

12) *Premio di risultato*

Nello spirito di quanto previsto dal CCNL del Terziario, con particolare riferimento alla questione del salario, le parti concordano di istituire, a far data dal 1° gennaio 2005, un premio aziendale legato a parametri di produttività e qualità. La finalità di tale riconoscimento è di incentivare il coinvolgimento dei dipendenti Promos nel conseguimento degli obiettivi aziendali.

Il premio di risultato il cui ammontare corrisponderà:

- al 9,5% della retribuzione annua lorda per ciascun dipendente impiegato fino al 1 livello di inquadramento;
- al 14% della retribuzione lorda annua per i Quadri

e verrà erogato nel mese di marzo dell'anno successivo, secondo le modalità riportate nel prospetto di pagina 8, 9 e 10.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large 'X' mark, a signature, a circular stamp, and two initials at the bottom.

Le parti concordano che, per quanto attiene la percentuale massima di erogazione del premio agli impiegati fino al 1 livello, fissato a partire dal 1 gennaio 2005, nella misura del 9,5% della retribuzione lorda annua, la stessa sia incrementata, a partire dal 1 gennaio 2006, e per tutta la vigenza del presente accordo, di un ulteriore 0,50%, a condizione che il livello delle entrate proprie realizzate a consuntivo dell'esercizio 2006- fermo restando il vincolo del non superamento del contributo camerale previsto - sia raggiunto al 100% rispetto al livello delle entrate proprie indicate nel bilancio previsionale 2006.

Le schede di valutazione dovranno essere compilate e discusse con i dipendenti entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento.

Analogamente, i parametri di efficacia assegnati ai dipendenti per l'anno successivo dovranno essere comunicati entro e non oltre la fine del mese di marzo dell'anno di riferimento.

In caso di mancato raggiungimento dei parametri di efficacia assegnati (1 su 4), per il personale incaricato di progetto l'Azienda si impegna a valutare il singolo caso con le RSU.

Erogazione del premio – criteri di erogazione e casi particolari

Il premio di produzione sarà composto dalla somma delle parti A e B per il personale impiegato fino al 1 livello del vigente CCNL applicato.

Per i Quadri il premio composto dagli obiettivi generali, specifici e professionali sarà riconosciuto proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell'insieme degli obiettivi stessi.

Il premio verrà corrisposto, secondo le modalità indicate, a tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato in forza in 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 dal lavoro per malattia, per aspettativa non retribuita e per 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) e c) dell'art. 147, titolo IX del CCNL Terziario 2/7/2004) e per maternità anticipata, nonché per i periodi di convalescenza (pari o superiori a 45 giorni calendariali), assegnati dopo le dimissioni da ricovero ospedaliero.

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 di 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 organizzativa/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 di cui al precedente punto.

fir

①
M
/

13
Z

PARAMETRI PER EROGAZIONE PREMIO DI RISULTATO

1. <u>PERSONALE INCARICATO DI PROGETTO</u>				
Parametro A – legati ai misuratori di produttività dell'azienda				
Misura:	50%			
Metodologia:	scostamento fra bilancio consuntivo e preventivo +indagine soddisfazione utenza Promos			
Parametro B – legato al raggiungimento degli obiettivi				
Misura:	50%			
Metodologia:				
a) misurazione su 4 progetti per un totale di 4 parametri (1 per progetto): incidenza 75%				
Misurazione:	4 su 4	100%	sul tot =	37.5
	3 su 4	90%	sul tot =	33.8 (se raggiunto il 4° parametro all'85%)
	3 su 4	75%	sul tot =	28.1
	2 su 4	65%	sul tot =	24.4 (se raggiunto il 3° parametro all'85%)
	1 su 4	0%		
b) misurazione soggettiva tramite schede di valutazione (*) redatte dai responsabili: incidenza 25%				
Punteggio 21-24	12.5			
Punteggio 18-20	6.25			
2. <u>PERSONALE NON INCARICATO DI PROGETTO</u>				
Segreteria di direzione				
Servizi interni e controllo di gestione				
Segreteria di settore				
Rilevazione monitoraggio imprese				
Commessi				
Personale impiegato presso la CCIAA				
Parametro A – legati ai misuratori di produttività dell'azienda				
Misura:	70%			
Metodologia:	scostamento bilancio cons. e prev + indagine soddisfazione utenza			
Parametro B – legato al raggiungimento degli obiettivi individuali				
Misura:	30%			
Metodologia:	misurazione soggettiva tramite scheda di valutazione			
Punteggio 21-24	30%			
Punteggio 18-20	15%			

fir VR

Quadri Aziendali – Piano d'incentivazione

Nel dettaglio, la valutazione dei Quadri aziendali avverrà secondo la seguente metodologia:

OBIETTIVI DI CARATTERE GENERALE (riguardanti aspetti economici e gestionali dell'Azienda) = **punteggio massimo 30 punti**:

in base alla misurazione del livello d'entrate proprie dell'Azienda rispetto al bilancio previsionale dell'esercizio di riferimento e delle sue eventuali variazioni, fermo restando il vincolo del non superamento del contributo camerale previsto, la valutazione dell'operato dei Quadri sarà effettuata in base alla percentuale di scostamento delle entrate proprie a consuntivo rispetto al preventivo, secondo i criteri indicati nella seguente tabella:

% di scostamento rispetto al Preventivo	Punteggio assegnato
> 3%	30
> 2% + 3%	28
> 1% + 2%	26
> 0% + 1%	24
> -1% + 0%	20
> -2% + -1%	15
> -3% + -2%	10
-3% + -4%	0

OBIETTIVI DI CARATTERE SPECIFICO (riguardante gli aspetti economici e gestionali del settore di appartenenza – e le attività svolte nell'ambito delle responsabilità di gestione dell'unità organizzativa assegnata): **40 punti**, così ripartiti:

1. Misurazione del livello di entrate proprie del settore di appartenenza rispetto al bilancio previsionale dell'esercizio di riferimento e delle eventuali variazioni che in corso d'esercizio dovessero essere disposte dal Consiglio d'Amministrazione, fermo restando il vincolo del non superamento del contributo camerale previsto per il Settore.
Il contributo camerale di Settore, ovvero il risultato di gestione sarà calcolato dalle entrate proprie del Settore di appartenenza (per proventi da servizi e contributi vari), detratti i costi diretti di propria competenza (spese per iniziative istituzionali) ed i costi indiretti (costo del personale e spese di funzionamento, esclusi i costi di gestione attribuiti dalla Camera di Commercio di Milano in via figurativa rilevabili dal Controllo di gestione): **punteggio massimo 20 punti**.