

Contratto Integrativo Aziendale

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
ASSICOOP ROMAGNA FUTURA S.P.A.

VALIDITÀ DAL 01/01/2018 AL 31/12/2019

Il giorno **07 novembre 2018** in Ravenna,

fra

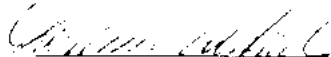
Assicoop Romagna Futura S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Delegato Sig. Cottignoli Lorenzo, dal Direttore Operation sig. Stefano Bassetti, dal Direttore Commerciale Benelli Maurizio e dal Responsabile amministrativo Cervellera Roberto

e

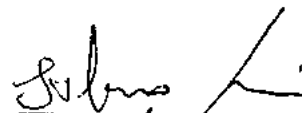
la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle persone dei Sigg.ri Alessandra Zagnoli, Andrea Marcaccini, Elisa Brenaggi, Gianluca Masini, Monia Severi e Silvia Vistoli assistiti dai rappresentanti della FISAC CGIL Emilia-Romagna Signori Bianchi Massimo e Dal Re Giancarlo si è proceduto a rinnovare il Contratto Integrativo Aziendale.

ASSICOOP ROMAGNA FUTURA S.P.A.

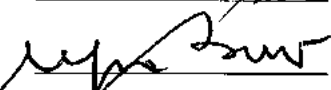
Cottignoli Lorenzo



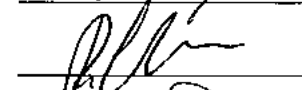
Bassetti Stefano



Benelli Maurizio

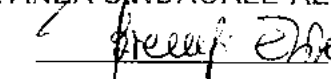


Cervellera Roberto

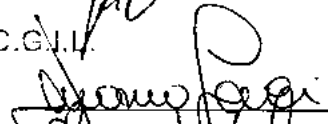


LA RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE FISAC/C.G.I.L.

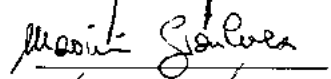
Brenaggi Elisa



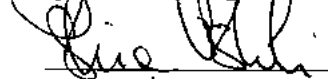
Severi Monia



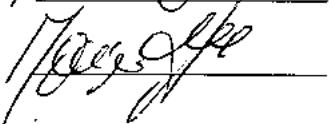
Masini Gianluca



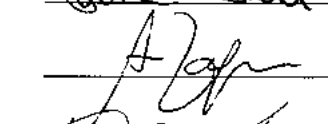
Vistoli Silvia



Marcaccini Andrea

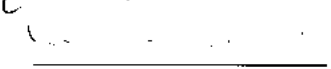


Zagnoli Alessandra



FISAC/C.G.I.L.

Bianchi Massimo



Dal Re Giancarlo



Il presente "Accordo Aziendale" è redatto in **TRE copie** ed è composto da n° **30 facciate**, compresa la presente.

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.....	9
Art. 16) Prestiti ai Dipendenti.....	9
Art. 17) Retribuzione Variabile	10
Art. 18) Quadri.....	13
Art. 19) Indennità di Cassa.....	13
Art. 20) Indennità N.L.O. (ex Articolo 13 C.C.N.L.)	13
Art. 21) Telefonia Mobile	13
Art. 22) Buoni Pasto	13
DIPENDENTI INQUADRATI NELLA PARTE SECONDA DEL C.C.N.L.	15
Art. 23) Premessa.....	15
Art. 24) Organizzazione Del Lavoro	15
Art. 25) Orario di Lavoro.....	15
Art. 26) Ferie e Malattia	16
Art. 27) Trattamento provvigionale.....	16
Art. 28) Compenso per gestione Punto Vendita.....	17
Art. 29) Coordinatori di Rete.....	18
Art. 30) Diaria Giornaliera.....	18
Art. 31) Polizza Kasko, incendio e furto	18
Art. 32) Polizza Infortuni	18
Art. 33) Buoni pasto.....	18
Art. 34) Premio Variabile	19
PARTI COMUNI	20
Art. 35) Assemblee Sindacali	20
Art. 36) Condizioni Contrattuali	20
Art. 37) Decorrenza e Durata	20
[Allegato A] Premio Variabile Aziendale Art. 17	21
[Allegato B] Premio Variabile Parte Commerciale Art. 34	26

Ravenna, 7 novembre 2018

pagina 1

ref

lu

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 preciso 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

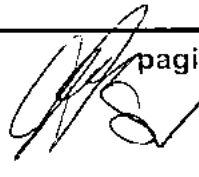
Ravenna, 7 novembre 2018

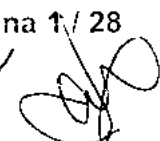
pagina 1 / 28

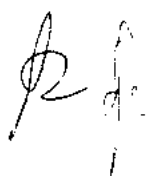
MS

L









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.

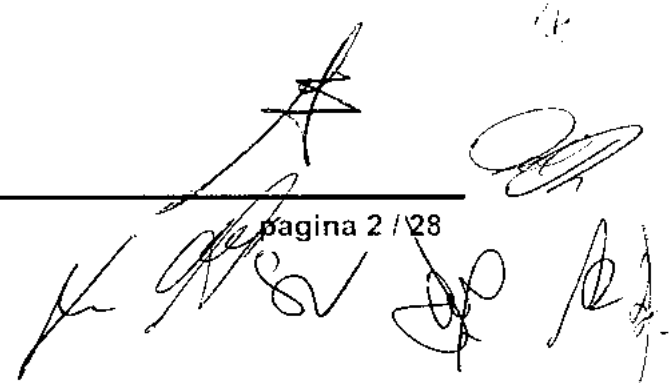
L'Azienda s'impegna inoltre a fornire al Consiglio dei Delegati le informazioni circa i seguenti argomenti:

- 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.

Ravenna, 7 novembre 2018

pagina 2 / 28



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.

Ravenna, 7 novembre 2018

pagina 3 / 28

Contratto Integrativo Aziendale

Art. 7) Orario di Lavoro

Con l'obiettivo di garantire ad ogni punto vendita ed a ogni servizio aziendale, la migliore funzionalità ed accessibilità, in relazione alle esigenze ed agli orari di potenziale accesso della clientela di riferimento e nel contempo migliorare l'efficienza aziendale, si definisce il seguente orario.

L'attività lavorativa sarà normalmente espletata, secondo turni articolati in fasce orarie standard:

Lunedì, Martedì, Mercoledì e 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 avrà inizio alle ore **9.00** e terminerà alle ore **15.00**;

per un totale di **38,00** ore settimanali.

Nella giornata di Venerdì - in deroga a quanto previsto dall'articolo 22 del C.I.A. vigente - ai Lavoratori a tempo pieno il buono pasto sarà erogato anche in assenza di rientro pomeridiano. Ai Lavoratori a tempo parziale, il buono pasto sarà riconosciuto con le medesime regole dell'articolo 22 del C.I.A. vigente.

In relazione alla ubicazione dei nostri punti vendita ed alle opportunità offerte dal contesto socio economico circostante potrà essere effettuata una sperimentazione, della durata di mesi sei, di apertura (per quattro ore) al sabato mattina, con verifica congiunta al termine di tale periodo.

Ai dipendenti chiamati a svolgere la propria attività nella giornata di sabato, si applicherà un orario settimanale di 36 ore da effettuarsi, di norma, nella stessa settimana o con recupero nella settimana successiva a quella in cui l'attività è stata svolta nella giornata di sabato.

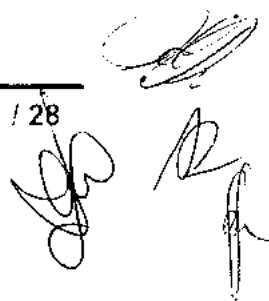
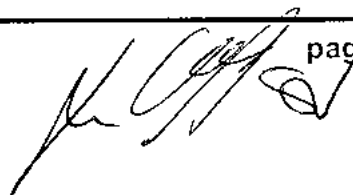
La Direzione aziendale stabilirà gli orari di apertura al pubblico previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Aziendale; la chiusura degli uffici al pubblico agli uffici sarà 15 (quindici) minuti prima del termine della fascia oraria di fine giornata.

In presenza di particolari modalità di organizzazione dell'attività commerciale e/o di specifiche necessità di servizio presenti nelle diverse strutture aziendali legate ad esigenze della clientela, 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 giornaliero pari a 3,00 euro.

Potranno essere definite anche forme mirate non temporanee di flessibilità orarie. In tal caso sarà definito un orario di lavoro individuale concordandolo con le/i singole/i lavoratrici/tori eventualmente con l'assistenza della Rappresentanza Sindacale.

Ravenna, 7 novembre 2018

pagina 4 / 28



Contratto Integrativo Aziendale

Per motivate esigenze individuali e familiari 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 prestato; 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.

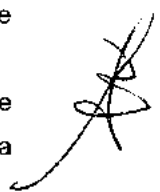
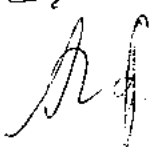
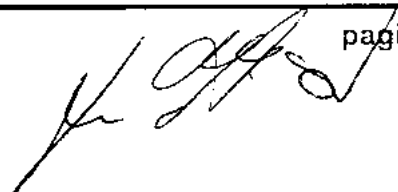
In caso di lavoro straordinario che riduca la pausa pranzo fino ad 1 ora, al lavoratore verrà corrisposto un 'buono pasto' aggiuntivo del valore di Euro 2,50 (euro due virgola cinquanta).

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 entro il 31 marzo dell'anno successivo, fatte salve le esigenze di servizio che potranno



Contratto Integrativo Aziendale

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. Per il tragitto dal luogo di lavoro alla struttura medica e ritorno sarà altresì concesso un ulteriore periodo della durata massima di trenta minuti (15+15) ad evento. Eventuali casi documentati che richiedano tempi particolari saranno valutati di volta in volta. I suddetti permessi 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

A decorrere dal 01/01/2019 ai dipendenti autorizzati all'uso della propria autovettura per motivi di lavoro verrà riconosciuto un rimborso chilometrico calcolato in base alle tabelle pubblicate dall'ACI e valide ai fini fiscali, riferita ad una autovettura alimentata a gasolio con 20 CVF e con percorrenza annua di 20.000 Km.

Si conviene di aggiornare annualmente nel mese di gennaio tale tariffa in base a quanto stabilito dalla sopraindicata tabella.

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)

Contratto Integrativo Aziendale

- le spese relative all'utilizzo del mezzo di trasporto.

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.

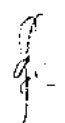
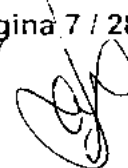
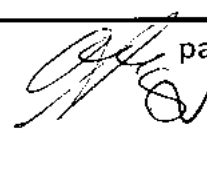
I rimborsi di cui sopra saranno riconosciuti per una durata massima di mesi 3 (tre); decorso tale termine il lavoratore avrà diritto ai rimborsi previsti nel caso di "trasferimento definitivo".

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

Ravenna, 7 novembre 2018

pagina 7 / 28



Contratto Integrativo Aziendale

interessato, anche attraverso il riconoscimento di un contributo economico alle maggiori spese che il 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 160
per distanze comprese tra 30 e 40 Km	euro 200
per distanze comprese tra 40 e 50 Km	euro 275
per distanze superiori a 50 Km	euro 350

l'adeguamento delle suddette indennità sarà effettuato a decorrere dalla data del presente accordo.

- 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.

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 stipulerà inoltre una polizza Kasko chilometrica a favore dei dipendenti che utilizzano

Contratto Integrativo Aziendale

occasionalmente la propria autovettura per esigenze di servizio.

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.

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."

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 UnipolSai e Agenti Unipol, o ad eventuali altre convenzioni in essere (in allegato copia convenzioni).

Art. 15) Convenzioni Banca Per i Dipendenti

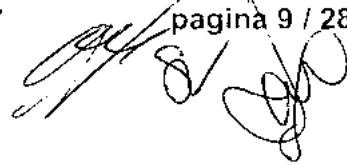
Si conferma l'estensione delle condizioni bancarie "Ingruppo" ai lavoratori di Assicoop Romagna Futura fino alle condizioni definite da Unipol Banca.

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 con il minimo dell'1% ed un massimo del 4%; il tasso resterà invariato per tutta la durata del prestito.

Ravenna, 7 novembre 2018

pagina 9 / 28



Contratto Integrativo Aziendale

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 150.000,00 (centocinquantamila/00).

Potranno essere concessi prestiti per un massimo individuale di Euro 10.000,00 (diecimila).

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 150.000,00 (centocinquantamila/00).

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.

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 (per ciascuna tipologia) sino all'estinzione di quello precedente.

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.

Art. 17) Retribuzione Variabile

Le Parti concordano che il "Premio variabile aziendale" previsto dal presente Contratto Integrativo

Ravenna, 7 novembre 2018

pagina 10 / 28

Contratto Integrativo Aziendale

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. Il premio sarà determinato come previsto dall'[ALLEGATO A].

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.

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".

Ravenna, 7 novembre 2018

pagina 11/28

Contratto Integrativo 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.

Valutato che la condizione indicata nel primo comma non determina, autonomamente considerata, un incremento di tale indice rispetto ai precedenti periodi si precisa che l'applicazione della tassazione agevolata dei premi di risultato, prevista all'articolo 1 commi 182 - 190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2015), regolamentata dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 (Lavoro-Economia) e commentata dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate N. 28/E del 15/06/2016, sarà applicata al verificarsi del superamento di almeno uno degli obiettivi di redditività e di produttività, di seguito indicati:

- 1) rapporto "Margine operativo lordo / Ricavi delle vendite e delle prestazioni";
- 2) rapporto "Costo del Lavoro [Retribuzioni Dipendenti + Provvigioni Passive] / Ricavi delle vendite e delle prestazioni";
- 3) importo complessivo dei premi tassabili incassati nel Comparto AUTO;
- 4) importo complessivo dei premi tassabili incassati nel Comparto RAMI ELEMENTARI;
- 5) importo complessivo dei premi tassabili incassati nel Comparto VITA.

Quale periodo di riferimento, per determinare l'incremento/decremento, si considererà:

- l'esercizio precedente per gli indicatori 1) e 2);
- la media dei due esercizi precedenti per gli indicatori 3), 4) e 5).

In mancanza dell'incremento di almeno uno degli obiettivi di redditività e produttività sopra riportati la retribuzione variabile, soddisfatta la condizione di cui al 1° comma, sarà erogata sulla base delle modalità di seguito riportate ma non assoggettata a tassazione agevolata.

T.F.R. ED ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

Il "Premio variabile aziendale" concorre al computo della base di calcolo:

- del Trattamento di Fine Rapporto;
- della contribuzione alla "Previdenza Integrativa" prevista dall'articolo 53 del CCNL vigente;
- del premio relativo alla polizza Infortuni professionale ed extraprofessionale prevista all'articolo 14 del presente C.I.A.

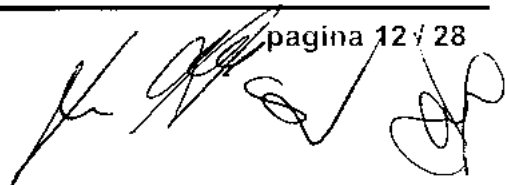
Con la sola eccezione dei dipendenti che hanno cessato l'attività per pensionamento o per interruzione del rapporto di lavoro a tempo determinato e per i quali si sia già dato luogo alla liquidazione del Trattamento di Fine Rapporto.

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.

Ravenna, 7 novembre 2018

pagina 12 / 28



Contratto Integrativo Aziendale

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 960,00 (novecentosessanta/00) ed il massimo previsto da CCNL vigente.

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.

Art. 21) Telefonia Mobile

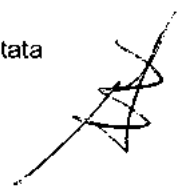
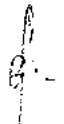
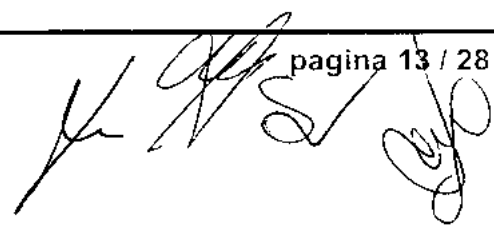
La consegna di apparecchi telefonici portatili da utilizzarsi per motivi di lavoro sarà valutata dall'azienda sulla base di specifiche esigenze del personale dipendente.

Art. 22) Buoni Pasto

Non esistendo una mensa aziendale, l'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti un "buono pasto" di 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



Contratto Integrativo Aziendale

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.

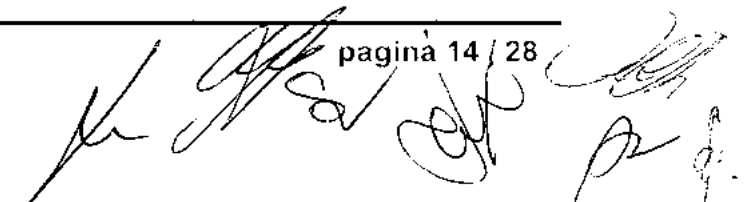
I buoni pasto, con le modalità sopra elencate, saranno distribuiti in blocchetti nominativi entro il giorno 20 del mese successivo a quello di maturazione.

La corresponsione del buono pasto non avrà effetti su alcun altro istituto contrattuale.



Ravenna, 7 novembre 2018

pagina 14 / 28



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; 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 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'adeguata 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 particolari e verificabili esigenze connesse alla qualità del servizio alla Clientela.

Contratto Integrativo Aziendale

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) Trattamento provvigionale

Al produttore sarà assegnato l'incasso e la gestione di un portafoglio identificato da uno o più codici CIP (Codice Identificativo di Portafoglio).

1) Provvigioni assicurative

A far data dal **01 gennaio 2017** al Produttore saranno pertanto riconosciute le seguenti provvigioni su tutti i titoli (polizze, appendici e/ quietanze) regolarmente incassati e registrati a "giornale cassa UnipolSai".

Provvigione ricorrente su incasso

Rami Danni (Comparto Auto / Comparto Rami Elementari) tipi carico 4 - 6 - 8: 12,5% delle provvigioni percepite da Assicoop

Rami Vita: 12,5% delle provvigioni percepite da Assicoop

Provvigione ricorrente su nuova produzione

Rami Danni (Comparto Auto / Comparto Rami Elementari) tipi carico 1 - 2 - 3 - 5 - 9: 12,5% delle provvigioni percepite da Assicoop

Contratto Integrativo Aziendale

Rami Vita

Vita Individuale e Vita Collettive - tutte le Garanzie: 50,0% delle provvigioni percepite da Assicoop

Over provvigionale su Nuova Produzione

Comparto Auto tipo carico 1 47,5% delle provvigioni percepite da Assicoop

Comparto Rami Elementari tipi carico 1 - 2 - 3 57,5% delle provvigioni percepite da Assicoop

Le Over provvigionali saranno calcolate sulla base dell'incremento di produzione derivante da nuova Produzione.

Su richiesta del Produttore Assicoop si impegna a fornire in qualsiasi momento copia della tabella provvigionale in vigore con la propria mandante.

2) 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.p.A..

3) Provvigioni Prodotti Bancari

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

4) Provvigioni su attività non assicurative

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

Art. 28) Compenso per gestione Punto Vendita

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

Al Produttore per tale gestione verranno riconosciute le provvigioni assicurative, di cui al precedente art. 27, anche su tutti i codici CIP identificanti il portafoglio del Punto Vendita affidato in gestione temporanea.

Contratto Integrativo Aziendale

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 dal precedente articolo 27, relativamente ai contratti prodotti, perfezionati ed incassati direttamente (proprio codice CIP);

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, con un minimo annuo di 2.400,00 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) Diaria 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.

Art. 31) Polizza Kasko, incendio e furto

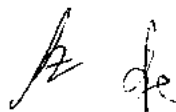
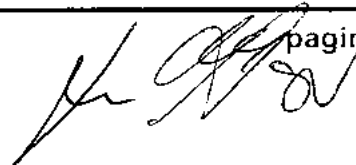
Vale quanto previsto dall'articolo 13 del presente Contratto Integrativo.

Art. 32) Polizza Infortuni

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

Art. 33) Buoni pasto

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



Contratto Integrativo Aziendale

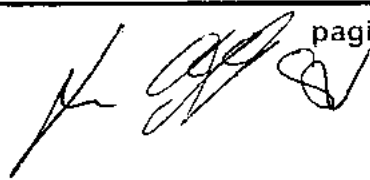
Art. 34) Premio Variabile

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

Per quanto riguarda la determinazione della parte commerciale del Premio Variabile, a far data dal **01 gennaio 2018**, si farà riferimento a quanto previsto dall'[ALLEGATO B].

Ravenna, 7 novembre 2018

pagina 19 / 28



Contratto Integrativo Aziendale

PARTI COMUNI

Art. 35) Assemblee Sindacali

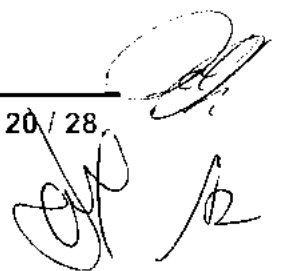
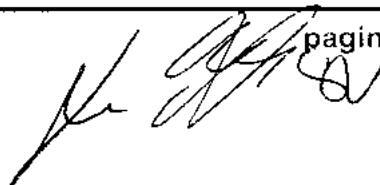
In deroga all'art. 35 del C.C.N.L. le ore lavorative utilizzabili per svolgere le assemblee sindacali retribuite vengono elevate da 10 a 12 all'anno.

Art. 36) Condizioni Contrattuali

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

Art. 37) Decorrenza e Durata

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorre a partire dal 1° gennaio 2018 salvo quanto diversamente pattuito, e scadrà il 31 dicembre 2019 e si intenderà tacitamente prorogato salvo disdetta da effettuarsi per iscritto, una delle parti nei confronti dell'altra, almeno **sei mesi** prima della scadenza. In caso di disdetta il presente corrente contratto rimarrà in vigore fino al rinnovo.



[Allegato A]
Premio Variabile Aziendale Art. 17
Decorrenza esercizio 2018

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 a **TUTTI i Dipendenti ad esclusione di quelli inquadrati ai sensi dell'art. 62 (parte Seconda) del CCNL vigente**, tenuto conto del grado di impegno di natura commerciale del ruolo ricoperto sia in termini di ampiezza delle responsabilità sia di propensione alle attività commerciali o di vendita.

QUANTIFICAZIONE DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO

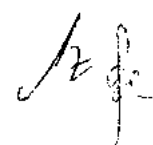
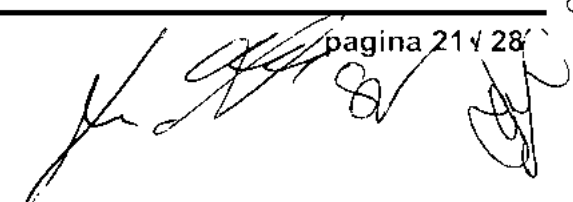
A decorrere dal **01/01/2018** l'entità complessiva del "Premio variabile aziendale" sarà determinato quale somma del:

- **6,5%** (sei virgola cinque per cento) del Margine Operativo Lordo (M.O.L.) [rif. voce "Differenza tra valore e costi della produzione (A-B)" del Bilancio civilistico]
Il valore di riferimento del M.O.L. deriverà dal Bilancio civilistico prima dell'imputazione nello stesso del costo del Premio Variabile Aziendale;
- **9,3%** (nove virgola tre per cento) dell'importo relativo ai Rappel Tecnici Rami Elementari Persone e Aziende;
- **12,0%** (dodici per cento) dell'importo derivante dalle Commissioni Auto Variabili (C.A.V.) relative al Ramo Auto.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Relativamente ai parametri di determinazione del "Premio Base", si concorda che a seguito di mutamenti dell'Accordo Integrativo Agenzie Societarie – UnipolSai Assicurazioni (Patto Unipol) che riguardino C.A.V. e Rappel Tecnici, le parti assumono l'impegno a rivedere i meccanismi economici di determinazione dello stesso premio variabile.

Il **Premio Base**, come sopra determinato, sarà parametrato alla percentuale di raggiungimento (voce A1 Bilancio CEE) del "Budget dei ricavi commerciali" (%Bdg) e a **condizione che detta percentuale**



Contratto Integrativo Aziendale

(%Bdg) sia superiore al 95%, secondo la seguente tabella:

% ragg. Budget	Aliquota % su P.B.
95,00 ≤ %Bdg < 97,99	80%
98,00 ≤ %Bdg < 101,99	100%
102,00 ≤ %Bdg < 104,99	105%
105,00 ≤ %Bdg < 109,99	120%
%Bdg ≥ 110,00	130%

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

$$PVA = P.B. \times \%Alq$$

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

- alla componente del "Premio professionale" il **50% (cinquanta per cento)**;
- Alla componente del "Premio commerciale" il **50% (cinquanta per cento)**.

PREMIO PROFESSIONALE

L'importo come sopra determinato (50% 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 - Produttore	110
2	Operatore (Amministrativo / Agenzia) - Operatore (Staff / Staff Commerciale / Area Tecnica / BOC)	150
3	Capo Ufficio (Area / Amministrativo / BOC / Staff) - Specialist Aziende - Account (Retail / PMI / Corporate) - Ispettore (Commerciale / Area Tecnica)	200
4	Responsabile (Audit / BOC / Staff / PMI / Area) - Responsabile (Vita / Promotori / Comunicazione)	270
5	Responsabile (Divisione / Amministrativo / Area Tecnica / PSCM)	400

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:

Contratto Integrativo Aziendale

"Importo premio professionale" (IPF)	=	PVA x 0,5
"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.

PREMIO COMMERCIALE

L'importo come sopra determinato (50% 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
0	Produttore d'Agenzia	0
A	Operatore (Servizi Generali / Amministrativo / Staff) - Capo Ufficio (Amministrativo / Staff)	30
B	Operatore (Staff commerciale / BOC / Area Tecnica) - Capoufficio BOC - Responsabile (Audit / Amministrativo / Staff Commerciale)	100
C	Operatore Agenzia - Account (Retail / PMI) - Responsabile BOC	170
D	Capoufficio Area - Account Corporate - Specialist Aziende - Responsabile Staff (Vita / Promotori)- Ispettore (Commerciale / Area Tecnica)	210
E	Responsabile (Area / PMI)	270
F	Responsabile (Divisione / Area Tecnica / PSCM)	375

Al Produttore / Coordinatore Produttori viene assegnato il parametro 0 (zero) in quanto per tali ruoli viene definito un "Premio Commerciale", regolamentato dall'Allegato B del presente contratto.

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 0,5
"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"

Contratto Integrativo Aziendale

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

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.

A ciascuno degli "Indicatori", assegnati ad ogni ruolo, 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 verrà calcolata la percentuale di raggiungimento (**MIX indicatori**) degli specifici "Indicatori" allo stesso assegnati. Tale conteggio si effettua moltiplicando la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo assegnato per il peso attribuito all'indicatore stesso.

Questo conteggio si effettua però applicando i seguenti **correttivi**. Se la percentuale di raggiungimento è **inferiore al 70%** si applica convenzionalmente il **70%**, se è **superiore al 130%** la percentuale da applicarsi è il **130%**.

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

RUOLO	INDICATORE	PESO	Budget	Cons.	% ragg	%ret.	MIX
Operatore comm.le	Incassi Rami Danni	60%	10.000	9.850	98,5	98,5	59,1
	Punti Vita P.A.	20%	1.000	650	65,0	70,0	14,0
	Punti Vita P.U.	20%	2.000	3.000	150,0	130,0	26,0
TOTALE MIX ponderato (%MIX)							99,1

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.

Contratto Integrativo Aziendale

CONTEGGIO DELLA "QUOTA INDIVIDUALE" DEL PREMIO COMMERCIALE

L'ammontare della "quota individuale" finale sarà determinato per ogni Dipendente 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
95,00 ≤ %MIX < 96,99	80,0%
97,00 ≤ % MIX < 98,49	90,0%
98,5 ≤ %MIX < 99,99	100,0%
Oltre 99,99% MIX (< 3 obiettivi raggiunti al 98%)	100,0%
Oltre 99,99% MIX (con 3 obiettivi raggiunti al 98%)	105,0%
Oltre 99,99% MIX (con 4 obiettivi raggiunti al 98%)	110,0%
Oltre 99,99% MIX (con 5 o più obiettivi raggiunti al 98%)	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. Contestualmente alla predisposizione del budget saranno altresì consegnate le tabelle relative ad Organico aziendale, Mappa degli indicatori, Griglia indicatori individuali ed Elenco Punti Vendita.

Contratto Integrativo Aziendale

[Allegato B] Premio Variabile Parte Commerciale Art. 34 Decorrenza esercizio 2018

1) INCENTIVO INCASSI

Incentivo TRIMESTRALE (31/03 - 30/06 - 30/09 e 31/12) per ciascun comparto AUTO / REP e REA.

Soglia minima di accesso: **95% del budget TRIMESTRALE (31 marzo, 30 giugno e 30 settembre)**
95% del budget ANNUO (31 dicembre)

Comparto AUTO (RCA/CVT)

Per i primi TRE trimestri, al raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del Budget trimestrale), verrà erogato un **incentivo fisso** pari a **100,00 euro**.

Al 31/12 di ogni anno, al raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del Budget annuo), verrà erogato un **incentivo fisso** in base alla percentuale di raggiungimento del budget incassi annuale:

% Budget annuo	Importo
inferiore a 95%	0,00
da 95,0% a 99,99%	350,00
da 100,0% a 104,99%	500,00
oltre 105%	650,00

L'incentivo è erogato al netto di quanto percepito nei tre trimestri precedenti.

In caso di mancato raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del budget incassi), non si dà luogo al recupero dell'incentivo eventualmente erogato nei tre trimestri precedenti, qualora il Dipendente abbia comunque superato almeno il 90% dell'obiettivo annuo.

Comparto RAMI ELEMENTARI (REP e REA)

Per ciascuno dei due comparti, per i primi TRE trimestri, al raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del Budget trimestrale), verrà erogato un **incentivo fisso** pari a **100,00 euro**.

Al 31/12 di ogni anno, sempre per ciascuno dei due comparti, al raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del Budget annuo), verrà erogato un **incentivo fisso** in base alla percentuale di raggiungimento del budget incassi annuale:

% Budget annuo	Importo
inferiore a 95%	0,00
da 95,0% a 99,99%	450,00
da 100,0% a 104,99%	700,00
oltre 105%	900,00

RF

h

A
CP
RF
RF
RF

Contratto Integrativo Aziendale

L'incentivo è erogato al netto di quanto percepito nei tre trimestri precedenti.

In caso di mancato raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del budget incassi), non si dà luogo al recupero dell'incentivo eventualmente erogato nei tre trimestri precedenti, qualora il Dipendente abbia comunque superato almeno il 90% dell'obiettivo annuo.

2) INCENTIVO NUOVA PRODUZIONE VITA

Incentivo TRIMESTRALE (31/03 - 30/06 - 30/09 e 31/12) per ciascun comparto Vita PA e Vita PU.

Soglia minima di accesso: **95% del budget TRIMESTRALE (31 marzo, 30 giugno e 30 settembre)**
95% del budget ANNUO (31 dicembre) [NP diretta]
100% del budget ANNUO (31 dicembre) [NP derivante da sinergia]

Comparto Vita Premi ANNUI (Solo produzione diretta)

Criteria: **Meccanismo a punti:** Il valore dei punti sarà automaticamente determinato in funzione di quanto annualmente definito a tale riguardo dalla Compagnia UnipolSai Assicurazioni.

Ai soli fini del conteggio dell'incentivo (liquidazione del Rappel) vale la somma totale di TUTTI i punti assegnati in sede di Budget e conseguiti a consuntivo.

Per i primi TRE trimestri, al raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del Budget trimestrale), verrà erogato un **incentivo fisso** pari a **100,00 euro**.

Al 31/12 di ogni anno, al raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del Budget annuo), verrà erogato un incentivo calcolato applicando al **totale dei punti conseguiti nel Comparto Vita Premi Annuo** (comprensivo dei PUR rivalutabili di ramo I°) un valore unitario determinato in base alla percentuale di raggiungimento del Budget Punti Vita PA:

% Budget annuo	Importo
inferiore a 95%	0,00
da 95,0% a 99,99%	0,40
da 100,0% a 109,99%	0,90
oltre 110%	1,50

L'incentivo è erogato al netto di quanto percepito nei tre trimestri precedenti.

In caso di mancato raggiungimento della soglia minima di accesso, non si dà luogo al recupero dell'incentivo eventualmente erogato nei tre trimestri precedenti, qualora il Dipendente abbia comunque superato almeno il 90% dell'obiettivo annuo.

Comparto Vita Premi UNICI

Criteria: **Meccanismo a punti:** Il valore dei punti sarà automaticamente determinato in funzione di

Contratto Integrativo Aziendale

quanto annualmente definito a tale riguardo dalla Compagnia UnipolSai Assicurazioni.

Per i primi TRE trimestri, al raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del Budget trimestrale), verrà erogato un **incentivo fisso** pari a **100,00 euro**.

Al 31/12 di ogni anno, al raggiungimento della soglia minima di accesso (95% del Budget annuo diretto o 100% del Budget annuo derivante da sinergie), verrà erogato un incentivo calcolato applicando al **totale dei punti conseguiti nel Comparto Vita Premi Unici** un valore unitario determinato in base alla percentuale di raggiungimento del Budget Punti Vita PU:

% Budget annuo	NP diretta	NP da sinergia
inferiore a 95%	0,00	0,00
da 95,0% a 99,99%	0,25	0,00
da 100,0% a 109,99%	0,60	0,25
oltre 110%	0,80	0,35

L'incentivo è erogato al netto di quanto percepito nei tre trimestri precedenti.

In caso di mancato raggiungimento della soglia minima di accesso, non si dà luogo al recupero dell'incentivo eventualmente erogato nei tre trimestri precedenti, qualora il Dipendente abbia comunque superato almeno il 90% dell'obiettivo annuo.

3) INCENTIVO COORDINATORI RETE

Incentivo ANNUALE (31/12).

Soglia minima di accesso: **95% di 4 budget su cinque di ciascun coordinato**

Al 31/12 di ogni anno, al raggiungimento della soglia minima di accesso (95% di 4 budget su cinque di ciascun coordinato), verrà erogato un **incentivo fisso** in base alla percentuale di raggiungimento del budget incassi annuale (di ciascun coordinato):

% Budget annuo	Importo
inferiore a 95%	0,00
da 95,0% a 99,99%	300,00
da 100,0% a 109,99%	400,00
oltre 110%	500,00