

Il giorno **22 luglio 2016** in Ravenna,

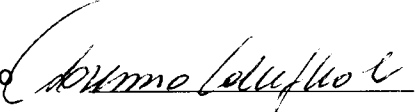
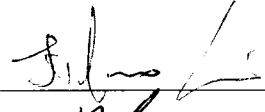
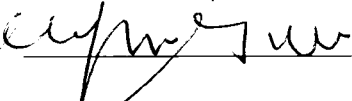

fra

Assiccoop Romagna Futura S.r.l. rappresentata dall'Amministratore Delegato Sig. Cottignoli Lorenzo, dal Direttore Operativo sig. Stefano Bassetti, dal Direttore Commerciale Benelli Maurizio e dal Responsabile amministrativo Cervellera Roberto

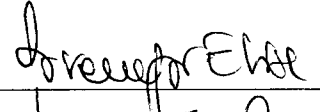
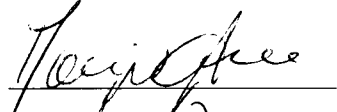
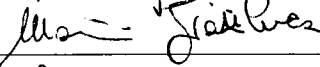
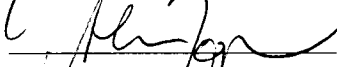
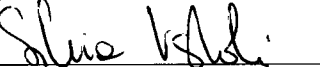
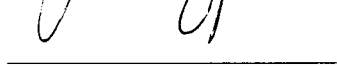
e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale rappresentata dai Sigg.ri Alessandra Zagnoli, Andrea Marcaccini, Elisa Brenaggi, Gianluca Masini e Silvia Vistoli assistiti dal Segretario Generale FISAC CGIL Emilia-Romagna Sig. Luca Dapporto si è proceduto a rinnovare il Contratto Integrativo Aziendale, con le modifiche di seguito riportate.


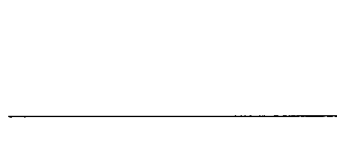
ASSICOOP ROMAGNA FUTURA S.R.L.

Cottignoli Lorenzo		Bassetti Stefano	
Benelli Maurizio		Cervellera Roberto	

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE FISAC/C.G.I.L. - ~~UNILS S.R.L.~~

Brenaggi Elisa		Marcaccini Andrea	
Masini Gianluca		Alessandra Zagnoli	
Vistoli Silvia			

FISAC/C.G.I.L. - ~~UNILS S.R.L.~~

Luca Dapporto			
---------------	---	--	---

Il presente "Accordo Aziendale" è redatto in **TRE copie** ed è composto da n° 15 facciate, compresa la presente.

Punto 1) WELFARE

Per l'anno 2017 sarà erogato ad ogni lavoratore un importo pari ad Euro 50,00 che, a scelta del lavoratore stesso entro il mese di novembre 2016, potrà essere versato a Previdenza Complementare o a parziale pagamento della quota a carico del lavoratore per la sanità integrativa.

Punto 2) RETRIBUZIONE VARIABILE

In riferimento all'allegato 1) di modifica dei parametri di determinazione della Retribuzione Variabile (ex Art. 17) si definisce la seguente clausola di salvaguardia:

“Relativamente ai parametri di determinazione del monte complessivo da erogare (MOL e C.A.V. + Rappel Tecnici), si concorda che a seguito di mutamenti dell'Accordo Integrativo Agenzie Societarie – Unipol Sai 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.”

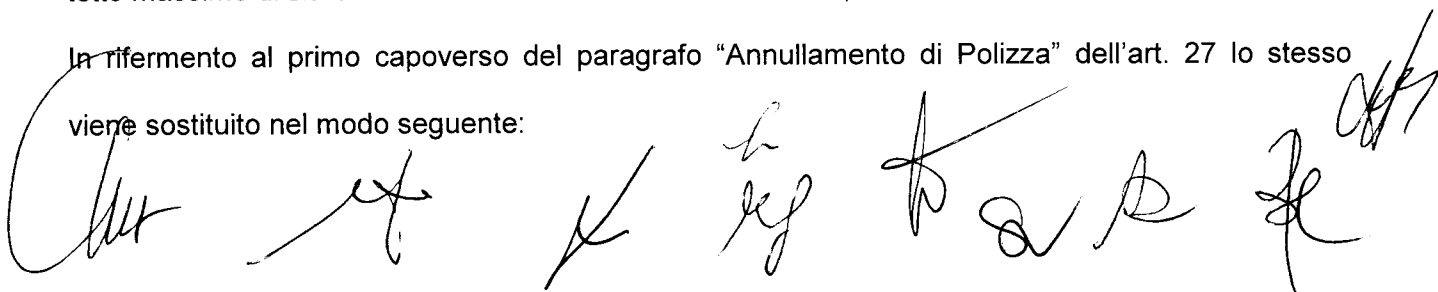
Per l'esercizio 2016 vengono confermati gli indicatori per ruolo commerciale e il loro peso, ad eccezione dei Premi Unici vita il cui riferimento saranno i punti anziché i volumi.

Punto 3) PRODUTTORI DIPENDENTI E COORDINATORI

A partire dall'esercizio 2017 i Produttori dipendenti saranno ricompresi nella determinazione della Retribuzione Variabile ex Art. 17 solo per la parte di premio professionale. Il premio commerciale sarà sostituito da una incentivazione di carattere trimestrale allegato 3) il cui ammontare complessivo della rete dei produttori e coordinatori dipendenti attualmente in forza, al raggiungimento del 100% dei parametri assegnati, ammonterà ad Euro 45.000 (euro quarantacinquemila).

Sono stati inoltre ridefiniti i criteri di determinazione della quota provvigionale dei produttori (ex Art. 27 e 29 p. 1) come da allegato 2). Inoltre per quanto riguarda il p. 3 dell'Art. 29 viene eliminato il tetto massimo di Euro 4.800 dell'indennità di coordinamento, fermo il resto.

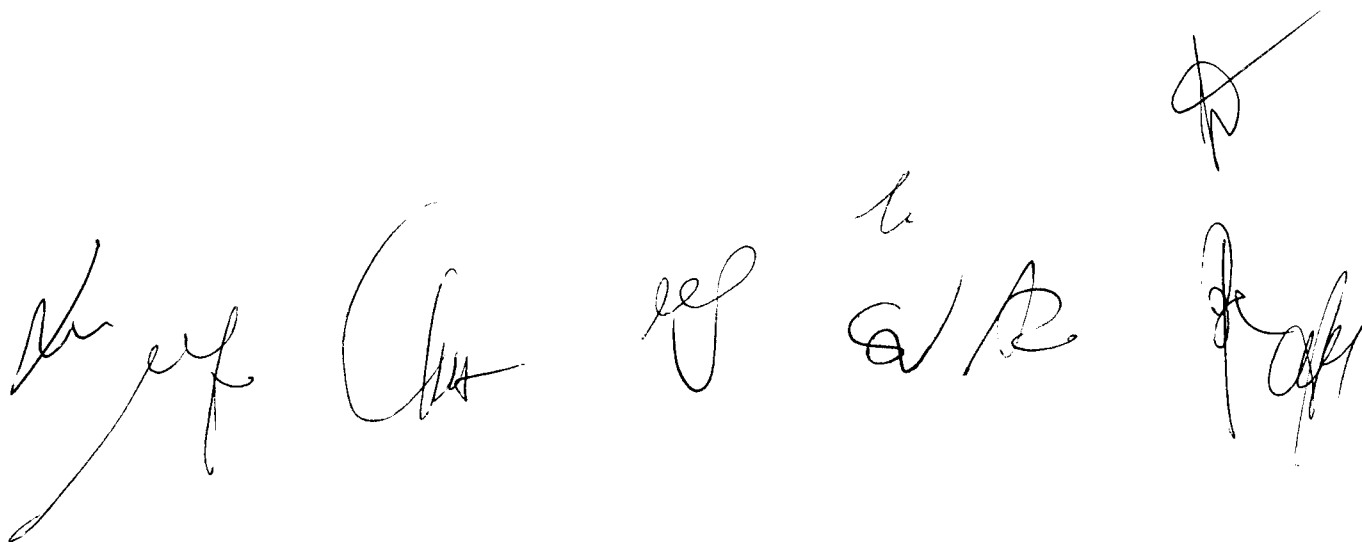
In riferimento al primo capoverso del paragrafo “Annullamento di Polizza” dell'art. 27 lo stesso viene sostituito nel modo seguente:



“su tutte le polizze emesse in regime di preconto ex art. 27, nel periodo 1 settembre 31 dicembre 2016, il Produttore sarà tenuto al rimborso della parte di provvigioni acquisita e non maturata qualora le polizze vengano annullate o riformate entro il 31 dicembre 2018.”

Punto 4) NOTA

L'accordo sopra riportato sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Lavoratori e del Consiglio di Amministrazione.



The image shows five distinct handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and cursive, with varying lengths and flourishes. The first signature on the left is the longest and most elaborate, while the others are more compact and simpler in style.

ASSICOOP
Romagna Futura

Indice

1. Condizioni di erogazione
2. Soglia minima d'accesso
3. Esempi quantificazione Premio BASE
4. Riparametrazione Premio BASE
5. Parametri di suddivisione
6. MIX Indicatori individuali
7. Curva pagamento MIX Individuale
8. Differenze "Premi Totali" (per ruolo)

UnipolSai ASSICURAZIONI Divisione **Unipol**

ASSICOOP
Romagna Futura

1. Condizione di erogazione

M.O.L. (Diff A-B) > 7% Ricavi Commerciali (voce A1)

La condizione di cui sopra dovrà essere verificata e soddisfatta prima dell'imputazione nel Bilancio civilistico del costo del "Premio variabile aziendale".
2. Soglia minima d'accesso






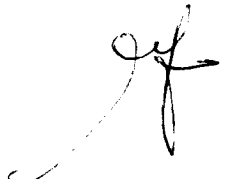





Raggiungimento di almeno il:

85 % del Budget "Ricavi Commerciali"

Ricavi Commerciali

Ricavi delle vendite e delle prestazioni (voce A1)
+ Sopravvenienze attive [Provvigioni e Rappel] (voce A5)

UnipolSai ASSICURAZIONI Divisione **Unipol**

1

ASSICOOP
Romagna Futura

3. Quantificazione Premio BASE

6,0% del M.O.L. (Differenza A-B Bilancio prima del PVA)

+

7,8% della somma di RAPPEL TECNICI + C.A.V.
(per il solo esercizio 2016 = 8,5%)

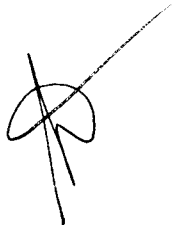







UnipolSai ASSICURAZIONI Divisione Unipol

ASSICOOP
Romagna Futura

3. Esempio simulazione Premio BASE
(2016 con Produttori "Premio Aziendale" + "Premio Individuale")

13,5% della "Retribuzione Annua Lorda"	545.200
RAL = 4.038.750 (RAL 2015 al netto riparametrazione variazioni)	
6,0% del M.O.L.	235.200
MOL= 3.920.000 (Ipotesi Budget 2016)	
+	
8,5% Rappel Tecnici + C.A.V.	345.150
RAPPEL TECNICI = 2.214.383 (Consuntivo 2016)	
C.A.V.= 1.846.300 (Ipotesi Budget 2016)	
TOTALE PVA 2016 (di riferimento)	580.350

UnipolSai ASSICURAZIONI Divisione Unipol

2

3. Esempio simulazione Premio BASE
 (2017 con Produttori solo "Premio Aziendale")

 13,5% della "Retribuzione Annuale Lorda" 545.200

RAL = 4.038.750 (RAL 2015 al netto riparametrazione variazioni)

 6,0% del M.O.L. 235.200

MOL = 3.920.000 (Ipotesi 2016)

+

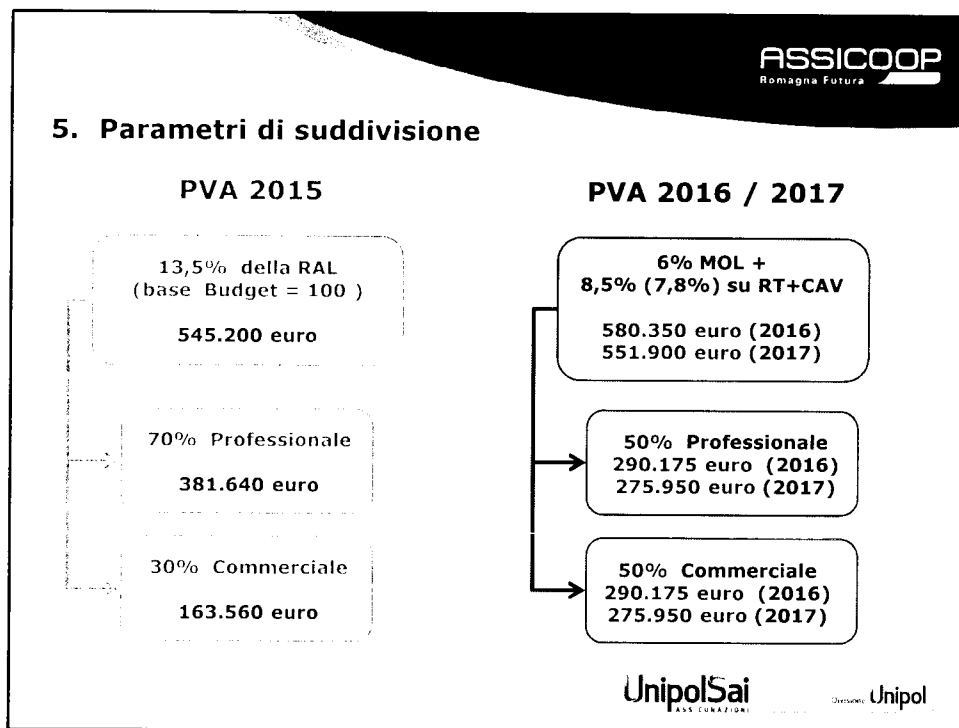
 7,8% Rappel Tecnici + C.A.V. 316.700

RAPPEL TECNICI = 2.214.383 (Consuntivo 2016)

C.A.V. = 1.846.300 (Ipotesi 2016)

TOTALE PVA 2016 (di riferimento) 551.900
4. Riparametrazione Premio BASE

Curva pagamento (PVA 2016)	Alq % su P.B.
< 85,00%	0%
Da 85,00% a 89,99%	40%
Da 90,00% a 94,99%	60%
Da 95,00% a 97,99%	85%
Da 98,00% a 101,99%	100%
Da 102,00% a 104,99%	105%
Da 105,00% a 109,99%	120%
Oltre 109,99%	130%



ASSICOOP
Romagna Futura

5. Parametri di suddivisione (segue)

Fascia	Descrizione "FASCE AZIENDALI"	Parametro 2016/2017
1	Operatore Servizi generali / Produttori Account Junior	110
2	Operatore Amministrativo Back-Office / STAFF	145
3	Operatore Agenzia Operatore STAFF Comm.le	155
4	Coordinatore Agenzia / Produttori / Account Senior	170
5	Capufficio Agenzia - Capufficio Amm.vo / Staff - Account Corporate	200
6	Responsabile STAFF / DISTRETTO Ispettore commerciale	230
7	Responsabile CANALE / AREA / AUDIT	300
8	Responsabile AMMINISTRATIVO BUSINESS	450

UnipolSai ASSICURAZIONI Divisione **Unipol**

5. Parametri di suddivisione (segue)

Fascia	Descrizione "FASCE COMMERCIALI"	Parametro 2016/25017
A	Operatore (Serv Gen / BO / Amm.vo / STAFF) Capufficio (Amm.vo / STAFF) Responsabile (Amm.vo / Audit)	35
B	Operatore Agenzia Corporate / STAFF Comm.le	75
C	Coordinatore Agenzia Corporate	90
D	Operatore Agenzia RETAIL Account RETAIL Coordinatore Agenzia RETAIL	140
E	Produttore / Coordinatore Produttori Capufficio Agenzia RETAIL / CORPORATE Responsabile STAFF Direzionale	180
F	Account Corporate / Ispettore (Retail/Corporate) Responsabile Distretto / Canale	220
G	Responsabile Area Responsabile RETAIL / CORPORATE	350

6. MIX Indicatori individuali (esempio)

Il MIX degli indicatori individuali viene calcolato moltiplicando il **PESO** di ciascun indicatore per la **PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO** del Budget relativo a tale indicatore.

CORRETTIVI APPLICABILI

Se la "percentuale di raggiungimento" del Budget è **INFERIORE al 70%**:
la percentuale è posta convenzionalmente **PARI AL 70%**

Se la "percentuale di raggiungimento" del Budget è **SUPERIORE al 120%**:
la percentuale è posta convenzionalmente **PARI AL 120%**

RUOLO	INDICATORE	PESO	Budget	Cons.	%	% ret.	MIX
Operatore Tizio	Incassi Rami Danni	60%	10.000	9.850	98,5	98,5	59,1
	Punti VITA PA	20%	1.000	650	65,0	70,0	14,0
	Punti VITA PU	20%	2.000	3.000	150,0	120,0	24,0
TOTALE MIX ponderato (%MIX)							97,1

7. Curva pagamento MIX Individuale

Curva pagamento (PVA 2016)	Alq % su P.I.
< 90,00%	0%
Da 90,00% a 94,99%	75%
Da 95,00% a 97,99%	90%
Da 98,00% a 100,99%	100%
Da 101,00% a 104,99%	110%
Da 105,00% a 109,99%	115%
Oltre 109,99%	120%

Handwritten signatures and initials:

- MS off
- SD
- W
- P
- fe
- hu
- hu
- ceff

IPOSTESI
Modifica
Regime Provvigionale PRODUTTORI
(Ravenna 22/07/2016)

ASSICOOP

All. To 2

UnipolSai
ASSICURAZIONI

Divisione **Unipol**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

As

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Aliquote provvigionali

	Alq % (1)
Ricorrente su INCASSO (tipo carico 1, 6 e 8)	12,5%
Ricorrente su NP (tipo carico 1, 2, 3, 5 e 9)	12,5%
INCASSO Rami VITA	10,0%
ACQUISTO Rami VITA	50,0%
OVER su NP AUTO (tipo carico 1)	47,5%
OVER su NP RE (tipo carico 1, 2 e 3) (2)	57,5%

(1) Su provvigioni percepite da ASSICOOP

(2) Su INCREMENTO DI PRODUZIONE

UnipolSai
ASSICURAZIONI

Divisione

Unipol

**PREMIO VARIABILE PRODUTTORI
RAPPEL PRODUTTIVI DANNI anno 2017**

Cognome e Nome

1) INCENTIVO INCASSI

Incentivo TRIMESTRALE (31/03 – 30/06 – 30/09 e 31/12) per ciascun comparto AUTO / REP e REA a **conguaglio progressivo** (in ciascun trimestre viene liquidato l'incentivo al netto di quanto percepito nel trimestre precedente).

Comparto AUTO (RCA/CVT)

Soglia minima di accesso: **90% del budget al trimestre / annuo**

- a) Per i primi TRE trimestri (31/03 – 30/06 e 30/09), incentivo ad **aliquota unica pari al X,X%** delle **provvigioni ricorrenti percepite** al trimestre (al netto di quanto percepito nei trimestri precedenti).
- b) Al 31/12 di ogni anno, incentivo calcolato applicando al **totale delle provvigioni ricorrenti** percepite l'aliquota determinata in base alla percentuale di raggiungimento del budget incassi annuale:

% Budget annuo	Aliquota %
inferiore a 90%	
da 90% a 94,99%	
da 95,0% a 97,99%	
da 98,00% a 100,99%	
da 101,0% a 104,99%	
da 105,0% a 109,99%	
oltre 110%	

L'incentivo è erogato al netto di quanto percepito nei trimestri precedenti. In caso di mancato raggiungimento della soglia minima di accesso (90% del budget incassi), non si dà luogo al recupero degli incentivi erogati nei trimestri precedenti.

Comparto RAMI ELEMENTARI (REP/REA)

Soglia minima di accesso: **90% del budget al trimestre / annuo**

- a) Per i primi TRE trimestri (31/03 – 30/06 e 30/09), incentivo ad **aliquota unica pari al X,X%** delle **provvigioni ricorrenti percepite** al trimestre (al netto di quanto percepito nei trimestri precedenti).
- b) Al 31/12 di ogni anno, incentivo calcolato applicando al **totale delle provvigioni ricorrenti** percepite l'aliquota determinata in base alla percentuale di raggiungimento del budget incassi annuale:

% Budget annuo	Aliquota %
inferiore a 90%	
da 90% a 94,99%	
da 95,0% a 97,99%	
da 98,00% a 100,99%	
da 101,0% a 104,99%	
da 105,0% a 109,99%	
oltre 110%	

L'incentivo è erogato al netto di quanto percepito nei trimestri precedenti. In caso di mancato raggiungimento della soglia minima di accesso (90% del budget incassi), non si dà luogo al recupero degli incentivi erogati nei trimestri precedenti.



UnipolSai ASSICURAZIONI
 Divisione **Unipol**
pagina 1 / 3

2) INCENTIVO NUOVA PRODUZIONE (REP/REA)

Incentivo TRIMESTRALE (31/03 – 30/06 – 30/09 e 31/12) per ciascun comparto REP e REA a **conguaglio progressivo** (in ciascun trimestre viene liquidato l'incentivo al netto di quanto percepito nel trimestre precedente).

Comparto RAMI ELEMENTARI (REP/REA)

Soglia minima di accesso: **90% del budget al trimestre / annuo**

- a) Per i primi TRE trimestri (31/03 – 30/06 e 30/09), incentivo ad **aliquota unica pari al X,X%** delle **provvigioni ricorrenti percepite** al trimestre (al netto di quanto percepito nei trimestri precedenti).
- b) Al 31/12 di ogni anno, incentivo calcolato applicando al **totale delle provvigioni ricorrenti** percepite l'aliquota determinata in base alla percentuale di raggiungimento del budget incassi annuale:

% Budget annuo	Aliquota %
inferiore a 90%	
da 90% a 94,99%	
da 95,0% a 97,99%	
da 98,00% a 100,99%	
da 101,0% a 104,99%	
da 105,0% a 109,99%	
oltre 110%	

L'incentivo è erogato al netto di quanto percepito nei trimestri precedenti. In caso di mancato raggiungimento della soglia minima di accesso (90% del budget NP REP/REA), non si dà luogo al recupero degli incentivi erogati nei trimestri precedenti.

Nota BENE

Provvigioni ricorrenti = Ricorrenti + NP Ricorrenti + Over NP

3) INCENTIVO NUOVA PRODUZIONE VITA

Incentivo TRIMESTRALE (31/03 – 30/06 – 30/09 e 31/12) per ciascun comparto Vita PA e Vita PU a **conguaglio progressivo** (in ciascun trimestre viene liquidato l'incentivo al netto di quanto percepito nel trimestre precedente).

Comparto Vita Premi ANNUI (Solo produzione diretta)

Soglia minima di accesso: **90% del budget al trimestre / annuo**

Criteri: **Meccanismo a punti: 40 TCM-LTC / 15 PUR Multiramo / 15 PUR UNIT / 15 PA rivalutabili 15 PIP / 5 PUR rivalutabili ramo I°**
(esempio su prodotti e punti vendibili nel 2016)

Ai fini del raggiungimento della soglia minima d'accesso **non sono validi i punti dei PUR rivalutabili di ramo I°** (Budget e Consuntivo).

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.



UnipolSai ASSICURAZIONI
 Divisione **Unipol**
pagina 2 / 3

- a) Per i primi TRE trimestri (31/03 – 30/06 e 30/09), incentivo **pari a 0,00 euro** moltiplicato il numero dei **punti conseguiti al trimestre nel Comparto Vita Premi Annui** (al netto di quanto percepito nei trimestri precedenti).
- b) Al 31/12 di ogni anno, incentivo calcolato applicando al **totale dei punti conseguiti nel Comparto Vita Premi Annui** un valore unitario determinato in base alla percentuale di raggiungimento del Budget Punti Vita PA **al netto dei PUR rivalutabili di ramo I°**:

% Budget annuo	Aliquota %
inferiore a 90%	
da 90% a 94,99%	
da 95,0% a 97,99%	
da 98,00% a 100,99%	
da 101,0% a 104,99%	
da 105,0% a 109,99%	
oltre 110%	

L'incentivo è erogato al netto di quanto percepito nei trimestri precedenti. In caso di mancato raggiungimento della soglia minima di accesso (90% del budget Punti Vita PA), non si dà luogo al recupero degli incentivi erogati nei trimestri precedenti.

Comparto Vita Premi UNICI

Soglia minima di accesso: **90% del budget al trimestre / annuo**

Criteri: **Meccanismo a punti: 10 Linked - Multiramo / 3 PU gestioni separate - Corporate**
(esempio su prodotti e punti vendibili nel 2016)

- a) Per i primi TRE trimestri (31/03 – 30/06 e 30/09),), incentivo **pari a 0,00 euro** moltiplicato il numero dei **punti conseguiti al trimestre nel Comparto Vita Premi Unici** (al netto di quanto percepito nei trimestri precedenti).
- b) Al 31/12 di ogni anno, 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 annuale:

% Budget annuo	Aliquota %
inferiore a 90%	
da 90% a 94,99%	
da 95,0% a 97,99%	
da 98,00% a 100,99%	
da 101,0% a 104,99%	
da 105,0% a 109,99%	
oltre 110%	

L'incentivo è erogato al netto di quanto percepito nei trimestri precedenti. In caso di mancato raggiungimento della soglia minima di accesso (90% del budget Punti Vita PU), non si dà luogo al recupero degli incentivi erogati nei trimestri precedenti.

