

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERIODO 2019-2021 - PROROGA PER IL 2022
SOTTOSCRITTA IL 16.12.2021

16) SISTEMA INCENTIVANTE IMPIEGATI/OPERAI

Per l'anno 2019 il premio di produttività è determinato nella misura massima del 4,2% della retribuzione annua lorda calcolata alla data del 31/12 dell'anno precedente.

Per l'anno 2020 la percentuale del premio salirà al 4,5%, per l'anno 2021 salirà al 4,8%.

Per il 2022 il premio di produttività è determinato nella misura massima del 4,8% della retribuzione annua lorda calcolata alla data del 31/12 dell'anno precedente.

L'erogazione del premio per tutto il personale è legata al raggiungimento di due parametri, come di seguito descritti:

a) Parametro A: OBIETTIVO ECONOMICO

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

L'obiettivo è costituito dalla misurazione del margine operativo lordo consuntivo rispetto a quello approvato nel budget annuale.

- MOL consuntivo = o > budget = 60 punti
- MOL consuntivo = fino a - 5% budget = 51 punti
- MOL consuntivo = fino a - 10% budget = 42 punti
- MOL consuntivo <10% budget = 0

b) Parametro B: OBIETTIVO QUALITATIVO

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

Ogni anno, entro il mese di gennaio, sarà definito un obiettivo qualitativo legato alla misurazione dell'efficacia della struttura organizzativa (ad es. misurazione di tempi, del livello di qualità atteso, ecc). L'obiettivo verrà declinato prevedendo una scala graduale di raggiungimento dello stesso.

L'obiettivo declinato per ciascun anno verrà discusso con le RSU in un incontro ad hoc.

17) SISTEMA INCENTIVANTE QUADRI

Per l'anno 2019 il premio di produttività è determinato nella misura massima del 6% della retribuzione annua lorda calcolata alla data del 31/12 dell'anno precedente.

Per l'anno 2020 la percentuale del premio salirà al 6,5%, per l'anno 2021 salirà al 7%.

Per il 2022 il premio di produttività è determinato nella misura massima del 7% della retribuzione annua lorda calcolata alla data del 31/12 dell'anno precedente.

L'erogazione del premio per tutto il personale è legata al raggiungimento di tre classi di obiettivo, come di seguito descritti:

• **OBIETTIVI GENERALI AZIENDALI, 40 punti**

a. Parametro A: OBIETTIVO ECONOMICO, 30 punti

L'obiettivo è costituito dalla misurazione del margine operativo lordo consuntivo rispetto a quello approvato nel budget annuale.

- MOL consuntivo = o > budget = 30 punti

- MOL consuntivo = fino a - 5% budget = 25,5 punti
- MOL consuntivo = fino a - 10% budget = 21 punti
- MOL consuntivo <10% budget = 0

b. Parametro B: OBIETTIVO QUALITATIVO, 10 punti

Ogni anno, entro il mese di gennaio, sarà definito un obiettivo qualitativo legato alla misurazione dell'efficacia della struttura organizzativa (ad es. misurazione di temi, del livello di qualità atteso, ecc). L'obiettivo verrà declinato prevedendo una scala graduale di raggiungimento dello stesso.

- **OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE, 30 punti**

Ogni anno, entro il mese di marzo, verranno definiti almeno 2 obiettivi di performance individuale. Tali obiettivi dovranno essere quantitativi o, se qualitativi, dovranno prevedere una misurazione puntuale.

- **OBIETTIVI DI PERFORMANCE MANAGERIALE, 30 punti**

La valutazione della prestazione annuale avverrà attraverso la compilazione di un'apposita scheda che identifica gli ambiti di competenza manageriale oggetto di valutazione.

La direzione aziendale si riserva di ridistribuire i resti dei premi non erogati ai quadri agli impiegati e operai che riterrà essere più meritevoli, anche superando il tetto percentuale di premio previsto dal contratto; la percentuale non potrà essere superiore al 6% della RAL nel 2019, al 6,5 nel 2020 e al 7% nel 2021 e nel 2022. Eventuali ridistribuzioni dovranno essere motivate. Le RSU saranno informate con dati in forma aggregata per livello.

18) EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio di risultato, sia per il personale di livello impiegatizio sia per i quadri, verrà corrisposto, secondo le modalità indicate ai punti precedenti, a tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato in forza al 31/12 dell'anno di riferimento.

In caso di assunzione in corso d'anno il 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. Non verrà erogato il premio al personale ancora in periodo di prova.

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.

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