

Art 12) DELL'ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE SOTTOSCRITTO IL 23 MAGGIO 2016
SISTEMA INCENTIVANTE

Il premio di produttività è strutturato per tutti i dipendenti secondo i seguenti parametri:

a) Parametro A: OBIETTIVO AZIENDALE

Costituisce il 40% del premio complessivo, ovvero 40 punti.

L'obiettivo è costituito dalla misurazione del rapporto tra Costi di produzione più strettamente afferenti al core business (al netto del personale) e ricavi derivanti dal core business (per prestazioni di servizi e contributi da progetti finanziati, al netto dei contributi).

Il raggiungimento dell'obiettivo aziendale viene valutato nella medesima percentuale del risultato verificato a consuntivo, ovvero:

- Raggiungimento del rapporto costi/ricavi di cui al preventivo economico: obiettivo raggiunto al 100%.
- Superamento di tale valore non oltre il 2%: obiettivo raggiunto al 70 %.
- Superamento oltre il 2% del valore considerato: obiettivo raggiunto al 50%.

L'ammontare massimo del premio per il parametro A) è definito nelle seguenti quote per livello:

LIVELLO	IMPORTO PREMIO
Quadro	€ 901,60
Impiegato 1^ liv.	€ 812,28
Impiegato 2^ liv.	€ 702,69
Impiegato 3^ liv.	€ 600,38
Impiegato 4^ liv.	€ 519,36

b) Parametro B: OBIETTIVO DI AREA

Costituisce il 60% del premio complessivo, ovvero 60 punti.

L'obiettivo è costituito dalle entrate del laboratorio di appartenenza, ovvero: *proventi da servizi, contributi organismi comunitari, contributi regionali o altri enti pubblici*, come riportati nel preventivo economico dell'anno di riferimento.

Il raggiungimento dell'obiettivo di area viene valutato in funzione delle entrate del laboratorio verificate a consuntivo, secondo i seguenti criteri:

- raggiungimento delle entrate proprie previste a budget: obiettivo raggiunto al 100%
- valore delle entrate proprie compreso tra budget e -5% budget: obiettivo raggiunto in maniera proporzionale (es. -2% budget =58,8 punti; -5% budget =57 punti) ;
- valore delle entrate proprie <- 5% budget: obiettivo raggiunto al 75%, vengono riconosciuti 45 punti;
- valore delle entrate proprie <- 25% budget: obiettivo non è raggiunto, non è riconosciuto alcun punteggio

Per le aree di staff l'obiettivo di area è individuato dalla Direzione Generale di concerto con la Dirigente Risorse Umane e Organizzazione delle Aziende Speciali e Partecipate della CCIAA di Milano e il Responsabile di Area entro il mese di dicembre dell'anno precedente.

L'ammontare del premio per la parte del parametro B) corrisponderà a:

	QUADRI	Impiegati/operai fino al 1 liv. di inquadramento
Dipendenti della ex Stazione Sperimentale della Carta	8,5% sul 60% RAL	7,5% sul 60% RAL
Dipendenti della ex Stazione Sperimentale della Combustibili	4,2% sul 60% RAL	4% sul 60% RAL
Dipendenti di Innovhub	8,5% sul 60% RAL	7,5% sul 60% RAL
Dipendenti della ex Stazione Sperimentale della Oli e Grassi	4,2% sul 60% RAL	4% sul 60% RAL
Dipendenti della ex Stazione Sperimentale della Seta	4,2% sul 60% RAL	4% sul 60% RAL

Agli assunti a partire dal 1 giugno 2016 si applicano le percentuali del 4,2 per i quadri e 4 per gli impiegati/operai fino al 1° livello.

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

c)EXTRA BONUS per i laboratori che abbiano superato gli obiettivi di budget.

Nel caso in cui un singolo laboratorio abbia superato le entrate proprie previste a budget, il 10% del margine maturato sarà distribuito al personale afferente al quel laboratorio.

L'assegnazione avverrà applicando i seguenti parametri:

LIVELLO	Parametro
Quadro	1,736
Impiegato 1° liv.	1,564
Impiegato 2° liv.	1,353
Impiegato 3° liv.	1,156
Impiegato 4° liv.	1

Le schede di valutazione dovranno essere compilate e discusse con i dipendenti entro il mese di marzo successivo all'anno di riferimento. Nel mese di giugno il responsabile fisserà un incontro con i propri collaboratori per un incontro di verifica intermedio.

Il premio di risultato verrà erogato nel seguente mese di maggio.

Erogazione del premio

Il premio di risultato verrà 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 non superi, durante l'anno, i 180 giorni di calendario di assenza dal lavoro per malattia, aspettativa non retribuita e maternità facoltativa, il premio verrà erogato proporzionalmente alla presenza. Al raggiungimento del 181 giorno di assenza per le causali indicate il premio non 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.

La Direzione Aziendale si riserva sulla base delle schede di valutazione consuntivate, la facoltà di non assegnare le quote B e C (extra bonus) del premio di produzione nel caso in cui il dipendente abbia raggiunto una valutazione non adeguata in almeno due voci legate alla mansione svolta.

Assunzione nel corso di un anno solare

Il valore massimo del premio (Quota A, B, C) 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.

Cambiamento di Area/Laboratorio nel corso di un anno solare

Il valore effettivo del premio verrà calcolato rapportando i valori % di efficacia delle Aree/Laboratori in cui il dipendente ha svolto la sua attività nel corso dell'anno, al periodo di attività (calcolato in giorni calendariali) in ciascuna di dette unità durante l'anno solare.