

**“Criteri di distribuzione dei premi al personale
Art. 1 Contratto Integrativo Aziendale 2018-2020 - Estratto”**

1. Composizione del Premio:

Al fine di renderlo più coerente rispetto alla realizzazione dei programmi aziendali e del budget annuale, anche nell’ottica di migliorare l’efficienza dei lavoratori, le parti hanno concordato la costruzione del sistema incentivante attraverso la combinazione di tre diversi strumenti:

a) **Indice di redditività:** esso viene espresso attraverso il Mol (Margine Operativo Lordo).

Le parti hanno individuato una base economica fissa di riferimento a cui si ha diritto in caso di raggiungimento del MOL approvato nel bilancio preventivo. Conseguire questo obiettivo significa accrescere la produttività aziendale, per questo ogni eventuale scostamento del Mol consuntivo, in aumento o in diminuzione rispetto a quello preventivo, inciderà proporzionalmente sull’entità del premio corrisposto.

La base economica fissa di riferimento viene individuata attraverso una forbice di valori crescenti all’aumentare del livello contrattuale di inquadramento; la tabella A “Simulazione” mostra analiticamente le differenze di base: da €. 553,14 per il liv. 3B ad €. 1.123,64 per il livello Quadro.

b) **Indice di efficienza:** esprime numericamente i parametri imposti dalla normativa sulle ferie.

Le parti ribadiscono che i lavoratori hanno il diritto e il dovere di godere del riposo e che è compito dell’Azienda garantire loro il congruo recupero delle energie psico-fisiche.

Nell’ottica di premiare i lavoratori in “ordine” con quanto appena espresso, viene individuato un indice correttivo che impatterà sulla base economica fissa di riferimento in modo negativo o positivo in funzione al report individuale delle ferie godute e contabilizzate al termine dell’anno civile (01/01 – 31/12).

Restano esclusi dal presente conteggio le ore maturate dal lavoratore per effetto della Banca ore, dei Permessi e delle Ex-festività per le quali restano in atto le disposizioni contenute nel contratto nazionale di riferimento.

c) **Indice di assenteismo:** il numero di assenze per malattia influenzerà la base economica fissa di riferimento incidendo negativamente o positivamente sul premio corrisposto.

In linea con le disposizioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale e nel chiaro intento di prevenire situazioni di abuso, le parti hanno espressamente circoscritto questo indice correttivo ai soli eventi di malattia, intendendo per tali i giorni di assenza indicati nel certificato rilasciato dal medico del SSN.

Tuttavia, nell'indice correttivo di assenteismo, s'intendono ricomprese anche le assenze per maternità, congedi parentali e allattamento sebbene per queste tipologie di assenze siano in corso di definizione politiche di welfare aziendale volte a garantire forme di tutela e di flessibilità migliorative dei tempi di conciliazione vita/lavoro.

Funzionamento del Premio

L'indice di redditività determina la base economica fissa di riferimento ovvero la base imponibile sulla quale applicare gli indici correttivi di efficienza e di assenteismo. Essa si determina secondo due parametri:

- a) livello contrattuale assegnato al lavoratore;
- b) valore del Mol.

Alla base imponibile così determinata verranno applicati gli indici correttivi:

- a) base imponibile x indice di efficienza;
- b) base imponibile x indice di assenteismo.

Determinazione del Premio finale:

- + base economica fissa di riferimento (base imponibile);
- +/- indice di efficienza;
- +/- indice di assenteismo.