

Contratto Integrativo Aziendale

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
ASSICOOP ROMAGNA FUTURA S.R.L.

VALIDITÀ DAL 01/01/2012 AL 31/12/2013

Il giorno **28 novembre 2012** in Ravenna,

fra

Assicoop Romagna Futura S.r.l. rappresentata dall'Amministratore Delegato Sig. Giorgio Chiarini e dal Direttore Operativo sig. Stefano Bassetti

e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale rappresentata dai Sigg.ri Elisa Brenaggi, Andrea Marcaccini, Gianluca Masini, Monia Severi e Alessandra Zagnoli, assistiti dal Segretario Generale FISAC CGIL Emilia-Romagna Sig. Luca Dapporto, dal Rappresentante FISAC CGIL Ravenna Sig. Giovanni Gaudenzi, dal Segretario FISAC CGIL Forlì Sig. Massimo Bianchi
si è proceduto a rinnovare il Contratto Integrativo Aziendale, come da articolato che segue.

ASSICOOP ROMAGNA FUTURA S.R.L.

Giorgio Chiarini _____ Stefano Bassetti _____

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE FISAC/C.G.I.L. - UILASS/U.I.L.

Brenaggi Elisa _____ Marcaccini Andrea _____

Masini Gianluca _____ Severi Monia _____

Alessandra Zagnoli _____

FISAC/C.G.I.L.

Luca Dapporto _____ Giovanni Gaudenzi _____

Massimo Bianchi _____

Si sottoscrive la presente ipotesi di accordo del "Contratto Integrativo Aziendale" composta da n° **38**
facciate, compresa la presente.

Pagina

Bianca

Contratto Integrativo Aziendale

INDICE ANALITICO

DIPENDENTI INQUADRATI NELLA PARTE PRIMA DEL C.C.N.L.	1
Art. 1) Generalità	1
Art. 2) Programmazione - Informazione - Partecipazione	2
Art. 3) Ambiente di Lavoro e Tutela della Salute.....	3
Art. 4) Inquadramenti - Pari Opportunità	3
Art. 5) Assunzioni	3
Art. 6) Formazione Professionale - Corsi di Qualificazione.....	3
Art. 7) Orario di Lavoro	4
Art. 8) Straordinario	5
Art. 9) Ferie e permessi.....	5
Art. 10) Malattia	6
Art. 11) Rimborsi Chilometrici.....	6
Art. 12) Missioni e Trasferimenti.....	6
Art. 13) Polizze Kasko e Incendio – Furto convenzione agenti Unipol	8
Art. 14) Coperture Assicurative	9
Art. 15) Convenzioni Banca Per i Dipendenti.....	10
Art. 16) Prestiti ai Dipendenti.....	10
Art. 17) Retribuzione Variabile	11
Art. 18) Quadri.....	18
Art. 19) Indennità di Cassa.....	18
Art. 20) Indennità N.L.O. (ex Articolo 13 C.C.N.L.)	18
Art. 21) Telefonia Mobile	19
Art. 22) Buoni Pasto	19
DIPENDENTI INQUADRATI NELLA PARTE SECONDA DEL C.C.N.L.	20
Art. 23) Premessa.....	20
Art. 24) Organizzazione Del Lavoro	20
Art. 25) Orario di Lavoro	20
Art. 26) Ferie e Malattia.....	21
Art. 27) Provvigioni - Management Fee - Storni Provvigionali - Norme Generali.....	21
Art. 28) Compenso per Gestione Punto Vendita	24
Art. 29) Coordinatori di Rete.....	24
Art. 30) Diaria Giornaliera.....	24
Art. 31) Polizza Kasko, incendio e furto	25
Art. 32) Polizza Infortuni	25
Art. 33) Gravidanza e Puerperio.....	25
Art. 34) Buoni pasto.....	25
Art. 35) Retribuzione variabile	25
PARTI COMUNI	26
Art. 36) Assemblee Sindacali	26
Art. 37) Condizioni Contrattuali	26
Art. 38) Decorrenza e Durata	26
[Allegato A] Organico Aziendale.....	27
[Allegato B] Mappa degli indicatori per tipologia	31
[Allegato C] Griglia indicatori per ruolo commerciale	32
[Allegato D] Elenco Punti vendita.....	34

Pagina

Bianca

Contratto Integrativo Aziendale

DIPENDENTI INQUADRATI NELLA PARTE PRIMA DEL C.C.N.L.

Art. 1) Generalità

La Società Assicoop Romagna Futura e le OO.SS. Aziendali sottolineano la validità di quanto contenuto in apertura del C.C.N.L. di categoria circa i temi della "Informazione Preventiva" e del "Contratto Integrativo Aziendale".

Condividono, in particolare, lo spirito e gli impegni a ciò conseguenti, di un'informazione dell'Impresa ai Dipendenti e alle loro Rappresentanze in materia di bilanci preventivi e consuntivi, andamenti economici, organizzazione del lavoro, produttività e livelli occupazionali.

Ritengono utile, in sede locale, (ai fini di una reciproca chiarezza nei rapporti con il personale) un sistema di programmazione delle attività e degli obiettivi che l'azienda si pone, chiaro e partecipato, con obiettivi di budget, di controllo e di verifica della produzione che poggino su strutture referenti di direzione e di organizzazione dell'attività aziendale.

Riconoscono nella professionalità degli operatori e nella managerialità a tutti i livelli una delle priorità da perseguire (anche attraverso specifiche iniziative di formazione e di studio), per la piena efficienza dell'organizzazione aziendale e del potenziamento e qualificazione della penetrazione commerciale.

Oltre alla predisposizione annuale, in sede commerciale e tecnica, dei budget e degli obiettivi dei servizi centrali che coinvolgerà necessariamente i Quadri ed il personale delle Agenzie, nonché l'attuazione di una procedura di controllo della produzione e dell'andamento dei costi e dei premi, l'Azienda s'impegna ad illustrare tutti gli atti e gli orientamenti che si ritengono fondamentali per la vita dell'Azienda. Per ciò stesso, sia per quanto concerne i Quadri tecnici, sia per i Quadri commerciali, è intento del Consiglio di Amministrazione e della Direzione ribadire che il loro coinvolgimento è l'essenza stessa del funzionamento della Struttura organizzativa e si traduce in metodologia di lavoro e in valutazione dei risultati che sono propri delle responsabilità di Direzione.

Naturalmente, Assicoop e OO.SS. Aziendali concordano che il pieno coinvolgimento del personale ai vari livelli di responsabilità e di funzioni è di per se stesso principio di corretta partecipazione ai fatti aziendali, nonché di rispetto dei vincoli contrattuali.

Analogamente l'Assicoop dovrà dispiegare, in termini di analisi di mercato e di valutazioni socioeconomiche del territorio e della realtà romagnola in rapporto alle esigenze dell'azienda, indagini e conoscenze che permettano un più precisi raffronto con le potenzialità dell'UNIPOL e con le primarie Imprese concorrenti in zona.

Circa l'organizzazione del lavoro, si concorda di attuare una programmazione per obiettivi, che tenga conto di un'equilibrata distribuzione del lavoro nei vari uffici (fatta salva la qualità e la particolarità stessa dell'attività assicurativa) orientata comunque ad una maggiore proiezione del personale verso un'ottica di vendita, anche a banco, e d'assistenza alla vendita. I criteri di tale organizzazione vengono presentati analiticamente e formano un metodo coerente di approccio e di conoscenza per ogni

Contratto Integrativo Aziendale

lavoratore dei propri ambiti di attività e dei relativi impegni.

La Direzione con l'ausilio dei Responsabili dei vari settori (ognuno per le mansioni loro assegnate), determina il programma di lavoro secondo una logica di azienda provinciale avvalendosi degli incontri, delle riunioni e delle verifiche necessarie con il personale per la miglior attuazione del programma di lavoro nel corso dell'anno.

Art. 2) Programmazione - Informazione - Partecipazione

Per l'avvio di un effettivo processo partecipativo l'Azienda fornirà alle OO.SS. aziendali, entro i primi mesi d'ogni anno:

- a) il bilancio consuntivo dell'anno precedente corredato dalle informazioni necessarie per valutazioni sulla produttività, sull'andamento gestionale e sulle innovazioni;
- b) il bilancio preventivo sottolineandone in particolare gli aspetti inerenti gli obiettivi di miglioramento della produttività, consolidamento gestionale, innovazioni.

Saranno inoltre fornite le documentazioni inerenti a piani e programmi annuali e poliennali contenenti indicazioni di linee di sviluppo.

Dopo la consegna dei bilanci, le parti s'incontreranno e l'Azienda fornirà ai delegati sindacali un'adeguata illustrazione degli stessi.

Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 3 del C.C.N.L. vigente, entro il 30/4 d'ogni anno, l'Assicoop convocherà i Delegati Sindacali per fornire l'informativa stabilita.

I budget commerciali saranno illustrati ai Delegati Sindacali dopo l'approvazione da parte del Consiglio d'Amministrazione

L'informazione preventiva sarà fornita anche nel caso in cui l'Assicoop crei o entri a far parte di Società miste.

Al fine di verificare l'andamento degli obiettivi preventivati l'Azienda fornirà alle OO.SS. aziendali, i consuntivi periodici del budget commerciale.

L'Azienda s'impegna inoltre a fornire al Consiglio dei Delegati le informazioni circa i seguenti argomenti:

- variazioni qualitative e quantitative degli organici;
- necessità di copertura posizioni;
- organizzazione del lavoro.

Nel caso che l'Azienda programmi innovazioni tecnologiche, darà informazione preventiva alle OO.SS. aziendali.

Contratto Integrativo Aziendale

Art. 3) Ambiente di Lavoro e Tutela della Salute

Le norme applicabili, in materia di ambiente di lavoro e tutela della salute, sono quelle contemplate nel Decreto Legislativo n° 81/08 e successive modificazioni.

In relazione all'articolo 9 della Legge 300 del 20/05/1970 saranno effettuate le visite previste dalle vigenti normative.

Si stabilisce inoltre che in Assicoop Romagna Futura il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sarà pari a due.

Art. 4) Inquadramenti - Pari Opportunità

Le parti concordano di verificare annualmente i livelli d'inquadramento del personale.

L'Azienda concorda di finalizzare la crescita professionale di cui al successivo art. 6 anche per favorire l'accesso a livelli d'inquadramento superiore che si rendessero disponibili o necessari nel quadro dell'organizzazione aziendale in atto o degli obiettivi che l'Azienda si prefigge.

Si conviene fin d'ora che l'Azienda potrà individuare negli uffici di front e di back office, una figura di vice capo ufficio che avrà il compito di coadiuvare ed affiancare il Capo Ufficio, sostituendolo in sua assenza.

Art. 5) Assunzioni

Gli sviluppi d'organico aziendale saranno comunicati alle OO.SS. precisandone i profili professionali.

In caso di necessità d'assunzioni nei livelli intermedi e superiori, tali figure potranno essere ricercate all'interno dell'Azienda.

Art. 6) Formazione Professionale - Corsi di Qualificazione

L'Azienda s'impegna, fatto salvo il funzionamento dei servizi, ad organizzare, anche in collaborazione con la Compagnia, corsi di riqualificazione professionale indirizzati a tutti i dipendenti.

Entro il 30/4 l'Azienda illustrerà il piano annuale e poliennale dei corsi di formazione e riqualificazione professionale e concorderà con le OO.SS. il tipo di corso, la durata, la partecipazione. Le OO.SS. potranno avanzare proprie proposte. I corsi saranno effettuati in periodi compatibili con le esigenze aziendali. Per i quadri potranno essere effettuati corsi "specialistici" legati alle scelte strategiche dell'Azienda.

La formazione, comunque, dovrà essere conseguente a necessità di miglioramento dell'attività aziendale, concordemente con gli obiettivi di sviluppo commerciale e imprenditoriale.

Contratto Integrativo Aziendale

Art. 7) Orario di Lavoro

Presso tutte le sedi dell'Azienda l'attività lavorativa sarà normalmente espletata, secondo turni articolati in due fasce orarie standard:

dal Lunedì al Giovedì:

- -la fascia oraria antimeridiana avrà inizio alle ore **8.30** e terminerà alle ore **13.00**;
- -la fascia oraria pomeridiana avrà inizio alle ore **15.00** e terminerà alle ore **18.30**.

il Venerdì

- -la fascia oraria antimeridiana avrà inizio alle ore **8.30** e terminerà alle ore **13.00**;
- -la fascia oraria pomeridiana avrà inizio alle ore **15.00** e terminerà alle ore **18.00**.

per un totale di 39.5 ore settimanali.

Il recupero orario, rispetto all'orario contrattuale (38 ore settimanali) viene effettuato nel modo seguente:

- n° 7 (sette) giornate di permessi retribuiti da usufruire in accordo con l'Azienda e prefissate per tutto l'anno.
- nei mesi di luglio ed agosto tutti gli uffici osserveranno l'orario estivo, che comporta:
 - ✓ la chiusura di 8 (otto) venerdì pomeriggio,
 - ✓ la chiusura pomeridiana nelle due settimane centrali del mese di Agosto con conseguente utilizzo di parte delle ferie annuali o dei suddetti permessi retribuiti a scelta del dipendente; tale scelta sarà effettuata annualmente in occasione della presentazione del piano ferie.

Le assenze dal lavoro dei dipendenti uguali o superiori a 10 (giorni) lavorativi consecutivi, saranno conteggiate ai fini della determinazione del monte ore complessivo d'effettiva presenza, con conseguente riduzione proporzionale dei giorni di permesso retribuito.

Ai dipendenti chiamati abitualmente a svolgere la propria attività anche nella giornata di sabato, si applicherà un orario settimanale di 36 ore.

I dipendenti chiamati a sostituire saltuariamente i colleghi che svolgono abitualmente la propria attività nella giornata di sabato, avranno diritto ad effettuare un riposo compensativo di una durata pari alle ore di servizio effettivamente svolte nella giornata del sabato, maggiorato del 30%.

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 20 (venti) 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 nelle diverse strutture aziendali, le Parti si incontreranno al fine di verificare l'opportunità di effettuare una differente distribuzione dell'orario di lavoro introducendo, se del caso, forme mirate e temporanee di flessibilità. Qualora tale differente distribuzione dell'orario di lavoro comporti un intervallo tra la fascia oraria antimeridiana e quella pomeridiana pari o inferiore a un'ora e trenta, al dipendente interessato sarà riconosciuta una maggiorazione del buono pasto

Contratto Integrativo Aziendale

giornaliero pari a 3 euro.

Per motivate esigenze individuali e famigliari e nel rispetto della piena funzionalità degli uffici, la Direzione aziendale, previa richiesta degli interessati, accorderà ai singoli dipendenti temporanee e limitate elasticità di orario.

Nel caso in cui il C.C.N.L. prevedesse una riduzione dell'orario di lavoro settimanale, le Parti si incontreranno per valutare le eventuali implicazioni che tale riduzione potrà comportare su quanto previsto dal presente articolo.

Art. 8) Straordinario

L'Azienda informerà preventivamente le OO.SS., per quanto possibile, sull'esigenza di effettuare prestazioni straordinarie; il pagamento del lavoro straordinario sarà effettuato con la retribuzione del mese di competenza.

Le prestazioni di lavoro straordinario dovranno essere preventivamente autorizzate dai responsabili preposti, e saranno riconosciute per quote orarie non inferiori ai 60 minuti. Per le quote orarie al di sotto dei 60 minuti ma con il minimo di 15 si effettuerà il solo recupero orario.

Il lavoratore potrà optare di volta in volta per il recupero delle ore di straordinario prestatato; tale recupero dovrà essere effettuato, in accordo con l'Azienda, entro il terzo mese successivo alla prestazione stessa. In questo caso la maggiorazione di cui all'articolo 14 del CCNL sarà remunerata.

Trimestralmente l'Azienda comunicherà alle OO.SS., su richiesta di queste ultime, il dettaglio degli straordinari fatti.

In caso di lavoro straordinario che riduca la pausa pranzo fino ad 1 ora, al lavoratore verrà corrisposto un 'buono pasto' aggiuntivo del valore di Euro 2,50 (euro due virgola cinquanta).

Art. 9) Ferie e permessi

FERIE

Fermo restando quanto previsto all'art. 17 – Ferie - del vigente CCNL, il piano ferie di ogni anno sarà programmato nel seguente modo:

- 1) entro il 28 febbraio di ogni anno l'azienda invierà una comunicazione ai dipendenti nella quale verranno illustrati vincoli ed esigenze di servizio;
- 2) entro il successivo 31 marzo i dipendenti, sulla base di quanto indicato nella comunicazione aziendale, consegneranno ai loro diretti responsabili la scheda di programmazione, completa di tutte le ferie spettanti;
- 3) entro il 15 aprile di ogni anno la Direzione Aziendale formalizzerà ai singoli uffici l'accettazione dei piani ferie individuali;
- 4) le eventuali giornate residue al 31 dicembre dovranno essere riprogrammate ed effettuate

Contratto Integrativo Aziendale

entro il 31 marzo dell'anno successivo, fatte salve le esigenze di servizio che potranno consentire deroghe a tale data, con il limite massimo previsto entro e non oltre i 18 mesi dalla data di maturazione.

In caso di modifica del piano ferie, le stesse andranno riprogrammate in accordo con il diretto responsabile della struttura, rispettando le esigenze di servizio e le ferie già programmate e concordate dai dipendenti appartenenti al medesimo ufficio.

PERMESSI

ASSICOOP ROMAGNA FUTURA, su domanda degli interessati, accorderà permessi retribuiti per visite mediche specialistiche e relativi accertamenti diagnostici opportunamente documentate nella misura massima di 16 ore all'anno. Essi non saranno monetizzabili, né cumulabili in caso di mancata fruizione.

ASSICOOP ROMAGNA FUTURA accorderà ulteriori permessi retribuiti, senza misura massima, per visite mediche e terapie riguardanti patologie oncologiche e comunque quelle definibili croniche gravi da apposita certificazione medica.

Art. 10) Malattia

L'assenza per malattia od infortunio che si protragga oltre il primo giorno di assenza, deve essere giustificata con certificato medico, da presentare entro il secondo giorno.

Art. 11) Rimborsi Chilometrici

Ai dipendenti autorizzati all'uso della propria autovettura per motivi di lavoro verrà riconosciuto un rimborso chilometrico calcolato in base alle tabelle che l'ACI pubblica annualmente e valide ai fini fiscali, riferite ad una autovettura Fiat IDEA 1.4/16V – 95 CV – 5P con percorrenza annua di 15.000 Km.

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

Art. 12) Missioni e Trasferimenti

MISSIONE

Per "missione" si intende il trasferimento occasionale e non continuativo del Dipendente al di fuori della propria sede abituale di lavoro o della propria area operativa abituale.

Al dipendente in "missione" saranno rimborsate:

- le spese sostenute per il pasto a "piè di lista" fino ad un massimo di Euro 30,00 (trenta)
- le spese relative all'utilizzo del mezzo di trasporto.

Contratto Integrativo Aziendale

Nel caso di utilizzo della propria autovettura, il rimborso sarà quantificato in base a quanto stabilito dal nuovo articolo sui rimborsi chilometrici.

Il lavoratore si intende automaticamente autorizzato all'utilizzo del proprio mezzo quando dovrà raggiungere la sede di destinazione fuori dal normale orario di lavoro.

Tuttavia, l'Azienda potrà decidere per l'utilizzo del mezzo pubblico o di altro mezzo quando lo spostamento avviene all'interno del normale orario di lavoro; in questo caso il lavoratore non avrà alcun disagio e il proprio tempo non avrà alcuna decurtazione.

TRASFERIMENTO TEMPORANEO

Per "trasferimento temporaneo" si intende lo spostamento, per durata limitata nel tempo (massimo 3 mesi), del Dipendente dalla propria sede abituale di lavoro ad altra sede aziendale per sostituire altro personale in ferie o in malattia o per altre esigenze temporanee di lavoro;

Al dipendente "trasferito temporaneamente" saranno rimborsate:

- le spese sostenute per il pasto a "piè di lista" fino ad un massimo di Euro 30,00 (trenta)
- le spese relative all'utilizzo del mezzo di trasporto.

Nel caso d'utilizzo della propria autovettura, il rimborso sarà quantificato in base a quanto stabilito dal nuovo articolo rimborsi chilometrici, limitatamente ai chilometri di maggior tragitto rispetto a quelli precedentemente percorsi per recarsi dalla propria residenza alla sede abituale di lavoro e viceversa.

Il lavoratore si intende automaticamente autorizzato all'utilizzo del proprio mezzo quando dovrà raggiungere la sede di destinazione fuori dal normale orario di lavoro.

Tuttavia, l'Azienda potrà decidere per l'utilizzo del mezzo pubblico o di altro mezzo quando lo spostamento avviene all'interno del normale orario di lavoro; in questo caso il lavoratore non avrà alcun disagio e il proprio tempo non avrà alcuna decurtazione.

Nel caso di utilizzo del mezzo pubblico che comporti per il Dipendente un aggravio del tempo "in itinere" rispetto a quello precedentemente impiegato, il maggior tempo necessario al trasferimento temporaneo si intende ricompreso nel normale orario di lavoro.

- la corresponsione di una diaria giornaliera di 12,00 € erogata a decorrere dal primo giorno a condizione che il trasferimento temporaneo abbia una durata superiore ai 3 giorni consecutivi.

I rimborsi di cui sopra saranno riconosciuti per una durata massima di mesi 3 (tre); decorso tale termine il lavoratore avrà diritto ai rimborsi previsti nel caso di "trasferimento definitivo".

TRASFERIMENTO DEFINITIVO

La necessità di attuare eventuali trasferimenti definitivi verrà valutata in appositi incontri fra le Parti. Nel caso di trasferimento definitivo l'Azienda si impegna a ricercare il pieno consenso del lavoratore interessato, anche attraverso il riconoscimento di un contributo economico alle maggiori spese che il

Contratto Integrativo Aziendale

trasferimento stesso comporta.

Per trasferimento definitivo si intende il trasferimento a tempo indeterminato del dipendente dalla propria sede abituale di lavoro ad altra sede aziendale per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive

Tale trasferimento ha quindi carattere definitivo fino all'eventuale ripresentarsi di altre ragioni tecniche, organizzative e produttive che presuppongano un altro ulteriore trasferimento non precedentemente prevedibile.

Quando la distanza tra la residenza abituale e la nuova sede di lavoro sia superiore a 20 Km. e il trasferimento comporti l'allontanamento dalla residenza abituale, al dipendente trasferito che non disponga di un'auto aziendale, saranno riconosciute:

- indennità mensili erogate per dodici mensilità e considerando l'intero mese quando il trasferimento sia avvenuto entro il giorno 15 nella seguente misura:

per distanze comprese tra 20 e 30 Km	euro 140
per distanze comprese tra 30 e 40 Km	euro 180
per distanze comprese tra 40 e 50 Km	euro 250
per distanze superiori a 50 Km	euro 320
- un 'buono pasto' aggiuntivo del valore di Euro 3,80 (tre/ottanta).

L'articolazione di orario relativa ai tempi parziali sarà oggetto di specifiche comunicazioni.

Le Parti si danno atto che, in caso di successivo trasferimento – avvenuto entro dodici mesi dal primo trasferimento - che ripristini le condizioni originarie o le migliori, il Dipendente perde i diritti di cui sopra (indennità mensile – buono pasto).

Art. 13) Polizze Kasko e Incendio – Furto convenzione agenti Unipol

Ai dipendenti le cui mansioni prevalenti comportino l'uso continuativo dell'autovettura personale, l'Azienda fornirà le seguenti coperture assicurative:

- 1) Polizza Kasko a totale carico dell'Azienda, rimanendo a carico del dipendente l'eventuale rimborso alla Compagnia di assicurazione delle franchigie previste.
- 2) Polizza Incendio, furto, atti vandalici ed eventi atmosferici nella forma con franchigia - obbligatoria per tutti i dipendenti indicati nel presente

Il costo massimo delle coperture sopra riportate di cui l'Azienda si farà carico sarà pari ad Euro 500,00 euro e l'eventuale differenza oltre al rimborso della franchigia alla Compagnia di assicurazione resterà a carico del dipendente.

Qualora il dipendente sia proprietario di più di una autovettura, l'Azienda assicurerà il solo veicolo che questi dichiara di utilizzare per esigenze di servizio.

L'Azienda si impegna inoltre a stipulare polizza Kasko chilometrica a favore dei dipendenti che utilizzano occasionalmente la propria autovettura per esigenze di servizio. In tal caso anche

Contratto Integrativo Aziendale

l'eventuale franchigia sarà a carico dell'Azienda. In caso contrario l'Azienda rimborserà i danni occorsi al veicolo nell'ambito della trasferta di lavoro.

Nel caso in cui le disposizioni assuntive relative alle suddette polizze dovessero modificare in senso peggiorativo i precedenti livelli di copertura, le Parti si incontreranno per concordare adeguate misure di compensazione.

Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° gennaio 2013.

Art. 14) Coperture Assicurative

POLIZZA "INFORTUNI" PROFESSIONALE ED EXTRAPROFESSIONALE

L'Azienda conferma la copertura infortuni in essere per tutto il personale dipendente che prevede le somme assicurate di seguito riportate:

caso morte:	6 volte la retribuzione annua;
caso Invalidità permanente:	8 volte la retribuzione annua, con applicazione della seguente condizione particolare:

"A parziale deroga delle Condizioni Generali di Assicurazione, in caso di Invalidità Permanente di grado fino al 10%, la Società liquida l'indennizzo in base alla percentuale accertata applicata sul 50% della somma assicurata. In caso di Invalidità Permanente di grado superiore al 10%, la Società liquida l'indennizzo in base alla percentuale accertata applicata sulla somma assicurata."

Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° gennaio 2013.

POLIZZA "TUTELA LEGALE"

L'Azienda si farà carico della tutela legale relativa a danni correlati all'attività assicurativa se, del caso, contraendo polizza assicurativa.

Sono esclusi i danni derivanti da dolo.

ALTRE POLIZZE

Per eventuali polizze stipulate direttamente dai dipendenti si farà riferimento alla Convenzione in essere fra Unipol e Agenti Unipol, o ad eventuali altre convenzioni in essere (in allegato copia convenzioni).

Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° gennaio 2013.

Contratto Integrativo Aziendale

Art. 15) Convenzioni Banca Per i Dipendenti

Si conferma l'estensione delle condizioni bancarie "Ingruppo" ai lavoratori di Assicoop Romagna Futura fino alle condizioni definite da Unipol Banca.

Art. 16) Prestiti ai Dipendenti

Il tasso di interesse praticato sarà pari al "tasso ufficiale di riferimento" (T.U.R. BCE) maggiorato di 75 (settantacinque) punti base ; il tasso resterà invariato per tutta la durata del prestito.

Non saranno accettate richieste dei dipendenti durante il periodo di prova o con "Contratto a tempo determinato".

a) PRESTITI PERSONALI

L'Azienda mette a disposizione, per i prestiti personali un plafond complessivo di Euro 100.000,00 (centomila).

Potranno essere concessi prestiti per un massimo individuale di Euro 8.000,00 (ottomila).

Il rientro avverrà in un massimo di 36 rate mensili uguali, comprensive di capitali e interessi, mediante ritenute sulla retribuzione mensile e autorizzate da apposita delega.

La richiesta da parte del dipendente dovrà essere scritta e motivata.

b) PRESTITI AUTOVETTURE

L'Azienda mette a disposizione, per i prestiti personali un plafond complessivo di Euro 120.000,00 (centoventimila).

Il presente comma si applica ai dipendenti autorizzati all'uso continuativo della propria autovettura per motivi di lavoro.

Previa richiesta scritta, corredata di contratto e/o fattura e/o qualsiasi altro documento comprovante l'avvenuto acquisto dell'autoveicolo (nuovo od usato), l'azienda finanzia il 70% del valore indicato nella documentazione prodotta, con il limite di 15.000,00 (quindicimila) euro per prestito/autovettura.

Si precisa che per "costo" s'intende la spesa realmente sostenuta al netto dell'eventuale veicolo usato dato in permuta e/o di eventuali liquidazioni derivanti da danni Incendio - Furto - Kasko.

Per poter beneficiare del suindicato finanziamento è indispensabile che eventuali prestiti aziendali in corso, finalizzati all'acquisto dell'autovettura, siano estinti;

La restituzione dovrà avvenire in 5 anni e più precisamente in 60 rate mensili costanti e posticipate da trattarsi, previa delega, sulla retribuzione del dipendente a partire dal 1° stipendio successivo alla data dell'avvenuto prestito;

Nel caso il T.F.R. del dipendente all'atto della concessione del prestito non fosse garanzia sufficiente, l'Azienda può richiedere l'accensione di un'ipoteca sull'automezzo, con spese a carico del dipendente.

Contratto Integrativo Aziendale

Norme comuni (Prestiti personali – Prestiti autovetture)

La concessione dei prestiti a) e b) è deliberata o ratificata dal Consiglio d'Amministrazione.

Non sarà concesso un ulteriore prestito sino all'estinzione di quello precedente, compresi quelli in essere.

Le richieste saranno accolte sulla base della data di presentazione; a parità di data, nel caso il fondo non sia sufficiente, quanto disponibile sarà proporzionato alle richieste

Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° gennaio 2013.

Art. 17) Retribuzione Variabile

Le Parti concordano che il "Premio variabile aziendale" previsto dal presente Contratto Integrativo Aziendale sarà strettamente correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa.

GENERALITÀ

SFERA DI APPLICAZIONE

Al "Premio variabile aziendale" avranno diritto i Dipendenti:

- 1) inquadrati ai sensi degli articoli 7, 10, 11 e 12 (Parte Prima) e 62 (parte Seconda) del CCNL vigente, in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento;
- 2) assunti con contratto a tempo determinato (a norma dell'articolo 8 del CCNL vigente), a condizione che il rapporto sia stato instaurato con una durata non inferiore a sei mesi o che gli stessi siano rimasti - nel corso dell'anno - nell'organico aziendale per almeno sei mesi (anche non continuativi), a seguito di due o più rapporti di lavoro;
- 3) che abbiano cessato l'attività per quiescenza (accesso al trattamento pensionistico) a partire dal 01 aprile dell'anno di riferimento.

In caso di Dipendenti deceduti in corso d'anno, il "Premio variabile aziendale" verrà corrisposto agli eredi.

CRITERI DI PROPORZIONALITÀ

L'erogazione avrà luogo con criteri di proporzionalità (mesi interi) per il Personale:

- a) assunto in corso d'anno (a tempo indeterminato o a tempo determinato);
- b) con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- c) che abbia usufruito dei periodi di aspettativa di cui all'articolo 21 del CCNL vigente, nonché dei periodi di congedo parentale previsti dagli articoli 32 e 33 comma 1 CAPO V del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n° 151 e ss.mm.

Contratto Integrativo Aziendale

Per mese intero si intende il periodo nel quale:

- il rapporto di lavoro sia stato instaurato entro il giorno 15 del mese;
- la modifica dell'orario di lavoro (part-time) sia avvenuta entro il giorno 15 del mese;
- il periodo di aspettativa si sia protratto per più di 13 giorni lavorativi interi nel corso del mese.

CONDIZIONE DI EROGAZIONE

Il "Premio variabile aziendale" è erogabile unicamente se il "**Margine Operativo Lordo**" [rif. voce "Differenza tra valore e costi della produzione (A-B)" del Bilancio civilistico] è **superiore al 7,00%** dei "**Ricavi commerciali**" [rif. voce "A1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni" del Bilancio Civilistico].

La condizione di cui sopra dovrà essere verificata e soddisfatta prima dell'imputazione nel Bilancio civilistico del costo del "Premio variabile aziendale".

Qualora la condizione sopra riportata non sia soddisfatta, le Parti si impegnano al confronto per determinare **SE** sussistono le condizioni per erogare "altra forma di retribuzione variabile" ed eventualmente in **QUALE MISURA** riconoscere la stessa.

T.F.R. ED ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

Il "Premio variabile aziendale" concorre al computo del T.F.R. e della base di calcolo:

della contribuzione alla "Previdenza Integrativa" prevista dall'articolo 53 del CCNL vigente;

del premio relativo alla polizza prevista all'articolo 14 lettera a) del presente C.I.A.

con la sola eccezione dei dipendenti che hanno cessato l'attività per pensionamento o per interruzione del rapporto di lavoro a tempo determinato e per i quali si sia già dato luogo alla liquidazione del Trattamento di Fine Rapporto.

MESE DI CORRESPONSIONE

Il "Premio variabile aziendale" maturato da ciascun dipendente sarà corrisposto nel **mese di Giugno** unitamente alla busta paga del mese di **MAGGIO** dell'anno successivo a quello di riferimento.

ARTICOLAZIONE DEL "PREMIO VARIABILE AZIENDALE"

ARTICOLAZIONE IN LIVELLI

Il "Premio variabile aziendale" è articolato su due livelli:

- 1) **Premio professionale**: correlato ai risultati aziendali.

Viene corrisposto a **TUTTI i Dipendenti**, tenuto conto del grado di complessità del ruolo rivestito sia in termini di ampiezza e profondità delle competenze richieste sia del numero e tipologia delle risorse aziendali gestite.

- 2) **Premio commerciale**: correlato ai risultati aziendali ed al conseguimento degli obiettivi commerciali di Assicoop, Punto vendita, Unità e/o individuali.

Viene corrisposto ai **SOLI Dipendenti commerciali**, tenuto conto del grado di impegno di natura commerciale del ruolo ricoperto sia in termini di ampiezza delle responsabilità sia di propensione

Contratto Integrativo Aziendale

alle attività commerciali o di vendita.

QUANTIFICAZIONE DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO

A decorrere dal 01/01/2012 l'entità complessiva del "Premio variabile aziendale" sarà commisurato all'ammontare complessivo della "Retribuzione Annuale Lorda" (di seguito anche RAL) dei dipendenti rientranti nella sfera di applicazione del presente articolo.

Per RAL si intende quanto riportato alla voce "B9a Salari e stipendi" del Bilancio civilistico, al netto del "Premio variabile aziendale" e delle competenze spettanti ai lavoratori non rientranti nella sfera di applicazione del premio stesso.

L'aliquota da applicarsi alla RAL (%Alq) per la quantificazione dell'ammontare complessivo è determinata in base alla percentuale di raggiungimento del "Budget dei ricavi commerciali" (%Bdg) e a **condizione che detta percentuale (%Bdg) sia superiore all' 85%**.

Nella tabella seguente sono riportate le aliquote da applicarsi alla base RAL.

% ragg. Budget	Aliquota
%Bdg < 85	0,0%
85 ≤ %Bdg < 90	5,0%
90 ≤ %Bdg < 95	8,0%
95 ≤ %Bdg < 97,5	11,0%
97,5 ≤ %Bdg < 99	12,0%
99 ≤ %Bdg < 101	13,5%
101 ≤ %Bdg < 103,5	14,0%
103,5 ≤ %Bdg < 105	15,0%
105 ≤ %Bdg < 110	16,0%
% Bdg ≥ 110	17,5%

All'interno di ogni singola fascia non si dà luogo a proporzionamento dell'aliquota.

La formula da applicarsi per la quantificazione del "Premio variabile aziendale" è la seguente

$$\text{PVA} = \text{RAL} \times \% \text{Alq}$$

Il "Premio variabile Aziendale", come sopra calcolato, viene suddiviso fra i due livelli come di seguito indicato:

- alla componente del "Premio professionale" il **70% (settanta per cento)**;
- Alla componente del "Premio commerciale" il **30% (trenta per cento)**.

Contratto Integrativo Aziendale

PREMIO PROFESSIONALE

L'importo come sopra determinato (70% del PVA complessivo) verrà ripartito fra tutti i Dipendenti in base ad una scala parametrica per ruolo, espressa nella seguente tabella:

Fascia	Descrizione FASCE	Parametro
1	Operatore Servizi generali / Produttori / Account Junior	110
2	Operatore Agenzia / Amministrativo / Back-Office / Staff	140
3	Coordinatore Agenzia / Account Junior / Produttori Capufficio Amministrativo / Staff Account Retail / Corporate	180
4	Capufficio Agenzia - Ispettore commerciale	220
5	Responsabile STAFF / DISTRETTO	250
6	Responsabile CANALE / AREA Responsabile AUDIT	350
7	Responsabile AMMINISTRATIVO	400
8	Responsabile BUSINESS	450

Nel caso di Dipendente che ricopra più ruoli, per tutto l'anno, allo stesso verrà assegnato il parametro relativo al ruolo con valore più elevato.

In caso di Dipendente al quale venga assegnato temporaneamente (per più di un mese) un secondo ruolo, allo stesso verranno assegnati per i rispettivi mesi i due ruoli con parametri differenti.

Al termine di ogni anno verrà effettuato il calcolo dei punti complessivi aziendali dal quale risulterà il "valore punto" che porterà alla definizione della quota individuale del "premio professionale".

Le formule alle quali si farà riferimento sono:

"Importo premio professionale" (IPF)	=	PVA x 0,7
"Punti complessivi" (Σ punti)	=	Somma parametri Dipendenti
"Valore punto" (Vpunto)	=	IPF / Σpunti
"Quota individuale" (QPF)	=	Vpunto x parametro

L'importo della "quota individuale" così determinato verrà messo a disposizione di ciascun dipendente indipendentemente dal raggiungimento degli obiettivi di Budget eventualmente allo stesso assegnati.

Contratto Integrativo Aziendale

PREMIO COMMERCIALE

L'importo come sopra determinato (30% del PVA complessivo) verrà ripartito fra tutti i dipendenti in base ad una scala parametrica per ruolo commerciale, espressa nella seguente tabella:

Fascia	Descrizione FASCE	Parametro
A	Operatore non commerciale Operatore Servizi generali / Amministrativo / Back-Office Operatore Staff Direzionale Capufficio Amministrativo / Staff Responsabile Audit / Amministrativo	0
B	Operatore di supporto commerciale Operatore Agenzia Corporate / Staff commerciale Coordinatore Account Junior	70
C	Responsabile di supporto commerciale Responsabile STAFF Direzionale Coordinatore Agenzia Corporate	90
D	Operatore Commerciale Operatore Agenzia - Coordinatore / Capufficio Agenzia Account Retail - Account Junior	120
E	Operatore Commerciale specializzato Produttore - Account Corporate - Coordinatore Produttori	180
F	Responsabile Commerciale Ispettore commerciale - Responsabile Distretto Responsabile Canale	220
G	Responsabile BUSINESS Responsabile di Area Responsabile. RETAIL / CORPORATE	350

Al termine di ogni anno verrà effettuato il calcolo dei punti complessivi aziendali dal quale risulterà il "valore punto" che porterà alla definizione della quota individuale base del "premio commerciale".

Le formule alle quali si farà riferimento sono:

"Importo premio commerciale" (IPC)	=	PVA x 0,3
"Punti complessivi" (Σ puntiC)	=	Somma parametri Dip. Commerciali
"Valore punto commerciale" (VpuntoC)	=	IPC / ΣpuntiC
"Quota individuale base" (QPC)	=	VpuntoC x parametro

L'importo della "quota individuale base" così determinato verrà messo a disposizione di ciascun dipendente in proporzione al raggiungimento di specifici "Indicatori" allo stesso assegnati.

Assegnazione "Indicatori"

In sede di definizione del "Budget commerciale", all'inizio di ciascun anno, a tutti i Dipendenti commerciali verranno assegnati DUE o PIÙ "Indicatori", che rappresentano la traduzione in obiettivi specifici di ruolo delle strategie commerciali dell'azienda.

Contratto Integrativo Aziendale

Gli “Indicatori” esprimono obiettivi quantitativi e consentono di incentivare e misurare le prestazioni di ciascun ruolo sulle attività che hanno maggiore impatto rispetto ai risultati commerciali dell’azienda.

Gli indicatori saranno assegnati a ciascun Dipendente commerciale su base:

- a) **individuale** per i Produttori, Account Retail Junior e Senior;
- b) **per Punto Vendita** per gli Operatori / Coordinatori / Capufficio d’Agenzia RETAIL;
- c) **per Unità Operativa** per i Coordinatori Account / Produttori e gli Ispettori commerciali;
- d) **per Unità Organizzativa** per gli Account / Operatori / Coordinatori / Capufficio d’Agenzia CORPORATE ed i Responsabili di Distretto / Canale / Area;
- e) **per Unità di Business** per i Responsabili RETAIL e CORPORATE;
- f) **per Assicoop** per i Responsabili / Operatori di Staff commerciale.

Ai fini del “Premio variabile aziendale” si definiscono:

Punto Vendita: il luogo fisico nel quale Assicoop svolge (per il tramite di Dipendenti) la propria attività caratteristica.

Unità Operativa: team commerciale composta da DUE o PIÙ Produttori e/o Account.

Unità Organizzativa: il Distretto territoriale, il Canale o l’Area commerciale nei quali sono suddivise le due Unità di Business (Retail e Corporate).

Unità di Business: i Comparti RETAIL e CORPORATE.

A ciascuno dei DUE o PIÙ “Indicatori”, assegnati ad ogni ruolo commerciale, verrà attribuito un **coefficiente di ponderazione**, al fine di determinare la ripartizione dell’obiettivo complessivo assegnato al ruolo (100%) su ciascun indicatore in funzione del grado di importanza relativa dello stesso.

La scelta degli indicatori da inserire nella “Mappa degli indicatori” (anche “mappa”) e dei “coefficienti di ponderazione” deve seguire i cambiamenti delle politiche aziendali per orientare e rendere coerenti i comportamenti delle risorse umane agli obiettivi aziendali. Questo adattamento si realizza attraverso l’introduzione, l’eliminazione o la sostituzione degli indicatori assegnati a ciascun ruolo e attraverso la modifica della ponderazione degli indicatori scelti in funzione degli obiettivi aziendali e di settore.

Per garantire la massima efficacia del “Premio commerciale” l’aggiornamento della mappa e dei coefficienti di ponderazione deve essere effettuato ogni anno.

Le parti si danno atto che l’informativa alla Delegazione Sindacale e la relativa discussione sulla modifica della mappa e dei “coefficienti di ponderazione” sarà effettuata in sede di presentazione del Budget dell’anno di riferimento.

CALCOLO DEGLI “INDICATORI” A CONSUNTIVO

Alla fine di ciascun anno, per tutti i Dipendenti commerciali verrà calcolata la percentuale di raggiungimento (**MIX indicatori**) degli specifici “Indicatori” allo stesso assegnati.

Di seguito, a puro titolo chiarificatore, si riporta un esempio di conteggio:

Contratto Integrativo Aziendale

RUOLO	INDICATORE	PESO	Budget	Cons.	% ragg	MIX
Responsabile ALFA	Incassi Rami Danni	60%	1.000	985	98,5	59,1
	Nuova Produzione RE	20%	120	105	87,5	17,5
	Nuova Produzione VITA	20%	400	500	125,0	25,0
TOTALE MIX ponderato (%MIX)						101,6

Il conteggio del "MIX ponderato" verrà effettuato con arrotondamento al primo decimale.

Il "MIX ponderato" verrà preso a riferimento per il calcolo della quota individuale definitiva del premio commerciale.

CONTEGGIO DELLA "QUOTA INDIVIDUALE" DEL PREMIO COMMERCIALE

L'ammontare della "quota individuale" finale sarà determinato per ogni Dipendente commerciale in relazione alla "quota individuale base" moltiplicata per l'aliquota di riferimento del "MIX ponderato".

Nella tabella seguente sono riportate le aliquote da applicarsi alla "quota individuale base" per la determinazione della "quota individuale finale" del premio commerciale.

MIX ponderato	Alq_Rif
%MIX < 90	0,0%
90 ≤ %MIX < 93	70,0%
93 ≤ %MIX < 95	80,0%
95 ≤ %Bdg < 98	90,0%
98 ≤ %Bdg < 101	100,0%
101 ≤ %Bdg < 105	110,0%
105 ≤ %Bdg < 110	115,0%
% Bdg ≥ 110	120,0%

All'interno di ogni singola fascia non si dà luogo a proporzionamento dell'aliquota.

Per il calcolo definitivo della "quota individuale" del premio commerciale verrà applicata la formula seguente:

$$\text{QUOTA INDIVIDUALE} = \text{"quota individuale base"} \times \text{Alq_Rif}$$

INFORMATIVA E CONFRONTI AZIENDA / DELEGAZIONE SINDACALE

Al fine di consentire la più ampia partecipazione dei lavoratori e dare la massima trasparenza al processo di costruzione della componente variabile della retribuzione, le Parti stabiliscono che si incontreranno in occasione della predisposizione del Budget annuale, del Consuntivo annuale e - nel corso dell'anno - per le opportune verifiche e aggiornamenti.

Contratto Integrativo Aziendale

NORMA TRANSITORIA

Per il solo anno 2012 le parti concordano che gli indicatori saranno assegnati in relazione alle Unità Organizzative, Unità di Business e per Assicoop.

ALLEGATI

[Tabella A] Organico aziendale

[Tabella B] Mappa degli indicatori

[Tabella C] Griglia indicatori individuali

[Tabella D] Elenco Punti Vendita

Art. 18) Quadri

Secondo quanto previsto dal C.C.N.L., vengono individuati i seguenti criteri:

oggettivi: autonomia, discrezionalità, responsabilità, quantità e qualità del portafoglio;
soggettivi: professionalità, competenza tecnica, capacità organizzativa, conoscenza dell'azienda, impegno nell'Azienda, immagine all'esterno.

Le parti concordano che le indennità vengono attribuite nel seguente modo:

- a) l'80% di comune accordo a fronte dei "criteri oggettivi";
- b) il restante 20%, unilateralmente, dall'Azienda a fronte dei "criteri soggettivi".

L'Azienda darà puntuale comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Aziendale delle indennità che intende erogare.

Art. 19) Indennità di Cassa

In mancanza dell'erogazione di un'apposita indennità di cassa eventuali differenze sono a carico dell'azienda.

Art. 20) Indennità N.L.O. (ex Articolo 13 C.C.N.L.)

Le Parti convengono che al personale impiegatizio, indicato alla nota a verbale dell'art. 13 del vigente CCNL, non inserito nell'area quadri, appartenente ai livelli 5° e 6°, venga riconosciuta una indennità, suddivisa in dodici quote mensili, prevista compresa fra un minimo di Euro 750,00 ed un massimo di Euro 1.500,00.

L'erogazione di tale indennità è sostitutiva della corresponsione di qualsiasi somma eventualmente dovuta a titolo di recupero orario entro i 60 minuti giornalieri, se non diversamente pattuito.

Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° gennaio 2013.

Contratto Integrativo Aziendale

Art. 21) Telefonia Mobile

La consegna di apparecchi telefonici portatili da utilizzarsi per motivi di lavoro sarà valutata dall'azienda sulla base di specifiche esigenze del personale dipendente.

Art. 22) Buoni Pasto

Non esistendo una mensa aziendale, l'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti un "buono pasto" nelle seguenti modalità ed articolazioni:

➤ **a decorrere dal 01/01/2013**

Dipendenti provenienti o assunti a decorrere dal 01/01/2012 presso le agenzie "ex Assicoop Romagna" dagli attuali Euro 2,00 ad Euro 3,50;

Dipendenti provenienti o assunti a decorrere dal 01/01/2012 presso le agenzie "ex Assicoop Ravenna" invariato corrispondente ad Euro 4,60;

➤ **a decorrere dal 01/01/2014**

Euro 5,29 (cinque virgola ventinove) parificato per tutti i lavoratori;

Gli importi suddetti saranno corrisposti per ogni giorno di effettiva presenza in cui si effettui il rientro pomeridiano.

Ai lavoratori a tempo parziale verrà riconosciuto un buono pasto del valore pari al 50% di quello percepito dai lavoratori a tempo pieno in caso di Part-time proporzionalmente inferiore al 70% del normale orario, e del valore pari al 70% del buono pasto percepito dai lavoratori a tempo pieno in caso di Part-time proporzionalmente superiore al 70% del normale orario. In occasione delle semifestività, delle ferie collettive e dei recuperi estivi a nessuno saranno erogati i buoni pasto.

I buoni pasto, con le modalità sopra elencate, saranno distribuiti in blocchetti nominativi entro il giorno 20 del mese successivo a quello di maturazione.

Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto nelle parti sopra riportate del presente articolo decorreranno a partire dal 1° gennaio 2013.

Ai sotto elencati dipendenti, che risiedono in località diverse da quelle dove prestano abitualmente la loro attività lavorativa e che sino alla data della firma dell'accordo integrativo del 15/01/1998 usufruivano con continuità del servizio di mensa, si conviene di confermare un assegno "ad personam non assorbibile", che verrà corrisposto su quattordici mensilità, così quantificato:

Brizzi Adriano	Euro 49,87 a mensilità
Cervellera Roberto	Euro 49,87 a mensilità
Tonini Paola	Euro 49,87 a mensilità

Contratto Integrativo Aziendale

DIPENDENTI INQUADRATI NELLA PARTE SECONDA DEL C.C.N.L. “PRODUTTORI DI AGENZIA”

Art. 23) Premessa

I produttori dipendenti inquadrati col presente Contratto Integrativo Aziendale, svolgono attività commerciale per conto di ASSICOOP ROMAGNA FUTURA e possono operare esclusivamente nel territorio dell'Area Commerciale alla quale sono stati assegnati.

Il produttore dipendente dovrà operare nel rigoroso rispetto delle disposizioni tecnico-assuntive ed amministrative impartite dalla Direzione aziendale; descritte nell'allegato Regolamento consegnato e sottoscritto per accettazione dal produttore; se non preventivamente autorizzato, il produttore dipendente sarà ritenuto personalmente responsabile di ogni deroga alle suddette disposizioni.

Art. 24) Organizzazione Del Lavoro

ASSICOOP ROMAGNA FUTURA supporterà con tutti i mezzi ritenuti più idonei l'attività commerciale dei produttori dipendenti.

Sulla base di criteri che prenderanno a riferimento le effettive opportunità di mercato e le potenzialità del singolo produttore, l'Azienda concorderà annualmente con ciascun produttore dipendente Budget di nuova produzione riferiti ai comparti Rami Elementari (rischi persone e rischi aziende), Ramo Vita e Prodotti bancari standard, in coerenza con la pianificazione di Area Territoriale delle relative attività commerciali.

Qualora senza giustificato motivo, il budget non venga raggiunto per tre trimestri consecutivi, l'Azienda, previo confronto con la Rappresentanza Sindacale Aziendale, valuterà le iniziative o i provvedimenti da assumere.

L'Azienda terrà conto, nei programmi di sviluppo della propria struttura commerciale, della necessità di favorire percorsi di carriera per quei produttori dipendenti che abbiano raggiunto elevati livelli di professionalità ed abbiano maturato un'adequata esperienza.

Art. 25) Orario di Lavoro

I produttori dipendenti, fermo quanto stabilito dal C.C.N.L., concorderanno con il loro responsabile le modalità di svolgimento dei propri piani di lavoro impegnandosi alla reperibilità negli orari e nei modi da concordarsi caso per caso.

In presenza di particolari forme di organizzazione dell'attività commerciale, le Parti si incontreranno al fine di verificare l'opportunità di effettuare specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro che siano funzionali agli orari di apertura del singolo punto vendita.

Tali diverse forme di distribuzione dell'orario di lavoro potranno essere studiate anche in presenza di

Contratto Integrativo Aziendale

particolari e verificabili esigenze connesse alla qualità del servizio alla Clientela.

Art. 26) Ferie e Malattia

Di norma il produttore dipendente dovrà usufruire delle ferie maturate nei mesi estivi; in casi particolari potrà essere concordata con l'Azienda una diversa tempificazione.

Per le giornate di ferie e di malattia il produttore dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Ferie

Alla normale retribuzione fissa sarà aggiunta la parte provvigionale nella misura di 1/300 delle provvigioni e del management fee erogati nell'anno solare precedente, moltiplicato per il numero dei giorni di ferie goduti; qualora il produttore non abbia prestato servizio per l'intero anno precedente, si rapporterà ad anno il minor periodo lavorato; il pagamento avverrà in due rate per i 2/3 con la retribuzione del mese di agosto e per 1/3 con la retribuzione del mese di dicembre.

Malattia

Per i primi tre giorni di calendario di assenza, verrà erogata la sola retribuzione fissa; per ciascun giorno lavorativo di malattia a partire dal 4° giorno compreso, alla retribuzione fissa verrà aggiunta la parte provvigionale nella misura di 1/300 delle provvigioni e del management fee erogati nell'anno solare precedente a quello di riferimento; qualora il produttore non abbia prestato servizio per l'intero anno precedente, si rapporterà ad anno il minor periodo lavorato. Il pagamento delle competenze di cui sopra avverrà con la retribuzione del mese successivo alle assenza per malattia.

Art. 27) Provvigioni - Management Fee - Storni Provvigionali - Norme Generali

Sui contratti definitivi, perfezionati ed incassati, vengono riconosciute le seguenti provvigioni:

NUOVE EMISSIONI (tipo carico 1 - 5)

Ramo Gestione 1 - R.C.A.

Garanzie RCA :	3,5%	sul premio netto relativo alla sola prima annualità
Garanzie ARD :	9,0%	

Ramo Gestione 2 – A.R.D.

Tutte le Garanzie: 9,0% sul premio netto relativo alla sola prima annualità

RAMI ELEMENTARI

(Ramo Gestione: Infortuni, Malattie, RDP, Incendio RO, Furto, RCG, Tutela e Assistenza)

Su tali rami sarà riconosciuta una provvigione del **7%** (sette per cento) sul premio netto relativo alla prima annualità per ogni anno o frazione di anno di durata della polizza per un massimo di 5 anni.

Contratto Integrativo Aziendale

RAMI ELEMENTARI

(Ramo Gestione: RCG solo Ramo 60 - 86 e 122 prod. 2029)

Tutte le Garanzie: 5,0% sul premio netto relativo alla sola prima annualità

RAMI ELEMENTARI

(Ramo Gestione: Incendio RI, Incendio RT e Turismo)

Tutte le Garanzie: 7,0% sul premio netto relativo alla sola prima annualità

RAMI ELEMENTARI

(Ramo Gestione: Cauzioni)

Tutte le Garanzie: 9,0% sul premio netto relativo alla sola prima annualità

RAMI ELEMENTARI

(Ramo Gestione: Trasporti e Aeronautica)

Tutte le Garanzie: 10,0% sul premio netto relativo alla sola prima annualità

RAMI VITA

(Ramo Gestione: Vita Individuale e Vita Collettive)

Tutte le Garanzie: 50,0% delle provvigioni di acquisto percepite da Assicoop

SOSTITUZIONI (tipo carico 2) – VARIAZIONI (tipo carico 3)

Su riforme/variazioni di polizze con durata contrattuale residua le provvigioni saranno riconosciute per la sola **parte di premio in aumento** rispetto al premio in essere fino alla scadenza originaria e sul **premio netto totale** sull'eventuale durata eccedente; per riforme in diminuzione saranno addebitate le provvigioni per la sola **parte di premio in diminuzione** rispetto al contratto in essere.

Le aliquote applicate saranno le seguenti:

TRASPORTI e AERONAUTICA:	10,0%
RCG (solo Ramo 60, 86 e 122 prodotto 2029):	5,0%
Altri RAMI ELEMENTARI:	7,0% annuo per un massimo di 5 anni.

Le polizze sostituite o variate a naturale scadenza potranno essere prorogate per un periodo superiore ad un anno, solo nel caso di aumento di premio netto superiore al 10%.

INCASSO QUIETANZE E REGOLAZIONI (tipo carico 4 - 6)

Per l'incasso dei tipi carico 4 e 6 non viene riconosciuta alcuna provvigione a ricorrente.

Per l'incasso e la gestione del portafoglio assegnato al Produttore sarà riconosciuto un importo forfettario di Euro 1.200,00 (milleduecento), da suddividere in dodici quote mensili di Euro 100,00 (cento) cadauna a condizione che nel corso del precedente anno abbia raggiunto almeno il 100% del proprio budget incassi rami danni complessivo assegnato.

Contratto Integrativo Aziendale

Solo per l'anno 2013 l'importo sopra descritto sarà erogato a prescindere dalla condizione di raggiungimento del budget.

ANNULLAMENTO DI POLIZZE

Nel caso di annullamento di polizze (tipo carico 9) il Produttore è tenuto al rimborso della parte di provvigione acquisita e non maturata (dalla data di effetto dell'annullamento fino alla scadenza originariamente indicata sulla polizza), per i contratti di durata pluriennale annullati entro il terzo anno.

Nel caso di storno polizza di durata superiore a tre anni, il cui effetto si manifesti nel corso del 4 o 5 anno, non verrà richiesta al Produttore alcuna restituzione provvigionale.

Non saranno addebitate provvigioni di acquisto nei seguenti casi:

- morte dell'assicurato relativa a polizze Infortuni, Malattia e Responsabilità civile professionale;
- scioglimento a seguito di procedura concorsuale;
- sopravvenute disposizioni legislative;
- disdetta del contratto disposta dalla direzione di Compagnia.

STORNI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLA LEGGE 40/2007

Per quanto concerne gli storni previsti dalla L.40/2007, con effetto entro il 31/12/2012, si continueranno ad applicare le norme precedentemente in essere presso Assicoop Romagna S.p.A. e Assicoop Ravenna S.p.A.

MANAGEMENT FEE

Al Produttore vengono riconosciute le seguenti aliquote provvigionali per le polizze Vita "**prodotte direttamente**":

Acconto: **50,0%**

Ricorrenza: **35,0%**

Per le polizze **prodotte in sinergia** verrà riconosciuto il **25%** solo sull'acconto.

Le aliquote sopra indicate saranno applicate sulle provvigioni a tale titolo percepite da Assicoop Romagna Futura S.r.l..

PRODOTTI BANCARI

Al Produttore vengono riconosciute il **50%** delle commissioni riconosciute ad Assicoop Romagna Futura S.r.l..

Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° gennaio 2013.

Contratto Integrativo Aziendale

Art. 28) Compenso per Gestione Punto Vendita

L'Azienda può assegnare temporaneamente al Produttore la gestione di un Punto vendita.

Per tale gestione sarà riconosciuto un importo "ad personam", assorbibile da futuri passaggi di livello, di Euro 1.200,00- (milleduecento), da suddividere in dodici quote mensili di Euro 100,00- (cento) cad. La corresponsione di tale importo cesserà dal momento in cui tale gestione sarà demandata ad altri.

Art. 29) Coordinatori di Rete

Al produttore dipendente può essere assegnata la mansione di "coordinatore di rete" con compiti di sviluppo e coordinamento di strutture formate da altri produttori dipendenti e/o libero professionisti. Il "coordinatore di rete" sarà inquadrato al 3° livello produttori, con il seguente sistema remunerativo:

1. Provvigioni e management fee

Secondo quanto previsto dall'articolo del sistema provvigionale del produttore, relativamente ai contratti prodotti, perfezionati ed incassati direttamente e per i quali non vengano riconosciute provvigioni ad altri produttori e/o intermediari appartenenti alla struttura coordinata;

2. Over provvigionale

Nella misura del 10% delle provvigioni e del management fee di Agenzia sui contratti che generano nuova produzione, perfezionati ed incassati dai produttori appartenenti alla struttura coordinata;

3. Indennità di coordinamento

Pari a Euro 125 mensili per ogni figura coordinata, per un ammontare annuo compreso tra un minimo di 2.400,00 ed un massimo di 4.800,00 Euro da erogarsi in 12 mensilità; tale indennità sarà mensilmente commisurata al numero delle figure coordinate e resterà in vigore per tutta l'effettiva durata dell'incarico di coordinamento.

Art. 30) Diarìa Giornaliera

A titolo di concorso alle spese sostenute a norma dell'Art. 65 lett.B del C.C.N.L., al produttore dipendente verrà riconosciuta una cifra forfettaria di 220 € al mese per undici mesi, con esclusione del mese di Agosto.

Qualora, su autorizzazione di Assicoop Romagna Futura, il produttore effettui viaggi con la propria autovettura per partecipare a corsi di aggiornamento o riunioni commerciali fuori sede, allo stesso verrà riconosciuto un "rimborso chilometrico" con le norme previste dall' articolo 11.

Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° gennaio 2013.

Contratto Integrativo Aziendale

Art. 31) Polizza Kasko, incendio e furto

Vale quanto previsto dall'articolo 13 del presente Contratto Integrativo.

Art. 32) Polizza Infortuni

Vale quanto previsto dall'articolo 14 del presente Contratto Integrativo.

Art. 33) Gravidanza e Puerperio

Per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro a seguito di gravidanza e puerperio, la lavoratrice inquadrata come produttore dipendente avrà diritto ad un'integrazione dell'indennità riconosciuta dall'Istituto assicuratore fino a raggiungere il **100%** della retribuzione presa a riferimento dall'Istituto stesso per il calcolo dell'indennità spettante.

Art. 34) Buoni pasto

Vale quanto previsto dall'articolo 22 del presente Contratto Integrativo.

Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° gennaio 2013.

Art. 35) Retribuzione variabile

Vale quanto previsto dall'articolo 17 del presente Contratto Integrativo.

Contratto Integrativo Aziendale

PARTI COMUNI

Art. 36) Assemblee Sindacali

In deroga all'art. 33 del C.C.N.L. le ore lavorative utilizzabili per svolgere le assemblee sindacali retribuite vengono elevate da 10 a 12 all'anno.

Art. 37) Condizioni Contrattuali

Il presente Contratto Integrativo Aziendale forma un unico complesso giuridico-normativo e sostituisce tutti gli accordi precedentemente in vigore.

Art. 38) Decorrenza e Durata

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorre a partire dal 1° gennaio 2012 salvo quanto diversamente pattuito, e scadrà il 31 dicembre 2013

Contratto Integrativo Aziendale

**[Allegato A] Organico Aziendale
Anno 2012**

COGNOME NOME	CODICE	DESCRIZIONE RUOLO
ALBONETTI FRANCESCO	OAMM	Operatore Back-Office
ALESSANDRI ALBERT	RESA	Responsabile di Area
AMADEI MIRKA	OSTF	Operatore Staff Direzionale
ANGELI CLAUDIA	OAMM	Operatore Back-Office
BAGIONI PATRIZIA	RSTD	Responsabile STAFF Direzionale
BAGNOLINI CLAUDIA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
BAIONI DANIELA	CAGC	Capufficio Agenzia Retail
BARONCINI MONICA	RESA	Responsabile di Area
BARTOLETTI SILVIA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
BASSI VALENTINA	OAMM	Operatore Amministrativo
BASSINI SABRINA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
BASTONI LAURA	OCGC	Operatore Staff Commerciale
BELLAVISTA MONICA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
BENELLI MAURIZIO	RERC	Responsabile RETAIL
BENINI GIULIANA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
BERILLI MELISSA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
BERNARDINI MARIA ELISA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
BETTOLI PATRIZIA	OSTF	Operatore Staff Direzionale
BEZZI ANGELO	CACC	Coordinatore Account Junior
BINI PAOLO	RSTD	Responsabile STAFF Direzionale
BISSONI GIANFRANCA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
BOCCACCIO ROBERTA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
BOSCHERINI CRISTIANA	OCGC	Operatore Agenzia Corporate
BRENAGGI ELISA	OCGC	Operatore Agenzia Corporate
BRIZZI ADRIANO	RESD	Responsabile di Distretto
BROCCULI VALENTINA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
BRONZETTI MELANIA	OCGC	Operatore Agenzia Corporate
BRUSCONI VALENTINA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
BURRINI CHIARA	OAMM	Operatore Amministrativo
CARANTI MASSIMO	ISRC	Ispettore RETAIL
CARION SIMONA	OCGC	Operatore Agenzia Corporate
CARLINI GIULIA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
CASADEI ANTONIETTA	CAMM	Capufficio STAFF
CASADEI DANIELE	ACRC	Account CORPORATE

Contratto Integrativo Aziendale

COGNOME NOME	CODICE	DESCRIZIONE RUOLO
CASADEI SILVIA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
CASCIO LAURA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
CAVALLUCCI FABIOLA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
CERONI FRANCESCA	OAMM	Operatore Back-Office
CERVELLERA ROBERTO	RAMM	Responsabile Amministrativo
CICOGNANI ROBERTA	OCGC	Operatore Agenzia Corporate
CORNACCHIA MARILENA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
CORTESI CLAUDIO	RSTD	Responsabile STAFF Direzionale
DE ANGELIS DARIA	PROD	Produttore d'Agenzia
DE FILIPPO GIOVANNA	PROD	Produttore d'Agenzia
DE MARE CARMEN	OCGC	Operatore Agenzia Corporate
DE PASQUALE DANIELA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
DOLCINI MONICA	OAMM	Operatore Back-Office
DOMENICONI CARLO	ACRC	Account CORPORATE
FABBRI FABIANA	OSGE	Operatore Servizi Generali
FABBRI MICHELA	PROD	Produttore d'Agenzia
FABBRI VERONICA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
FACCANI LAURA	OAMM	Operatore Back-Office
FANTINI VALERIO	RESA	Responsabile di Area
FERRERA GIOVANNI	ACRR	Account RETAIL
FILIPPI ELISA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
FLAMINI SILVIA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
FOCACCIA FLAVIO	RESD	Responsabile di Distretto
FOGLI FILIBERTO	RSTD	Responsabile STAFF Direzionale
FORNASARI PATRIZIA	OAMM	Operatore Back-Office
FRANCA ISABELLA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
FUSCONI ANTONIO	ISRC	Ispettore RETAIL
GALASSI CINZIA	OAMM	Operatore Back-Office
GALASSI SIMONE	OAMM	Operatore Back-Office
GAMBONI ENRICO	ACRC	Account CORPORATE
GAVELLI RITA	OSGE	Operatore Servizi Generali
GENOVESE ANGELA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
GHISELLI GIANCARLA	CAGC	Capufficio Agenzia Retail
GIORDANI CLAUDIA	OAMM	Operatore Back-Office
GIORGIONI ILVA	CAGC	Capufficio Agenzia Retail
GRASSO SARA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
GRAZIANI LUCA	CAMM	Capufficio Amministrativo
GRECO CARLA	OAMM	Operatore Back-Office

Contratto Integrativo Aziendale

COGNOME NOME	CODICE	DESCRIZIONE RUOLO
GUALANDI MARINA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
GUIDUCCI CINZIA	CAGC	Capufficio Agenzia Retail
IUORIO MARIA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
LENZI ROMINA	COAG	Coordinatore Agenzia Corporate
LEONARDI GRAZIELLA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
LODOLA LAURA	OCGC	Operatore Agenzia Corporate
LOI LIVIA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
LOTTA VALENTINA	OAMM	Operatore Back-Office
LUGARESI ALICE	OFOF	Operatore Agenzia Retail
MAGNANI CRISTINA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
MAGNANI MONIA	PROD	Produttore d'Agenzia
MARCACCINI ANDREA	COAR	Coordinatore Agenzia Retail
MARCHIANI ANDREA	RESA	Responsabile di Area
MARINI CRISTINA	PROD	Produttore d'Agenzia
MARTONI ELENA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
MARTUZZI VALERIA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
MASINI LUCA	CPRO	Coordinatore Produttori
MISEROCCHI PATRIZIA	OSTF	Operatore Staff Direzionale
MONTALTI GRAZIELLA	CAGC	Capufficio Agenzia Retail
MONTANARI GIANLUCA	RERC	Responsabile CORPORATE
MORELLI ANTONELLA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
MORELLI DANIELA	OSGE	Operatore Servizi Generali
MORGAGNI PAOLA	OCGC	Operatore Agenzia Corporate
NERI ALBA	OAMM	Operatore Back-Office
NUZZO GIULIANA	PROD	Produttore d'Agenzia
PASINI MICHELA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
PAZZI ANNA MARIA	CAGC	Capufficio Agenzia Corporate
PELLEGRINI MARA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
PINI CLAUDIA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
PIRAZZINI VANESSA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
PONDINI FRANCO	RERC	Responsabile CORPORATE
PRIORI MASSIMO	CAGC	Capufficio Agenzia Corporate
PUCAR IOLANDA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
RAGGI MARINA	PROD	Produttore d'Agenzia
RICCI BITTI ALFREDO	ACRC	Account CORPORATE
RICCI NERIO	ACRC	Account CORPORATE
RICCI ROSSELLA	OCGC	Operatore Staff Commerciale
RICEPUTI GIACOMINA	OFOF	Operatore Agenzia Retail

Contratto Integrativo Aziendale

COGNOME NOME	CODICE	DESCRIZIONE RUOLO
RIGHINI VALERIA	OSGE	Operatore Servizi Generali
RINIERI LORETTA	OAMM	Operatore Amministrativo
RIVALTA GRABIELLA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
RIVIERA SARA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
ROCCHI ELISA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
ROSSI LORETTA	CAMM	Capufficio STAFF
SANGIORGI FRANCA	OAMM	Operatore Back-Office
SANSAVINI SIMONA	OCGC	Operatore Agenzia Corporate
SANTORO ANTONELLA	OSGE	Operatore Servizi Generali
SARPIERI ROSANNA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
SEVERI ANNALAURA	OSTF	Operatore Staff Direzionale
SEVERI MONIA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
SIBONI ELISA	OCGC	Operatore Agenzia Corporate
SIRTOLI LAURA	RESA	Responsabile di Area
SOLDATI ELISA	OAMM	Operatore Amministrativo
SOTGIU MICOL	OSGE	Operatore Servizi Generali
STEFANINI CRISTINA	OCGC	Operatore Agenzia Corporate
TARLAZZI SERENA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
TASSANI IVAN	OCGC	Operatore Staff Commerciale
TESTARDI ALESSANDRA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
TISSELLI GIANLUCA	CAGC	Capufficio Agenzia Retail
TONINI PAOLA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
TURCI SILVIA	COAG	Coordinatore Agenzia Retail
USSANI SIMONA	OCGC	Operatore Staff Commerciale
VALENTINI GIANNI	PROD	Produttore d'Agenzia
VESPIGNANI DANIELA	OSGE	Operatore Servizi Generali
VISTOLI SILVIA	OCGC	Operatore Agenzia Corporate
ZACCARI MONICA	CAGC	Capufficio Agenzia Retail
ZAGNOLI ALESSANDRA	OCGC	Operatore Agenzia Corporate
ZAMUNER IVANA	RAUD	Responsabile Auditing
ZANETTI CORINNA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
ZANI CATIA	OFOF	Operatore Agenzia Retail
ZANOLLI ALESSANDRO	ACRC	Account CORPORATE
ZANONI LORIANA	COAG	Coordinatore Agenzia Corporate
ZUCCHINI PAOLA	OAMM	Operatore Back-Office

Contratto Integrativo Aziendale

[Allegato B] Mappa degli indicatori per tipologia

TIPOLOGIA	INDICATORE
Indicatori di PORTAFOGLIO	Incassi Comparto AUTO
	Incassi Rami Elementari PERSONE
	Incassi Rami Elementari AZIENDE
	Incassi Rami DANNI
	Incassi Rami VITA
	Numero CLIENTI
	Numero PEZZI RCA
	Numero PEZZI RAMI ELEMENTARI
Indicatori di PRODUZIONE	Nuova Produzione RCA
	Nuova Produzione Rami Elementari PERSONE
	Nuova Produzione Rami Elementari AZIENDE
	Nuova Produzione RAMI ELEMENTARI
	Nuova Produzione RAMI DANNI
	Nuova Produzione VITA Premi ANNUI
	Nuova Produzione VITA Premi UNICI
	Nuova Produzione VITA complessiva
Indicatori BANCARI	Numero CONTI CORRENTI
	Numero PRESTITI / MUTUI
	PUNTI Prodotti Bancari
Indicatori ECONOMICI	MARGINE OPERATIVO LORDO
	RAPPORTO Sinistri / Premi

Contratto Integrativo Aziendale

**[Allegato C] Griglia indicatori per ruolo commerciale
Anno 2012**

Comparto RETAIL

RUOLO COMMERCIALE	INDICATORE	PESO
Responsabile RETAIL	Incassi Rami DANNI	50%
	Nuova Produzione RAMI ELEMENTARI	20%
	Nuova Produzione VITA Premi ANNUI	10%
	Nuova Produzione VITA Premi UNICI	10%
	PUNTI Prodotti Bancari	10%
Responsabile di Area	Incassi Rami DANNI	40%
	Nuova Produzione RAMI ELEMENTARI	25%
	Nuova Produzione VITA Premi ANNUI	15%
	Nuova Produzione VITA Premi UNICI	10%
	PUNTI Prodotti Bancari	10%
Responsabile di Distretto Account RETAIL	Nuova Produzione RAMI ELEMENTARI	35%
	Incassi Rami DANNI	20%
	Nuova Produzione VITA Premi ANNUI	20%
	Nuova Produzione VITA Premi UNICI	15%
	PUNTI Prodotti Bancari	10%
Ispettore RETAIL Capufficio Agenzia Retail Coordinatore Agenzia Retail Operatore Agenzia Retail	Incassi Rami DANNI	40%
	Nuova Produzione RAMI ELEMENTARI	30%
	Nuova Produzione VITA Premi ANNUI	10%
	Nuova Produzione VITA Premi UNICI	10%
	PUNTI Prodotti Bancari	10%
Coordinatore Produttori Produttore d'Agenzia Coordinatore Account Junior	Nuova Produzione RAMI ELEMENTARI	45%
	Nuova Produzione VITA Premi ANNUI	30%
	Nuova Produzione VITA Premi UNICI	15%
	PUNTI Prodotti Bancari	10%

Contratto Integrativo Aziendale

Comparto CORPORATE

RUOLO COMMERCIALE	INDICATORE	PESO
RAVENNA Responsabile CORPORATE Account CORPORATE	Incassi Rami DANNI	60%
	Nuova Produzione RAMI ELEMENTARI	40%
RAVENNA Capufficio Agenzia Corporate Coordinatore Agenzia Corporate Operatore Agenzia Corporate	Incassi Rami DANNI	80%
	Nuova Produzione RAMI ELEMENTARI	20%
FORLÌ Responsabile CORPORATE Account CORPORATE	Incassi Rami DANNI	60%
	Nuova Produzione VITA Premi UNICI	20%
	Nuova Produzione VITA Premi ANNUI	20%
FORLÌ Capufficio Agenzia Corporate Coordinatore Agenzia Corporate Operatore Agenzia Corporate	Incassi Rami DANNI	80%
	Nuova Produzione VITA Premi ANNUI	10%
	Nuova Produzione VITA Premi UNICI	10%

STAFF Direzionali

RUOLO COMMERCIALE	INDICATORE	PESO
Responsabile STAFF Direzionale Operatore Staff Commerciale	Incassi Rami DANNI	50%
	Nuova Produzione RAMI ELEMENTARI	30%
	Nuova Produzione VITA Premi ANNUI	10%
	Nuova Produzione VITA Premi UNICI	10%

Contratto Integrativo Aziendale

**[Allegato D] Elenco Punti vendita
Anno 2013**

Agenzia	Codice	Descrizione PUNTO VENDITA	Indirizzo PUNTO VENDITA
2506	51310	FORLÌ	VIA P. MARONCELLI, 10
2506	89172	FORLÌ- STADIUM	VIA ZUELLI, 5
2506	89173	FORLIMPOPOLI ⁽¹⁾	VIA DUCA D'AOSTA, 2
2506	89176	SANTA MARIA NUOVA ⁽¹⁾	VIA SANTA CROCE, 3820
2572	50863	FAENZA ⁽²⁾	VIALE BACCARINI, 31
2572	89973	MODIGLIANA ⁽²⁾	PIAZZA DON MINZONI 8
2558	50852	RAVENNA ⁽³⁾	VIA FAENTINA, 106
2558	88480	IPERCOOP ESP ⁽³⁾	VIA MARCO BUSSATO N. 74
2558	80673	RAVENNA – VIA RAVEGNANA ⁽³⁾	VIA RAVEGNANA, 96
2558	80638	RAVENNA – VIA TRIESTE	VIA TRIESTE, 92/A
2507	50821	RAVENNA – VIA BERLINGUER	VIA BERLINGUER, 40
2514	50860	LUGO	VIA ACQUACALDA N.37/1
2514	89441	ALFONSINE	PIAZZA GRAMSCI 26
2535	50870	CONSELICE	PIAZZA FORESTI 12
2548	50867	CERVIA	PIAZZA XXV APRILE
2524	51312	RIMINI ⁽⁴⁾	VIA MARECCHIESE, 52
2524	89189	SANTARCANGELO DI ROMAGNA ⁽⁴⁾	VIA GIORDANO BRUNO, 2B
2524	89192	IPER I MALATESTA ⁽⁴⁾	VIA EMILIA, 150
2524	89186	RICCIONE	VIALE CECCARINI, 189
2547	51311	CESENA	VIALE CARDUCCI, 79
2547	89180	CESENATICO	PIAZZA U. COMANDINI, 1/B
2547	89182	SAVIGNANO SUL RUBICONE ⁽⁵⁾	VIA FRATELLI BANDIERA, 15
2547	89183	SAN MAURO PASCOLI ⁽⁵⁾	VIA MATTEOTTI, 88

Nota

I Punti vendita contrassegnati dai richiami (1) - (2) -(3) -(4) -(5) si considerano un unico Punto vendita.

Esempio: FORLIMPOPOLI ⁽¹⁾ e SANTA MARIA NUOVA ⁽¹⁾ contraddistinti dal richiamo (1) sono considerati Punto vendita FORLIMPOPOLI.