

Approvato in CdA il 29 marzo 2022

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 e successivi.

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%)

Sono esclusi dal premio i lavoratori che nell'arco dell'anno (o sommando più periodi in anni diversi) abbiano maturato un periodo lavorativo inferiore ai sei mesi: raggiunto il diritto, la maturazione del premio avviene dopo il primo mese intero di servizio.

A tutti i dipendenti che ne abbiano diritto viene erogato integralmente il 50% del premio legato all'Obiettivo Company, se raggiunto.

Gli Obiettivi personali e di gruppo sono comunicati ai dipendenti in fase di assegnazione, di regola entro il 30 aprile (considerando che la loro definizione dipende dall'approvazione del budget aziendale) o alla loro assunzione, se successiva. Sono esclusi dall'assegnazione i dipendenti che matematicamente (comprese eventuali proroghe o rinnovi di contratto) non possono superare i 6 mesi di franchigia nell'anno corrente.

Nella comunicazione si farà espresso riferimento alla presente procedura per le modalità di computo del premio.

La componente del premio relativa agli Obiettivi personali o di gruppo, se raggiunti, viene erogata in proporzione ai mesi di servizio effettivo nel corso dell'anno di riferimento.

Ai dipendenti che abbiano diritto al premio, ma il cui rapporto di lavoro è cessato alla data di assegnazione degli obiettivi, verrà riconosciuta solo la componente Company.

c. L'obiettivo individuale fa riferimento all'accordo integrativo in vigore ed 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 e quelli del gruppo a cui appartiene;
- gli obiettivi dei Responsabili di area sono definiti dal Direttore Generale che li comunica loro in forma scritta.

e. 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 indicando la percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo: eventuali chiarimenti o approfondimenti potranno essere richiesti al proprio responsabile. La forma scritta potrebbe essere anche rappresentata da una voce specifica sul cedolino indicante la percentuale di raggiungimento e l'importo.