

**PREMIO DI RISULTATO
CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

VERBALE DI ACCORDO

Premesso che

L'art. 70 del CCNL Federcasa sancisce che "al fine di incentivare la produttività del lavoro è istituito un premio di risultato", e che tale premio ha, come obiettivo, quello di:

- 1) favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio
- 2) incrementare la redditività e la competitività dell'azienda, coinvolgendo i lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità.

Alla contrattazione in essere sono presenti:

Per ARTE Savona, l'Amministratore Unico Maurizio Raineri e il Dirigente Sabrina Petroni.

Per la Delegazione trattante Sindacale i dipendenti eletti nella R.S.U Sandra Scarone e Giovanni Rossello.

Ciò premesso si conviene e stipula quanto segue:

PRINCIPI E LINEE GUIDA AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

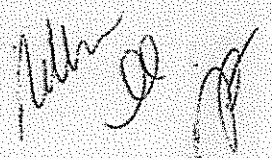
PRINCIPI ISPIRATORI

Obiettivo generale - è la creazione di un nuovo sistema di erogazione del premio di risultato che:

- Incentivi al cambiamento i dipendenti singolarmente e collettivamente considerati;
- Sia fondato su criteri meritocratici.

Configurazione - il premio così concepito deve strutturarsi su due parametri:

- Fattore produttività;
- Fattore redditività.



1. CRITERI DI EROGAZIONE

L'ammontare massimo annuo erogabile viene fissato ogni anno dall'Azienda e suddiviso in due tranches:

- 1) Il 70% sulla base delle previsioni di aumento dell'efficienza ed efficacia derivante dal raggiungimento degli obiettivi individuati;
- 2) Il 30% tenendo conto della previsione di miglioramento della redditività aziendale.

Il premio è corrisposto di norma entro due mesi dall'approvazione del bilancio consuntivo, sarà erogato a ciascun dipendente tenendo conto del rispettivo livello di inquadramento secondo i parametri tabellari del vigente CCNL Federcasa (vedasi Allegato 1) e della presenza giornaliera in servizio. Il premio parametrato erogabile "P" per ciascun dipendente sarà calcolato secondo la seguente formula:

Dati

A = importo complessivo aziendale stanziato

B = somma parametri tabellari del CCNL

C = parametro tabellare di ciascun dipendente

D = ore effettive lavorate (ore teoriche lavorabili meno ore di assenza)

E = ore teoriche lavorabili a tempo pieno

La formula è:

$$P = A/B * C * D/E$$

Per "ore effettive lavorate" si intende ore teoriche lavorabili a tempo pieno, comprese le ore di straordinario meno ore di assenza. Le assenze dal servizio dei dipendenti -ivi compreso l'orario ridotto per part-time- non possono infatti essere equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione dei fondi relativi al premio di risultato. Vengono escluse dal conteggio le assenze dal servizio per congedo di maternità obbligatoria, e per paternità obbligatoria, nonché le ore di ferie e permessi contrattualmente stabiliti "ex art. 30"; le assenze dovute alla fruizione dei permessi per lutto, per citazione a testimoniare, per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4 comma 1, della legge 8 marzo 2000 n. 53 e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104. Gli importi eventualmente non corrisposti per effetto del calcolo sopradescritto si considerano economie di bilancio da accantonare. L'azienda manifesta l'impegno ad accantonare parte di esse ad un fondo destinato a valorizzare il personale (es. formazione e aggiornamento professionale.....) e/o di ridistribuire parte delle somme eventualmente non erogate tra il personale maggiormente presente nell'anno di riferimento.

2. FATTORE PRODUTTIVITA'

La quota produttività è legata agli "aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio", esso implica "il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e

qualità" (art. 70, comma 2, CCNL Federcasa). L'Azienda erogherà in rapporto a tale quota una prima tranche pari al 70% del fattore "P" premio erogabile parametrato, e sarà ripartita tra tutti i dipendenti sulla base della:

- Valutazione degli aspetti quantitativi della prestazione (raggiungimento degli obiettivi): peso percentuale 50%
- Valutazione degli aspetti qualitativi della prestazione (i comportamenti organizzativi): peso percentuale 50%

La Valutazione risultante dalla somma del peso percentuale degli aspetti quantitativi e degli aspetti qualitativi sarà la Valutazione Complessiva.

2.1. INDIVIDUAZIONE OBIETTIVI

- Il vertice aziendale stabilisce le linee strategiche e le tramuta in azioni oggettivamente verificabili nei loro esiti per tutta l'azienda.
- Il processo di assegnazione degli obiettivi e relativa valutazione è un processo a cascata: ogni figura aziendale verso i suoi riporti diretti.
- Ogni obiettivo sarà individuato da una scheda numerata contenente gli elementi essenziali per la sua valutazione (vedasi scheda tipo Allegato 6)

AMMINISTRATORE UNICO -> DIRIGENTE -> QUADRI -> COLLABORATORI

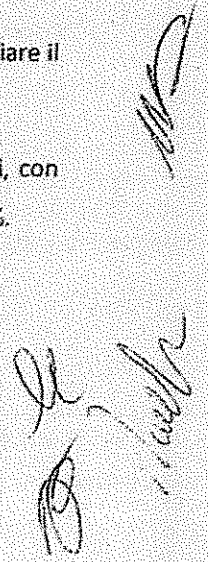
- Gli obiettivi devono essere "misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti dell'azienda e idonei a realizzare effettivi incrementi di efficienza ed efficacia (art. 70, comma 5, CCNL Federcasa);

2.2 VALUTAZIONE OBIETTIVI

- Ad ogni obiettivo viene attribuito un peso specifico, in funzione della sua importanza strategica secondo una scala da 1 a 3 (1= media importanza, 2= alta importanza, 3= massima importanza);
- Il valore del peso specifico attribuito agli obiettivi dell'unità organizzativa/ufficio deve rispecchiare il valore attribuito agli obiettivi dei dirigenti;
- I pesi specifici attribuiti agli obiettivi assegnati vengono riparametrati in termini percentuali, con valutazione degli stessi in funzione del loro grado di raggiungimento fino a un massimo del 50%.

2.3 VALUTAZIONE COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI

- Viene presa in considerazione la qualità della prestazione attraverso la valutazione:



- di 5 comportamenti organizzativi per i dipendenti (vedasi glossario Allegato 2);
 - di 8 comportamenti organizzativi per i quadri (vedasi glossario Allegato 3);
- la valutazione determinerà un punteggio fino ad un massimo del 50%.

2.4. VALUTAZIONE FINALE

La somma dei due punteggi derivanti dalla valutazione degli aspetti quantitativi (obiettivi) e qualitativi (comportamenti organizzativi) della prestazione determinerà un punteggio di valutazione finale per ciascun dipendente. Vedasi esempio scheda di valutazione dipendenti (Allegato 4) ed esempio scheda di valutazione quadri (Allegato 5). La prima tranche sarà ripartita tra tutti i dipendenti secondo la seguente formula:

Dati

P = premio parametrato erogabile

D = punteggio di ciascun dipendente

La formula è

$$\text{PRIMA TRANCHE} = P \cdot 70 / 100 \cdot D / 100$$

Le somme eventualmente non corrisposte si considerano economie di bilancio per l'anno di riferimento.

3. FATTORE REDDITIVITA'

L'Azienda erogherà in rapporto a tale quota una seconda tranche, pari al 30% del fattore "P" premio erogabile parametrato. Tale fattore si identifica con la "variazione positiva degli indici di bilancio rappresentativi dell'andamento generale dell'azienda" (art. 70, comma 7, CCNL Federcasa). Il fattore redditività è considerato raggiunto quando si registra almeno la condizione minima ove:

- Indice di Solidità Finanziaria (attivo circolante/passività a breve) $\geq 0,70$
- ROI (reddito operativo/capitale investito) $\geq 0,00\%$
- MOL (utile di esercizio civilistico depurato dal risultato della gestione finanziaria, imposte, deprezzamento di beni e ammortamenti) / (Fatturato (val.prod.-val.rim)) $\geq 0,00\%$

La seconda tranche sarà ripartita tra tutti i dipendenti secondo la seguente formula considerando che per ogni indice non rispettato la quota verrà decurtata di 1/3:

Dati

P = premio parametrato erogabile

La formula è

$$\text{SECONDA TRANCHE} = P \cdot 30 / 100$$

1/3 erogato se Indice di Solidità Finanziaria $\geq 0,70$

1/3 erogato se ROI $\geq 0,00\%$

1/3 erogato se MOL > = 0,00%

Le somme eventualmente non corrisposte si considerano economie di bilancio per l'anno di riferimento.

4. IMPATTI SUI PROCESSI AZIENDALI

Il nuovo sistema incentivante avrà impatti sui processi aziendali in quanto:

legherà una parte di premio alla capacità organizzativa creando una responsabilità diretta sulla parte del processo a cui il dipendente partecipa, a prescindere dal suo livello di appartenenza;

legherà una parte di premio al raggiungimento di obiettivi strategici creando l'effetto positivo di guardare da una angolazione diversa il lavoro abitudinarmente svolto favorendo così visioni e percezioni di spazi nuovi per i necessari correttivi migliorativi dei processi e dei comportamenti.

4.1 RISULTATI ATTESI PER L'AZIENDA


- Incentivazione e promozione di quelle azioni che realizzino le linee strategiche date come obiettivo;
- legare gli obiettivi dei manager a quelli dei responsabili operativi ed infine a quelli dei dipendenti;
- creare una cultura aziendale strutturata sul lavoro per obiettivi sia individuali che di team e d'insieme;
- innestare un movimento reale volto a continui miglioramenti organizzativi.

4.2. RISULTATI ATTESI PER I DIPENDENTI


- un sistema trasparente di attribuzione del premio di risultato;
- incentivi legati al raggiungimento degli obiettivi;
- visione meritocratica per cui si premiano le migliori performance

Letto, confermato e sottoscritto.

A.R.T.E. SAVONA


Maurizio Lauer
23/10/17

R.S.U.


Davide Fiorani

SAVONA 23/10/2017