

Dopo una serie di incontri che era iniziata nei primi mesi dell'anno e facendo seguito al recente rinnovo del CCNL ASSICOOP è stata raggiunta una intesa fra Assicoop Romagna Futura e le OO.SS aziendali e territoriali della FISAC CGIL per il **rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale fino alla scadenza del 31/12/2021**. Il CIA attualmente in vigore era scaduto il 31/12/2019 anche se manteneva in pieno i suoi effetti come stabilito dall'art. 37.

Le parti hanno voluto in particolare cogliere l'opportunità offerta dall'intesa nazionale del 14/1/2021 ed istituire anche nella nostra realtà una piattaforma di **WELFARE AZIENDALE**, denominata Welfare-Coop, al fine di consentire ai lavoratori, su base volontaria, di usufruire di parte o della totalità del premio annuale aziendale mediante le relative prestazioni e **quindi usufruire della loro completa esenzione fiscale**.

Come stabilito dal CCNL le prestazioni riguarderanno la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, l'istruzione ed il sostegno economico alle famiglie in relazione agli anziani ed ai figli in età prescolare.

I lavoratori potranno comunicare per iscritto all'azienda, entro il 30 Aprile di ogni anno, la loro volontà di optare per la destinazione di parte (almeno il 20%) o dell'intero premio variabile, riconosciuto al raggiungimento degli obiettivi aziendali stabilito dallo stesso CIA, all'utilizzo delle prestazioni della piattaforma welfare. In caso di mancato e/o completo utilizzo del plafond personale entro il 31 Ottobre, le somme residue saranno liquidate come retribuzione variabile unitamente alla busta paga del mese di Novembre ed assoggettate alle aliquote fiscali di Legge, agevolate o meno.

In considerazione che nel precedente rinnovo del CIA attualmente in vigore era stata affrontata dalle parti un'ampia revisione della parte normativa e di tutela e che a Gennaio 2020 era stato raggiunto un accordo specifico per l'introduzione del ticket pasto elettronico con adeguamento dello stesso al valore di € 6, si è ritenuto di modificare solamente **l'art. 9 sezione "Permessi"** estendendo la possibilità di utilizzo anche a visite di screening oncologiche previste dal s.s.n ed esami di prevenzione elencati nel piano sanitario aziendale. Tale possibilità viene riconosciuta anche per necessità dei figli minori fino a 14 anni o con gravi disabilità.

E' stato poi attuato un aggiornamento dell'Allegato A relativo al Premio Variabile Aziendale Art. 17 per **l'inserimento nelle FASCE delle Scale Parametriche per la determinazione del SIA** (parte Professionale e Commerciale) **dei nuovi ruoli** (ad elevato valore commerciale) di **Family Welfare e Business Specialist**, previsti dall'azienda e dalle indicazioni del piano strategico di Compagnia.

Per quanto riguarda la componente Commerciale del premio, oltre all'indicazione degli indicatori specifici per ruolo (max 6) che sono assegnati in sede di definizione dei Budget annuali, vengono introdotti anche un massimo di 3 indici moltiplicatori, rappresentativi di tre diversi obiettivi che agiranno separatamente sulla

quota individuale.

Ogni indice determinerà un incremento percentuale del parametro al raggiungimento dell'obiettivo relativo. Per quanto riguarda gli indicatori 2021 dei due nuovi ruoli, che come ogni anno vengono comunicati alla delegazione sindacale sulla base dei cambiamenti delle politiche aziendali con lo scopo d'incentivare e misurare le prestazioni di ciascun ruolo sulle attività che hanno maggior impatto rispetto ai risultati commerciali, abbiamo fatto presente all'azienda che un aumento d'indicatori individuali fino al 70% possa non tenere adeguatamente in debito conto quegli elementi di collaborazione personale nei punti vendita e nella filiera organizzativa che sono da sempre valori specifici e di rilievo della struttura di agenzie Assicoop. Questi ruoli hanno un'ampia gestione di portafoglio personalizzata e sono oggetto di specifici piani formativi dell'azienda e della compagnia per l'importanza che gli viene data nelle direttive strategiche generali ma, a nostro giudizio, si sarebbe potuto andare in questa direzione con una maggiore gradualità anche al fine di verificarne i risultati.

Segnaliamo inoltre che **dal prossimo mese di Luglio avranno decorrenza gli avanzamenti di grado** che ci sono stati comunicati dall'azienda nei mesi scorsi. Consideriamo positiva la scelta intrapresa dall'azienda da alcuni anni di favorire una crescita professionale ed inquadramentale del personale che stabilisca anche una coerenza fra ruoli contrattuali e ruoli svolti negli organigrammi aziendali.

Le OO.SS sono in ogni caso consapevoli della dinamicità e della complessità degli scenari economici generali e di settore, anche alla luce delle ricadute del contesto generale sociale e sanitario, e ritengono sempre positivo un confronto continuo e trasparente con la controparte aziendale, ognuno nei rispettivi ruoli, che in questo caso ha permesso di giungere ad un rinnovo del CIA in tempi molto ridotti in particolare per mettere a disposizione dei lavoratori l'opportunità di un sistema di welfare aziendale.

Forlì-Cesena, Ravenna, Rimini Giugno 2021