

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERIODO 2023-2025 - SOTTOSCRITTO IL 16.12.2022

16) SISTEMA INCENTIVANTE IMPIEGATI/OPERAI

Pe il periodo 2023/2025 il premio di produttività è determinato nei seguenti importi per livello di inquadramento:

- 2.000,00€ per il personale inquadrato al 1^ livello,
- 1.650,00€ per il personale inquadrato al 2^ livello,
- 1.500,00€ per il personale inquadrato al 3^ livello,
- 1.450,00€ per il personale inquadrato al 4^ livello
- 1.250,00€ per il personale inquadrato al 5^ livello.

Il livello di inquadramento sarà quello al 31/12 dell'anno di riferimento.

L'importo sarà riparametrato per i lavoratori con contratto di part time.

L'erogazione del premio per tutto il personale è legata al raggiungimento di due parametri.

Per il personale che svolge attività di staff (compreso il personale delle Aree Innovazione e Ricerca) i due parametri sono i seguenti:

a) MOL

Costituisce il 20% del premio complessivo, ovvero 20 punti.

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

- MOL consuntivo = o > budget = 20 punti
- MOL consuntivo = fino a - 10 % budget = 16 punti
- MOL consuntivo = fino a - 20% budget = 10 punti
- MOL consuntivo <20% budget = 0

b) FATTURATO AZIENDALE

Costituisce l'80% del premio complessivo, ovvero 80 punti.

L'obiettivo è costituito dalla misurazione del fatturato aziendale consuntivo rispetto a quello approvato nel budget annuale.

- FATTURATO AZIENDALE consuntivo = o > budget = 80 punti
- FATTURATO AZIENDALE consuntivo = fino a - 10 % budget = 64 punti
- FATTURATO AZIENDALE consuntivo = fino a - 20% budget = 40 punti
- FATTURATO AZIENDALE consuntivo <20% budget = 0

Per il personale che svolge attività di laboratorio i due parametri sono i seguenti:

a) MOL

Costituisce il 20% del premio complessivo, ovvero 20 punti.

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

- MOL consuntivo = o > budget = 20 punti
- MOL consuntivo = fino a - 10 % budget = 16 punti
- MOL consuntivo = fino a - 20% budget = 10 punti

- MOL consuntivo <20% budget = 0

b) FATTURATO DEL TEAM DI APPARTENENZA

Costituisce l'80% del premio complessivo, ovvero 80 punti.

L'obiettivo è costituito dalla misurazione del fatturato di team consuntivo rispetto a quello approvato nel budget annuale.

- FATTURATO TEAM consuntivo = o > budget = 80 punti
- FATTURATO TEAM consuntivo = fino a - 10 % budget = 64 punti
- FATTURATO TEAM consuntivo = fino a - 20% budget = 40 punti
- FATTURATO TEAM consuntivo <20% budget = 0

Per il personale del team di service che non ha assegnato un proprio fatturato il parametro è costituito dalla misurazione del fatturato aziendale consuntivo rispetto a quello approvato nel budget annuale.

- FATTURATO AZIENDALE consuntivo = o > budget = 80 punti
- FATTURATO AZIENDALE consuntivo = fino a - 10 % budget = 64 punti
- FATTURATO AZIENDALE consuntivo = fino a - 20% budget = 40 punti
- FATTURATO AZIENDALE consuntivo <20% budget = 0

Per l'anno 2023 per i soli team verticali e non quello di service il peso dell'indicatore MOL aziendale è fissato a 30% e quello del fatturato di team è fissato al 70%. Viene mantenuta la stessa scalarità percentuale, rivedendo i punti, che passano rispettivamente a 60 e 35 per i team e viceversa 17 e 15 per il fatt. aziendale nel raggiungimento degli obiettivi.

17) SISTEMA INCENTIVANTE QUADRI

Per il periodo 2023/2025 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 inquadrato a livello quadro è legata al raggiungimento di tre classi di obiettivo, come di seguito descritti:

- **OBIETTIVI GENERALI AZIENDALI, 20 punti**

MOL 20 PUNTI

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

Costituisce il 20% del premio complessivo, ovvero 20 punti.

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

- MOL consuntivo = o > budget = 20 punti
- MOL consuntivo = fino a - 10 % budget = 16 punti
- MOL consuntivo = fino a - 20% budget = 10 punti
- MOL consuntivo <20% budget = 0

OBIETTIVI INDIVIDUALI 60 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. Anche per i quadri sarà sempre presente un obiettivo legato al fatturato (aziendale per gli staff e le figure trasversali e fatturato di team per i quadri della Direzione Tecnica Operativa).

- **OBIETTIVI DI PERFORMANCE MANAGERIALE, 20 punti**

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

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/paternità 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.