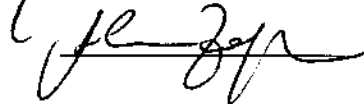
Marcaccini Andrea



Severi Monia



Zagnoli Alessandra

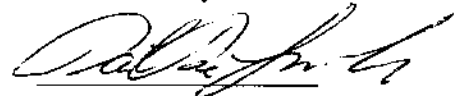


FISAC/C.G.I.L.

Contoli Alessandro



Dal Re Giancarlo



Giunchedi Glaviano



Il presente "Accordo Aziendale" è redatto in due copie ed è composto da n° 12 facciate, compresa la presente.