

CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEI PREMI AL PERSONALE

La premialità fa riferimento ad un sistema di gestione per obiettivi a vari livelli che interessa il personale impiegatizio, quadro e dirigenziale ed è basata sul riconoscimento dei contributi individuali al perseguimento degli obiettivi aziendali.

Il Sistema di premialità prevede che al raggiungimento degli obiettivi prefissati sia legata la corresponsione di un Premio, che rappresenta una forma variabile di retribuzione, calcolato in funzione della performance individuale.

PREMIO DI RISULTATO / PRODUTTIVITA'

In attuazione delle disposizioni dettate dal C.C.N.L. dell'Industria metalmeccanica e dell'Installazione Impianti, il "Premio di Risultato" (PdR.) costituisce l'elemento centrale del trattamento economico discendente dalla contrattazione aziendale. Il PdR. è l'istituto idoneo a realizzare, anche in conformità a quanto previsto dall'art.1 commi 182-190 della Legge 208/2015, un'appropriata correlazione e commisurazione delle erogazioni retributive ai risultati incrementali di redditività, produttività, qualità, all'efficienza organizzativa, all'innovazione conseguiti dall'azienda e a valorizzare in modo diretto il contributo del personale impiegatizio (sono esclusi i quadri) al raggiungimento degli stessi.

Il premio è interamente variabile e subordinato al raggiungimento di risultati aziendali, di conseguenza, non costituisce un elemento consolidabile della retribuzione; ha natura di compenso una tantum legata ai risultati aziendali ed è un sistema incentivante idoneo a coinvolgere le persone nel processo di miglioramento progressivo delle performance aziendali.

L'erogazione del PDR è legata al raggiungimento di uno o più obiettivi c.d. "on/off" e l'importo dello stesso è proporzionato al raggiungimento di un numero determinato di obiettivi trasversali a tutte le aree aziendali. Nel caso non siano raggiunti gli obiettivi on/off, non viene erogato alcun premio.

Agli obiettivi aziendali, si aggiunge la valutazione individuale dei dipendenti - effettuata dai rispettivi responsabili - che verte:

- sulla prestazione del dipendente, valutata in base a rispetto dei tempi, competenze tecniche espresse, qualità del delivery, livello di autonomia o proattività;
-

- sulle soft skills esercitate ed osservate dal responsabile (decidere e dare inizio all'azione, assumere la leadership ed il controllo, lavorare in team, comunicazione, analisi, innovazione, programmazione e gestione attività, produrre risultati e soddisfare le aspettative del cliente, adattamento e risposta al cambiamento, orientamento al risultato e alla crescita professionale)

MBO

È il sistema strutturato di valutazione delle performance manageriali previsto per dirigenti e quadri. Tale sistema di incentivazione è correlato al piano strategico delle attività che è approvato dal CdA; gli obiettivi sono collegati al conseguimento di risultati relativi alla realizzazione di nuovi progetti, all'innovazione tecnologica, al livello di qualità dei servizi, alla soddisfazione del cliente, alla governance e all'equilibrio economico. Tutti gli obiettivi sono misurabili tramite indicatori. In caso di raggiungimento degli obiettivi soglia economico finanziari, si procede alla valorizzazione della premialità in funzione del grado di raggiungimento delle performance aziendali e individuali.
