

Incentivazione della produttività ANNO 2016 – Art. 11 del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 5 giugno 2015

la percentuale massima di erogazione del premio, a decorrere dall'anno 2015 sarà pari al 7% della RAL per gli impiegati e al 10% della RAL per i quadri. La percentuale massima per l'anno 2015 verrà distribuita previa verifica della capienza nel consuntivo, solo a condizione del non superamento del contributo camerale previsto, effettuata la consuntivazione degli obiettivi generali e specifici assegnati. A partire dall'anno 2015, il premio di produttività è strutturato secondo i seguenti parametri:

1. Quadri:

- a. per il 30% al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- b. per il 40% al raggiungimento degli obiettivi di area e individuali (max 3);
- c. per il 30% alla valutazione individuale - in funzione dei risultati attesi indicati nella scheda di valutazione delle competenze, intesa come l'insieme delle conoscenze/competenze/capacità professionali generali e specifiche attinenti alle funzioni e mansioni attribuite.

Per gli obiettivi non definibili quantitativamente vengono posti 3 livelli di risultato:

1. raggiunto e/o superato, pari al 100%;
2. non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo, pari al 70%;
3. non raggiunto, pari a 0%.

2. Impiegati:

- a. per il 40% al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- b. per il 40% al raggiungimento degli obiettivi di area;
- c. per il 20% alla valutazione individuale - in funzione dei risultati attesi indicati nella scheda di valutazione delle competenze, intesa come l'insieme delle conoscenze/competenze/capacità professionali generali e specifiche attinenti alle funzioni e mansioni attribuite.

Gli obiettivi aziendali verranno definiti annualmente sulla base dei parametri approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Le schede di valutazione dovranno essere compilate e discusse con i dipendenti entro il mese di febbraio successivo a quello di riferimento.

Il premio di risultato verrà erogato nel mese di marzo dell'anno successivo.

Erogazione del premio – casi particolari

Il premio di risultato verrà corrisposto, secondo le modalità sopra indicate, a tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato in forza all'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Nel caso in cui il dipendente superi, durante l'anno, i 60 giorni di assenza di calendario dal lavoro per malattia, aspettativa non retribuita e maternità facoltativa, il premio non gli verrà erogato.

In tale conteggio non verranno considerati i giorni di assenza per maternità 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) assegnati dopo le dimissioni da ricovero ospedaliero o infortunio sul lavoro.

Assunzione nel corso di un anno solare

Il valore massimo del premio sarà rapportato al periodo di servizio effettivo presso l'Azienda (calcolato in giorni calendariali), nel corso dell'anno riferimento. Il premio verrà comunque erogato esclusivamente dopo il superamento del periodo di prova da parte del dipendente.

Cambiamento di settore / unità organizzativa nel corso di un anno solare

Il valore effettivo del premio verrà calcolato rapportando i valori % di efficacia delle unità organizzative in cui il dipendente ha svolto la sua attività nel corso dell'anno, al periodo di attività (calcolato in giorni calendariali) in ciascuna di dette unità durante l'anno solare.

Modifiche organizzative nel corso di un anno solare

A seguito di eventuali modifiche organizzative che incidano sull'esistenza e sulla composizione numerica dei settori / Unità Organizzative identificati, l'Azienda provvederà a comunicare ai dipendenti la nuova assegnazione di Unità Organizzative / Settore, nonché i nuovi progetti significativi ed i relativi parametri di efficacia a loro assegnati.

Qualora l'assegnazione ad un nuovo settore / unità organizzativa avvenga in un periodo dell'anno in cui i giorni effettivi di lavoro disponibili non consentano realisticamente il raggiungimento dei nuovi parametri assegnati, rimarranno validi per il dipendente i parametri di efficacia assegnati precedentemente per l'anno di riferimento.

Per il valore effettivo del premio (stante l'effettiva possibilità di valutare i risultati ottenuti per ciascuna Unità Organizzativa) valgono le regole precedentemente descritte.