

25 GIU. 2015



Bologna, 10 giugno 2015

Premio aziendale - Regolamento per il periodo 2015-2017.

In applicazione di quanto previsto dai CCNL ABI del 19/01/2012 per i quadri direttivi e le aree professionali e del 29/02/2012 per i dirigenti, è istituito per il personale della società un premio aziendale correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi dell'impresa in termini di produttività, efficienza, qualità e altri elementi di competitività riscontrabili oggettivamente, secondo il criterio di seguito illustrato, valido per il triennio 2015-2017, sulla base della deliberazione adottata dal Consiglio d'Amministrazione della società nella seduta n. 4 del 12 maggio 2015.

1) Criteri di determinazione del premio

In relazione alle caratteristiche dell'attività della società, che - in quanto struttura "in house" dei propri soci - non ha come obiettivo principale la realizzazione di profitti ma la prestazione di servizi con qualità ed efficienza ai propri soci/committenti a condizioni economiche tali da consentire la copertura dei costi, si ritiene che la valutazione della performance della società non debba basarsi su dati quantitativi (economici o finanziari) ma qualitativi (qualità delle prestazioni fornite, rispetto dei tempi, soddisfazione dei clienti).

Poiché il Sistema di Gestione per la Qualità ISO 9001 adottato dalla società a partire dal 2000 prevede già, tra l'altro, la rilevazione di tali parametri, si ritiene corretto fare riferimento ad essi anche per la valutazione dell'attività del personale ai fini dell'attribuzione del premio.

In particolare pare opportuno individuare come più significativi - tra i diversi parametri considerati dal Sistema - le valutazioni relative al processo di progettazione e a quello di erogazione delle prestazioni. Per ognuno di tali parametri sono stabiliti ogni anno, nell'ambito del Sistema Qualità, dei valori di riferimento minimi (obiettivi da



raggiungere), che vengono successivamente misurati a consuntivo in occasione del Riesame di Direzione previsto annualmente dal Sistema.

Ai fini dell'attribuzione del premio aziendale si procede come segue: qualora entrambi gli obiettivi di cui sopra vengano raggiunti, il premio spetterà nell'importo massimo; qualora soltanto 1 dei 2 obiettivi venga raggiunto, il premio spettante sarà pari al 50% del massimo; qualora infine non ne venga raggiunto nessuno, non spetterà alcun premio.

2) Determinazione dell'importo massimo del premio

L'importo massimo del premio erogabile a ciascun dipendente corrisponde al 50% della 13ma mensilità (esclusa la voce anzianità) liquidata nel mese di dicembre dell'anno precedente quello dell'erogazione del premio.

3) Determinazione dell'importo del premio spettante a ciascun dipendente

Una volta stabilita la spettanza del premio e la sua misura secondo il criterio illustrato al punto 1, per la determinazione dell'effettivo importo del premio da erogare a ciascun dipendente vengono utilizzati i seguenti parametri di valutazione, riferiti alla prestazione svolta dal dipendente nell'anno precedente:

- apporto professionale, inteso come contributo qualitativo fornito dal lavoratore, fino a un massimo di 50 punti percentuali;
- attività svolte, valutate in relazione all'impegno espresso dal lavoratore nello svolgimento dell'attività, fino a un massimo di 50 punti percentuali.

La percentuale complessiva dei suddetti parametri di valutazione viene applicata all'importo teorico spettante come determinato ai punti precedenti per quantificare l'effettivo importo da erogare a ciascun dipendente.

Non si procederà ad alcuna erogazione qualora la percentuale complessiva non superi la soglia minima di 60/100.

4) Modalità operative.

Il premio viene determinato ogni anno entro il mese di maggio, secondo i criteri esposti in precedenza e sulla base delle valutazioni espresse dai Dirigenti competenti e dalla Direzione, ed approvato dalla Presidenza.



Il premio viene erogato con la retribuzione del mese di giugno al personale in servizio alla data del 30 giugno.

Il premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto né di alcun altro trattamento economico.

La presente regolamentazione ha valore per il periodo 2015-2017, salvo che nel frattempo non intervengano disposizioni diverse e vincolanti da parte dei Soci, e potrà essere successivamente confermata o modificata.

PREMIO AZIENDALE						
ANNO 2017						
	Numero percipienti	Importo medio conseguibile	Importo medio erogato	Valutazione media	Importo totale erogato	Incidenza sulla retribuzione annua
Dirigenti	5	3.592,66	3.161,54	88	15.807,71	2,91%
Quadri impiegati	7	1.980,49	1.850,07	93	12.950,50	2,92%
	8	1.169,13	1.024,50	88	8.196,01	2,07%
Totale	20				36.954,22	2,67%

PREMIO AZIENDALE						
ANNO 2016						
	Numero percipienti	Importo medio conseguibile	Importo medio erogato	Valutazione media	Importo totale erogato	Incidenza sulla retribuzione annua
Dirigenti	5	3.592,66	3.592,66	100	17.963,31	3,28%
Quadri impiegati	8	1.867,71	1.851,26	99	14.810,08	2,50%
	11	1.038,26	856,73	83	9.424,04	2,64%
Totale	24				42.197,43	2,82%

PREMIO AZIENDALE						
ANNO 2015						
	Numero percipienti	Importo medio conseguibile	Importo medio erogato	Valutazione media	Importo totale erogato	Incidenza sulla retribuzione annua
Dirigenti	5	3.592,66	3.413,03	95	17.065,15	2,73%
Quadri impiegati	8	2.240,11	2.040,94	91	16.327,54	3,02%
	11	1.126,32	992,16	88	10.913,73	2,99%
Totale	24				44.306,42	2,89%

