

PREMIO AZIENDALE DI PRODUZIONE

Art. 21

Le parti concordano sull'esigenza di correlare le erogazioni del livello di contrattazione aziendale, ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa.

Il tutto in un quadro di risultati aziendali positivi e di una gestione orientata allo sviluppo e al contenimento dei costi nell'erogazione delle coperture assicurative ai Soci Assicurati. L'erogazione del PAP è subordinata alla presenza in servizio per l'intera annualità.

Nella considerazione che il miglioramento della produttività richiede un'attiva partecipazione di tutto il personale ai processi evolutivi in atto, le rappresentanze sindacali aziendale si impegnano a favorire positivi e consapevoli comportamenti in tal senso da parte di tutti i dipendenti.

Ciò posto al Personale in servizio alla data di stipula del presente accordo viene riconosciuto un Premio Aziendale di Produzione basato su 4 parametri, tutti indipendenti tra loro e combinati come successivamente descritto:

A)

Un importo variabile, legato alla partecipazione ai risultati tecnici dell'Azienda e più in particolare al valore del Saldo tecnico Conservato (Modulo 18 voce 202), così come desumibile a seguito dell'approvazione del Bilancio di Esercizio, che preveda la regolazione del premio secondo la tavola in calce per un lavoratore dipendente con inquadramento 4° livello / 7° classe da riparametrare (tabellare e l'indennità di carica) all'inquadramento al 31 dicembre dell'anno di competenza.

SALDO TECNICO CONSERVATO (voce 202 mod. 18)	importo premio
maggiore di zero e non superiore a 2 milioni	630,00
maggiore di 2 milioni ma inferiore a 3,5 milioni	730,00
maggiore di 3,5 milioni ma inferiore a 5 milioni	910,00
maggiore di 5 milioni ma inferiore a 7 milioni	1.110,00
maggiore di 7 milioni	1.330,00

B)

Un importo variabile legato alla partecipazione al processo di consolidamento ed aumento della produttività legato all'indice dell'Expense ratio, inteso come il rapporto tra le spese di acquisizione e di amministrazione sostenute dalla Mutua e i Premi Lordi Contabilizzati.

Il premio sarà pari per un dipendente con inquadramento 4° livello / 7° classe da riparametrare (tabellare e l'indennità di carica) all'inquadramento al 31 dicembre dell'anno di competenza.

Per ore di assenza quelle rilevabili dalle presenze con esclusione delle ferie, delle ex festività, dei permessi sindacali, dei permessi per congedo matrimoniale, dei permessi mensili per fruizione della Legge 104, per maternità obbligatoria, nonché permessi per nascita e lutto familiare.

Il Premio Aziendale di Produzione così come complessivamente definito e derivante dalle modalità di calcolo sopra rappresentate viene erogato l'anno successivo a quello di competenza in due *tranches* uguali, una nelle competenze di maggio, in acconto, e l'altra il 15 di settembre a saldo.

L'importo risultante dal combinato disposto dei quattro parametri, sarà riparametrato sulla base del differenziale tra i tabellari e la RAL (con esclusivo riferimento alle voci fisse e ricorrenti) così come risultante alla data del 31/12/2017, per tutti i dipendenti già in organico alla data del 01/01/2017.

NOTA A VERBALE 1: le parti si danno atto che detti criteri hanno valenza a partire dal premio di produzione 2018 e che entro il prossimo 31 marzo 2018 verranno definiti gli obiettivi di area nell'ambito della pianificazione strategica operativa. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi all'anno precedente viene definita entro il mese di aprile in considerazione dell'approvazione, ad opera dell'Assemblea, del bilancio di esercizio.

NOTA A VERBALE 2: le parti concordano che con riferimento all'erogazione del premio aziendale di produttività (ex art. 20) per l'esercizio 2017 sono da considerarsi valide le metodologie previste nella comunicazione del 12 luglio 2017 prot. n. 201/DG. In aggiunta a dette risultanze verrà corrisposto un ulteriore importo *una tantum*, per il solo anno 2017, da erogarsi il 15 di marzo del 2018 pari al 3% della R.A.L. (intesa come voci fisse e ricorrenti) così come risultante alla data del 31/12/2017 per il solo personale ricadente nelle prescrizioni previste nella missiva richiamata.

NOTA A VERBALE 3: le parti si danno atto che entro il prossimo 31 dicembre 2018 verranno verificate ed eventualmente definite le modalità di applicazioni delle previsioni normative di natura fiscale relative alle detassazione dei premi di produttività per il tramite di "Piani Welfare", anche in considerazione delle modifiche in corso nell'ambito della Legge Finanziaria 2018.