

Art. 10) del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 28 05 2013

PREMIO DI RISULTATO

Nello spirito di quanto previsto dal CCNL, con particolare riferimento alla questione del salario, le parti concordano di istituire, a far data dalla firma del presente accordo, un premio aziendale legato a parametri di produttività e qualità che riguardi l'intero anno solare già a partire dal 2013. La finalità di tale riconoscimento è di incentivare il coinvolgimento dei dipendenti di Innovhub SSI nel conseguimento degli obiettivi aziendali.

L'ammontare del premio di risultato corrisponderà ad una percentuale della RAL che oscilla dall'11,5 al 2% per i quadri e dal 9 all'1,8% per gli impiegati a seconda della divisione di appartenenza

	QUADRI	Impiegati fino al 1 liv. di inquadramento
Divisione Carta	8% RAL	7% RAL
Divisione Combustibili	3,5% RAL	3,2% RAL
Divisione Innovazione	11,5% RAL (inclusi 2 1° liv che fino al 2012 avevano la stessa % dei Q)	9% RAL Assunti dopo 10/11 4,5% RAL
Divisione Oli e Grassi	7% RAL base CCNL	4,5% RAL
Divisione Seta	2% RAL	1,8%RAL

Il premio di produttività è strutturato secondo i seguenti parametri:

1. Quadri:

- a) per il 30% al raggiungimento degli obiettivi aziendali – in funzione dei risultati di budget verificati a consuntivo;
- b) per il 40% al raggiungimento degli obiettivi di area;
- c) per il 30% alla valutazione individuale in funzione del raggiungimento dei risultati attesi indicati nella scheda di valutazione delle competenze, intesa come l'insieme delle conoscenze/competenze/capacità professionali generali e specifiche attinenti alle funzioni e mansioni attribuite;

2. Impiegati:

- a) per il 40% al raggiungimento degli obiettivi aziendali - in funzione dei risultati di budget verificati a consuntivo;
- b) per il 40% al raggiungimento degli obiettivi di area;
- c) per il 20% alla valutazione individuale - in funzione del raggiungimento dei risultati attesi indicati nella scheda di valutazione delle competenze, intesa come l'insieme delle conoscenze/competenze/capacità professionali generali e specifiche attinenti alle funzioni e mansioni attribuite.

Si definisce che l'importo non assegnato ai dipendenti inquadrati con il livello di quadri sarà erogato agli impiegati. Tale cifra, sommata al residuo non assegnato agli impiegati, sarà ridistribuita, fino ad esaurimento, agli impiegati che abbiano raggiunto almeno il 90% del premio massimo raggiungibile a partire dalla percentuale più alta e con priorità per quelli che hanno visto diminuire il loro incentivante a seguito della nuova contrattazione.

Gli obiettivi aziendali verranno definiti annualmente sulla base dei parametri approvati dal Consiglio di amministrazione.

Il premio di risultato viene corrisposto, secondo le modalità sopra indicate, a tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato in forza all'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Nel caso in cui il dipendente superi, durante l'anno, i 60 giorni di calendario di assenza dal lavoro per malattia, aspettativa non retribuita e maternità facoltativa, il premio non gli verrà erogato.

In tale conteggio non verranno considerati i giorni di assenza per maternità obbligatoria (come previsto dalle lettere a) b) c) dell'art. 185 del CCNL Terziario del 6 aprile 2011) e per maternità anticipata, nonché per i periodi di convalescenza (pari o superiori a 45 giorni calendariali – fino ad un massimo di 180 giorni) assegnati dopo le dimissioni da ricovero ospedaliero o per infortunio sul lavoro.

Assunzione nel corso di un anno solare

Il valore massimo del premio sarà rapportato al periodo di servizio effettivo presso l'Azienda (calcolato in giorni calendariali, per non meno di n. 181 gg), nel corso dell'anno riferimento.