

# Contratto Integrativo Aziendale Assicoop Firenze S.p.A.

Il giorno 3 luglio 2012, in Firenze, tra Assicoop Firenze Spa, rappresentata dal signor Graziano Calosi e Fisac Cgil rappresentata da: Antonino Indelicato, Fabrizio Petraglia e dal Segretario Provinciale Stefano Lavacchini,  
si è convenuto di stipulare il presente Contratto Integrativo Aziendale.

Il presente accordo entrerà definitivamente in vigore a condizione che venga approvato rispettivamente dal Consiglio di Amministrazione di Assicoop Firenze Spa e dall'Assemblea dei Lavoratori.

## I. PARTE GENERALE E NORMATIVA

### ART. 1 DURATA E SFERA DI APPLICAZIONE.

Il presente contratto integrativo aziendale sostituisce integralmente quello stipulato il 23 dicembre 2009, ha decorrenza dalla data di stipula salvo quanto diversamente previsto nei vari articoli e avrà scadenza il **31 dicembre 2013.**

Tale contratto si intenderà prorogato di anno in anno se non disdettato da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza e salvo diverse disposizioni derivanti da Leggi o dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente non dirigente di Assicoop Firenze SpA. Per i dipendenti che si trovano nel periodo di prova, previsto dall'art. 6 del CCNL, il contratto si applicherà al termine di detto periodo, senza che sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro, ed il periodo di prova sarà computato a tutti gli effetti.

### ART. 2 INCONTRO ANNUALE DI INFORMAZIONE GENERALE

L'incontro annuale, previsto all'art. 3 del CCNL, sarà effettuato entro il mese di maggio di ogni esercizio e, comunque, dopo l'Assemblea dei Soci per l'approvazione del bilancio dell'esercizio precedente.

Le informazioni riguarderanno :

- Politiche ed obiettivi aziendali
- Budget aziendale
- Bilancio aziendale
- Rapporti tecnici
- Partecipazioni in altre imprese
- Investimenti tecnologici
- Piani formativi
- Occupazione – Organici – Apprendisti
- Qualità del servizio
- Progetti di modifica alla struttura organizzativa e/o all'organizzazione del lavoro
- Appalto
- Lavoro straordinario

### **ART. 3 ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro settimanale è di 38 ore, distribuito dal lunedì al venerdì nel seguente modo:

- Lunedì 9.00/13.00 14.15/18.30
- Martedì 9.00/13.00 14.15/18.30
- Mercoledì 9.00/13.00 14.15/18.30
- Giovedì 9.00/13.00 14.15/18.30
- Venerdì 9.00/14.00 ===== / =====

### **ART. 4 PART TIME**

Le Parti ritengono, come indicato all'art. 18 del vigente CCNL, che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra esigenze aziendali ed esigenze dei lavoratori.

La richiesta di Part Time da parte del lavoratore dovrà essere inoltrata per iscritto. Successivamente l'azienda, valutando gli aspetti e le ricadute funzionali – organizzative, ne stabilirà l'eventuale concessione e durata.

Il lavoratore che accede al Part Time potrà optare su un orario di lavoro con un monte ore settimanale di 20 o 25 ore, purché compatibile con le esigenze organizzative e funzionali aziendali.

### **ART.5 PERMESSI**

Ai dipendenti, che ne facciano richiesta, saranno riconosciute sedici ore annue di permesso retribuito per documentate necessità familiari e personali. Gli eventuali residui di tali permessi non potranno essere portati all'anno successivo.

## **II – PARTE ECONOMICA**

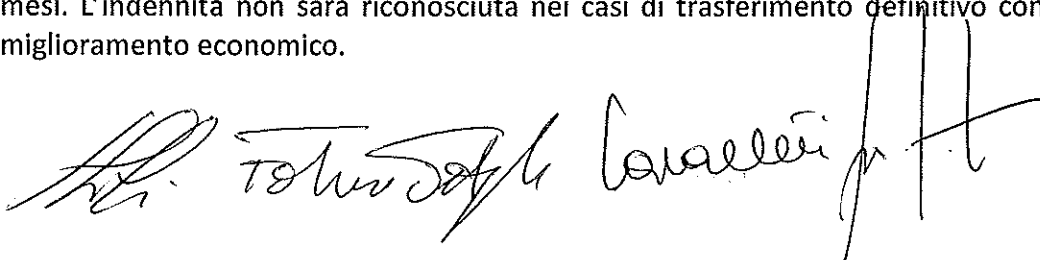
### **ART. 6 MISSIONI**

In caso di missione del dipendente, su esplicita richiesta dell'azienda, fuori dal Comune ove ha sede di lavoro il dipendente medesimo, verranno rimborsate a piè di lista, su presentazione di regolari giustificativi :

- Biglietti ferroviari di 2° classe (od equivalente) ed eventuali supplementi (ES/prenotazione);
- Taxi / Bus;
- Pasto con il limite massimo di 35 €

### **Art . 7 TRASFERIMENTI DEFINITIVI**

Nei trasferimenti di sede definitivi "superiori a 20 chilometri", e nei casi in cui ciò non determini il cambio dell'abitazione del dipendente ( art. 31 lett. B CCNL),verrà riconosciuta un'indennità di euro 6,00 (sei euro) per ogni giorno effettivamente lavorato (escluso,quindi, ferie, malattie, ecc.) per la durata di dodici mesi. L'indennità non sarà riconosciuta nei casi di trasferimento definitivo con passaggio di livello e/o miglioramento economico.



#### **ART. 8 RIMBORSI CHILOMETRICI**

Ai dipendenti autorizzati all'uso continuativo della propria autovettura per motivi di lavoro verrà riconosciuto un rimborso chilometrico, dalla sede abituale di lavoro ( o dalla propria abitazione nel caso di tragitto più breve) verso località fuori dal Comune ove il dipendente ha sede di lavoro.

Il rimborso chilometrico sarà effettuato utilizzando le tabelle pubblicate dall'ACI per l'autovettura FIAT STILO 3p.1.6/16cv su percorrenze di 25.000 km l'anno.

Il rimborso chilometrico verrà aggiornato annualmente, con decorrenza 1° Gennaio di ogni anno.

#### **ART. 9 MENSA**

Al personale dipendente sarà riconosciuto un buono pasto di € 5,29 (cinque euro/29 centesimi).

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

Il buono pasto viene, altresì, riconosciuto al dipendente anche il venerdì o in altra giornata che preveda il prolungamento di orario di lavoro oltre le ore 13,00.

I buoni pasto verranno consegnati mensilmente in quantità pari alle giornate effettivamente lavorate nel mese precedente.

#### **ART. 10 PREMIO AZIENDALE VARIABILE (PAV)**

a) Ai sensi dell'art. 51 del CCNL, il premio aziendale variabile (PAV) viene erogato a condizione che venga raggiunta la seguente soglia di accesso: utile netto di Assicoop Firenze SpA – definito ai sensi dell'art. 2425 c.c. – uguale o superiore a zero euro. Ai fini della determinazione dell'utile netto non è conteggiato il costo del premio aziendale variabile dell'esercizio in esame.

b) Al verificarsi della condizione di cui al punto a) il PAV viene erogato quando il Margine Lordo, ovvero la differenza fra il totale dei ricavi (provvigioni attive + rappeli) ed i costi diretti (personale + provvigioni passive), indicato all'interno del Bilancio di Assicoop Firenze SpA nell'anno di riferimento è pari o superiore al 28%.

Al raggiungimento di tale soglia viene erogato un premio lordo annuo riferito ad un 4° livello retributivo articolato secondo le seguenti fasce:

MARGINE LORDO	PREMIO LORDO AL 4° LIVELLO
• Pari o superiore al 28% ed inferiore al 29%	€ 1.000,00 lordi
• Pari o superiore al 29% ed inferiore al 30%	€ 1.100,00 lordi
• Pari o superiore al 30% ed inferiore al 32%	€ 1.200,00 lordi
• Pari o superiore al 32% ed inferiore al 34%	€ 1.350,00 lordi
• Pari o superiore al 34% ed inferiore al 36%	€ 1.450,00 lordi
• Pari o superiore al 36% ed inferiore al 38%	€ 1.600,00 lordi
• Pari o superiore al 38%	€ 1.700,00 lordi

- c) Il PAV viene corrisposto ai dipendenti sotto forma di una cifra lorda erogata come una tantum in una unica soluzione con la retribuzione del mese di maggio, calcolato sulla base dei risultati dell'anno precedente, a partire dal 2013 sull'esercizio 2012 e così successivamente.
- d) Il PAV viene corrisposto ai dipendenti in servizio alla data di erogazione e viene calcolato in ragione della presenza in servizio effettivo nell'anno di riferimento; non sono considerati servizio effettivo i periodi di assenza non retribuita, fatta eccezione per i periodi di congedo parentale di cui alla normativa di legge. Ai dipendenti part-time il PAV viene corrisposto in misura proporzionale all'entità della prestazione lavorativa.
- e) Il PAV è soggetto ad una rivalutazione del 3% (Tre per cento) per ciascun anno successivo al primo, calcolato sugli importi di cui al precedente punto b), negli anni di vigenza del presente CIA.
- f) L'importo del PAV si intende riferito ad un 4° livello retributivo e viene erogato in base al livello di inquadramento secondo i parametri di seguito riportati:

Livello retributivo	Parametri tra i vari livelli retributivi	Livello retributivo	Parametri tra i vari livelli retributivi
2° - 2°N	86,58	1Q - 1QN	121,69
3° - 3°N	94,87	2Q - 2QN	137,62
4° - 4°N	100,00	3Q - 3QN	156,98
4°A - 4°AN	104,90	1° P	94,87
5° - 5°N	112,11	2° P	100,00
6° - 6°N	121,69	3° P	112,11

#### **ART. 11 PREMIO AZIENDALE DI PRODUZIONE (PAP)**

- a) Ai sensi dell'art. 51 del CCNL, il premio aziendale di produzione (PAP) viene erogato a condizione che venga raggiunta la seguente soglia di accesso: utile netto di Assicoop Firenze SpA – definito ai sensi dell'art. 2425 c.c. – uguale o superiore a zero euro. Ai fini della determinazione dell'utile netto non è conteggiato il costo del premio aziendale variabile dell'esercizio in esame.
- b) Al verificarsi della condizione di cui al punto a), per tutti i dipendenti di cui alla disciplina Parte Prima del CCNL non inseriti nell'Area Professionale A – Quadri – è previsto un Premio Aziendale di Produzione (PAP) il cui importo base individuale è pari a:
- € 250,00 (duecentocinquanta/00) per i dipendenti non facenti parte dei "Banchi" delle Agenzie Generali e/o Sportelli Diretti;
  - € 500,00 (cinquecento/00) per i dipendenti facenti parte dei "Banchi" delle Agenzie Generali e/o Sportelli Diretti.

Tali importi sono soggetti ai coefficienti di seguito riportati.

- c) Coefficienti per i dipendenti non facenti parte dei "Banchi" delle Agenzie Generali e/o Sportelli Diretti

Premesso che entro il 31 gennaio di ciascun anno viene definito l'obiettivo produttivo (budget) a livello di Assicoop Firenze SpA, sulla base del consuntivo l'importo individuale del PAP da corrispondere è pari a:

Livello di conseguimento obiettivo (budget)	Importo PAPA da Obiettivo Aziendale
1. Non conseguito	€ 0,00
2. Parzialmente conseguito	€ 200,00
3. Conseguito	€ 250,00
4. Superato	€ 350,00

d) Coefficienti per gli altri dipendenti facenti parte dei "Banchi" delle Agenzia Generali e/o Sportelli Diretti

Entro il 31 gennaio di ciascun anno vengono definiti gli obiettivi produttivi (budget):

- a livello di Assicoop Firenze SpA, analogo ai dipendenti di cui alla precedente lettera c);
- a livello di ciascun "Banco" di Agenzia Generale e/o Sportello Diretto (ad esempio: nuova produzione Rami Danni Persone – ovvero ARD, Infortuni del Conducente, Infortuni e Globali Abitazione semplificate -; nuova produzione Vita Individuale; Raccolta bancaria standard);).

Ciò premesso, il PAP individuale da corrispondere è pari alla somma degli importi sotto riportati, determinati sulla base dei consuntivi rilevati:

Livello di conseguimento obiettivo (budget)	Importo PAPA da Obiettivo Aziendale	Importo PAP da Obiettivo Banco
1. Non conseguito	€ 0,00	€ 0,00
2. Parzialmente conseguito	€ 200,00	€ 200,00
3. Conseguito	€ 250,00	€ 250,00
4. Superato	€ 350,00	€ 350,00

e) Il PAP viene corrisposto ai dipendenti sotto forma di una cifra lorda erogata come una tantum in una unica soluzione con la retribuzione del mese di maggio, calcolato sulla base dei risultati dell'anno precedente, a partire dal 2013 sull'esercizio 2012 e così successivamente.

f) Il PAP viene corrisposto ai dipendenti in servizio alla data di erogazione e viene calcolato in ragione della presenza in servizio effettivo nell'anno di riferimento; non sono considerati servizio effettivo i periodi di assenza non retribuita, fatta eccezione per i periodi di congedo parentale di cui alla normativa di legge. Ai dipendenti part-time il PAV viene corrisposto in misura proporzionale all'entità della prestazione lavorativa. In caso di passaggio di mansione in corso d'anno, ai soli fini dell'erogazione del PAP, si fa riferimento al ruolo svolto in maniera prevalente.

### III - PARTE ASSICURATIVA

#### ART. 12 - POLIZZA INFORTUNI

I dipendenti beneficiano di una copertura assicurativa infortuni professionali ed extra, prestata dalla polizza che l'azienda stipula a proprie spese, per i seguenti capitali:

- Euro 150.000 (centotrentamila euro) per il caso Morte
- Euro 150.000 (centotrentamila euro) per il caso Invalidità Permanente

Le condizioni normative sono quelle previste dall'accordo tra Unipol e gruppo Agenti e sue eventuali modificazioni.

#### ART. 13 - POLIZZA KASKO

Per i dipendenti autorizzati all'uso continuativo della propria autovettura per motivi di lavoro, l'azienda stipulerà una polizza kasko.

Franchigie e/o scoperti previsti dalla polizza resteranno a carico dei dipendenti.

La garanzia kasko cesserà automaticamente dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Le condizioni normative sono quelle previste dall'accordo tra Unipol e Gruppo Agenti.

#### ART. 14 - POLIZZE INDIVIDUALI

La Società si impegna ad attivare a favore dei dipendenti che hanno in corso o attiveranno contratti assicurativi con Unipol Assicurazioni una specifica Convenzione, con condizioni almeno analoghe alla Convenzione Agenti Unipol, che possa prevedere la possibilità di frazionare il pagamento dei premi mediante trattenuta in busta paga.

Le condizioni tutte verranno meglio definite fra le Parti entro il 31 dicembre 2012.

#### ART. 15 - PREVIDENZA INTEGRATIVA

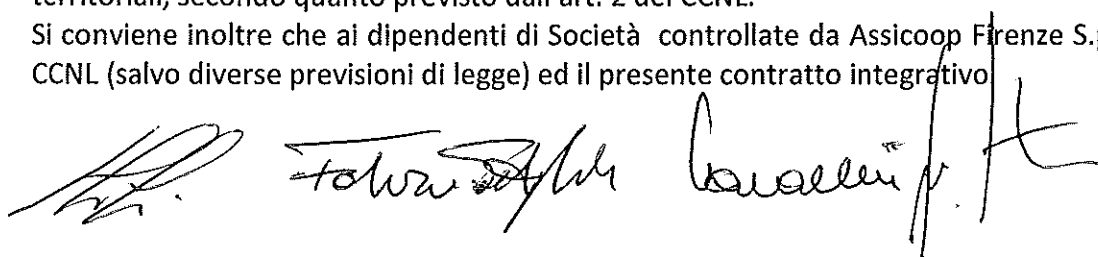
Le Parti concordano che gli importi che negli anni precedenti sono stati erogati a titolo di consolidamento sano devoluti alla previdenza integrativa, pertanto, Assicoop Firenze S.p.A., ad integrazione di quanto previsto all'art. 53 del CCNL, si impegna ad incrementare il contributo a proprio carico nella misura di € **135,00 (centotrentacinque/00)** a favore di ciascun dipendente in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Tale importo, riferito ad un 4° livello retributivo e riparametrato sulla base dei coefficienti previsti dal CCNL, viene versato al Fondo Pensione Cooper lavoro in un'unica soluzione entro il 30 giugno di ogni anno di vigenza del presente contratto a decorrere dall'anno 2013.

#### ART. 16 - SOCIETA' CONTROLLATE

Qualora la Società voglia costituire Società controllate o collegate cui subappaltare anche in parte le proprie sfere di attività, verrà attivato un confronto preventivo con le strutture sindacali, aziendali e/o territoriali, secondo quanto previsto dall'art. 2 del CCNL.

Si conviene inoltre che ai dipendenti di Società controllate da Assicoop Firenze S.p.A. venga applicato il CCNL (salvo diverse previsioni di legge) ed il presente contratto integrativo



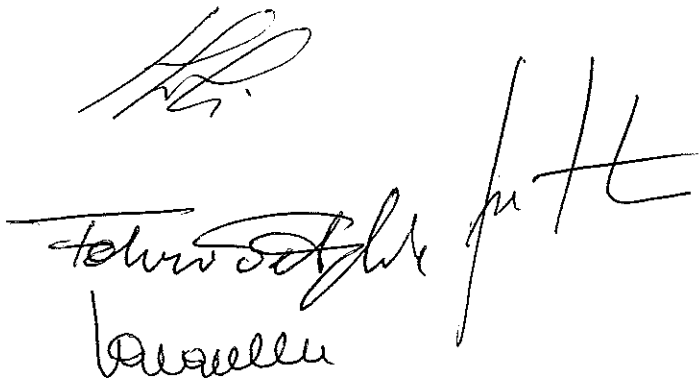
**IV - PARTE PERSONALE INQUADRATO NELLA PARTE SECONDA CCNL  
(PRODUTTORI DI AGENZIA)**

**ART. 16 - RIMBORSO SPESE AI PRODUTTORI D'AGENZIA**

Al personale inquadrato all'art. 62 del CCNL spetta un concorso minimo alle spese di produzione nella misura forfetaria di € 1.800,00 (milleottocento/00) annue da corrispondere in € 150,00 (centocinquanta/00) mensili.

**ART. 17 - COMPENSI PROVVISORIALI AI PRODUTTORI D'AGENZIA**

Al personale inquadrato all'art. 62 del CCNL verrà riconosciuta, oltre alla parte fissa tabellare prevista dal CCNL, una provvigione una tantum sui contratti definiti, perfezionati ed incassati, pari al 50% (cinquanta per cento) di quelle erogate dalla Mandante all'azienda.



Handwritten signatures and initials. On the left, a signature that appears to be 'Tommaso' with 'Barzelli' written below it. To the right, a large stylized signature or set of initials.

