

A.P.A. S.p.A.
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 19 luglio 2006 in Parma, presso la sede di
A.P.A. S.p.A.

fra

l'A.P.A. S.p.A., rappresentata dall'amministratore
delegato Guidotti Mauro e dal responsabile
amministrativo Giuffredi Danilo

e

la R.S.A. Fisac Cgil nella persona della Sig.ra Puglia
Claudia assistita dai Sigg. Fornari Stefano, Vegetti
Vittorio, Solimei Daniela e Ficarra Francesco della
Fisac/Cgil di Parma, si è convenuto di rinnovare il
presente

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ART. 1. ANDAMENTI OCCUPAZIONALI

Vista la turbolenta sfida competitiva tutta presente nel mercato assicurativo al fine di mantenere gli attuali livelli occupazionali si conviene che:

A - l'informativa di tutte le evoluzioni dei progetti riorganizzativi verrà portata all'attenzione dell'R.S.A. aziendale, preventivamente rispetto alla fase di attuazione durante incontri con scadenze da concordare.

B - nell'ambito di tali incontri l'Azienda fornirà alla R.S.A. un quadro completo delle diverse fasi della riorganizzazione, delle rotazioni e dei trasferimenti, sia per permettere una verifica sull'applicazione delle normative nazionali ed aziendali sia per esprimere valutazioni consultive e prospettive.

C - L'Azienda ribadisce la volontà e l'indirizzo di salvaguardare l'occupazione dell'attuale personale in servizio. Nel caso sorgessero difficoltà occupazionali, attualmente non previste, anziché utilizzare la Legge 223 sulla mobilità o altri ammortizzatori sociali, in via prioritaria, pur nella consapevolezza delle difficoltà presenti nelle aziende associate alla Lega delle Cooperative, si individua nella mobilità intercooperativa lo strumento ottimale per la salvaguardia dell'occupazione.

D - Nell'attuare i trasferimenti conseguenti la ristrutturazione l'Azienda cercherà compatibilmente con le possibilità organizzative aziendali, di minimizzare i disagi dei lavoratori, di valutare casi familiari particolari, e, in generale, di valutare le richieste dei lavoratori sulle nuove allocazioni.

E - nei cambiamenti di mansione e/o di collocazione operativa l'Azienda predisporrà un piano mirato di formazione e addestramento che permetta di riqualificare il personale interessato, onde consentire la proficua ricollocazione nel nuovo assetto organizzativo di riferimento.

F - Solo in casi eccezionali e previo accordo sindacale sono previsti distacchi di lavoratori attraverso le seguenti modalità: assenso del lavoratore, definizione delle date del rientro in azienda, mantenimento delle condizioni economiche e normative del lavoratore.

G - a fronte di eventuali assunzioni di personale, fermo restando quanto disposto dall'art. 25 del vigente CCNL, resta inteso che l'azienda informerà preventivamente le OO.SS. e, a parità di mansioni e livelli, darà priorità al rientro di eventuali lavoratori distaccati.

H - L'Azienda con cadenza annuale informerà le OO.SS. sui piani di sviluppo occupazionale e, su loro richiesta, si renderà disponibile ad un incontro nel merito.

ART. 2. FORMAZIONE PROFESSIONALE

La formazione del personale deve svolgersi di norma durante l'orario di lavoro. Solo in casi eccezionali, concordati con la R.S.A. aziendale, potranno effettuarsi corsi di formazione al di fuori dell'orario purché retribuiti con la maggiorazione prevista per ore straordinarie e/o (a scelta della lavoratrice e/o del lavoratore) con recupero.

Nel caso la lavoratrice e/o il lavoratore scegliesse per l'opzione che prevede il recupero, sarà retribuita la maggiorazione.

ART. 3. INQUADRAMENTI

Tenuto conto del vigente CCNL e dell'organigramma aziendale vengono previsti i seguenti inquadramenti:

Responsabile Area amministrazione e finanza	7° livello retrib.
Responsabile Area corporate	7° livello retrib.
Responsabile Area retail	7° livello retrib.
Responsabile Settore Grandi Clienti	6° livello retrib.
Responsabile Settore Aziende	6° livello retrib.
Responsabile di Canale	6° livello retrib.
Responsabile Agenzie Speciali (Ag. Grandi Clienti/Aziende – Ag. Sub agenti)	5° livello retrib.
Responsabile Controllo di gestione e Auditing	5° livello retrib.
Responsabile di Agenzie Generali (Banco)	5° livello retrib.
Responsabile pianificazione marketing e UST	5° livello retrib.
Operatore amministrativo	3°/4°/5° liv. retrib.
Operatore gestionale di banco	3°/4°/5° liv. retrib.
Operatore UST	3°/4° livello retrib.
Operatore gestionale Agenzie Speciali	3°/4° livello retrib.
Operatore di segreteria	3° livello retrib.

Tenuto conto di quanto previsto dal CCNL ed in considerazione delle specificità dell'A.P.A. S.p.A. si chiarisce che:

- ⇒ il quinto livello retributivo previsto per l'operatore gestionale viene riconosciuto allorché l'operatore abbia acquisito una rilevante qualificazione professionale nel settore assuntivo e gestionale. Dopo una permanenza di tre anni nel quarto livello retributivo ove sussistano le condizioni (capacità, esperienza e buona conoscenza dei prodotti e dell'attività svolta), il lavoratore potrà chiedere il passaggio al livello superiore.
- ⇒ Il quinto livello retributivo previsto per l'operatore amministrativo viene riconosciuto allorché l'operatore abbia acquisito una rilevante qualificazione professionale nel settore amministrativo
- ⇒ Si riconosce nell'operatore gestionale una figura intermedia inquadrata nel terzo livello retributivo. All'operatore, dopo aver maturato un'esperienza di due anni nell'attività gestionale e/o assuntiva e ove ne sussistano le condizioni, verrà riconosciuto il quarto livello retributivo secondo quanto previsto dal vigente CCNL.
- ⇒ Dopo un'adeguata formazione ed esperienza maturata nel settore l'operatore dell'UST che abbia svolto anche funzioni assuntive e commerciali viene inquadrato nel quarto livello retributivo.
- ⇒ Al responsabile del controllo di gestione viene riconosciuta una indennità ad personam, riassorbibile solo in caso di passaggio al sesto livello retributivo, pari al 50% della differenza economica tra il quinto e il sesto livello retributivo. L'indennità sarà erogata in cifra annua suddivisibile in dodici quote mensili uguali.
- ⇒ Al responsabile delle Agenzie ai quali venga richiesto il raggiungimento di obiettivi di budget, viene riconosciuta una indennità ad personam, riassorbibile solo in caso di passaggio al sesto livello retributivo, pari al 50% della differenza economica tra il quinto e il sesto livello retributivo. L'indennità sarà erogata in cifra annua suddivisibile in dodici quote mensili uguali.

Il riconoscimento dei nuovi livelli di inquadramento ha decorrenza 1° luglio 2006.

Annualmente, entro il mese di giugno, le Parti si incontreranno per verificare la congruità degli inquadramenti del personale in relazione alle attività svolte.

L'Azienda si impegna a confrontarsi con le OO.SS. in caso di variazione dell'organigramma aziendale, anche in ordine alla definizione di eventuali nuovi inquadramenti.

ART. 4. AMBIENTE DI LAVORO

In riferimento a quanto disposto dall'art. 29 del CCNL si effettueranno visite annuali per gli addetti ai V.D.T..

Per l'applicazione della legge 626 sulla sicurezza sui luoghi di lavoro le parti concordano di acquisire l'accordo stipulato il 13.05.96 che allegato diventa parte integrante del presente contratto.

Vengono previste due ore aggiuntive annuali retribuite di assemblea per discutere di argomenti inerenti la prevenzione della salute e della sicurezza e la protezione dai rischi in azienda, secondo quanto previsto dal d.l. 626/94.

ART. 5. ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro per gli uffici sarà il seguente:

ORARIO DI LAVORO PER GLI UFFICI APERTI AL PUBBLICO **(Ag. Generali Viale Mentana e Via Spezia - Parma e Ag. Generale Fidenza)**

	mattino	pomeriggio
Lunedì	8,30 - 13.00	15,00 - 19,00
Martedì	8,30 - 13.00	15,00 - 19,00
Mercoledì	8,30 - 13.00	15,00 - 18,30
Giovedì	8,30 - 13.00	15,00 - 19,00
Venerdì	8,30 - 13.00	CHIUSO

ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO:

	mattino	pomeriggio
Lunedì	8,30 - 13.00	15,00 - 18,45
Martedì	8,30 - 13.00	15,00 - 18,45
Mercoledì	8,30 - 13.00	15,00 - 18,15
Giovedì	8,30 - 13.00	15,00 - 18,45
Venerdì	8,30 - 13.00	CHIUSO

L'azienda si impegna a fornire adeguata assistenza operativa per la copertura del nuovo orario delle Agenzie Generali.

Il nuovo orario di lavoro decorrerà a far tempo dal 1. ottobre 2006.

ORARIO DI LAVORO ALTRI UFFICI

	mattino	pomeriggio
Lunedì	8,30 - 13.00	14,30 - 18,30
Martedì	8,30 - 13.00	14,30 - 18,30
Mercoledì	8,30 - 13.00	14,30 - 18,00
Giovedì	8,30 - 13.00	14,30 - 18,30
Venerdì	8,30 - 13.00	CHIUSO

Le parti concordano che nella settimana di Ferragosto, in quella precedente e in quella successiva l'orario di lavoro di tutti gli uffici sarà limitato alla mattina (8,30 - 13,00).

Di norma, per lo svolgimento dell'orario estivo ridotto di cui sopra, le ore lavorate in meno verranno conteggiate in conto ferie.

Il lavoratore potrà, in alternativa, utilizzare una delle seguenti modalità tra quelle di seguito indicate:

1. orario ridotto con permessi non retribuiti;
2. orario ridotto in conto ore da recuperare durante l'anno in corso (in questo caso dovrà essere retribuita la maggiorazione oraria).

I dipendenti, compatibilmente con le esigenze del servizio al cliente, potranno usufruire di 30 minuti di flessibilità giornaliera, in ingresso ed in uscita, oppure utilizzando l'intervallo meridiano.

Se, in via straordinaria, il lavoro allo sportello dovesse protrarsi oltre l'orario di lavoro fissato, gli operatori interessati potranno fruire a loro scelta di recuperi e/o straordinari. Ciò avverrà anche nel caso in cui, sempre in via del tutto straordinaria gli operatori dovessero ricevere il pubblico fuori dall'orario di lavoro fissato.

Nel caso di recuperi, che potranno essere cumulati e utilizzati ad ore o a giornata intera o in conto recupero per orario estivo ridotto, dovrà essere retribuita la maggiorazione oraria.

ART. 6. STRAORDINARIO

L'Azienda si impegna a utilizzare lo straordinario soltanto in caso di esigenze lavorative eccezionali. Compatibilmente con le esigenze di servizio i lavoratori potranno recuperare le ore di straordinario, maggiorate del 25%, nell'arco della settimana e/o del mese.

ART. 7. BUONO PASTO

Viene ribadito il riconoscimento a tutti i dipendenti di un buono pasto da usufruire tramite apposita convenzione con società di gestione ticket restaurant. Il buono pasto sarà pari a Euro 5,27 e spetterà per ogni giornata di lavoro prestata ai dipendenti che effettuano l'intervallo per il pranzo.

Detti dipendenti potranno anche giovare di trenta minuti di orario flessibile preventivamente concordato con l'azienda.

ART. 8. POLIZZA INFORTUNI

L'Azienda stipula per i propri dipendenti una copertura assicurativa infortuni che riguarderà i rischi extra professionali e i rischi professionali (compreso rischio in itinere e missioni e/o trasferimenti temporanei).

Rischio professionale:	
MASSIMALI	FRANCHIGIE
Morte Euro 130.000	nessuna
I.P. Euro 235.000	nessuna

Rischio Extra professionale:	
MASSIMALI	FRANCHIGIE
Morte Euro 130.000	nessuna
I.P. Euro 235.000	3% sui primi € 130.000 5% sulle cifre eccedenti

ART. 9. POLIZZE PERSONALI DIPENDENTI

Ai dipendenti, sulle polizze assicurative stipulate con l'A.P.A., verranno praticate le seguenti agevolazioni:

Emissione polizze con cod. convenzione agenti Unipol 560.

Il premio della polizza infortuni potrà essere trattenuto mensilmente dallo stipendio.

Vengono scontate per le polizze vita le provvigioni d'acquisto dell'Agenzia relativamente al primo anno.

I premi potranno essere trattenuti mensilmente dallo stipendio.

Il pagamento dei premi potrà in ogni caso essere effettuato il mese successivo a quello di emissione delle polizze o di scadenza del premio.

A maggior chiarimento dell'art. 9 del presente contratto si precisa che gli sconti previsti verranno applicati sulle polizze contratte dai dipendenti e dai loro familiari diretti, conviventi di diritto e di fatto (vedi nota a verbale del 20/10/1994 in allegato al presente contratto).

ART. 10. PRESTITI PERSONALI

L'Azienda concederà ai dipendenti prestiti personali da erogarsi per esigenze di carattere personale.

Il dipendente dovrà presentare domanda per iscritto.

Tale concessione avrà le caratteristiche del "FONDO A ROTAZIONE" con un plafond di Euro 100.000 .

I dipendenti potranno accedere al fondo dopo aver trascorso almeno tre anni di anzianità ininterrotta presso l'Azienda.

Le domande verranno esaminate ed evase in ordine di presentazione.

In ogni caso il prestito personale non potrà superare la cifra di Euro 15.000 per ogni dipendente.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro la quota di prestito non ancora rimborsata verrà dedotta dall'importo del TFR.

Qualora il prestito richiesto sia superiore al T.F.R. maturato alla data di presentazione della domanda, l'Azienda potrà richiedere idonee garanzie ad integrazione.

La restituzione del prestito avverrà mediante trattenuta mensile di importo non superiore ad 1/3 dello stipendio netto.

Le rate non potranno essere superiori a n. 60.

Le trattenute decorreranno dal mese successivo la concessione del prestito.

Il tasso di interesse da applicarsi sarà pari al B.C.E..

Verificandosi modifiche del predetto tasso verrà modificato il tasso praticato ai dipendenti con la rata a scadenza nel mese successivo a quello dell'intervenuta modifica.

ART. 11. RIMBORSO CHILOMETRICO

A tutti i dipendenti che utilizzano l'auto propria per motivi di servizio verrà corrisposto un rimborso chilometrico pari ad 1/3 del costo della benzina senza piombo.

Poiché il costo della benzina è variabile sia nel tempo che per singola marca si concorda di definire quale riferimento del prezzo da utilizzare quello dei distributori Agip di fine mese.

ART. 12. TRASFERIMENTI E MISSIONI

Ai dipendenti inviati in missione e/o trasferimento temporaneo o definitivo, verrà rimborsato il costo del mezzo pubblico. Per gli invii in missione, nel caso in cui non sia possibile l'utilizzo del mezzo pubblico, ove sia necessario l'utilizzo del mezzo di proprietà del lavoratore verrà riconosciuto il rimborso chilometrico previsto al precedente art. 11.

Per i dipendenti, inviati in missione, relativamente al buono pasto, ove possibile, dovrà essere utilizzato il ticket restaurant come previsto dall'art. 7. Quando non sia possibile l'utilizzo del T.R. verrà rimborsato a piè di lista il costo del pranzo fino ad un tetto massimo di Euro 25,00.

ART. 13. POLIZZA KASKO

L'Azienda stipulerà una polizza kasko con copertura 24 ore su 24 per i seguenti dipendenti:

- 1 - Capi area Retail e Corporate
- 2 - Responsabili Settori Grandi Clienti/ Aziende e Responsabili di Canale
- 3 - Produttori dipendenti

Per i lavoratori che solo occasionalmente dovranno usare per ragioni di servizio il loro mezzo, verrà stipulata una polizza kasko chilometrica.

ART. 14. COPERTURA INCENDIO E FURTO AUTOVEICOLI

L'A.p.A. S.p.A. stipula una polizza assicurativa con la Compagnia Unipol, allo scopo di garantire il rimborso dei danni da incendio, furto, atti vandalici ed

eventi atmosferici subiti dal mezzo di proprietà del dipendente a causa di un sinistro verificatosi in occasione di utilizzo del mezzo per Servizio.

Le coperture e i massimali sono quelli previsti dalla polizza collettiva Unipol. Non è prevista alcuna franchigia.

Il danno verrà valutato con riferimento al valore commerciale del mezzo che deve essere comunicato, unitamente al tipo di veicolo, marca e targa all'A.P.A. S.p.A. immediatamente dopo l'entrata in vigore del presente Contratto Integrativo.

ART. 15. TRATTAMENTO ECONOMICO

Retribuzione aziendale

I livelli salariali in essere sono i seguenti:

livello	Parametro	Totale
7°	270	1.764,32 Euro
6°	220	1.441,48 Euro
5°	190	1.239,90 Euro
4°	152	995,82 Euro
3°	136	878,90 Euro
2°	110	712,80 Euro
1°	100	648,00 Euro

Le somme di cui sopra vengono erogate ai dipendenti in 14 mensilità ed inseriti in busta paga alla voce premio di produzione aziendale.

ART. 16. PREMIO DI RISULTATO (SISTEMA INCENTIVANTE)

Le parti concordano, dopo gli approfondimenti che sono stati necessari, anche in relazione al nuovo assetto organizzativo aziendale, di confermare un Premio di Risultato - Sistema Incentivi che interessi tutte le unità organizzative aziendali e tutti i lavoratori, e che prenda le mosse dai seguenti obiettivi:

1. legare in modo più stretto la retribuzione variabile ai risultati effettivamente conseguiti dall'unità organizzativa di appartenenza, al fine di una maggiore responsabilizzazione verso il raggiungimento dei principali obiettivi aziendali
2. differenziare, a parità di livello contrattuale, l'incidenza della retribuzione variabile in base al livello di responsabilità, al contenuto commerciale della funzione svolta e al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Gli elementi che concorrono alla definizione del premio di risultato spettante a ogni lavoratore sono:

- a) il premio base che rimane fisso ed è espresso in punti
- b) la mappa degli indicatori che fissa gli obiettivi ponderati in funzione degli obiettivi generali dell'azienda
- c) la scheda di calcolo a consuntivo del premio di risultato espresso in punti
- d) il valore del punto.

a) PREMIO BASE

I due parametri che sono stati utilizzati per definire il premio base espresso in punti competente a ogni singolo ruolo aziendale sono:

- il livello di responsabilità di cui ogni ruolo è investito, sia in termini organizzativi che professionali
- il contenuto commerciale di ciascun ruolo in termini di attività/obiettivi commerciali e di vendita.

La combinazione di questi parametri ci dà la seguente attribuzione di premi base per ciascun ruolo aziendale

RUOLO	PUNTI
RESPONSABILE DI AREA	1300
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	1200
RESPONSABILE DI CANALE / RESPONSABILE DI SETTORE	1000
RESPONSABILE AGENZIE GENERALI	900
RESPONSABILE CONTROLLO GESTIONE/ AGENZIE SPECIALI / UST	850
OPERATORE GESTIONALE BANCO	750
OPERATORE UST	700
OPERATORE GESTIONALE AG. SPECIALI	600
OPERATORE AMMINISTRATIVO / ALTRI OPERATORI	600

b) MAPPA INDICATORI

La mappa degli indicatori è stata ottenuta seguendo un criterio di coerenza tra obiettivi assegnati a ogni canale o unità operativa e attività svolta, e di relazione diretta tra le azioni e i comportamenti e i risultati.

RUOLO	REDDITO OPERATIVO *	NUOVA PRODUZIONE			INCASSI			MARGINE LORDO DI CANALE O AZIENDALE *			SPESE GENERALI	PRODOTTI BANCARI	TOT
	A	A	C	U	A	C	U	A	C	U	A	A	
RESPONSABILE AREA DI	40		20			20			10			10	100
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	40				10			20			20	10	100
RESPONSABILE CANALE / SETTORE DI	40		25			25						10	100
RESPONSABILE DI BANCO / AG. SPECIALI / UST / CO.GE.	40		20			20			10			10	100
OPERATORE GESTIONALE BANCO	40		5	20		5	20					10	100
OPERATORE UST	40	30			20							10	100
OPERATORE GESTIONALE SPECIALI AG.	40		20			20			20			10	100
OPERATORE AMMINISTRATIVO /	40				20			20			20		100
ALTRI OPERATORI	40				20			20			20		100

* Reddito Operativo del Bilancio Aziendale Riclassificato, al netto del Premio di Risultato (vedi tabella allegata).

- Margine Lordo di Canale o Aziendale = Margine Lordo di Canale o Aziendale - Costi diretti del Personale di Canale o Aziendale

Per il Responsabile di Canale PPA e per l'operatore di Banco che opera in supporto al Canale PPA, la Mappa degli Indicatori viene così esplicitata:

RUOLO	REDDITO OPERATIVO *	NUOVA PRODUZIONE			INCASSI			MARGINE LORDO DI CANALE O AZIENDALE *			SPESE GENERALI	PRODOTTI BANCARI	TOT
	A	A	C	U	A	C	U	A	C	U	A	A	
RESP. DI CANALE PPA	40		40						10			10	100
OPERATORE BANCO IN APPOGGIO CANALE PPA	40		40		10							10	100

c) SCHEDA DI CALCOLO A CONSUNTIVO DEL PREMIO DI RISULTATO
ESPRESSO IN PUNTI

In essa, per ogni lavoratore dell'azienda verranno riportati gli Indicatori considerati per il suo ruolo e la loro Ponderazione come da mappa degli indicatori, Il Budget per ogni indicatore fissato dalla Direzione Aziendale, Il consuntivo per ogni Indicatore, lo Scostamento, la Percentuale di realizzazione del Budget per ogni indicatore, Il Risultato per ogni indicatore che è dato dalla ponderazione per ogni indicatore moltiplicato per la Percentuale di realizzazione dell'obiettivo relativo.

La Somma dei Risultati per ogni indicatore dà la Percentuale complessiva di realizzazione degli obiettivi assegnati, che, moltiplicato per il premio base per ogni ruolo così come espresso in TABELLA 1 dà il premio di risultato espresso in punti.

Se il lavoratore non conseguirà una percentuale complessiva di realizzazione degli obiettivi assegnati almeno pari al 90% il premio di risultato espresso in punti sarà pari a 0.

SCHEDA CALCOLO CONSUNTIVO DEL PREMIO DI RISULTATO IN PUNTI

RESPONSABILE DI CANALE					
INDICATORI	REDDITO OPERATIVO	N.P. CANALE	INCASSI CANALE	MARGINE LORDO DI CANALE	PRODOTTI BANCARI
SCALA PRIORITA'					
PONDERAZIONE	40	20	20	10	10
BUDGET	450 MIL	7 MLD	20 MLD	100 MIL	100 C/C
CONSUNTIVO	531	8,05 MLD	21,2 MLD	95 MIL	100 C/C
SCOSTAMENTO	81	1,05 MLD	1,2 MLD	5 MIL	0
% REALIZZATA	118%	115%	106%	95%	100%
RISULTATO	47%	23%	21%	9%	10%
					PERC. COMPLES. DI REALIZ. DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI
					110%

PREMIO DI RISULTATO ESPRESSO IN PUNTI =
P. BASE ESPRESSO IN PUNTI X PERC. COMPLESSIVA DI
REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

A deroga di quanto previsto al comma 3° del punto C del presente articolo, la percentuale complessiva di realizzazione degli obiettivi assegnati, al di sotto della quale il premio di risultato espresso in punti è pari a zero (0) è fissata all'85%; per percentuali di realizzazione degli obiettivi assegnati comprese fra 85% e 90% il premio Base espresso in punti verrà moltiplicato per 0,80.

Per percentuali di realizzazione degli obiettivi assegnati pari o superiori al 90% il sistema di calcolo del premio di risultato espresso in punti rimane quello previsto.

Esempi:

Se la percentuale complessiva di realizzazione degli obiettivi assegnati < 85%:

premio di risultato espresso in punti = 0.

Se la percentuale complessiva di realizzazione degli obiettivi assegnati >= 85% ma < 90%:

premio di risultato espresso in punti = (premio Base espresso in punti x 0,8) x percentuale complessiva di realizzazione degli obiettivi assegnati.

Se la percentuale complessiva di realizzazione degli obiettivi assegnati >= 90%

premio di risultato espresso in punti = premio Base espresso in punti x percentuale complessiva di realizzazione degli obiettivi assegnati.

d) VALORE DEL PUNTO

Il valore del punto è definito in relazione al valore del REDDITO OPERATIVO del Bilancio Aziendale riclassificato al netto del Premio di Risultato conseguito nell'anno considerato.

Se l'Azienda consegue nell'anno considerato un risultato di Reddito Operativo al netto del Premio di Risultato, inferiore o pari a Euro 132.729,00 il valore del punto sarà pari a 0.

Se l'Azienda consegue nell'anno considerato un risultato di Reddito Operativo del Bilancio Aziendale Riclassificato al Netto del Premio di Risultato compreso fra i + Euro 132.729,00 e gli Euro 236.000,00 il valore del punto sarà pari a Euro 1,43.

Se l'Azienda consegue nell'anno considerato un risultato di Reddito Operativo del Bilancio Aziendale Riclassificato al netto del Premio di Risultato superiore a + Euro 236.000,00 il valore del punto fissato al comma precedente verrà aumentato della stessa percentuale di incremento del Reddito Operativo al Netto del Premio di Risultato conseguito, rispetto al valore di soglia indicato in + Euro 236.000,00.

PREMIO DI RISULTATO EROGATO

Il Premio di Risultato spettante a ciascun lavoratore sarà pari al Premio di Risultato espresso in punti moltiplicato per il valore del punto.

Per i lavoratori Part Time il Premio di Risultato effettivamente erogato sarà pari al premio di Risultato spettante moltiplicato per la percentuale di ore lavorate rispetto al Full Time.

Ad ogni scadenza di rinnovo, detto Sistema potrà essere rivisto e perfezionato, eventualmente anche con accordo separato.

ART. 17. PRODUTTORI

Una volta accertata la reale redditività della figura professionale di produttore di agenzia, verrà previsto un sistema provvigionale premiante al raggiungimento dei budgets di nuova produzione.

L'azienda si impegna a definire con le OO.SS le caratteristiche di tale sistema premiante, entro il primo trimestre dell'anno di riferimento.

ART. 18 PART- TIME LAVORATRICI MADRI

L'azienda si impegna a istituire n. 1 (una) posizione di part time (plafond rotativo) da concedere alle lavoratrici madri. Tale part time della durata massima di 2 anni verrà concesso alla lavoratrice madre che ne farà richiesta, a decorrere dal compimento del 1° anno di età del bambino e fino al compimento del 3° anno di età dello stesso. L'assegnazione avverrà in ordine cronologico di presentazione della richiesta da parte della lavoratrice.

ART. 19. ACCORDI AZIENDALI

Le parti concordano di rendere operativi i seguenti accordi allegati al seguente contratto integrativo aziendale:

- Accordo sulla interpretazione della Legge 29.5.82 n. 297 in materia di anticipazione del T.F.R. (all. B9)
- Accordo per la programmazione delle ferie (all. C).

ART. 20 UNA TANTUM

Viene riconosciuto a tutti i dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo un importo forfettario a titolo di una tantum pari ad Euro 130,00 da corrispondere unitamente alla mensilità di agosto 2006.

ART. 21. NORMA FINALE

Le parti si danno atto che, con il presente accordo, si supera e si annulla quanto precedentemente sottoscritto identificando ad ora e per il futuro il presente contratto come il **CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE** dell'A.P.A. S.p.A. di Parma.

ART. 22. DURATA

Il presente accordo decorre dal 01.01.2005 e scadrà il 31.12.2008, intendendosi tacitamente rinnovato ove non disdettato da una delle parti.

ART. 23. ALLEGATI

Si intendono recepiti integralmente l'Accordo del 24 giugno 1997 e la nota a verbale del 20 ottobre 1994.

Allegati che restano parte integrante del C.I.A.:

1. Accordo 24 giugno 1997
2. Allegato A
3. Nota a verbale del 20 ottobre 1994
4. Appendice all'Accordo Integrativo Aziendale del 15/12/1988
5. Organigramma aziendale al 01/07/2006