

Contratto Integrativo Aziendale

dei Dipendenti di Assicoop Toscana S.p.A.

Siglato a Firenze il 6 Dicembre 2018



Firenze: il giorno 6 Dicembre 2018

tra

Assicoop Toscana S.p.A.

rappresentata dall'Amministratore Delegato Sig. Carlo Pareschi, dal Direttore Commerciale Sig. Simone Petrini e dal Responsabile Amministrativo Stefano Bassetti

e

la R.S.A. Aziendale

nelle persone dei signori/e: Fabrizio Petraglia, Luigi Lombardi, Emanuele Tassi, Sandro Starnai, Gianluca Sbrilli, Antonino Indelicato, Cristiano Vicarelli, Antonella Cavallini, Serena Vettori.

assistiti dal **Segretario della Fisac CGIL Toscana** Daniele Quiriconi.

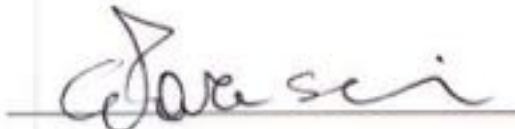
si è stipulato il presente Contratto Integrativo Aziendale

composto da n° 23 facciate compresa la presente.

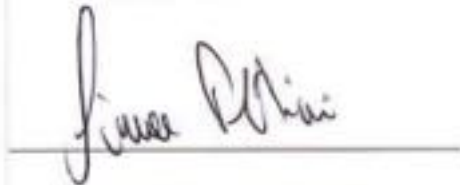
Assicoop Toscana S.p.A.

la R.S.A. Aziendale

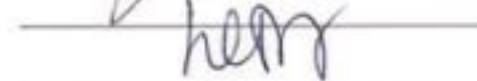
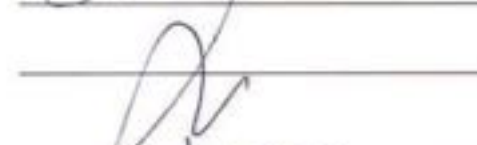
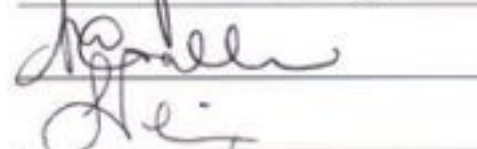
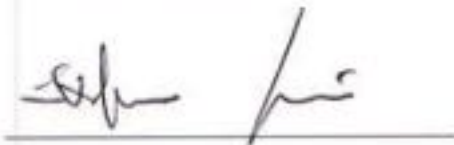
Amministratore Delegato



Direttore Commerciale



Responsabile Amministrativo



Fisac CGIL Regione Toscana



Indice

Sez. A – Normativo e Organizzazione

Art. 1 - Durata e sfera di applicazione	pag. 4
Art. 2 - Informazione e Partecipazione	pag. 4
Art. 3 - Formazione Professionale	pag. 5
Art. 4 - Inquadramento	pag. 5
Art. 5 - Part - Time	pag. 5
Art. 6 - Lavoro Supplementare Part - Time	pag. 5
Art. 7 - Sede di lavoro	pag. 5
Art. 8 - Missioni e Trasferimenti	pag. 5
Art. 9 - Orario di lavoro	pag. 7
Art. 10 - Permessi e Recupero delle ore di permessi non retribuiti	pag. 8
Art. 11 - Indennità di Orario	pag. 8
Art. 12 - Ferie e Festività Soppresse - maturazione e conteggio	pag. 8
Art. 13 - Piano Ferie	pag. 9

Sez. B - Tutela del personale - Rimborso spese

Art. 14 - Ambiente di lavoro e Tutela della Salute	pag. 9
Art. 15 - Polizza Infortuni, Responsabilità Civile e Tutela Legale	pag. 9
Art. 16 - Polizza Kasko	pag. 10
Art. 17 - Rimborso chilometrico o sostitutivo	pag. 10
Art. 18 - Trattamenti Assicurativi e Bancari	pag. 10

Sez. C - Trattamenti Economici - Altri Istituti

Art. 19 - Previdenza Integrativa	pag. 10
Art. 20 - Mensa / Buoni Pasto	pag. 11
Art. 21 - Armonizzazione - Riallineamento RAL	pag. 11
Art. 22 - Assemblea Dipendenti - Permessi Sindacali	pag. 11

Sez. D: Dipendenti Inquadri nella parte seconda del CCNL

Art. 23 - Premessa	pag. 11
Art. 24 - Organizzazione Del Lavoro	pag. 12
Art. 25 - Orario di Lavoro	pag. 12
Art. 26 - Contributo minimo per dipendenti della 2ª Seconda CCNL	pag. 12
Art. 27 - Aliquote provvigionali dipendenti 2ª parte CCNL	pag. 12
Art. 28 - Polizza Kasko	pag. 12
Art. 29 - Polizza Infortuni	pag. 12
Art. 30 - Buoni Pasto	pag. 12

Sez. E: Premio di Risultato

pag. 13

Allegato A. - Previdenza Integrativa - Versamento Aggiuntivo

pag. 20

Allegato B. - Armonizzazione - Riallineamento RAL

pag. 21

L'Assicoop Toscana S.p.A. e la R.S.A. Aziendale convengono sull'obiettivo di promuovere e favorire la crescita e la partecipazione dei lavoratori sullo sviluppo aziendale attraverso l'attività di formazione e la condivisione delle conoscenze - indispensabili strumenti per la valorizzazione delle persone. La stessa partecipazione al capitale sociale di Assicoop Toscana SpA da parte delle principali Organizzazioni di Rappresentanza del mondo del lavoro ed imprenditoriale pone l'accento in una organizzazione aziendale che deve sempre più tendere a valorizzare la centralità del cliente ed a favorire l'accesso alle tutele assicurative anche delle categorie più deboli, nell'ottica del peso che sempre più assume l'articolato mondo dell'Economia Sociale di cui il gruppo Unipol ne è componente importante.

Sez. A: Normativo e Organizzazione

Art. 1 - Durata e sfera di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (per brevità CIA) sostituisce integralmente quello scaduto di Assicoop Firenze SpA in regime di prorogatio, nonché ogni altro accordo preesistente, uso, consuetudine e prassi aziendale a tutt'oggi in essere e/o praticata in azienda alla data di sottoscrizione di questo accordo.

Il presente CIA ha decorrenza dal 1/01/2018, salvo dove diversamente indicato, e avrà scadenza il 31/12/2019.

Dopo la scadenza si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta presentata, anche da una delle Parti, entro sei mesi prima della scadenza annuale e fatto salvo disposizioni diverse previste da Leggi o dal CCNL.

Il CIA si applica a tutto il personale dipendente della Società inquadrato sia nella Prima Parte e sia nella Seconda Parte del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale amministrativo e produttivo delle agenzie di assicurazione in gestione libera aderenti alla Associazione Nazionale Agenzie Societarie Unipol Assicurazioni e alla Lega Nazionale Cooperative e mutue".

Per tutto ciò che non è regolato dal presente CIA si rimanda al C.C.N.L., alle Leggi e alle disposizioni vigenti.

Art. 2 - Informazione e Partecipazione

Allo scopo di favorire i processi partecipativi l'Azienda si impegna, nei termini previsti dall'art. 3 del vigente C.C.N.L., ad incontrare la R.S.A. per illustrare le principali variabili aziendali con particolare riferimento a:

- Politiche ed obiettivi aziendali
- Budget aziendale
- Bilancio aziendale
- Piani formativi
- Occupazione
- Progetti di modifica alla struttura organizzativa e/o all'organizzazione del lavoro

Entro il mese di marzo la Società fornirà alla R.S.A.:

1. Dati di chiusura dell'esercizio trascorso e obiettivi aziendali definitivi;
2. Risultati di esercizio relativi agli andamenti tecnici;
3. Eventuali riassetti organizzativi.

Nella seconda metà dell'anno la Società e la R.S.A. si incontreranno per verificare lo stato di avanzamento delle attività commerciali.

Art. 3 - Formazione Professionale

L'Azienda si impegna a concordare un Piano Formativo che permetta la crescita professionale e commerciale di tutti i dipendenti e che includa gli aspetti normativi inerenti all'attività aziendale.

A tal fine l'Azienda organizzerà, fatto salvo il funzionamento dei servizi, anche in collaborazione con la Compagnia, corsi di riqualificazione professionale indirizzati a tutti i dipendenti. I corsi saranno effettuati in periodi compatibili con le esigenze aziendali.

La formazione, comunque, dovrà essere conseguente a necessità di miglioramento dell'attività aziendale, concordemente con gli obiettivi di sviluppo commerciale e imprenditoriale; il dipendente coinvolto sarà tenuto a partecipare ai corsi organizzati dall'Azienda.

Art. 4 - Inquadramento

L'Azienda e la R.S.A. si incontreranno entro il 30 aprile di ogni anno per verificare l'organizzazione del lavoro, gli organici e i livelli contrattuali applicati.

Art. 5 - Part-Time

Premesso che il rapporto di lavoro a tempo parziale, così come previsto dall'art. 18 del CCNL, può essere considerato una modalità idonea per meglio coniugare le esigenze aziendali e quelle dei singoli lavoratori, la richiesta di attivazione del tempo parziale è inoltrata per iscritto all'azienda da parte del richiedente. Valutate le ricadute della richiesta sugli aspetti organizzativi e funzionali, l'azienda definisce i termini dell'eventuale accoglimento della richiesta avanzata dal dipendente, prevedendone, al contempo, anche la durata.

Art. 6 - Lavoro Supplementare Part - Time

Il lavoro supplementare sarà concordato con il dipendente e autorizzato dal Responsabile Diretto. Le ore supplementari vengono retribuite con maggiorazione del 10% come da art. 18 del CCNL.

Viene data la possibilità di recuperare eventuali ore prestate oltre il normale orario di lavoro solo per corsi di formazione e/o riunioni, in questi casi non è prevista alcuna maggiorazione.

Art. 7 - Sede di Lavoro

Le parti concordano nel definire che l'organizzazione generale del lavoro in Assicoop Toscana SpA presuppone una specifica "Sede di Lavoro" per ciascun dipendente. Nel caso di assegnazione di più sedi di lavoro nello stesso comune e/o in quelli limitrofi che danno adito a difficoltà logistiche di distanza o di spostamento dall'uno all'altra sede, l'Azienda si impegna ad un incontro preventivo con i dipendenti interessati, al fine di trovare le soluzioni più opportune in relazione al tempo lavoro per gli spostamenti ed agli eventuali maggiori costi sostenuti dal dipendente.

Art. 8 - Missioni e Trasferimenti

Missione

Per "missione" si intende il trasferimento occasionale e non continuativo del Dipendente al di fuori della propria sede abituale di lavoro o della propria area operativa abituale.

Al dipendente in "missione" saranno rimborsate:

- le spese sostenute per il pasto a "piè di lista" fino ad un massimo di Euro 30,00 (trenta/00);
- le spese relative all'utilizzo del mezzo di trasporto.

Nel caso di utilizzo della propria autovettura, il rimborso sarà quantificato in base a quanto stabilito dal nuovo articolo sui rimborsi chilometrici.

I chilometri vengono conteggiati, di norma, dalla sede di lavoro o dall'abitazione del dipendente se la percorrenza è inferiore.

Il lavoratore si intende automaticamente autorizzato all'utilizzo del proprio mezzo quando dovrà raggiungere la sede di destinazione fuori dal normale orario di lavoro.

Tuttavia, l'Azienda potrà decidere per l'utilizzo del mezzo pubblico o di altro mezzo quando lo spostamento avviene all'interno del normale orario di lavoro; in questo caso il lavoratore non avrà alcun disagio e il proprio tempo non avrà alcuna decurtazione.

Trasferimento Temporaneo

Per "trasferimento temporaneo" si intende lo spostamento, per durata limitata nel tempo (massimo 3 mesi), del Dipendente dalla propria sede abituale di lavoro ad altra sede aziendale per sostituire altro personale in ferie o in malattia o per altre esigenze temporanee di lavoro.

Qualora il "trasferimento temporaneo" comporti al dipendente un aumento di percorrenza > di 20 Km dalla propria abitazione principale alla nuova sede di lavoro, saranno rimborsate:

- le spese sostenute per il pasto a "piè di lista" fino ad un massimo di Euro 15,00 (quindici/00);
- le spese relative all'utilizzo del mezzo di trasporto.
- la corresponsione di una diaria giornaliera di Euro 10,00 (dieci/00) erogata a decorrere dal primo giorno a condizione che il trasferimento temporaneo abbia una durata superiore ai 3 giorni consecutivi.

Anche in questo caso i chilometri vengono conteggiati, di norma, dalla sede di lavoro o dall'abitazione del dipendente se la percorrenza è inferiore.

Il lavoratore si intende automaticamente autorizzato all'utilizzo del proprio mezzo quando dovrà raggiungere la sede di destinazione fuori dal normale orario di lavoro.

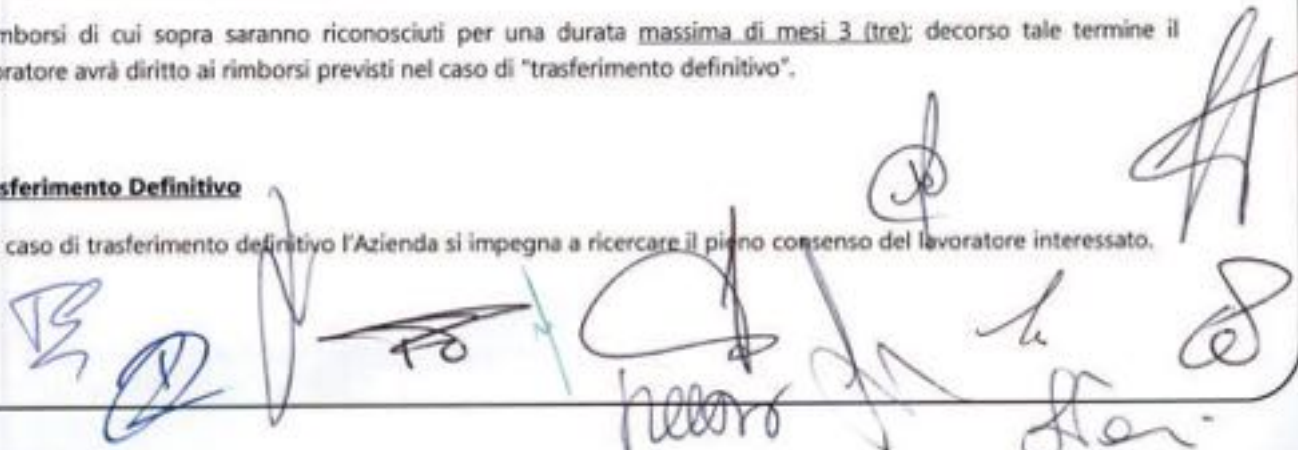
Tuttavia, l'Azienda potrà decidere per l'utilizzo del mezzo pubblico o di altro mezzo quando lo spostamento avviene all'interno del normale orario di lavoro; in questo caso il lavoratore non avrà alcun disagio e il proprio tempo non avrà alcuna decurtazione.

Nel caso di utilizzo del mezzo pubblico che comporti per il Dipendente un aggravio del tempo "in itinere" rispetto a quello precedentemente impiegato, il maggior tempo necessario al trasferimento temporaneo si intende ricompreso nel normale orario di lavoro.

I rimborsi di cui sopra saranno riconosciuti per una durata massima di mesi 3 (tre); decorso tale termine il lavoratore avrà diritto ai rimborsi previsti nel caso di "trasferimento definitivo".

Trasferimento Definitivo

Nel caso di trasferimento definitivo l'Azienda si impegna a ricercare il pieno consenso del lavoratore interessato.



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.

Quando il trasferimento comporti un aumento di percorrenza \geq di 20 Km dalla propria abitazione principale alla nuova sede di lavoro, al dipendente che non disponga di un'auto aziendale, sarà riconosciuta una indennità mensile erogata 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 140,00
per distanze comprese tra 30 e 50 Km	euro 180,00
per distanze superiori a 50 Km	euro 250,00

Al fine del conteggio delle distanze sopra riportate si terrà conto dei trasferimenti definitivi intercorsi e della maggiore distanza rispetto alla sede di lavoro di prima assunzione.

Le indennità di cui sopra non avranno rilevanza ai fini di nessun altro istituto contrattuale eccetto il TFR e saranno regolarmente assoggettate a contribuzione previdenziale e fiscale.

Le parti si danno atto che, in caso di successivo trasferimento che ripristini le condizioni originarie o le migliori, il dipendente perde l'indennità mensile.

L'indennità di trasferimento non sarà riconosciuta anche nel caso di trasferimento definitivo con passaggio di livello superiore e conseguente adeguamento retributivo, nonché in caso di assegnazione al dipendente all'uso promiscuo di un'autovettura aziendale.

L'applicazione del presente articolo sostituisce eventuali accordi individuali preesistenti relativi a trasferimenti definitivi.

Tutte le parti del presente articolo hanno decorrenza dal 01.01.2019.

Art. 9 - Orario di Lavoro

Con l'obiettivo di garantire ad ogni punto vendita ed a ogni servizio aziendale, la migliore funzionalità ed accessibilità, in relazione alle esigenze ed agli orari di potenziale accesso della clientela di riferimento e nel contempo migliorare l'efficienza aziendale, si definisce il seguente orario.

L'attività lavorativa sarà normalmente espletata, secondo turni articolati in fasce standard:

Lunedì, Martedì, Mercoledì e Giovedì:

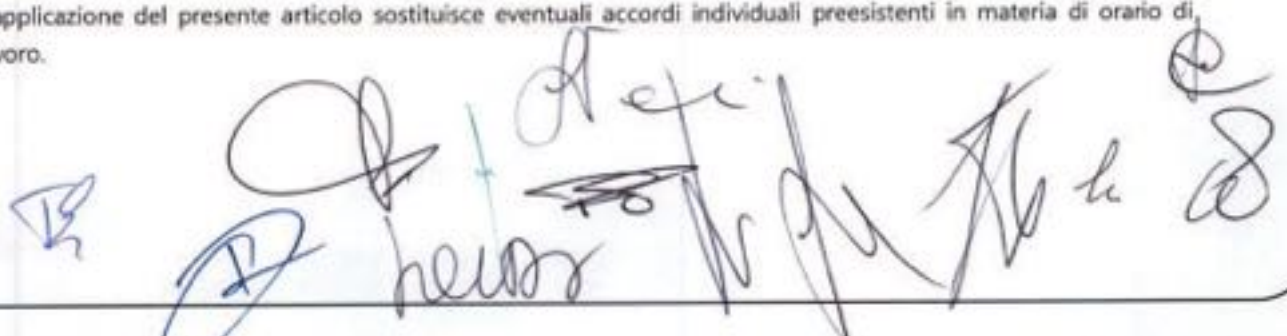
- ❖ L'orario antimeridiano avrà inizio alle ore **8.45** e terminerà alle ore **13.00**;
- ❖ L'orario pomeridiano avrà inizio alle ore **14.30** e terminerà alle ore **18.30**.

Il venerdì:

- ❖ L'orario avrà inizio alle ore **8.45** e terminerà alle ore **13.45**;

La chiusura degli uffici al pubblico sarà 15 (quindici) minuti prima del termine della fascia oraria di fine giornata.

L'applicazione del presente articolo sostituisce eventuali accordi individuali preesistenti in materia di orario di lavoro.



Qualora vi siano esigenze, temporanee o definitive, di una diversa distribuzione dell'orario di lavoro ovvero di orari diversamente articolati in sedi specifiche, le Parti si impegnano ad incontrarsi per definire le opportune soluzioni.

Per motivate esigenze personali e/o familiari e compatibilmente con la funzionalità dei servizi forniti, su richiesta degli interessati, la Società potrà accordare temporanee e limitate elasticità dell'orario previsto.

Il presente articolo ha decorrenza dal 01.01.2019.

Art. 10 - Permessi e Recupero delle ore di permessi non retribuiti

Al dipendente che ne faccia richiesta saranno riconosciute 16 ore, per anno solare, di permessi retribuiti per documentate esigenze familiari e/o personali. Per il personale part-time le ore di permesso si intendono proporzionalmente ridotte nella stessa misura di riduzione dell'orario applicata, fermo il minimo di 8 ore. Eventuali ore residue non usufruite nell'anno solare in corso non potranno essere utilizzate nell'anno successivo.

In applicazione della "Nota a verbale" riportata all'art. 22 del CCNL viene riconosciuto a tutti i dipendenti un permesso retribuito di 4 ore. Qualora tale permesso non fosse utilizzato nella ricorrenza dell'8 marzo, previo accordo con il proprio Responsabile potrà essere comunque usufruito dal dipendente entro 30 novembre e senza possibilità di recupero nell'anno successivo.

Nel caso di ore concesse per permessi non retribuiti previsti dall'art. 22 del CCNL il dipendente potrà effettuare altrettante ore di recupero in aggiunta al normale orario giornaliero previsto. Le modalità e la durata del tempo di recupero saranno concordate dal dipendente con il suo diretto responsabile.

Art. 11 Indennità di Orario

Nel rispetto di quanto previsto dalla Nota a Verbale dell'Art. 13 del CCNL, tale indennità sarà oggetto di trattativa del prossimo rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, e non oltre il 31 dicembre 2019.

Art. 12 - Ferie e Festività Soppresse - maturazione e conteggio

Con decorrenza dal 1/01/2019 i giorni di ferie previsti dall'art. 17 del CCNL sono convertite ad ore. Non potranno essere utilizzate, nell'arco della giornata, un numero di ore di ferie inferiore all'equivalente del proprio turno di lavoro del mattino o del pomeriggio.

Le 4 giornate di permesso straordinario retribuito, in applicazione dell'art. 16 del CCNL concesse ai dipendenti in sostituzione dei giorni di festività soppresse, sono convertite a ore.

Per i lavoratori in regime di Part-Time la maturazione ed il conteggio delle ferie e delle festività soppresse sarà riparametrato in base all'orario effettivamente svolto nel giorno di lavoro.

Come previsto dall'art. 15 del vigente CCNL sono considerate semifestive pomeridiane le seguenti giornate:

- ❖ 14 Agosto
- ❖ 2 Novembre
- ❖ 24 Dicembre
- ❖ 31 Dicembre

Per i lavoratori che osservano l'orario di lavoro a tempo parziale le semifestività sono godute solo se in tali giornate è previsto il rientro pomeridiano.

Art. 13 - Piano Ferie

Fermo restando quanto previsto all'art. 17 del vigente CCNL, il piano ferie di ogni anno sarà programmato nel seguente modo:

1. entro il 28 febbraio di ogni anno l'azienda invierà una comunicazione ai dipendenti nella quale verranno illustrati vincoli ed esigenze di servizio;
2. entro il successivo 31 marzo i dipendenti, sulla base di quanto indicato nella comunicazione aziendale, consegneranno ai loro diretti responsabili il Piano Ferie, completo di tutte le ferie spettanti;
3. entro il 30 aprile di ogni anno la Direzione Aziendale formalizzerà ai singoli uffici l'accettazione dei piani ferie aziendali;
4. le eventuali giornate residue al 31 dicembre dovranno essere riprogrammate ed effettuate entro il 31 marzo dell'anno successivo;
5. il dipendente dovrà pianificare almeno due settimane continuative di ferie, nel periodo compreso dalla seconda metà di giugno alla prima metà settembre.

In caso di modifica del piano ferie, le stesse andranno riprogrammate in accordo con il diretto responsabile della struttura, rispettando le esigenze di servizio e le ferie già programmate e concordate dai dipendenti appartenenti al medesimo ufficio.

Il presente articolo ha decorrenza 01.01.2019.

Sez. B: Tutela del personale - Rimborso spese

Art. 14- Ambiente di lavoro e Tutela della Salute

Le norme applicabili, in materia di ambiente di lavoro e tutela della salute, sono quelle contemplate nel Decreto Legislativo n° 81/08 e successive modifiche, con particolare riguardo allo stress da lavoro correlato.

Si stabilisce inoltre che in Assicoop Toscana Spa il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sarà pari a due.

Art. 15 - Polizza Infortuni , Responsabilità Civile e Tutela Legale

I dipendenti beneficiano di una copertura assicurativa infortuni professionali ed extra, prestata dalla polizza che la Società stipulerà a proprie spese, per i seguenti capitali:

- ❖ Euro 100.000 (centomila euro) per il caso Morte
- ❖ Euro 200.000 (duecentomila euro) per il caso Invalidità Permanente

I massimali sopra indicati verranno modificati in sede di rinnovo della polizza in oggetto - 01.01.2019.

Le condizioni normative sono quelle previste dall'accordo tra UnipolSai e Gruppo Agenti, e sue eventuali modificazioni; per la valutazione della invalidità permanente si farà riferimento alla tabella INAIL, compreso l'applicazione di eventuali franchigie previste e non derogabili dalle norme assuntive.

La copertura assicurativa cessa automaticamente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

E' a carico dell'azienda il costo per la stipula di idonee polizze di responsabilità civile, compresa la r.c. personale degli addetti, e di tutela legale per tutti i dipendenti dell'azienda, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 12 CCNL e degli obblighi derivanti dalla L. 190/1985.

Art. 16 - Polizza Kasko e ARD

- Personale autorizzato in via "ordinaria" all'uso della propria autovettura
L'azienda stipula, a proprie spese, una polizza "Kasko" professionale ed extraprofessionale, per tutti i dipendenti autorizzati in via ordinaria all'uso dell'autovettura, comprensiva della garanzia Incendio e Furto, Eventi Socio Politici e atmosferici.
La Franchigia è a carico dell'azienda, solo nel caso di sinistro avvenuto durante l'attività lavorativa.
L'assegnazione al dipendente di nuove mansioni e/o compiti che non comportino la necessità di utilizzo dell'auto in forma continuativa, comporterà la cessazione immediata del trattamento sopra indicato.
La copertura assicurativa "Kasko" cessa automaticamente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.
- Personale autorizzato occasionalmente all'uso della propria autovettura
L'azienda stipula, a proprie spese, una polizza "Kasko" per i dipendenti autorizzati occasionalmente all'uso, per motivi di servizio, della propria autovettura. La garanzia assicurativa sarà operante limitatamente alla durata dell'incarico, anche in caso di "trasferimento temporaneo". L'azienda si farà carico delle franchigie previste dalla polizza Kasko se l'eventuale sinistro di cui il dipendente è responsabile avviene nel percorso determinato dalle ragioni di servizio.

Art. 17 - Rimborso chilometrico o sostitutivo

Al dipendente autorizzato all'uso del proprio veicolo per motivi di servizio spetta il rimborso dei chilometri percorsi, a decorrere dal 1.01.2019 tale rimborso sarà calcolato sulla base della tabella ACI riferita al costo medio di autoveicoli di 17HP a benzina, con percorrenza di 30.000 Km annui.

I valori dei rimborsi chilometrici saranno aggiornati annualmente, nel mese di gennaio di ogni anno, in riferimento alle citate tabelle ACI.

Ad integrazione di quanto definito nei commi precedenti spetta il rimborso spese dei biglietti di mezzi pubblici, o sostitutivi, qualora il dipendente li avesse usati in alternativa al proprio mezzo per gli spostamenti autorizzati.

In caso di missione o trasferimenti temporanei di personale in altre sede rispetto a quella abituale di lavoro e dovuto a sostituzioni o altre esigenze organizzative, il rimborso chilometrico spetterà relativamente ai chilometri effettivamente percorsi.

I chilometri vengono conteggiati, di norma, dalla sede di lavoro o dall'abitazione principale del dipendente se la percorrenza è inferiore.

Art. 18 - Trattamenti Assicurativi e Bancari

La Società si impegna a riconoscere ai dipendenti le condizioni della Convenzione Assicurativa Agenti, dipendenti e collaboratori di Agenzia, ora per allora vigente, nonché le condizioni bancarie previste dalla convenzione "InGruppo" relativamente ai prodotti e servizi di Unipol Banca.

Sez. C - Trattamenti Economici - Altri Istituti

Art. 19 - Previdenza Integrativa

Si conferma quanto definito nel verbale di accordo siglato tra l'Azienda e la RSA in data 28/03/2018 per i dipendenti interessati ex Assiccoop Siena SpA e all'art. 15 del ex Contratto Integrativo di Ex Assiccoop Firenze SpA ad integrazione di quanto previsto dall'art. 53 del CCNL.

In Allegato i dipendenti interessati al versamento in oggetto.

L'importo spettante sarà versato al Fondo Previdenza Complementare in una unica soluzione entro il 30 giugno di ogni anno.

Art. 20 - Mensa/Buoni Pasto

Al personale dipendente è riconosciuto un buono pasto di € 5,29 (cinque euro e ventinove centesimi).

Il buono pasto viene riconosciuto per ogni giorno di effettiva presenza con esclusione delle giornate di trasferta per le quali viene riconosciuto il rimborso del pasto e delle giornate in cui il dipendente non effettua un orario di lavoro articolato in mattina e pomeriggio.

Il buono pasto verrà riconosciuto ai dipendenti che svolgono il normale orario di lavoro nella giornata del venerdì.

Il buono pasto spetta, quindi, al personale part-time in caso di rientro pomeridiano.

Il buono pasto non spetta, altresì, qualora il costo del pasto venga sostenuto direttamente dall'Azienda.

Art. 21 - Armonizzazione - Riallineamento RAL

La modalità di effettuazione del processo di armonizzazione delle retribuzioni è quella prevista al punto 4 del verbale di accordo siglato tra l'Azienda e la RSA in data 18/05/2017, che in allegato si riporta.

Art. 22 - Assemblea Dipendenti - Permessi Sindacali

La Rappresentanza Sindacale Aziendale si impegna, per le assemblee sindacali dei dipendenti, ad informare, di norma, l'azienda con comunicazione scritta e con preavviso di almeno tre giorni lavorativi.

Per i permessi sindacali la comunicazione all'Azienda e alla RSA andrà effettuata di norma con un preavviso di due giorni lavorativi.

Si conferma quanto definito nel verbale di accordo siglato tra l'Azienda e la RSA in data 7/02/2018, definendo il numero di 8 rappresentanti della RSA e in 800 le ore di permessi orari retribuiti annui complessivi fino al 31/12/2019.

Dal 1 gennaio 2020 troveranno piena applicazione le previsioni del CCNL vigente.

Sez. D: Dipendenti Inquadrati nella parte seconda del CCNL

Art. 23 - Premessa

I produttori dipendenti inquadrati col presente Contratto Integrativo Aziendale, svolgono attività commerciale per conto di Assicoop Toscana e possono operare esclusivamente nel territorio dell'Area Commerciale alla quale sono stati assegnati.

Il produttore dipendente dovrà operare nel rigoroso rispetto delle disposizioni tecnico-assuntive ed amministrative impartite dalla Compagnia Mandante e dalla Direzione aziendale; se non preventivamente autorizzato, il produttore dipendente sarà ritenuto personalmente responsabile di ogni deroga alle suddette disposizioni.



Art. 24 - Organizzazione del Lavoro

Assicoop Toscana supporterà con tutti i mezzi ritenuti più idonei l'attività commerciale dei produttori dipendenti.

Sulla base di criteri che prenderanno a riferimento le effettive opportunità di mercato e le potenzialità del singolo produttore, l'Azienda concorderà annualmente con ciascun produttore dipendente Budget riferiti ai comparti Rami Elementari (rischi persone e rischi aziende), Ramo Vita e Prodotti bancari standard, in coerenza con la pianificazione di Area Territoriale delle relative attività commerciali.

Qualora senza giustificato motivo, il budget non venga raggiunto per tre trimestri consecutivi, l'Azienda, previo confronto con la Rappresentanza Sindacale Aziendale, valuterà le iniziative o i provvedimenti da assumere.

L'Azienda terrà conto, nei programmi di sviluppo della propria struttura commerciale, della necessità di favorire percorsi di carriera per quei produttori dipendenti che abbiano raggiunto elevati livelli di professionalità ed abbiano maturato un'adeguata esperienza.

Art. 25 - Orario di Lavoro

I produttori dipendenti, fermo quanto stabilito dal C.C.N.L., concorderanno con il loro responsabile le modalità di svolgimento dei propri piani di lavoro impegnandosi alla reperibilità negli orari e nei modi da concordarsi caso per caso.

In presenza di particolari forme di organizzazione dell'attività commerciale, le Parti si incontreranno al fine di verificare l'opportunità di effettuare specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro che siano funzionali agli orari di apertura del singolo punto vendita.

Tali diverse forme di distribuzione dell'orario di lavoro potranno essere studiate anche in presenza di particolari e verificabili esigenze connesse alla qualità del servizio alla Clientela.

Art. 26 - Contributo minimo per i dipendenti della 2° Parte CCNL

Per i dipendenti inquadrati nella Parte Seconda del CCNL, la misura minima del "contributo spese" previsto dal vigente CCNL non potrà essere inferiore ad **€ 150,00** (centocinquanta/00) mensili, per dodici mensilità.

Art. 27 - Aliquote Provvigionali Dipendenti 2° parte CCNL

Preso atto delle attuali differenze di trattamento provvigionale applicate ai dipendenti 2° parte CCNL, le parti si impegnano a costituire una commissione che armonizzi tali trattamenti nella massima misura possibile.

Art. 28 - Polizza Kasko

Vale quanto previsto dall'articolo 16 del presente Contratto Integrativo.

Art. 29 - Polizza Infortuni

Vale quanto previsto dall'articolo 15 del presente Contratto Integrativo.

Art. 30 - Buoni pasto

Vale quanto previsto dall'articolo 20 del presente Contratto Integrativo.



Sez. E: Premio di Risultato

Il "Premio variabile aziendale" è articolato su due livelli:

- 1) **Premio professionale:** correlato ai risultati aziendali.
Viene corrisposto a **TUTTI i Dipendenti**, tenuto conto del livello assegnato e degli obiettivi aziendali conseguiti.
- 2) **Premio commerciale:** correlato ai risultati aziendali ed al conseguimento degli obiettivi commerciali di Assicoop, Area Commerciale e Unità.
Viene corrisposto a **TUTTI i Dipendenti**, tenuto conto sempre del livello assegnato e del ruolo ricoperto sia in termini di ampiezza delle responsabilità sia di propensione alle attività commerciali o di vendita.

CONDIZIONE DI ACCESSO AL PREMIO DI RISULTATO

- a) Il premio di risultato verrà erogato al verificarsi del contestuale raggiungimento di entrambi gli obiettivi di seguito indicati:
 - Obiettivo di redditività: il bilancio dell'esercizio di riferimento deve evidenziare un risultato di utile netto, definito ai sensi dell'art. 2425 C.C., uguale o superiore a € 0.00 al netto del costo della retribuzione variabile dell'esercizio in esame;
 - Obiettivo di redditività: il Margine Operativo Lordo (A meno B da Bilancio Cee), al netto del costo della retribuzione variabile dell'esercizio in esame, deve essere pari o superiore al 6% (sei per cento) dei ricavi.
- b) Le parti verificano, altresì, che valutate le condizioni indicate nei primi commi non determinano, autonomamente considerate, un incremento di tale indice rispetto ai precedenti periodi precisano che l'applicazione della tassazione agevolata dei premi di risultato, prevista dall'art. 1 commi 182 - 190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2015) regolamentata dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e commentata dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016, sarà applicata al verificarsi del superamento degli obiettivi di redditività e di produttività di seguito indicati:
 - Obiettivo di Redditività aziendale, misurato attraverso l'indicatore "Utile netto di esercizio"; a tal fine viene confrontato l'utile di esercizio conseguito nell'esercizio corrente, con quello rilevato nell'esercizio precedente;
 - Obiettivo di Redditività aziendale, misurato mediante l'indicatore "Margine Operativo Lordo" (A meno B da Bilancio Cee); a tal fine viene confrontato il MOL conseguito nell'esercizio corrente, con quello rilevato nell'esercizio precedente;
 - Obiettivo di Produttività, misurato dall'incremento delle Provvigioni R.E. (Rami Elementari); comprensive dei CAV R.E. (Rami Elementari); a tal fine si confronta l'ammontare delle provvigioni R.E. e dei CAV R.E. rilevabile dai giornali cassa con riferimento all'anno corrente, con quelle prodotte nell'anno precedente;
 - Obiettivo di Produttività: crescita Incassi nel comparto Auto (RCA - ARD); a tal fine si confronta l'ammontare dei premi del Comparto Auto registrati nell'anno corrente, con quelli prodotti nell'anno precedente;

QUANTIFICAZIONE DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO

A decorrere dal **01/01/2019** l'entità complessiva del "Premio variabile aziendale" sarà determinato quale somma del:

- **5,50%** (cinque/50 per cento) del Margine di Contribuzione Aziendale così determinato: ricavi caratteristici al netto dei rappelli tecnici e CAV RCA - (meno) costi diretti (costi del personale, costi per

provvigioni passive e costi rete vendita) come da bilancio economico riclassificato, al netto del costo relativo al premio di risultato stesso;

- **6,50%** (sei/50 per cento) dell'importo derivante dalla somma di rappel Rami Elementari Persone e Aziende oltre a Commissioni Auto Variabili riferite al Ramo Auto.

Il "Premio variabile Aziendale", come sopra calcolato, viene suddiviso fra due livelli come di seguito indicato:

- alla componente del "Premio professionale" il **50% (cinquanta per cento)**;
- Alla componente del "Premio commerciale" il **50% (cinquanta per cento)**.

PREMIO PROFESSIONALE

L'importo come sopra determinato (50% del PVA complessivo) verrà ripartito fra tutti i Dipendenti in base ad una scala parametrica per livello, espressa nella seguente tabella:

Livello	Parametro
2 - 2n	100
3 - 3n	120
4 - 4n	130
4A - 4An	130
5 - 5n	140
6 - 6n	150
Q1	210
Q2	240
Q3	280
PR1	90
PR2	100
PR3	120

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

Le formule alle quali si farà riferimento sono:

"Importo premio professionale" (IPF)	=	PVA x 0,5
"Punti complessivi" (Σ punti)	=	Somma parametri Dipendenti
"Valore punto" (Vpunto)	=	IPF / Σpunti
"Quota individuale" (QPF)	=	Vpunto x parametro

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

PREMIO COMMERCIALE

L'importo come sopra determinato (50% del PVA complessivo) verrà ripartito fra i dipendenti in base ad una scala parametrica per livello, espressa nella seguente tabella:

Livello	Parametro
2 - 2n	100
3 - 3n	120
4 - 4n	150
4A - 4An	160
5 - 5n	170
6 - 6n	180
Q1	300
Q2	350
Q3	400
PR1	140
PR2	160
PR3	190

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

Le formule alle quali si farà riferimento sono:

"Importo premio commerciale" (IPC)	=	PVA x 0,5
"Punti complessivi" (Σ puntiC)	=	Somma parametri Dip. Commerciali
"Valore punto commerciale" (VpuntoC)	=	IPC / ΣpuntiC
"Quota individuale base" (QPC)	=	VpuntoC x parametro

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

Alle funzioni di staff (Amministrazione, Risorse umane, Segreteria, Back Office Centrale, Contact Center, ecc.) il premio commerciale sarà calcolato sulla base dei risultati di Assicoop riparametrato con un coefficiente pari al 60% del risultato conseguito.

Assegnazione "Indicatori"

In sede di definizione del "Budget commerciale", all'inizio di ciascun anno, a tutti i Dipendenti verranno assegnati DUE o PIÙ "Indicatori", con il massimo di 6 che rappresentano la traduzione in obiettivi specifici di ruolo delle strategie commerciali dell'azienda.

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

A ciascun Dipendente commerciale gli indicatori saranno assegnati in funzione del ruolo sulla base di uno dei seguenti criteri:

- a) **per Unità Operativa;**
- b) **per Unità Organizzativa;**
- c) **per Unità di Business;**
- d) **per Assicoop.**

Ai fini del "Premio variabile aziendale" si definiscono:

- Unità Operativa:** team commerciale composta da DUE o PIÙ Operatori commerciali e/o Account, oltre i Dipendenti Inquadrati nella parte seconda del CCNL.
- Unità Organizzativa:** il Canale o l'Area commerciale nei quali sono suddivise le due Unità di Business (Retail e Corporate).
- Unità di Business:** i Comparti RETAIL e CORPORATE.

A ciascuno dei DUE o PIÙ "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 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 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 e dei coefficienti di ponderazione deve essere effettuato ogni anno.

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

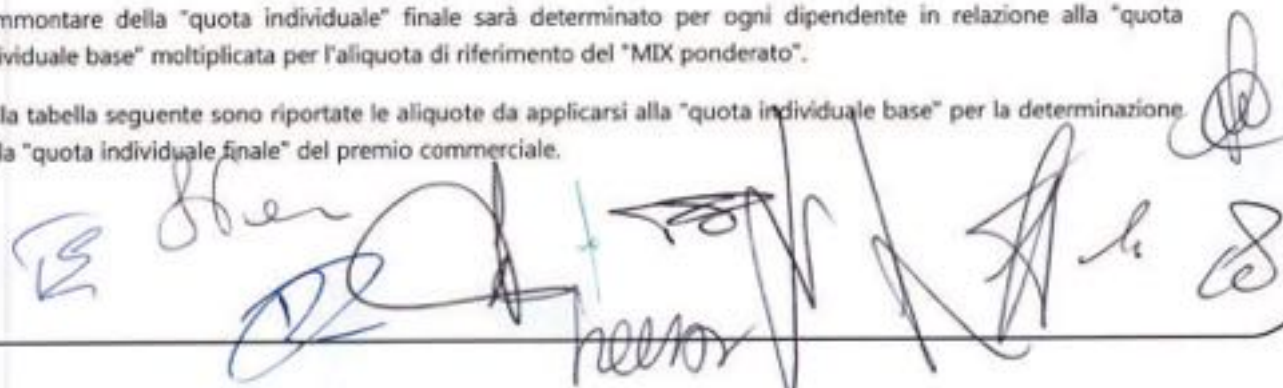
CALCOLO DEGLI INDICATORI A CONSUNTIVO

Alla fine di ciascun anno, per tutti i dipendenti verrà calcolata la percentuale di raggiungimento (MIX Indicatori) degli specifici "Indicatori" allo stesso assegnati. Tale conteggio si effettua moltiplicando la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo assegnato per il peso attribuito all'indicatore stesso.

CONTEGGIO DELLA "QUOTA INDIVIDUALE DEL PREMIO COMMERCIALE"

L'ammontare della "quota individuale" finale sarà determinato per ogni dipendente in relazione alla "quota individuale base" moltiplicata per l'aliquota di riferimento del "MIX ponderato".

Nella tabella seguente sono riportate le aliquote da applicarsi alla "quota individuale base" per la determinazione della "quota individuale finale" del premio commerciale.



MDX ponderato	Alq_Rif
%MIX < 90	0,0 %
90,00 ≤ % MDX < 94,99	60,00 %
95,00 ≤ % MDX < 97,99	90,00 %
98,00 ≤ % MDX < 100,99	100,00 %
101,00 ≤ % MDX < 104,99	110,00 %
105,00 ≤ % MDX < 109,99	115,00 %
% Bdg ≥ 110,00	120,00 %

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

Per il calcolo definitivo della "quota individuale" del premio commerciale verrà applicata la formula seguente:

$$\text{QUOTA INDIVIDUALE} = \text{"quota individuale base"} \times \text{Alq_Rif}$$

MESE DI CORRESPONSIONE

Il premio di risultato maturato da ciascun dipendente sarà corrisposto nel mese di Giugno unitamente alla busta paga del mese di Maggio dell'anno successivo al periodo di riferimento.

VALORIZZAZIONE E CONTEGGIO DELL'IMPORTO PER OGNI DIPENDENTE

- a) Al Premio di Risultato avranno diritto i Dipendenti, in proporzione al periodo lavorato:
- in forza al 31 dicembre dell'anno di competenza del premio di risultato;
 - assunti con contratto a tempo determinato (a norma dell'art. 8 del CCNL vigente), a condizione che il rapporto sia stato istaurato con una durata non inferiore a sei mesi o che gli stessi siano rimasti - nel corso dell'anno - nell'organico aziendale per almeno sei mesi (anche se non continuativi), a seguito di due o più rapporti di lavoro;
 - che abbiano cessato l'attività per quiescenza (accesso al trattamento pensionistico e/o percorsi di incentivazione all'esodo) a partire dal 1 luglio dell'anno di riferimento del premio;
 - gli eredi dei dipendenti deceduti nel corso dell'anno di competenza del premio di risultato;
- b) L'erogazione avrà luogo con criteri di proporzionalità (mesi interi) per il personale dipendente:
- assunto in corso d'anno (a tempo indeterminato o a tempo determinato);
 - con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - trasferito di sede;
 - che abbia usufruito dei periodi di aspettativa di cui all'articolo 21 del CCNL vigente, nonché dei periodi di congedo parentale;

Per mese intero si intende il periodo nel quale:

- ❖ il rapporto di lavoro si sia istaurato entro il 15 del mese;
- ❖ la modifica dell'orario di lavoro (part time) sia avvenuta entro il giorno 15 del mese;
- ❖ il trasferimento di sede si sia verificato entro il 15 del mese;
- ❖ il periodo di aspettativa e di congedo parentale si sia protratto per più di 13 giorni lavorativi interi nel corso del mese.

Il premio di risultato viene erogato tenuto conto del livello di inquadramento posseduto dai lavoratori al 31/12 dell'anno di competenza dello stesso premio.

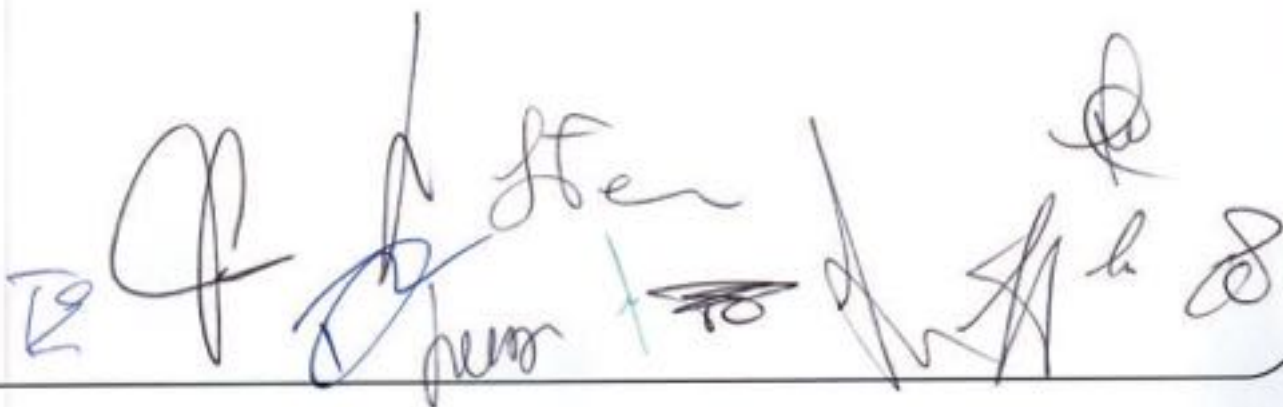
Il premio di risultato sarà considerato come retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Nota a verbale - Le parti si riservano di verificare se l'articolazione degli obiettivi dell'Area Commerciale sia coerente con le finalità attese.

CLAUSOLA TRANSITORIA

Per l'anno 2018 l'entità del Premio di Risultato sarà determinata prendendo a riferimento il precedente comma "Quantificazione dell'Ammontare Complessivo"; tale importo sarà erogato al 100% a condizione che il Margine di Contribuzione Aziendale così determinato: ricavi caratteristici - (meno) costi diretti (costi del personale, costi per provvigioni passive e costi rete vendita) sia pari o superiore al 28% del totale dei ricavi; nel caso che tale percentuale non venga raggiunta l'erogazione dell'ammontare avverrà al 70%.

Gli importi come sopra determinati saranno suddivisi fra tutti gli aventi diritto sulla base dei parametri indicati ai commi precedenti.



Le parti nel comune condiviso obiettivo nel concorrere alla riduzione strutturale dei costi concordano di dare luogo ad un accordo di cui all'allegato in attuazione della Legge 92/2012 art. 4 comma 1.