

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Assicoop Sicura S.p.a

-Bologna-

Il giorno 17 Luglio 2009, in Bologna

TRA

la Assicoop Sicura S.p.a, rappresentata dal Direttore Generale Graziano Commissari, e la Signora Cristina Mengoli,

E

le **OO.SS.** aziendali, rappresentate da Gianni Luccarini, Giovanna Buzzi, Roberta Neri, Angela Occhionero, Gilberto Paolini, Emanuela Tassoni, si è stipulata l'allegata modifica al Contratto Integrativo Aziendale.

**SI E' STIPULATA L'ALLEGATA MODIFICA AL CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE**

1- Salario Variabile

1.1 Qualora il bilancio dell'esercizio di riferimento evidenzi un risultato di utile netto definito ai sensi dell'art 2425 cc uguale o superiore a 0 € si darà corso ad erogazione di un premio di produttività.

1.2 il premio di produttività (totale lordo in busta) è così valorizzato:

- a. qualora il Mol consuntivo dell'esercizio di competenza sia inferiore al 80% del Mol obiettivo non sarà corrisposto alcun premio di produttività
- b. qualora il Mol consuntivo dell'esercizio sia uguale o superiore al 80% del Mol obiettivo il totale del premio di produzione (somma di vra e vri come appresso specificato) corrisponderà al 11,00% del Mol consuntivo stesso;
- c. qualora il Mol consuntivo dell'esercizio sia uguale o superiore al 90% del Mol obiettivo il totale del premio di produzione (somma di vra e vri come appresso specificato) corrisponderà al 11,50% del Mol consuntivo stesso;
- d. qualora il Mol consuntivo dell'esercizio sia uguale o superiore al 100% del Mol obiettivo il totale del premio di produzione (somma di vra e vri come appresso specificato) corrisponderà al 12,25% del Mol consuntivo stesso; dal 2011 corrisponderà al 12,50% del Mol consuntivo stesso;
- e. qualora il Mol consuntivo dell'esercizio sia uguale o superiore al 102,5% del Mol obiettivo il totale del premio di produzione (somma di vra e vri come appresso specificato) corrisponderà al valore calcolato come al punto d) fino al 100% del Mol consuntivo con aggiunto il 15,00% sull'eccedenza oltre il 100%;
- f. qualora il Mol consuntivo dell'esercizio sia uguale o superiore al 105,0% del Mol obiettivo il totale del premio di produzione (somma di vra e vri come appresso specificato) corrisponderà al valore calcolato come al punto d) fino al 100% del Mol consuntivo con aggiunto il 18,00% sull'eccedenza oltre il 100%;
- g. qualora il Mol consuntivo dell'esercizio sia uguale o superiore al 107,5% del Mol obiettivo il totale del premio di produzione (somma di vra e vri come appresso specificato) corrisponderà al valore calcolato come al punto d) fino al 100% del Mol consuntivo con aggiunto il 21,00% sull'eccedenza oltre il 100%;
- h. qualora il Mol consuntivo dell'esercizio sia uguale o superiore al 110,0% del Mol obiettivo il totale del premio di produzione (somma di vra e vri come appresso specificato) corrisponderà al valore calcolato come al punto d) fino al 100% del Mol consuntivo con aggiunto il 25,00% sull'eccedenza oltre il 100%.

Nota a verbale 1: per Mol (margine operativo lordo) si intende il saldo tra i ricavi caratteristici ed i costi delle provvigioni passive, del personale e delle spese generali assunte al netto dei rientri per eventuali spese rifatturate a terzi.

Le parti concordano che qualora l'Azienda assuma principi contabili diversi per la determinazione del Mol il parametro sarà modificato di conseguenza.

Nota a verbale 2: per Mol obiettivo si intende il saldo tra i ricavi caratteristici preventivati ed approvati dal Consiglio di Amministrazione, aggiornato entro il mese di giugno sulla base del valore dei riepiloghi effettivamente conseguiti. Riguardo alla contabilizzazione dei riepiloghi, si assumono i seguenti criteri:

- Auto - garanzie accessorie per cassa
- Auto - tecnico per cassa
- R.E Aziende - per cassa
- R.E Persone - per cassa
- R.E Riforme - per cassa
- Vita - per competenza
- Vita straordinaria - per competenza

Riguardo ai costi si fa riferimento alla nota a verbale 1.

Nota a verbale 3: per Mol consuntivo si intende il saldo alla chiusura dell'esercizio di competenza tra i ricavi caratteristici e i costi così come ambedue descritti a nota verbale 1 e a nota verbale n. 2.

1.3 Individualmente il premio di produttività sarà così erogato:

- a tutti i lavoratori: quota A (**variabile sul risultato aziendale: vra**);
- agli aventi diritto: quota B sul conseguimento di obiettivi specifici (**variabile su risultati individuali: vri**) sulla base di criteri definiti nei punti successivi.

1.4 Il vra sarà erogato a tutti i lavoratori entro il mese successivo alla approvazione formale in assemblea del bilancio di competenza.

1.5 Il vra corrisponderà al 45% del premio di produttività totale da erogare

1.6 Il monte vra sarà suddiviso tra i singoli lavoratori - seguendo i successivi parametri individuali - (ai lavoratori in azienda al momento del pagamento, in quota per i mesi di effettiva presenza ed in quota per il personale part time):

- Personale delle funzioni commerciali: personale addetto alla vendita, al coordinamento della vendita, (compreso cst):
 - 50 neo assunti sino al quarto livello compreso, solo per il primo anno
 - 55 secondo livello
 - 75 terzo livello
 - 100 quarto livello
 - 130 quarto livello A
 - 160 quinto livello
 - 170 quinto livello capo agenzia Madre e capo cst
 - 195 sesto livello
 - 345 Q 1
 - 350 Q 2
 - 360 Q 3
- Personale delle funzioni di staff: personale della segreteria, amministrazione, controllo e ced, auditing, back office e supporto alla vendita (escluso personale gestionale delle agenzie speciali): come sopra con maggiorazione del 10% ; Per il (capo uff. contabilità e/o paghe: quinto livello parametro 170).

1.7 Il vri sarà erogato agli aventi diritto entro 2 mesi dalla erogazione del vra.

1.8 Il monte totale del vri, da suddividere tra gli aventi diritto, corrisponderà alla quota totale di salario variabile spettante detratto il monte totale vra precedentemente erogato.

1.9 Criteri per la erogazione della vri:

a. Per il personale delle funzioni commerciali saranno assegnati a ciascuno max 6 obiettivi (indicatori di produttività), quali ad esempio:

- Incassi e Nuova produzione danni
- Incassi e Nuova produzione rami elementari
- Nuova produzione vita
- Numero c/c aperti
- Numero Sinistri caricati via Web
- Segnalazioni vita, risparmio gestito, rami elementari

Tali indicatori saranno definiti entro il mese di febbraio dell'esercizio di competenza. In assenza avranno valore quelli stabiliti per il precedente esercizio.

Sulla base del conseguimento di tutti o parte degli obiettivi verrà assegnato a ciascun lavoratore un punteggio: il punteggio minimo per la partecipazione alla assegnazione della erogazione della vri è fissato in 80 punti.

b. Le soglie di accesso alla vri sono fissate in 80 punti (accesso), 90 punti, 100 punti, 110 punti, 120 punti. Il punteggio effettivo sarà arrotondato alla soglia superiore (esempio: con 84 punti verrà assegnato un punteggio 80, con 85 punti verrà assegnato un punteggio 80, con 86 punti verrà assegnato un punteggio 90 e così via).

c. Per il personale delle funzioni di staff, qualora non siano assegnati particolari obiettivi individuali o di gruppo, verranno assegnati:

- 80 punti, qualora nell'esercizio di competenza sia conseguito un Mol consuntivo $> od = al 80\%$ del mol obiettivo
- 90 punti, qualora nell'esercizio di competenza sia conseguito un Mol consuntivo almeno $> od = all' 90\%$ del Mol obiettivo
- 100 punti, qualora nell'esercizio di competenza sia conseguito un Mol consuntivo almeno $> od = all' 100\%$ del Mol obiettivo
- 110 punti, qualora nell'esercizio di competenza sia conseguito un Mol consuntivo almeno $> od = all' 110\%$ del Mol obiettivo

Non si darà corso alla erogazione della vri nel caso in cui il Mol consuntivo sia inferiore all' 80% di quello obiettivo.

d. Qualora ai lavoratori delle funzioni di staff vengano assegnati obiettivi individuali o di gruppo ci si comporterà come per il personale addetto alle funzioni commerciali. (vedi il precedente punto 1.9.a)

- e. Le quote di vri non assegnate ai lavoratori che non abbiano conseguito un punteggio di almeno 80 punti - ovvero non sia erogata il vri al personale di staff senza obbiettivi - saranno redistribuite tra gli altri aventi diritto.
- f. I punteggi conseguiti saranno ponderati secondo i seguenti parametri:
- o 50 neo assunti sino al quarto livello compreso, solo per il primo anno
 - o 55 secondo livello
 - o 75 terzo livello
 - o 100 quarto livello
 - o 130 quarto A livello
 - o 160 quinto livello
 - o 170 quinto livello capo uff. ag. madre, capo uff. cst, capo uff. contabilità, paghe, back office GC.
 - o 195 sesto livello
 - o 345 Q 1
 - o 350 Q 2
 - o 360 Q 3
- g. I punteggi delle funzioni commerciali saranno ulteriormente ponderati per 1,3.
- h. Il totale della parte da erogare per vri sarà suddiviso per la somma dei singoli punteggi così ponderati e darà corso alla individuazione della quota di vri del singolo lavoratore (ai presenti al lavoro al momento del pagamento, in quota per i mesi di effettiva presenza ed in quota per il personale part time).
- i. Fermo quanto sopra - e quanto previsto al precedente punto 1.9.e - la vri percepita dal singolo lavoratore non potrà comunque eccedere di quattro volte la vra al medesimo assegnata

2 - Sostituzioni e reperibilità

L'adeguamento alla nuova struttura organizzativa sarà definito congiuntamente

- Indennità di reperibilità:
Viene fissata in € 20 settimanali dal 1 Luglio 2009 e per l'anno 2010 ed in €. 30 settimanali per gli anni 2011 e 2012.

3 - Trasferimenti brevi per sostituzioni e missioni.

L'importo dell'indennità di missione per trasferimenti brevi o missioni viene fissato in €. 20 giornalieri dal 1 Luglio 2009 e per l'anno 2010 e in €. 25 giornalieri per gli anni 2011 e 2012.
L'eventuale pasto verrà rimborsato a piè di lista con spesa massima di € 20 (in tale giorno non verrà corrisposto il buono pasto)

4 - Indennità di disagio

L'indennità di disagio è elevata ad € 1.500 lordi annui dal 1 Luglio 2009 e per l'anno 2010, per gli anni 2011 e 2012 si terrà conto, previa ridefinizione fra le parti, del maggior limite fissato dal CCNL.

Resta invariata l' indennità prevista per i capiufficio di Centro Borgo, Bologna 1, Pianeta e CST.

5 – Indennità Pianeta

L'indennità prevista per l'agenzia del Pianeta è elevata ad € 60 lordi mensili da corrisondersi per 12 mensilità dal 1 Luglio 2009 e per l'anno 2010 ad € 80 lordi mensili per gli anni 2011 e 2012. Resta invariato quanto stabilito nel C.I.A. Art. 4 punto c. per quanto ad essa riferito.

6 – Buono mensa

Il valore del buono pasto sarà elevato ad € 8,50 dal 1 luglio 2009 a € 9,00 dal 1 Gennaio 2010, a € 9,50 dal 1 Gennaio 2011 e a € 10,00 dal 1 Gennaio 2012.

7 – Prestiti personali ed acquisto auto

a) Prestiti per l'acquisto dell'auto

Ai lavoratori a cui l'azienda richieda di utilizzare in forma continuativa l'auto per lo svolgimento dell'attività e che a tal fine metteranno a disposizione l'autovettura personale, a richiesta del lavoratore l'azienda concederà un prestito all'acquisto di una nuova autovettura alle seguenti condizioni:

I) L'importo del prestito non potrà superare la differenza fra il valore dell'auto acquistata e quello dell'auto sostituita, anche qualora quest'ultima non sia stata venduta, determinato sulla base delle quotazioni riportate da EUROTAX; non saranno comunque concessi prestiti superiori a € 15.000,00 (quindicimila).

II) La restituzione del prestito avverrà con rate mensili, trattenute dalla busta paga a decorrere dall'prima busta successiva alla concessione del prestito. Il numero delle rate non potrà essere superiore a 48 (quarantotto).

III) Il tasso di interesse sarà pari al miglior tasso attivo, al netto delle imposte, praticato dalle banche con cui saranno in corso convenzioni per l'accredito degli stipendi. Il tasso sarà rivisto annualmente sulla base di quello in vigore al 1°Gennaio e sarà applicato sia ai prestiti ancora in essere a quel momento, sia a quelli che verranno concessi nel corso dell'anno.

IV) In caso di interruzione del rapporto di lavoro la quota di prestito non ancora rimborsata verrà dedotta all'importo del T.F.R.

Pertanto qualora l'importo del T.F.R. maturato alla data della concessione del prestito fosse inferiore a quello del prestito stesso, l'Azienda potrà richiedere l'emissione di effetti bancari ad integrazione della garanzia prestata tramite il T.F.R.

Analogamente potrà essere richiesta qualora, in caso di liquidazione anticipata del T.F.R., la quota residua risultasse inferiore all'importo di prestito ancora da rimborsare.

V) In caso di vendita o sostituzione dell'auto per la quale è stato richiesto il prestito con altra di valore inferiore, il lavoratore dovrà restituire immediatamente il prestito residuo o la parte corrispondente alla differenza di quotazione fra l'auto acquistata e l'auto sostituita.

VI) Il lavoratore non potrà chiedere un nuovo prestito auto prima della totale restituzione del precedente.

b) Prestito personale

Presso Unipol Banca sarà costituito un plafond rotativo di € 100.000, omnicomprensivo.

I prestiti saranno erogati ad un tasso pari ad euribor tre mesi lettera: l'eccedenza di costo sarà a carico dell'azienda, mentre sarà il lavoratore a concordare con la banca le garanzie e le modalità di pagamento.

Il tetto massimo per operazione e singolo lavoratore è fissato in € 7.000 per il prestito personale.

Il termine massimo della restituzione è fissato in 42 mesi .

8 – Tredicesima mensilità

La tredicesima mensilità sarà erogata con valuta 15 Dicembre.

9 – Assistenza sanitaria

Gli importi da versare alla Cassa di Assistenza per i carichi di famiglia a richiesta del dipendente possono essere rateizzati in 12 rate

10- Assicurazione Infortuni

Viene stabilita la non applicazione della franchigia sulla garanzia rischi professionali fino a €. 200.000 di somma assicurata, si specifica che la garanzia assicurativa è estesa al il rischio in itinere.

10 - Durata

Il presente accordo avrà durata 3 anni e 6 mesi (effetti degli esercizi di competenza 1-7-2009,2010,2011,2012).

Il nuovo contratto integrativo si applica ai lavoratori in servizio alla stipula dello stesso. Gli effetti economici previsti nei vari articoli avranno decorrenza dal 1° Luglio 2009, gli effetti economici del salario variabile con erogazione anno 2010 verranno applicati dal 1 Gennaio 2009 . Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo verrà corrisposto l'importo forfettario lordo totale di €.20.000 per l'anno 2008 e di €. 10.000 per i primi sei mesi dell'anno 2009.

Tale importo è suddivisibile in quote mensili, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni, in relazione alla durata del rapporto di lavoro ed alla percentuale di Part-time.

Le giornate di assenza dei periodi di astensione facoltativa e dei periodi di aspettativa non retribuita non saranno utili ai fini degli importi di cui sopra.

L'erogazione di tale Una Tantum verrà effettuata con la busta paga del mese di Agosto 2009, l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Bologna, 17 Luglio 2009

Salario variabile. Indici 2009

	servizio retail				canale od area				agenzia, ufficio od unità					
	incassi		nuova produzione		nuova produzione		sin		n.p.		sin		segnalazioni	
	re	vita	RE	c/c	re	vita	c/c	WEB	re pers/banco	c/c	WEB	vitalrg	re	
Capo servizio commerciale retail	76	8	8	4	38	10	10	5	5				0	
resp area territoriale	18	10			70								0	
resp canale CG	18	10			60	8	4						0	
resp canale Persone										15	7	8	7	8
capo ufficio agenzia madre e capi zona										15	7	8	7	8
capo ufficio agenzia					78		2						0	
capo gruppo CG	50	20	30										0	
staff (mkt, formazione)	50	10	40										0	
capo uff cst e prodotti bancari	60	25	15										0	
operatori cst													0	

Aziende*

	servizio aziende		n.p.		canale od area				obbiettivo individualità	
	incassi		nuova produzione		nuova produzione		Incassi		nuova produzione	
	danni	re	N.P. premi	N.P. perm. camp	danni	R.e	N.P. premi	Danni		
Capo servizio commerciale Corporate	50	50	100		35	30	30	95		0
Responsabile Middle Corporate	5		5			65	65	65	35	0
Operatore Commerciale Middle Corporate	5		5			55	40	95		0
Responsabile Commerciale Grandi Clienti			0			65	65	65	35	35
Operatori Commerciali Grandi Clienti	5		5		35	30	30	95		0
Responsabile Commerciale Broker			0		35	35	30	100		0
Operatori Commerciali Broker	50	50	100							0
Operatori agenzia speciale										0

* salario variabile assegnato qualora utile netto definito ai sensi dell'art.2425 c.c. sia uguale o superiore a 0 €