



LE ASSICURAZIONI DI ROMA

PREMIO AZIENDALE DI PRODUTTIVITA'

Al Personale dipendente in servizio alla data dell' 1 gennaio 2017 viene riconosciuto un Premio Aziendale di Produttività, la cui erogazione è subordinata alla presenza di un utile di esercizio per l'annualità 2017 e alla presenza in servizio del dipendente per l'intera annualità.

Il Premio Aziendale di Produttività si definisce sulla somma di 4 parametri, tutti indipendenti tra loro, ma cumulabili, così come appresso descritti:

A)

Un importo fisso pari al 2% della retribuzione annua lorda del dipendente al 31 dicembre dell'anno precedente, da erogarsi al raggiungimento di un utile ante imposte approvato in sede Assembleare almeno pari alla stima effettuata nell'ultimo PSO approvato dal Consiglio di Amministrazione relativo all'annualità oggetto di verifica (2017).

B)

Un importo fisso e legato all'obiettivo di riduzione assenteismo pari al massimo al 5% della retribuzione annua lorda del dipendente al 31 dicembre dell'anno precedente, ridotto nelle percentuali sotto indicate in base alle assenze rilevate con sistema aziendale:

- 30% per assenze da 5 a 10 giornate annue lavorative;
- 50% per assenze da 11 a 15 giornate annue lavorative;
- 70% per assenze da 16 a 21 giornate annue lavorative;

Il premio non verrà riconosciuto con assenze superiori alle 21 giornate lavorative.

Ai fini invece del computo annuo delle giornate di assenza, vengono escluse le assenze dovute ai seguenti motivi per giornate intere:

1. maternità obbligatoria;
2. assistenza familiari (L.104) con esclusione del congedo straordinario;
3. malattie e/o infortunio comportanti specifico intervento chirurgico con la necessaria degenza in case di cura e/o ospedale anche in day hospital, ivi comprendendo la convalescenza riconosciuta dalla struttura sopra richiamate per un periodo non superiore ai 15 giorni consecutivi;
4. permesso per assolvimento pubblici doveri;
5. permessi sindacali;
6. ferie, festività, permessi straordinari per festività, congedi matrimoniali ed altre giornate di assenza per conto dell'Azienda, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo corsi, servizi e similari.

LE ASSICURAZIONI DI ROMA

C)

Un importo variabile legato alla partecipazione ai risultati tecnici dell'Azienda da considerarsi parametrato alla retribuzione tabellare (stipendio ed indennità di carica) annua lorda al 31 dicembre dell'anno precedente con i seguenti valori:

- Primo indice Saldo Tecnico Conservato
 - a. 5% della retribuzione così come sopra definita con un valore del Risultato del Saldo Tecnico conservato, così come risultante dal Bilancio di esercizio approvato in Assemblea, (Modulo 18 voce 202) superiore al 5% della stima effettuata nell'ultimo PSO approvato dal Consiglio di Amministrazione relativo all'annualità oggetto di verifica;
 - b. 3% della retribuzione così come sopra definita con un valore del Risultato del Saldo Tecnico conservato, così come risultante dal Bilancio di esercizio approvato in Assemblea (Modulo 18 voce 202) superiore al 2,5% della stima effettuata nell'ultimo PSO approvato dal Consiglio di Amministrazione relativo all'annualità oggetto di verifica;
 - c. 2% della retribuzione così come sopra definita con un valore del Risultato del Saldo Tecnico conservato, così come risultante dal Bilancio di esercizio approvato in Assemblea (Modulo 18 voce 202) positivo, indipendente dalla stima effettuata nell'ultimo PSO approvato dal Consiglio di Amministrazione relativo all'annualità oggetto di verifica;

- Secondo indice Expense ratio, inteso come il rapporto tra le spese di acquisizione e di amministrazione sostenute dalla Mutua e i Premi Lordi Contabilizzati:
 - a. 3% della retribuzione così come sopra definita con un valore dell'expense ratio, così come risultante dal Bilancio approvato, inferiore di un 1% rispetto al valore stimato in sede di PSO (Modulo 18 voce 48/voce 3);
 - b. 2% della retribuzione, così come sopra definita, con un valore dell'expense ratio, così come risultante dal Bilancio approvato, pari od inferiore al valore stimato in sede di PSO (Modulo 18 voce 48/voce 3), ma in valore percentuale non inferiore all' 1% della stima;

D)

Un importo da definirsi al massimo pari al 3% della retribuzione tabellare (stipendio e ind. carica) annua lorda al 31 dicembre dell'anno precedente, legato alla valutazione delle attività ed al raggiungimento degli obiettivi.



LE ASSICURAZIONI DI ROMA

Gli obiettivi sono stati individuati per le varie Unità Organizzative aziendali a cura della Direzione Generale e dei rispettivi Responsabili di Area/Settore, nell'ambito della pianificazione strategica operativa effettuata per il 2017.

La valutazione sul grado di raggiungimento dei medesimi e la conseguente attribuzione della percentuale di premialità sarà definita dalla Direzione Generale a seguito di specifico incontro di condivisione con il Responsabile di Area, e, laddove presente, con il Responsabile di Settore (vedi Area Sinistri).

Il grado di raggiungimento degli obiettivi verrà riconosciuto a tutto il gruppo di Area/Settore.

Il Premio Aziendale di Produzione, così come complessivamente definito, e derivante dalle modalità di calcolo sopra rappresentate, verrà regolato nel 2018 in due tranches uguali, una il 15 maggio in acconto e l'altra il 15 novembre a saldo.

La Direzione Generale

