

Procedura per l'assegnazione degli obiettivi e l'attribuzione dei premi

1. La presente procedura disciplina l'assegnazione degli obiettivi e l'attribuzione dei premi ai sensi dell'accordo integrativo aziendale del 17 ottobre 2013 come integrato, per il 2015, con il verbale d'intesa del 15 luglio 2015. A tali documenti si rimanda per quanto non specificato nella presente procedura.
2. Premio di risultato
 - a. L'ammontare complessivo massimo del premio di risultato (PdR) viene definito in fase di predisposizione del budget per l'anno successivo in termini di percentuale sui ricavi previsti ed erogato in funzione dell'incidenza percentuale del costo del lavoro sugli stessi ricavi.
 - b. Il budget è approvato dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea.
3. Definizione degli obiettivi
 - a. Una volta approvato il budget, il Direttore Generale o un suo delegato incontra le rappresentanze sindacali per procedere al confronto finalizzato alla definizione degli obiettivi annuali.
 - b. L'erogazione dei premi individuali è effettuata al raggiungimento di due obiettivi:
 - Obiettivo company (50%)
 - Obiettivo personale o di gruppo (50%)Il premio individuale è erogato solo a condizione che sia raggiunto l'obiettivo company.
 - c. L'obiettivo individuale è basato il più possibile su parametri oggettivi di efficienza e efficacia e determina un giudizio complessivo da 1 a 4 a cui corrispondono i seguenti premi:
 - 1. 25% premio
 - 2. 50% premio
 - 3. 75% premio
 - 4. 100% premio
 - d. Gli obiettivi personali o di gruppo vengono fissati con le seguenti modalità:
 - gli obiettivi dei singoli dipendenti sono definiti di comune accordo tra il coordinatore e il Responsabile di area. Quest'ultimo comunica in forma scritta al dipendente i propri obiettivi annuali o quelli del gruppo a cui appartiene;
 - gli obiettivi dei Responsabili di area sono definiti dal Direttore Generale che li comunica loro in forma scritta.
 - gli obiettivi del Direttore Generale sono definiti da Infocamere di cui il Direttore Generale è dipendente secondo il piano incentivi di tale società e vengono comunicati al CdA per la parte riguardante quelli economici e gestionali relativi a ICOutsourcing.
 - e. Gli obiettivi personali sono comunicati al più tardi entro il mese di maggio, considerando che la loro definizione dipende dall'approvazione del budget aziendale.

- f. Responsabili e coordinatori potranno ricevere un piano incentivi personalizzato con meccanismi e algoritmi di calcolo diversi da quelli sopraindicati, come previsto dall'accordo integrativo di cui sopra.

4. Attribuzione dei premi

- a. Con l'approvazione del bilancio si attesta il raggiungimento o meno dell'obiettivo company.
- b. Se l'obiettivo company è stato raggiunto, si verifica il raggiungimento degli obiettivi personali o di gruppo per l'assegnazione dei premi.
- c. L'assegnazione dei premi è comunicata ai dipendenti in forma scritta, motivandone le ragioni.