

**CGIL**

Rappresentanza  
Sindacale Territoriale  
Forlì-Cesena  
Ravenna Rimini

R.S.U. Aziendale  
Assicoop  
Romagna  
Futura

## RAGGIUNTO L'ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE ASSICOOP ROMAGNA FUTURA

Venerdì 22 luglio scorso dopo una serie di incontri che hanno visto impegnata la Rappresentanza Sindacale Aziendale per i mesi di maggio e giugno è stata raggiunta un'ipotesi di accordo che **dovrà essere comunque validata dal voto dell'assemblea dei lavoratori che verrà convocata dopo la pausa estiva.**

Il rinnovo conferma tutto l'importante impianto **normativo** che era stato condiviso in sede di omogeneizzazione contrattuale delle vecchie Assicoop, anche se dalle prime dichiarazioni aziendali non sembrava affatto scontato che tutto rimanesse inalterato, soprattutto per quanto riguarda tutta la materia delle missioni e dei trasferimenti all'interno dell'azienda.

Su tutta la materia del **JOBS ACT**, sulla nostra richiesta di inserimento di correttivi aziendali alla normativa, abbiamo trovato una chiusura quasi di tipo **"ideologico"** che ancor di più avvalorava la scelta della **CGIL** di contrastare la nuova normativa anche con una legge di iniziativa popolare e tre referendum abrogativi le parti più odiose della stessa (*licenziamenti illegittimi, Voucher, appalti*).

Sulla questione spinosa relativa al **part-time**, la netta chiusura aziendale alla costruzione di una graduatoria denota, da una parte la volontà di tenere la concessione esclusivamente nelle proprie mani, questo a discapito della trasparenza e dell'oggettività, dall'altra una difficoltà organizzativa preoccupante, perché il part-time, se utilizzato bene, potrebbe costituire un importante strumento per la riduzione indolore del costo del lavoro.

Ci siamo quindi concentrati su tutta la **parte economica** e complessivamente tra **Welfare Aziendale e Premio Variabile di Risultato l'aumento medio complessivo si attesta nel 2016 a circa l'6,5%, mentre nel 2017 supera il 9%.**

### WELFARE AZIENDALE

Per l'anno **2017** l'azienda metterà a disposizione di tutti i lavoratori un importo di **50 Euro** che potrà essere utilizzato, a scelta del dipendente, versando la quota a **previdenza complementare** Cooperlavoro, o a parziale pagamento della quota a **sanità integrativa** Unisalute.

### PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

L'azienda si è presentata alle trattative con l'intento, a parità di costo, di stravolgere completamente l'impostazione del Premio. L'ottica per la controparte era quella di un premio incentivante la cui parte maggioritaria fosse quella di tipo commerciale, molto più spinto su incentivi individuali.

Abbiamo respinto questa impostazione, il premio sarà al **50% di tipo professionale e al 50% di tipo aziendale**, ma soprattutto non ci saranno **erogazioni individuali**, se non per pochissime figure (produttori) e restano tutti gli elementi che **premano la squadra** (agenzie, territori, uffici, aree ecc.).

Viene modificato il meccanismo di calcolo del premio complessivo che:

**per il 2016** sarà la somma del:

- 6% del Margine Operativo Lordo - € 235.200 su ipotesi di BdG 2016;
- 8,5% dei Rappel Tecnici + le CAV (rappel provvigionali su RCA) - € 345.150 su consultivo 2016;

per un totale di **€ 580.000** al raggiungimento del 100% del Budget, contro i 545.000 del 2015, con un incremento complessivo di 35.000 Euro.

**per il 2017** dal perimetro del premio escono, solo per la parte commerciale, i **Produttori dipendenti** (35.000 complessivi al raggiungimento del Budget) e per questo l'ammontare complessivo sarà composto da;

- 6% del Margine Operativo Lordo - € 235.200 su ipotesi di BdG 2016;
- 7,8% dei Rappel Tecnici + le CAV (rappel provvigionali su RCA) - € 316.700 su consultivo 2016);

per un totale di **€ 552,000** al raggiungimento del 100% del Budget, contro i 510.000 del 2015 (tolti i 35.000 dei Produttori), con un incremento complessivo di 42.000 Euro.

Infine sono stati modificati alcuni parametri di suddivisione dei punteggi per le figure operative, sia della parte professionale, che di quella commerciale, per aumentare la spinta commerciale delle figure a stretto contatto con la clientela.

Dalle simulazioni effettuate, al raggiungimento del 100% del Budget l'incremento complessivo del premio garantirà a tutti i dipendenti un incremento dell'importo individuale del premio stesso.

## **PRODUTTORI DIPENDENTI**

Dal 2017 il regime provvigionale dei Produttori passerà **dall'attuale Preconto al sistema Ricorrente** (con una specifica tabella provvigionale sugli incassi che andrà a recuperare la perdita del Preconto, premiando il mantenimento e l'incremento del portafoglio assegnato). in quanto l'azienda già da tempo ci aveva preannunciato la necessità di uniformare i dipendenti con i Produttori a libera professione.

Le simulazioni effettuate sui dati di produzione dei singoli portano ad una equivalenza dei trattamenti con alcuni casi positivi.

Inoltre i produttori dipendenti nel 2017 usciranno dai conteggi del premio variabile per la parte commerciale. Tale quota di premio sarà sostituita da un **apposito sistema incentivante trimestrale**, molto simile a quello dei Produttori libero professionisti, per un importo complessivo di **45.000 €** (contro i 35.000 € del premio commerciale).

***Riteniamo l'ipotesi di accordo positiva in quanto respinge le ipotesi aziendali di costruzione di un sistema premiante individuale e valorizza in modo considerevole un importo complessivo del premio che rimane il più alto dell'intero mondo delle Assicoop.***