

Contratto integrativo aziendale

Validità dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2012

Il giorno 18 giugno 2009 presso la sede sociale di ASSICOOP IMOLA SpA

TRA

La società **ASSICOOP IMOLA SpA** rappresentata dal Presidente Sig. Sergio Prati e dall'Amministratore Delegato Sig. Romeo Zanzani

E

La **Rappresentanza Sindacale Aziendale** della società ASSICOOP IMOLA SpA nella persona del Sig. Gabriele Cassani

assistita dai Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria:

FISAC – CGIL IMOLA Sig. Liviana Giannotti

UILCA – UIL IMOLA Sig. Paolo Liverani

Viene stipulato il seguente **Contratto Integrativo Aziendale**

Indice

Contratto risultante dall'accordo di rinnovo del 18 giugno 2009

Premessa al Contratto Integrativo Aziendale	Art.	1	Pag.	4
Incontri con la Direzione Aziendale	"	2	"	4
Inquadramento del personale	"	3	"	5
Orario di lavoro	"	4	"	5
Ferie	"	5	"	6
Formazione professionale	"	6	"	6
Parte economica	"	7	"	7
Rimborsi spese	"	8	"	11
Polizza Kasko	"	9	"	12
Prestito per l'acquisto dell'auto	"	10	"	12
Polizza infortuni	"	11	"	13
Rimborso Pasto	"	12	"	13
Produttori dipendenti	"	13	"	13
Decorrenza e durata del contratto	"	14	"	16

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

ART. 1) PREMESSA

Con il presente Contratto Integrativo Aziendale, le Parti ribadiscono la volontà di operare per migliorare la qualità e l'efficienza del servizio erogato dalle strutture commerciali e gestionali di ASSICOOP IMOLA S.p.a., in primo luogo attraverso la valorizzazione delle professionalità esistenti ed il coinvolgimento dei lavoratori nella programmazione, nello sviluppo e nell'organizzazione dell'attività aziendale.

Sulla base di tali presupposti le Parti convengono che il confronto e la partecipazione restano elementi fondamentali da perseguire costantemente, al fine di realizzare obiettivi di comune interesse legati allo sviluppo dell'Azienda, all'ulteriore ampliamento della sua quota di mercato e al costante miglioramento del servizio alla clientela.

ART. 2) INCONTRI CON LA DIREZIONE AZIENDALE

Entro il primo quadrimestre dell'anno la Direzione aziendale incontrerà la Rappresentanza Sindacale Aziendale che potrà farsi assistere dalle OO.SS territoriali, per illustrare gli obiettivi di Budget indicati ed approvati dal Consiglio di Amministrazione.

In tale sede le Parti affronteranno le problematiche connesse all'assetto della pianta organica, all'organizzazione del lavoro, alle condizioni igienico/ambientali e di sicurezza nelle quali i dipendenti si trovano ad operare.

Relativamente a tali argomenti e qualora se ne ravvisi la necessità, gli incontri potranno essere svolti anche in tempi diversi, entro 20 giorni dalla data in cui verranno richiesti.

ART. 3) INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Le Parti si incontreranno ogni anno, indicativamente entro il 30 aprile, per esaminare le diverse problematiche inerenti l'inquadramento di tutto il personale dipendente.

ART. 4) ORARIO DI LAVORO

L'attività lavorativa sarà di norma espletata dal lunedì al venerdì, secondo turni articolati all'interno di due fasce orarie standard:

- la fascia oraria antimeridiana avrà inizio alle ore **8.30** e terminerà alle ore **13.30**;
- la fascia oraria pomeridiana avrà inizio alle ore **14.30** e terminerà alle ore **19.00**.

All'interno di queste fasce la Direzione aziendale stabilirà gli orari di apertura al pubblico previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Aziendale; l'accesso del pubblico agli uffici sarà comunque consentito fino a quindici minuti prima del termine della fascia oraria pomeridiana.

In presenza di particolari modalità di organizzazione dell'attività commerciale e/o di specifiche esigenze di servizio presenti nei diversi punti vendita, le Parti si incontreranno al fine di verificare l'opportunità di effettuare una differente distribuzione dell'orario di lavoro. Nello specifico si individua, per le Agenzie

Integrate con le filiali UNIPOL BANCA, l'esigenza di armonizzare il più possibile gli orari di apertura al pubblico con quelli della banca.

Qualora il punto vendita sia collocato in ambiti in cui l'apertura dello stesso al sabato mattina sia necessaria per un adeguato servizio al cliente, per il dipendente che ivi svolge la propria attività, l'azienda potrà definire una articolazione dell'orario di lavoro che comprenda anche il sabato. In questo caso l'orario di lavoro del sabato avrà una durata massima di 3 ore e non si potrà protrarre oltre le 12,30. L'orario settimanale inoltre in questo caso dovrà comprendere una mezza giornata di riposo compensativo.

ART.5) FERIE

Nell'ambito di quanto previsto dal C.C.N.L. la definizione dei periodi di godimento delle ferie avverrà con le seguenti modalità:

- entro il 31 marzo di ciascun anno il lavoratore compilerà il modulo di richiesta ferie
- entro il 30 aprile di ogni anno la Direzione Aziendale comunicherà i periodi di godimento delle ferie rispettando il più possibile le richieste del lavoratore, tenendo altresì conto delle esigenze aziendali.

ART.6) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Premesso che una adeguata formazione professionale è requisito indispensabile per lo svolgimento dell'attività di intermediazione assicurativa, la formazione/aggiornamento in aula o nella modalità in *e-learning* sono resi obbligatori in conformità al Regolamento ISVAP n. 5/2006.

L'Assicoop Imola Spa, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29 del C.C.N.L., presenterà annualmente alle rappresentanze sindacali aziendali, il programma di formazione per i dipendenti.

I corsi si terranno almeno per il 70% in orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, e daranno adito a retribuzione per eventuali

eccedenze. Eventuali corsi di formazione fuori residenza daranno diritto, oltre alla normale retribuzione, al rimborso delle spese di viaggio, vitto, alloggio.

ART. 7) PARTE ECONOMICA

L'Azienda e le OO.SS. sottolineano come il raggiungimento degli obiettivi produttivi e gestionali valorizzi la partecipazione e la professionalità dei lavoratori e ciò si realizza anche con l'integrazione del salario, correlato al raggiungimento di obiettivi di produttività.

Premio di produzione (parte fissa)

Il premio di produzione aziendale è determinato dai seguenti importi annui:

7° livello	€ 551,00
6° livello	€ 449,00
5° livello	€ 388,00
4° livello	€ 310,00
3° livello	€ 278,00
2° livello	€ 225,00
1° livello	€ 204,00

Per i dipendenti inquadrati nell'area quadri la quota di cui sopra verrà aumentata di € 155,00 annue.

La liquidazione viene effettuata mensilmente suddividendo l'importo per 12 mensilità.

Premio di produzione (parte variabile)

Il premio di produzione parte variabile con decorrenza **01/01/2010** si compone di 2 entità:

- a. la 1° viene riconosciuta, al raggiungimento degli obiettivi, ai lavoratori secondo le modalità di seguito descritte e tenendo conto delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda obiettivi **collettivi**
- b. la 2° viene riconosciuta ai lavoratori inquadrati al 5^ e 6^ livello impiegati e al 1^, 2^ e 3^ livello quadri al raggiungimento di obiettivi individuali che verranno annualmente definiti nella scheda obiettivi **individuali**.

Livello	Parametro	Importo collettivo	Importo individuale	Totale
Q3	416	2.200,00 €	3.000,00 €	5.200,00 €
Q2	352	2.200,00 €	2.200,00 €	4.400,00 €
Q1	288	2.200,00 €	1.400,00 €	3.600,00 €
6° livello	288	2.200,00 €	1.400,00 €	3.600,00 €
5° livello	232	2.200,00 €	700,00 €	2.900,00 €
4a° livello	168	2.100,00 €		2.100,00 €
4° livello	144	1.800,00 €		1.800,00 €
3° livello	128	1.600,00 €		1.600,00 €
2° livello	100	1.250,00 €		1.250,00 €

Limitatamente all'anno 2009 il premio di produzione variabile verrà erogato secondo i risultati conseguiti con la scheda obiettivi già definiti e secondo i seguenti importi

Livello	Parametro	Importo
Q3	320	4.000,00 €
Q2	276	3.450,00 €
Q1	224	2.800,00 €
7° livello	276	3.450,00 €
6° livello	224	2.800,00 €
5° livello	192	2.400,00 €
4a° livello	168	2.100,00 €
4° livello	144	1.800,00 €
3° livello	128	1.600,00 €
2° livello	100	1.250,00 €

Il premio viene calcolato in funzione dei risultati ottenuti, secondo la seguente formula:

- Raggiungimento di risultati inferiori al 80% della scheda obiettivi = nessun premio erogato
- Raggiungimento di risultati compresi tra l'80% ed il 95% della scheda obiettivi = 80% del premio previsto
- Raggiungimento di risultati compresi tra il 95% ed il 105% della scheda obiettivi = 100% del premio previsto
- Raggiungimento di risultati superiori al 105% della scheda obiettivi = 120% del premio previsto

Qualora il risultato ottenuto sia inferiore all'80% ma superiore al 70%, limitatamente alla parte di premio di produzione variabile **collettivo**, verrà riconosciuto, a condizione che sia rispettato il successivo parametro relativo al risultato economico aziendale, un premio di produzione variabile pari al 40%.

Il premio di produzione **individuale** verrà riconosciuto unicamente se verranno raggiunti almeno l'80% degli obiettivi individuali con le medesime modalità previste per il premio collettivo e verrà erogato indipendentemente dai risultati della scheda obiettivi collettivi.

Il premio di produzione variabile verrà, di norma, erogato ai lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in forza dal 01/01 al 31/12 dell'anno di riferimento.

Nessun premio variabile verrà erogato ai lavoratori in forza a tempo indeterminato al 01/01, il cui rapporto di lavoro abbia termine prima del 31/10. Nel caso in cui il rapporto di lavoro cessi dopo il 31/10, ma prima del 31/12, il premio suddetto verrà erogato in frazioni di dodicesimi, considerando un mese intero se il rapporto si interrompe dopo il giorno 16.

Il Premio di Produzione Variabile verrà altresì erogato a quei lavoratori assunti a tempo indeterminato dopo il 01/01 ma non oltre il 01/03 e che siano in forza al 31/12 dell'anno di riferimento.

In questo caso il premio verrà erogato in frazioni di dodicesimi considerando un mese intero se il rapporto di lavoro ha inizio prima del 15° giorno.

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in forza dal 01/01 al 31/12, che abbiano usufruito nel corso dell'anno di riferimento di periodi di:

- Malattia e Infortuni a norma dell'art. 19 C.C.N.L. e limitatamente ai periodi per i quali cessa la corresponsione della retribuzione al 100%;
- Astensione facoltativa in caso di gravidanza e puerperio a norma dell'art. 7 della Legge 1204/71;
- Aspettativa a norma dell'art. 21 del vigente C.C.N.L.

non è dovuto il premio di produzione variabile per il periodo sopraindicato.

Nessun premio di produzione variabile sarà dovuto ai lavoratori assunti a tempo determinato.

Ai lavoratori assunti con Contratto di Formazione e Lavoro, il premio di produzione variabile è dovuto a condizione che siano stati in forza dal 01/01 al 31/12.

Ai lavoratori assunti con contratto di Apprendistato il premio variabile è dovuto a condizione che siano in forza dal 01/01 al 31/12 e nella medesima percentuale degli altri elementi retributivi.

Nessun premio variabile verrà erogato se il risultato economico lordo aziendale (utile ante imposte) risulterà di importo inferiore a € 130.000,00.

Qualora il C.C.N.L. determini tetti minimi diversi da quello sopraindicato per l'erogazione del salario variabile, le Parti firmatarie si incontreranno al fine di verificare la situazione.

I risultati aziendali saranno valutati in funzione di una scheda obiettivo compilata ad inizio di ogni anno, contenente i diversi parametri oggetto della valutazione ed il relativo mix di peso ponderale.

I valori della scheda collettiva e quelli della individuale con i relativi parametri e pesi saranno definiti all'inizio di ogni anno dalla Direzione Aziendale (entro il 28/02).

Si riporta in allegato la scheda obiettivo compilata per l'anno 2009.

La liquidazione del premio di produzione variabile, se dovuto, calcolato secondo le modalità sopra riportate, viene effettuata con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo.

ART. 8) RIMBORSO SPESE

SPESE DI TRASFERIMENTO

I trasferimenti dovranno avvenire, di norma, utilizzando i mezzi pubblici; qualora ciò fosse incompatibile con le esigenze di servizio, l'azienda potrà chiedere al dipendente l'uso del proprio automezzo personale.

I dipendenti, per ottenere il rimborso delle spese sostenute, dovranno attenersi alle modalità previste nel ***“Regolamento Rimborso Spese”***.

A) RIMBORSO CHILOMETRICO

Ai dipendenti che utilizzano il proprio automezzo per il lavoro, è riconosciuto il rimborso chilometrico previsto dalle Tabelle ACI con riferimento alla tariffa relativa all'auto GRANDE PUNTO 1.2 – 65cv, commisurata ad una percorrenza di 16.500 km all'anno.

Si conviene di aggiornare ogni anno nel mese di gennaio, tale tariffa in base a quanto stabilito dall'ACI per l'auto suindicata, così come pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Per quanto riguarda i chilometri percorsi **nel Comune sede dell'attività lavorativa**, da parte di dipendenti con **mansioni esterne**, l'Azienda può concordare col dipendente interessato l'erogazione di una indennità di rimborso forfetario del chilometraggio percorso nel suddetto Comune in relazione alle attività svolte per conto dell'azienda.

Tale indennità costituisce a tutti gli effetti retribuzione e verrà liquidata in 11 mensilità di pari importo, con esclusione del mese di maggio di ogni anno.

B) ALTRI RIMBORSI

Durante i trasferimenti le spese sostenute dal dipendente saranno rimborsate a piè di lista su presentazione di regolari fatture, ricevute fiscali o scontrini.

I pasti saranno rimborsati con un tetto massimo di spesa pari a € 20,00 a pasto.

ART. 9) POLIZZA KASKO

Le parti convengono che relativamente ai dipendenti con mansioni esterne e per l'autovettura dagli stessi utilizzata durante l'attività lavorativa, i premi relativi alla polizza stessa siano a totale carico della società Assicoop Imola S.p.a.. Tale copertura sarà da intendersi in quota parte professionale e in quota parte extra-professionale; relativamente a quest'ultima, essa costituirà per il dipendente che fruisce della copertura stessa, un *fringe benefit*, e di conseguenza soggetto a tassazione in capo allo stesso.

Il rimborso della franchigia prevista è a carico del dipendente.

L'azienda si impegna a stipulare una polizza Kasko chilometrica a favore dei dipendenti che utilizzano occasionalmente la propria auto per esigenze di servizio.

La presente garanzia decorre dal 1°luglio 2004.

Il rimborso della franchigia prevista è a carico del dipendente.

ART. 10) PRESTITO PER L'ACQUISTO DELL'AUTO

Per i dipendenti per i quali è richiesto l'uso continuativo dell'auto per svolgere la propria attività lavorativa, a richiesta degli stessi ed in occasione dell'acquisto di una nuova auto, l'Azienda concederà un prestito fino ad un importo massimo pari al TFR maturato -comunque non superiore a € 15.000,00- ed in ogni caso non superiore alla differenza di valore tra il precedente mezzo ed il nuovo, restituibile in 36 rate ad un tasso variabile pari all'Euribor a sei mesi + 1 punto.

Solo per le parti di prestito eccedenti il valore di indennità di licenziamento maturata, l'Azienda potrà richiedere a copertura, l'emissione di effetti bancari o altre forme di garanzia.

ART. 11) POLIZZA INFORTUNI

L'azienda ha stipulato a proprio carico una polizza cumulativa infortuni professionale ed extra per i seguenti capitali:

- 5 volte la retribuzione lorda annua per il caso di Morte;
- 6 volte la retribuzione lorda annua per il caso di Invalidità permanente.

Tale copertura è valida per tutti i dipendenti.

ART. 12) RIMBORSO PASTO

Ai lavoratori inquadrati nella prima parte del CCNL che nella pausa pranzo consumino il pasto presso un ristorante convenzionato, l'azienda rimborserà su presentazione di idonea documentazione fiscale, un importo fino ad un massimo di € 4,00 (quattro Euro)

Tale rimborso è dovuto ai lavoratori che effettuano un orario di lavoro articolato su 2 turni (mattino e pomeriggio).

Il rimborso è dovuto esclusivamente nei giorni di effettiva presenza nei 2 turni; pertanto non si potrà richiedere il rimborso nelle giornate durante le quali il lavoratore rimane assente dal lavoro per qualsiasi motivo per l'intero mattino o l'intero pomeriggio. Saranno altresì esclusi dal rimborso le giornate durante le quali il lavoratore usufruisce di altre forme di rimborso dei pasti (trasferte).

Il rimborso pasto è dovuto a tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato, agli apprendisti dal momento in cui è stato superato il periodo di prova; non è invece dovuto al personale assunto a tempo determinato o in qualsiasi altra forma che non sia a tempo indeterminato.

ART.13) PRODUTTORI DIPENDENTI

1) ORARIO DI LAVORO

Fermo quanto disposto dall'art. 61 Parte Seconda del C.C.N.L., il Produttore dovrà comunque concordare con periodicità prefissata (di norma settimanale) i propri piani di lavoro con il diretto responsabile e renderne conto.

2) FERIE

Le giornate di ferie e di riposo compensativo spettanti contrattualmente dovranno essere pianificate, in accordo con il diretto responsabile, entro il 31/03 di ogni anno ed usufruite interamente entro il 31/03 dell'anno successivo.

Nella pianificazione delle ferie annuali si dovrà favorire il mese di agosto, ferme restando le necessità di prevedere una presenza minima di una parte del personale produttivo anche in tale mese.

3) COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione comprenderà:

- 1) parte fissa tabellare;
- 2) rimborso regime forfettario: € 9,00 per ogni giorno lavorato dal lunedì al venerdì (restano esclusi tutti i giorni di assenza per malattia, ferie, aspettativa, ecc.);
- 3) provvigioni: ai produttori dipendenti verrà riconosciuta, oltre alla componente fissa della retribuzione, una provvigione sulla nuova produzione perfezionata e incassata così articolata:
 - 50% RCA – Vita

- 70% Rami Danni ricorrenti
- 70% Rami Danni ex Preconto
- 50% prodotti bancari

In nessun caso potranno esser riconosciute provvigioni su polizze intestate a Cooperative, Enti Pubblici, Organizzazioni politiche e sindacali, in quanto la raccolta di tali contratti è riservata all'Azienda.

Nel caso di annullamento di un contratto in preconto che avvenga entro il quarto anno dalla data di emissione e/o riforma, con conseguente storno provvigionale a carico dell'Azienda, a carico del produttore sarà conteggiato il relativo storno nella stessa percentuale della provvigione precedentemente accreditata; l'eventuale addebito della provvigione di acquisto sarà riferito ai premi non esigibili.

Tutte le provvigioni maturate saranno liquidate mensilmente.

Al raggiungimento dei rispettivi Budget individuali di Nuova produzione concordati nei comparti Rami Elementari (Infortuni, Malattia, RDP, Incendio RO, Incendio RI, Incendio RT, Furto, RCG) e Ramo Vita (Individuali e Collettive) e prodotti bancari, al produttore dipendente saranno riconosciuti i seguenti incentivi calcolati, per ciascun comparto, sul monte provvigioni e commissioni liquidato nell'anno:

RAMI ELEMENTARI, VITA E PRODOTTI BANCARI

- Per risultati compresi tra il 90% ed il 100% del Budget NP
Incentivo fisso 2,5%
- Per risultati compresi tra il 100,01% ed il 105%
Incentivo fisso 5,0%

- Per risultati compresi tra il 105,01% ed il 110%
Incentivo fisso 7,0%

- Per risultati superiori al 110%
Incentivo fisso 9,0%

4) COPERTURE ASSICURATIVE

Kasko

Ai produttori inquadrati con il presente contratto è richiesta la disponibilità dell'autovettura.

L'Assicoop Imola spa si impegna a stipulare, per l'autovettura che ogni produttore dichiara di usare per lavoro, la Kasko alle condizioni definite all'art. 10 del presente integrativo.

Il Rimborso della franchigia prevista è a carico del produttore.

Infortuni

L'Assicoop Imola spa si impegna a stipulare a favore dei produttori una polizza infortuni professionali ed extra per i seguenti massimali:

- € 60.000,00 in caso di morte;
- € 120.000,00 in caso di invalidità permanente.

ART. 14) DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorre a partire dal **1° gennaio 2009** e scadrà il **31 dicembre 2012**.

ALLEGATI AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE:

- 1) Scheda obiettivi collettivi 2009
- 2) Scheda obiettivi collettivi
- 3) Scheda obiettivi individuali
- 4) Regolamento rimborso spese