

Regolamento dell'incentivazione della produttività ANNO 2014

Il sistema è incentrato sui seguenti punti:

- 1) correlazione tra obiettivi individuali (fissati ad inizio anno) e parametri quali/quantitativi.
- 2) importanza di una correlazione agli obiettivi aziendali comuni, in modo da trasmettere la convinzione che il successo aziendale è un obiettivo di tutti.
- 3) differenziazione del metodo di valutazione per fasce aziendali, onde tenere nel giusto conto il diverso peso nell'apporto del singolo al risultato complessivo.

Parametri di decisione per categoria aziendale:

Direttore: valutato solamente sugli obiettivi generali aziendali, con quelli di ordine economico/finanziario che peseranno per il 60%, e quelli di ordine qualitativo, fra cui anche alcuni segnalati come prioritari dalla Camera di Commercio, per il restante 40%.

Dirigenti: verranno valutati per 1/3 dagli obiettivi di carattere generale aziendale, 1/3 da obiettivi relativi alla propria area e per un restante terzo per obiettivi fissati con il direttore e facenti capo soprattutto ad attività aziendali interarea.

Quadri: viene introdotta anche una differenziazione per quanto riguarda la figura dei quadri che verranno valutati per il 70% in ragione di obiettivi quali/quantitativi fissati a inizio anno col diretto superiore e per un restante 30% in ragione degli obiettivi generali aziendali.

Funzionari: verranno valutati per il 40% con obiettivi quali/quantitativi fissati a inizio anno, per il 40% con una valutazione con il diretto superiore e per un restante 20% in relazione agli obiettivi generali aziendali.

Impiegati: verranno valutati per il 90% dal diretto superiore e per un 10% in relazione agli obiettivi generali aziendali.

Resta fermo il criterio generale che il premio di produttività è teso a incentivare comportamenti/performance in un'ottica di miglioramento che va al di là della normale prestazione lavorativa.

Importi

Il monte valore globale distribuibile per premi di produttività viene deciso all'inizio di ogni anno dal Consiglio di Amministrazione.

Qualora l'ammontare della somma stanziata presenti disponibilità residue, dopo l'assegnazione dei premi individuali, è facoltà del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, assegnare il residuo importo ai dipendenti particolarmente meritevoli.

Modalità applicative

All'inizio di ogni anno solare verranno presentati al primo Consiglio di Amministrazione utile i piani obiettivo individuali e il Consiglio di amministrazione stanzierà il monte globale dell'incentivazione.

Responsabile della valutazione, della attribuzione e della erogazione dei premi a funzionari ed impiegati è il Direttore dell'Azienda che, nel corso dell'ultimo Consiglio di Amministrazione dell'anno, comunica l'attribuzione individuale dei premi di produttività. La valutazione sulla produttività dei dirigenti è invece riservata al Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'anno è facoltà del Consiglio di amministrazione decidere un anticipo in percentuale sugli importi di produttività erogabili.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore, potrà escludere dal sistema incentivante il personale che abbia subito sanzioni disciplinari o abbia mostrato scarsa assiduità di presenza.

TOTALE EROGATO AI DIPENDENTI 2014	44.378,65
TOTALE COSTO AZIENDALE PREMI DIPENDENTI	57.520,50
TOTALE EROGATO AI DIRIGENT 2014I	19.619,84
COSTO AZIENDALE PREMI DIRIGENTI	24.826,95