"IC" Outsourcing

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 pari o inferiore ai sei mesi 6 mesi: la maturazione del premio avviene dopo il primo mese intero di servizio

   Il premio individuale è erogato solo a condizione che sia raggiunto l'obiettivo company seguendo le casistiche che seguono:
   i. ai dipendenti che abbiano il diritto al premio di produzione ma che abbiamo cessato il rapporto di lavoro prima del 30/4 verrà inviata una comunicazione in cui si precisa che avranno diritto al solo 50% del premio legato all'obiettivo company (se raggiunto aziendalmente). Nel momento del pagamento del premio verrà inviata anche una comunicazione di conferma;
   ii. ai dipendenti a tempo determinato che abbiano maturato o maturino in corso dell'anno il diritto al premio verranno consegnati gli obiettivi specificando che, in caso di cessazione del rapporto prima della fine dell'anno solare il premio individuale sarà parametrizzato ai mesi di effettivo servizio. Nel momento del pagamento del premio verrà inviata anche una comunicazione di conferma;

iii. ai dipendenti assunti a tempo determinato dopo il 30 aprile e fino al 30 giugno dovranno essere consegnati gli obiettivi come al punto 2 precedente;

iv. i dipendenti assunti dopo il 30 giugno non maturano il premio e sono esclusi dalla procedura per l'assegnazione degli obiettivi e attribuzione dei premi. Esula da tale esclusione il caso di assunzione di un dipendente nel corso del secondo semestre che abbia già lavorato per ICO durante l'anno precedente per un periodo superiore ai 6 mesi, e che quindi abbia superato la franchigia, per cui si riconosce il diritto alla percezione degli obiettivi e il relativo premio, parametrizzato al periodo di lavoro successivo alla suddetta franchigia. In tutti i casi di assunzione successiva al 30 giugno si procede al controllo sull'eventuale anzianità di servizio per precedenti esperienze di lavoro in ICO, per cui si procede all'invio della informativa al dipendente in materia di obiettivi e premi;

v. ai dipendenti che abbiano maturato il diritto al premio, ma che dovessero dimettersi durante l'anno verrà inviata loro comunicazione che il premio verrà erogato interamente per il 50% riferito all'obiettivo company (se raggiunto aziendalmente) e invece parametrizzato ai mesi di servizio, per il raggiungimento degli obiettivi individuali. Nel momento del pagamento del premio verrà inviata anche una comunicazione di conferma; ai dipendenti a tempo determinato che non hanno ancora maturato il diritto al premio e che potenzialmente lo possano maturare in corso dell'anno, verranno consegnati gli obiettivi individuali specificando che, in caso di cessazione del rapporto senza aver conseguito almeno 6 mesi di servizio, il premio non verrà erogato (senza che segua altra ulteriore comunicazione) mentre in caso di maturazione del diritto al premio, la parte relativa all'obiettivo company verrà corrisposto integralmente (se raggiunto aziendalmente), mentre quello individuale sarà parametrizzato ai mesi di effettivo servizio oltre i sei di franchigia. Nel momento del pagamento del premio verrà inviata anche una comunicazione di conferma.

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. Gli obiettivi personali sono comunicati al più tardi entro il mese di aprile, 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 indicando la percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo.