

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE dei Dipendenti dell'Assicoop di Ferrara

Il giorno 25 novembre 2009 in Ferrara

tra

Assicoop Ferrara S.p.A., rappresentata dal Presidente Sig. Bariani Claudio assistito dalla Sig.ra Bovo Daria

e

il Consiglio di Azienda, nella persona di Laura Baraldi assistita dal Segretario Provinciale della FISAC-CGIL di Ferrara, Sig. Tonioli Sergio e Sig. Pallara Paolo

si è stipulato

il presente **CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

Il presente "Contratto Integrativo Aziendale" è redatto in 2 copie ed è composto da 16 pagine, compresa questa.

PREMESSA

Le parti convengono che il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale avviene in contesti generali e locali che rendono più complessa l'attività ed il rilancio dell'Assicoop di Ferrara.

In presenza della crisi generale più rilevante dopo il '29, il mercato assicurativo con le novità introdotte dal Decreto Bersani, sconta un periodo di riassetamento complesso con un contestuale incremento esasperato della concorrenza.

In un momento in cui anche le agenzie di assicurazione sentono la crisi, il mondo dell'Assicoop affronta una ristrutturazione per consolidare una struttura che può garantire più stabilità e gratificazione professionale all'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori, come pure un maggiore insediamento nei territori.

In questo contesto, pur in presenza di una Assicoop piccola e in situazione difficile anche per le conseguenze del recente crack della Coopcostruttori e delle evidenti difficoltà per un numero crescente di aziende, le parti condividono il principio del sostegno di una occupazione stabile e gratificante, ponendosi come obiettivo privilegiato il tempo indeterminato.

Le parti altresì condividono la finalità di inserire il call center in un percorso professionale di qualità dei servizi alla clientela; lo sviluppo di buoni servizi telefonici può infatti costituire un elemento di importante vantaggio competitivo quando non vengano organizzati e regolamentati come una funzione cui adibire solo mano d'opera dequalificata.

Il sindacato condivide la necessità di inserire elementi di flessibilità nella gestione del personale di banco, fatto salvo l'impegno a verificare le normative introdotte in presenza di una ripresa consolidata dell'azienda.

PARTE "A"

Art. 1) DECORENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 01/12/2009 e scade il 31/12/2011. Dopo la scadenza si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta data da una delle parti almeno sei mesi prima della scadenza.

Art. 2) INFORMATIVA E PARTECIPAZIONE

L'Assicoop e le OO.SS. convengono sull'obiettivo di favorire la crescita del livello di partecipazione dei lavoratori allo sviluppo dell'Azienda e riconoscono nell'informazione il presupposto di base per l'avvio di un effettivo processo partecipativo.

In questo quadro si stabilisce un programma di lavoro individuato nelle seguenti fasi:

- 1 - Entro il mese di Novembre si terranno le riunioni preparatorie del budget durante le quali la Presidenza dell'Azienda illustrerà ai Responsabili rispettivamente di Area, Ufficio, Agenzia le linee generali del budget per l'anno successivo. In tali sedi si dovranno definire i programmi di lavoro e le eventuali iniziative di supporto concordandole, ove necessario, con il Responsabile Commerciale e Formazione.
- 2 - Entro il mese di Febbraio il budget elaborato sulla base delle linee indicate dalla Direzione Aziendale ed integrato dalle proposte emerse dalle riunioni preparatorie di settore verrà proposto e discusso a cura dell'Azienda nel corso di riunioni coi dipendenti.

In questa occasione i lavoratori potranno avanzare loro proposte sui seguenti punti:

- Andamento e potenzialità produttiva
- Organizzazione del lavoro e organici, carichi di lavoro
- Prodotti, servizio all'utenza, iniziative promozionali e di supporto alla produzione e al servizio
- Formazione professionale

- 3 - Entro il mese di Aprile la Direzione aziendale fornirà il budget definitivo riformulato per recepire, in coerenza con gli obiettivi aziendali, le indicazioni emerse nelle discussioni dell'iter preparatorio.

Verrà inoltre presentato e discusso il consuntivo dell'anno precedente.

Alle riunioni saranno invitati i rappresentanti delle OO.SS. aziendali.

Il budget definitivo verrà fornito alle OO.SS. aziendali ed illustrato ai lavoratori dalla Presidenza.

- 4 - Entro il mese di Settembre si terranno delle riunioni di verifica degli scostamenti del primo semestre con le stesse modalità indicate al punto 2.

I Responsabili dell'Azienda dovranno inoltre attivare momenti di analisi e verifica con gli operatori interessati delle rilevazioni inviate mensilmente alle Agenzie, al fine di fornire a tutti gli operatori le informazioni necessarie per poter attivamente contribuire alle fasi di elaborazione e verifica dei budget.

Nel corso di tali incontri, verranno fornite anche tutte le informazioni relative ai parametri presi a riferimento per l'erogazione del Premio di Produzione Variabile.

Art. 3) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - FORMAZIONE DEL PERSONALE

Le parti convengono che è interesse comune ricercare e favorire la più ampia professionalità dei lavoratori per concorrere al consolidamento della struttura aziendale, all'efficienza, produttività e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori.

Per la realizzazione di questo obiettivo e nello spirito degli art.28-29 del vigente CCNL, verrà approntato annualmente un piano di formazione professionale, finalizzato alla valorizzazione delle professionalità esistenti, alle rotazioni nelle mansioni programmate nell'ambito della riorganizzazione interna ed ai fabbisogni aziendali. A tale fine Azienda si impegna a dare ampia informazione ai lavoratori riguardo al contenuto dei corsi di formazione/aggiornamento con l'individuazione di volta in volta, del numero di posti che, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere coperti da lavoratori che non sono già inclusi nell'elenco dei partecipanti. La partecipazione a corsi di aggiornamento o formazione non presuppone automatismi di avanzamento di carriera.

Entro il mese di aprile di ogni anno, le Parti si incontreranno per verificare la struttura organizzativa dell'azienda in relazione a eventuali mutamenti resi necessari da innovazioni tecnologiche e di mercato. In tale sede si terrà conto dei risultati derivati dalla partecipazione a corsi dei dipendenti, al fine di individuare percorsi professionali o mansioni oggettivamente più idonee.

Art. 4) INQUADRAMENTO

Fermo quanto stabilito del C.C.N.L. sul tema dell'inquadramento, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di Giugno di ogni anno, per verificare la rispondenza dei livelli di inquadramento del personale in relazione alle mansioni attribuite.

Art. 5) ORARIO DI LAVORO

Con riferimento a quanto disposto dall'art. 13) del C.C.N.L., riguardo alla distribuzione dell'orario di lavoro, le Parti concordano quanto segue:

- l'apertura degli uffici viene fissata in 38,5 ore settimanali, distribuite giornalmente in base allo schema sottoesposto:

Lunedì	8.30 - 12.30	14.30 - 18.30
Martedì	8.30 - 12.30	14.30 - 18.30
Mercoledì	8.30 - 12.30	14.30 - 18.30
Giovedì	8.30 - 12.30	14.30 - 18.30
Venerdì	8.30 - 12.30	14.30 - 17.00

- nel turno pomeridiano il servizio al pubblico cessa 15 minuti prima dell'orario di chiusura

La riduzione di orario, nella misura stabilita dal C.C.N.L. viene trasformata in permessi per un totale di 26 ore annue, che il lavoratore può convertire in:

- 3 giornate annue di riposo compensativo, cumulabili alle ferie a cui vanno aggiunti 2 ore per permesso retribuito, da esaurire nel corso dell'anno in cui sono state maturate.

A fronte di eventuali esigenze aziendali di natura commerciale, nel rispetto delle norme contrattuali e viste le esigenze dei lavoratori, le Parti si dichiarano disponibili a valutare e ad adottare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, non escludendo la possibilità di effettuare aperture nella giornata del Sabato.

Art. 6) PERMESSI

In aggiunta a quanto disposto dall'art. 22) del C.C.N.L., l'Azienda concederà ai propri dipendenti che ne facciano richiesta per comprovati motivi familiari o per visite mediche, permessi individuali entro il limite complessivo annuo di 66 ore, delle quali 16 retribuite (aggiuntive rispetto a quelle di cui all'art. 5 che precede) e 50 non retribuite.

Art. 7) TRASFERTE E MISSIONI

Premesso che per "missione" si intende il trasferimento occasionale e non continuativo del dipendente al di fuori della propria sede abituale o della propria area operativa abituale, al personale comandato in missione saranno rimborsati:

- a. le spese sostenute per il pasto a "piè di lista", fino alla concorrenza di €. 20,00 (venti euro)
 - b. le spese relative all'utilizzo del proprio mezzo di trasporto: €.0,40 al kilometro calcolato sui chilometri effettivamente percorsi fino alla percorrenza annua di Km.8.000.
Al superamento nel corso dell'anno degli 8.000 Km. , il rimborso sarà di €. 0,45 sui chilometri effettivamente percorsi.
- Inoltre al dipendente in missione verrà erogata un'indennità giornaliera di €. 12,00 (dodici euro) tesa a rimborsare altre spese, anche non documentabili, sostenute dal dipendente in occasione delle trasferte o missioni.

Art. 7 bis) TRASFERTE E MISSIONI PER IL PERSONALE FRONT- OFFICE

Il personale addetto al front office, comandato a prestare temporaneamente attività lavorativa al di fuori della sede abituale di lavoro o della propria area operativa abituale, allo scopo di sostituire personale assente per ferie o malattia e per altre esigenze aziendali, saranno riconosciuti i seguenti importi a titolo d'indennità di trasferta o missione.

- a. indennità forfettaria di Euro 30 (trenta) giornaliera fino a 35 Km. di distanza dalla abituale sede di lavoro
- b. indennità forfettaria di Euro 45 (quarantacinque) giornaliera oltre ai 35 Km. di distanza dalla abituale sede di lavoro
- c. franchigia di 10 giorni annui.

Ta corso il periodo cosiddetto di "franchigia", il lavoratore che dovrà raggiungere la sede di destinazione fuori del normale orario di lavoro è automaticamente autorizzato all'utilizzo del proprio automezzo e riceverà l'indennità forfettaria nella misura anzidetta. L'Azienda invece potrà decidere l'utilizzo del mezzo pubblico quando lo spostamento avviene all'interno del normale orario di lavoro.

Art. 8) PARTE ECONOMICA

Si concorda di mantenere in vigore una forma di Retribuzione Aziendale, quantificata sulla base dei risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi di lavoro, tesi a incrementare la produttività e la quantità, ed in funzione di altri elementi aventi come obiettivo l'innalzamento della competitività aziendale ed il miglioramento dell'andamento economico dell'Azienda.

Si provvede ad aggiornare i coefficienti tenendo conto dell'inserimento del nuovo livello 4°a e della distribuzione in tre livelli dei quadri.

Detta forma di retribuzione è così articolata:

A. PREMIO AZIENDALE (Parte Fissa)

Il Premio Aziendale è stabilito in ragione del livello di inquadramento nelle somme di seguito precisate:

Livello	Totale €		Nuovi coefficienti
3q	912.00		300
2q	746.00		245,44
1q	608.00		200
6°	608.00		200
5°	525.00		172,79
4°a	472.60		155,46
4°	420.00		138,12
3°	376.00		123,62
2°	304.00		100

La liquidazione viene effettuata in 14 mensilità.

B. PREMIO DI PRODUZIONE VARIABILE

Presupposto essenziale per l'erogazione del Premio di Produzione Variabile è che il bilancio della società, definito ai sensi dell'art. 2425 del C.C. chiuda con risultato positivo o a pareggio

Nel caso di risultato negativo per effetto dell'attribuzione del Premio di Produzione Variabile, le Parti si incontreranno per definire accordi specifici.

Il meccanismo di calcolo del Premio di Produzione Variabile e lo schema di assegnazione, sono riportati nell'Allegato del presente Contratto Integrativo Aziendale.

Il Premio di Produzione Variabile sarà erogato in soluzione unica sulla base dei risultati conseguiti nell'anno a cui si riferisce, nella busta paga del mese di Giugno dell'anno successivo.

Il Premio di Produzione Variabile spetta ai dipendenti che hanno in corso un rapporto di lavoro con le seguenti caratteristiche:

- a tempo indeterminato;
- apprendistato;
- a tempo determinato purchè nell'esercizio di competenza il lavoratore sia stato in forza almeno 6 mesi.

Nulla è dovuto al dipendente per l'esercizio nel quale lo stesso si dimette, ad eccezione dei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro avviene per:

- diritto al trattamento pensionistico;

- decesso.

L'erogazione ha luogo con criteri di proporzionalità per il personale:

- assunto in corso d'anno a tempo indeterminato con qualsiasi forma di contratto;
- assunto con contratto a tempo determinato per un periodo di almeno sei mesi;
- dimessosi in corso d'anno;
- con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- passato di livello in corso d'anno.

Art. 9) MENSA – BUONI PASTO

Le Parti concordano che, con decorrenza 01/12/2009 a tutti i dipendenti che effettuano il rientro pomeridiano, sia fornito dalla Società un ticket-restaurant del valore di €. 3,50 per ogni giorno di effettiva presenza.

Alla data del 01/12/2010, il ticket-restaurant sarà di €. 4,00 per ogni giorno di effettiva presenza.

Pertanto non saranno computate tutte le giornate nelle quali il lavoratore rimane assente dal lavoro per qualunque causa o ragione, per l'intera mattinata o per tutta la fascia pomeridiana, (fatte salve le assenze per attività sindacale) come pure saranno escluse dal calcolo, le giornate nelle quali il dipendente fruirà di altre forme di somministrazione pasti.

Per il personale che effettua il part-time il ticket-restaurant verrà erogato per lo stesso importo, solo quando è previsto il rientro pomeridiano.

Il lavoratore una volta ricevuto il ticket ne è l'unico responsabile ed in caso di smarrimento o deterioramento non avrà diritto a chiedere buoni pasto suppletivi.

Art. 10) COPERTURE ASSICURATIVE

Polizza infortuni

L'Azienda conferma la copertura infortuni (professionale ed extra) in corso per tutto il personale dipendente, che prevede le somme assicurate di seguito precisate:

- 1) caso morte: 5 volte la retribuzione annua;
- 2) caso invalidità permanente: 6 volte la retribuzione annua;

Polizza Vita

L'Azienda conferma la copertura "caso morte", che prevede un massimale pari a: €. 10.329,00

Polizza Kasko - Inc./Furto - Eventi Socio Politici ed Eventi Atmosferici

Per tutti i dipendenti che fanno uso continuativo della propria autovettura per lo svolgimento dell'attività, l'Azienda conferma le coperture:

- 1) Kasko, Inc., Furto ed E.S.P. E.A. nella forma con franchigia alle condizioni previste di volta in volta dalla Convenzione Agenti Unipol, contribuendo al pagamento dei relativi premi rispettivamente con una somma massima pari all'ammontare del costo di una polizza kasko per un auto di 18 HP e quello di una polizza Inc.-Furto di un auto del valore fino a €. 25.000,00.

Resta a carico del dipendente l'eventuale franchigia prevista in caso di sinistro.

Qualora il dipendente sia proprietario di più di un'autovettura, l'azienda rimborserà i premi relativi alle assicurazioni del solo mezzo che viene utilizzato per svolgere la propria attività (fino alle cifre sopra evidenziate)

A tutti i dipendenti ai quali l'Azienda richiede per ragioni di lavoro l'impiego occasionale del mezzo proprio, saranno interamente rimborsati i danni subiti dal veicolo a seguito di un sinistro verificatosi nel corso degli spostamenti.

Le agevolazioni previste dalla citata convenzione Agenti Unipol sopra menzionata possono essere estese a richiesta e a condizione che venga corrisposto il relativo premio, a tutti i dipendenti e rispettivi famigliari.

Art. 11) FERIE

Fermo restando quanto previsto dall'art. 17 del C.C.N.L. Ogni responsabile di unità operativa proporrà al suo diretto superiore il piano delle ferie del personale facente parte del proprio gruppo di lavoro entro il 31 Marzo di ogni anno; eventuali modifiche potranno essere richieste e concordate entro il 30 Aprile.

Nel periodo estivo, di norma saranno effettuate 3 settimane di ferie di cui almeno 2 settimane consecutive, fatto salvo le esigenze dell'ufficio, le rimanenti giornate andranno programmate e dilazionate nel corso dell'anno in modo tale da ottenere un residuo non superiore a 3 giorni.

Nella predisposizione del piano delle ferie inoltre di norma, non dovranno essere inserite giornate nel periodo di fine e inizio d'anno, tuttavia la Direzione Aziendale tenuto conto delle diverse situazioni e delle problematiche complessive legate al periodo, si rende disponibile, a suo insindacabile giudizio, a concedere deroghe.

Le ferie dei Responsabili di Rete Commerciale e del Canale Grandi Clienti, del Responsabile Amministrativo e della Funzione Auditing, dovranno essere concordate coi rispettivi coordinatori di riferimento.

Art. 12) PART-TIME

Le Parti convengono sull'esigenza di utilizzare rapporti di lavoro a tempo parziale per specifiche necessità organizzative e gestionali dell'Azienda o connesse comprovate e concordate esigenze dei lavoratori. In tali casi l'attivazione dei contratti di lavoro a tempo parziale avverrà nel rispetto della legislazione vigente e della contrattazione collettiva nazionale integrate con le seguenti specifiche.

Fermo restando che, in ossequio a quanto disposto dall'art.18 del CCLN, per lavoro a tempo parziale deve intendersi il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello previsto nel suddetto CCNL, potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare in occasione di inventari, ristrutturazioni, e carichi di lavoro straordinari ed imprevedibili.

Ogni lavoratore non potrà comunque prestare più di 130 ore annue, normalmente retribuite o con corrispondenti riposi compensativi.

Le assunzioni di lavoratori che siano disponibili a svolgere attività ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal CCNL o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, dovranno avvenire per atto scritto.

Ogni singolo contratto dovrà riportare:

- a) durata del periodo
- b) la mansione a cui il lavoratore è adibito
- c) l'orario di lavoro con riferimento, a seconda dei casi, alla settimana, al mese, all'anno
- d) il trattamento economico spettante
- e) la durata (in caso di contratto a tempo determinato)

Il trattamento economico è rapportato alla percentuale dell'orario di lavoro impegnato come risulta dall'atto scritto rispetto a quello ordinario previsto dal CCNL e dall'integrativo per il lavoro a tempo pieno. Tale trattamento economico sarà applicato a tutti gli istituti contrattuali quali ferie, festività, scatti di anzianità, mensilità aggiuntive ecc....

Restano esclusi dal criterio di proporzionalità i rimborsi spese che pertanto spettano come per i lavoratori a tempo pieno.

Compatibilmente con le esigenze aziendali le Parti concordano la possibilità di reversibilità del rapporto da part-time a full-time e viceversa.

Nell'ipotesi di assunzione del personale a tempo pieno l'azienda garantisce il diritto di precedenza, a parità di qualifica e mansioni, nei confronti dei lavoratori che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ed in subordine agli altri lavoratori assunti a part-time.

Fermo il criterio di proporzionalità che caratterizza il rapporto di lavoro part-time le parti si impegnano a modificare i punti del presente contratto che dessero luogo a sperequazioni tra i lavoratori.

Qualora vi sia richiesta da parte del lavoratore o della azienda del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, l'Azienda si impegna a valutare tale richiesta con le OO.SS.

La possibilità di ripristinare il rapporto di lavoro a tempo pieno è prevista, su iniziativa dell'azienda o del lavoratore, solo in presenza delle condizioni aziendali necessarie, da sottoporsi ove occorra, a verifica tra Azienda e OO.SS. Per tutto ciò che non è espressamente indicato nel presente accordo, si fa riferimento alla normativa vigente e al CCNL della categoria.

• **Le parti si incontreranno entro il mese di gennaio 2010 per l'accordo sulla gestione del lavoro part-time.**

Art. 13) AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE

Le norme applicabili, in materia di ambiente di lavoro e tutela della salute, sono quelle contemplate nel D.Lgs. n. 81 del 09/04/2008 e successive modificazioni.

Per gli addetti ai video terminali si applicano le norme di cui al Titolo II del D. Lgs. N. 81/2008.

PARTE "B"
Dipendenti inquadrati nella Parte Seconda del C.C.N.L.
PRODUTTORI D'AGENZIA

PREMESSA

I produttori inquadrati col presente contratto, svolgono attività assicurativa per conto dell'Assicoop di Ferrara. Il produttore può operare esclusivamente nel territorio della Agenzia da cui dipende.

Il produttore raccoglie proposte di assicurazione nei rami esercitati dalla Compagnia Assicuratrice Unipol, in conformità delle tariffe, alle condizioni e nei limiti assuntivi che gli verranno indicati, sarà tenuto responsabile di ogni deroga a quanto sopra se non preventivamente autorizzato dal Responsabile dell'Agenzia.

Per il ramo vita l'accettazione e l'approvazione delle proposte è riservata alla Direzione della Compagnia.

Il produttore dovrà incassare i premi dovuti dagli assicurati esclusivamente mediante i titoli che gli verranno consegnati (polizze, variazioni, appendici, quietanze) con assoluto divieto di esigere somme su ricevute provvisorie.

Il produttore dovrà versare giornalmente le somme incassate, restando a suo carico ogni responsabilità derivante da scoperture di garanzia in caso di mancato versamento.

Il produttore dovrà restituire, entro 30 giorni dalla data di emissione tutti i semplici delle polizze, appendici, variazioni non perfezionate, nonché tutte le quietanze non incassate.

Il produttore non può effettuare pubblicità stampata e fono audiovisiva di alcun genere senza il preventivo benestare dell'Agenzia, né fare uso indebito di comunicazioni, tariffe, circolari e simili emanate dalla UNIPOL Assicurazioni e/o dalla ASSICOOP FERRARA.

Art. 1) DECORRENZA

Gli istituti presenti nella parte "B" decorrono dal

Art. 2) ORARIO DI LAVORO

Il personale inquadrato come produttore, fermo quanto stabilito all'art.61) parte seconda del C.C.N.L., in tema di quantità di ore di lavoro, dovrà concordare con le persone a ciò preposte, i propri piani di lavoro e rendersi reperibile negli orari e nei modi da concordarsi caso per caso.

Si conviene altresì che le ore di lavoro possono essere distribuite anche in sei giorni settimanali.

Art. 3) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Per i produttori che verranno inquadrati nel presente contratto, la Società predisporrà adeguati piani di formazione tenendo conto della professionalità, dei segmenti di mercato in cui dovranno operare, dei prodotti che dovranno essere proposti.

I piani di formazione dovranno essere predisposti annualmente e dovranno coinvolgere il maggior numero di produttori possibile tenendo conto di favorire in modo omogeneo la crescita professionale di ciascuno.

La partecipazione ai corsi non presuppone, né automaticamente determina, automatismi di avanzamento di carriera. Tuttavia l'Azienda incline alla valorizzazione del proprio personale, nei programmi di sviluppo della propria struttura commerciale, terrà opportunamente conto del livello di professionalità acquisita, e delle esperienze maturate dagli stessi.

Ai produttori che partecipano a corsi di aggiornamento e/o formazione, verrà corrisposta una indennità giornaliera di €. 9,00.

Art. 4) PARTE ECONOMICA

Valgono per i produttori le seguenti condizioni:

Parte fissa

Si applica quanto stabilito dall'art. 63 lett. a) e b) – parte seconda del C.CN.L..

Parte variabile

Sui contratti di nuova produzione aventi durata pluriennale perfezionati e incassati, verrà riconosciuto il 57% delle provvigioni di acquisto percepite dall'Assicoop.

Per sostituzioni o variazioni di detti contratti, la medesima percentuale verrà calcolata sull'ammontare delle provvigioni di acquisto incassate dall'Azienda a fronte della modifica intervenuta.

Per tutte le polizze annuali o temporanee, le provvigioni saranno corrisposte in misura pari al 57% delle provvigioni di acquisto ed incasso dell'Agenzia.

Per i rami in cui la Compagnia riconosce provvigioni ricorrenti in sede di acquisizione sarà riconosciuto il 57% delle provvigioni percepite dall'Agenzia.

Per i prodotti Vita Premi Unici viene riconosciuto il 70% delle provvigioni percepite dall'Agenzia.

Per le nuove assunzioni di personale produttivo, fino al 5° anno di anzianità, le aliquote applicate sono pari al 55%.

Le provvigioni verranno liquidate mensilmente assieme alla parte fissa.

In caso di annullamento di contratti pluriennali che diano luogo a "storno" a carico della Società, in modo analogo la stessa agirà verso il produttore, addebitandogli un importo calcolato con i criteri della proporzionalità adottando i parametri già considerati in sede di liquidazione delle provvigioni. I tempi di compimento di questa procedura sono fissati nella metà della durata del contratto con un massimo di 4 anni ed un minimo di 2 dalla data di emissione della polizza.

Qualora i contratti stipulati prevedano frazionamenti inferiori all'anno il produttore è tenuto all'incasso delle rate scadenti fino al compimento della prima annualità.

In nessun caso salvo diversi accordi da stabilirsi di volta in volta, saranno erogate provvigioni per polizze intestate a: Cooperative, Enti Pubblici ed Organizzazioni politiche o sindacali in quanto su tale genere di utenti, l'attività commerciale viene svolta direttamente dalle Agenzie.

Per il collocamento di prodotti bancari verrà riconosciuto il 50% delle commissioni di acquisto percepite dall'Assicoop.

Nel caso di estinzione del conto corrente che dia origine ad uno storno a carico della Società, la stessa si comporterà in modo analogo verso il produttore.

Al produttore sarà inoltre retrocesso il 40% di quanto percepito dalla Società a titolo di management fee e commissioni di mantenimento a fronte dei contratti vita e dei fondi pensione dallo stesso collocati e per i quali è stabilito tale tipo di remunerazione.

Le Parti prendono atto che tra l'Azienda e la sua Mandante, il management fee costituisce un emolumento revocabile e/o modificabile unilateralmente e senza preavviso, e che pertanto l'Azienda, nel caso che ciò avvenisse ha la facoltà di praticare analoga procedura verso il Produttore.

Il management fee, come pure le commissioni sui prodotti bancari, saranno liquidate al produttore periodicamente, secondo le tempistiche seguite dalla Mandante.

Art. 5) RIMBORSO SPESE

A titolo di rimborso, per tutte le spese sostenute, viene fissata la cifra di €. 120,00 mensili per dodici mensilità.

Art. 6) INDENNITA' DI MALATTIA E DA INFORTUNIO

Per le giornate di malattia e/o infortunio, il produttore avrà diritto al seguente trattamento economico:

- alla normale retribuzione fissa sarà aggiunta, sin dal primo giorno di assenza, la parte provvigionale nella misura di 1/300 delle provvigioni maturate nell'anno solare precedente; qualora il produttore non abbia prestato servizio per l'intero anno di riferimento, si rapporterà all'anno il minor periodo lavorato.

Art. 7) CONTRIBUTI PER INCASSO QUIETANZE

Al produttore che operi in zone nelle quali non è insediata alcuna Agenzia, può essere assegnata la gestione e l'incasso del portafoglio. Qualora detto portafoglio sia superiore a €. 20.000,00 (ventimila euro) al produttore verrà riconosciuta a titolo di rimborso spese e di provvigioni di incasso una cifra forfetaria di un importo minimo di €. 38,00(trentotto euro) per 12 mensilità e comunque da concordarsi caso per caso in relazione alla entità del portafoglio, della vastità del territorio di competenza e della distanza dall'Agenzia.

Art. 8) INDENNITA' DI COORDINAMENTO

Al produttore dipendente può essere assegnato il compito di "coordinatore di rete", con compiti di sviluppo e coordinamento di strutture formate da altri produttori dipendenti e/o liberi professionisti.

A fronte di tale incarico l'Azienda erogherà un contributo pari a €. 100,00 mensili per ogni figura coordinata; il diritto a percepire il contributo decade al momento in cui cessa l'incarico.

Art. 9) MENSA – BUONI PASTO

Vedasi art. 10 del Contratto Integrativo parte "A".

Art. 10) COPERTURE ASSICURATIVE

Polizza Infortuni

Vedasi art. 11 contratto integrativo parte "A". La valorizzazione della polizza infortuni verrà effettuata secondo le modalità previste all'art. 69 del CCNL.

Polizza Vita

Vedasi art. 11 contratto integrativo parte "A".

Polizza Kasko - Inc./Furto - Eventi Socio Politici ed Eventi Atmosferici

Vedasi art. 11 contratto integrativo parte "A".

Art.11) FERIE

Il produttore dovrà concentrare le proprie ferie nel mese di agosto.

Le altre giornate spettanti dovranno essere preventivamente concordate con il Capo Canale seguendo le disposizioni stabilite dall'art. 13 del presente contratto parte "A".

Art.12) MODULISTICA

La società predisporrà adeguata modulistica al fine di regolamentare le procedure relative al carico delle polizze e quietanze ai giornali cassa per i pagamenti, schede visite, rilevazioni di produzione, relazioni sulla attività svolta ecc....

Il produttore è tenuto al rigoroso rispetto delle disposizioni previste dalla suddetta modulistica.

Art..13) BUDGET

Ai produttore viene assegnato all'inizio di ogni anno un budget di produzione, formulato tenendo conto della zona del segmento in cui opera e della potenzialità del mercato.

Il budget verrà verificato trimestralmente.

Art.14) PREMIO DI PRODUZIONE VARIABILE

Con riferimento a quanto previsto dal contratto integrativo aziendale viene istituito per gli addetti alla produzione, un premio di produzione collegato al raggiungimento del budget produttivo Rami Elementari e Vita.

- Premio di produzione R.E.

Il premio consistente in una percentuale delle provvigioni percepite, verrà erogato nei tempi previsti dal CIA unicamente qualora vengano raggiunti i budgets di produzione pattuiti ed avrà la seguente articolazione:

- a) Produzione compresa fra 90 - 100% del budget - premio pari al 7% provvigioni R.E. relative all'anno di produzione;
- b) produzione compresa fra 100 - 110% del budget - premio pari al 13% delle provvigioni R.E. relative all'anno di produzione;
- c) produzione oltre il 110% del budget - premio pari al 20% delle provvigioni dei R.E. relative all'anno di produzione.

- Premio di produzione VITA

Stesse percentuali e modalità riferite al budget R.E.

- Premio di produzione prodotti Bancari

Si fa riferimento all'incentivazione che annualmente viene concordata con l'Azienda.

**ALLEGATO A)
AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
del 01/12/2009**

PREMIO DI PRODUZIONE VARIABILE

CRITERI DI CALCOLO E DI ASSEGNAZIONE

Calcolo del Premio di Produzione Variabile per il personale Amministrativo

Per la valorizzazione del Premio di Produzione Variabile vengono presi a riferimento i seguenti indicatori:

obiettivo A) budget dei ricavi provvigionali percepiti dall'Azienda a fronte dell'attività assicurativa e la collocazione dei prodotti bancari. (concorre per l'80% alla quantificazione del Premio Base)

obiettivo B) il Margine Operativo Lordo stimato dall'Azienda in sede di bilancio preventivo. (concorre per il 20% alla quantificazione del Premio Base)

Il Premio di Produzione Variabile, per le parti di competenza di ogni indicatore sopraindicato, viene erogato solo nel caso in cui l'Azienda, relativamente all'anno di riferimento, abbia raggiunto o superato il 90% del budget dei ricavi provvigionali derivanti dall'attività assicurativa e bancaria (obiettivo A), e/o identica percentuale del Margine Operativo Lordo preventivato (obiettivo B) ed aumenta fino al 110%. La prima parte esaurisce il calcolo del premio per gli amministrativi che verranno riparametrati in base al raggiungimento di livelli di efficienza nel controllo di gestione ed in base alle responsabilità affidate.

Calcolo del Premio di Produzione Variabile per il personale Commerciale

Per i commerciali, è prevista la corresponsione partendo da un valore base pari al 70% del premio calcolato per gli amministrativi, viene aggiunta una seconda parte relativa al conseguimento degli obiettivi di Nuova Produzione (canale/agenzia/personale) e Nuova Produzione Danni Totale Assicoop. Questa seconda parte dà origine ad un innalzamento del premio a partire dal raggiungimento del 95% degli obiettivi ed aumenta fino al raggiungimento del 120% degli stessi.

La riparametrazione viene effettuata con inserimento di coefficienti per il riconoscimento delle attività svolte in base al ruolo ricoperto e più precisamente: front-office, front office con coordinamento, Capi Area e Responsabili di settore.

Per quanto attiene ai dipendenti di front office ad ogni livello viene applicato un parametro superiore o inferiore di 10 punti in funzione del superamento del 20% di cross-selling. Per i capi area vengono applicati i parametri di 200 – 215 – 230 - 245,44 a seconda che gli incassi dell'area si posizionino fino a 3 milioni, tra i 3 e 5, tra i 5 e i 10 o superino i 10.

TABELLA 100% DEGLI OBIETTIVI

Liv	AMMINISTRATIVI	80%	20%	TOTALE AMMINISTRATIVI
	PARAMETRO	ricavi 100%	Mol 100 %	100%
2	100,00	560,00	140,00	700,00
3	123,62	692,27	173,07	865,33
4	138,12	773,48	193,37	966,85
4a	155,46	870,55	217,64	1.088,19
5	172,79	967,62	241,91	1.209,53
6	200,00	1.120,00	280,00	1.400,00
1q	235,00	1.316,00	329,00	1.645,00
2q	245,44	1.374,48	343,61	1.718,09
3q	300,00	1.680,00	420,00	2.100,00

Liv	COMMERCIALI	70% parte Amministrativa	Bdg np di canale/ag./pers.	Budget incassi Can./ag./pers.	
			50% (incidenza)	50%(incidenza)	
			100%	100%	
2	FRONT OFFICE fino a 20% cross-selling	441,00	211,50	211,50	864,00
2 b	F. O. >20% cross-selling	539,00	258,50	258,50	1.056,00
3	F. O. fino a 20% cross-selling	556,73	267,01	267,01	1.090,75
3 b	F.O. >20% cross-selling	654,73	314,01	314,01	1.282,75
4	F. O. fino a 20% cross-selling	627,80	301,80	301,80	1.229,96
4	F. O. >20% cross-selling	725,80	348,08	348,08	1.421,96
4a	CAPI UFFICIO F.T fino a 20% cross-selling	712,73	341,83	341,83	1.396,40
4a b	C.Uff. F.T. >20% cross-selling	810,73	388,83	388,83	1.588,39
5	RESPONSABILI AG. o SETTORE	846,67	406,06	406,06	1.658,78
6	ACCOUNT / CAPO AREA fino a 3 mln PT	980,00	470,00	470,00	1.920,00
6 b	Capo Area > 3 mln PT	1.053,50	505,25	505,25	2.064,00
6 c	Capo Area > 5 mln PT	1.127,00	540,50	540,50	2.208,00
2q	RESP. GRANDI CLIENTI - C.A. >10mln PT	1.202,67	576,79	576,79	2.356,24
3q		1.470,00	705,00	705,00	2.880,00

