



Sistemi di premialità

Criteria per la misurazione e la valutazione del sistema di premialità anni 2017-2018-2019

Ammontare dei premi effettivamente distribuiti per l'anno 2018

Sistemi di premialità - Criteri

RetiPiù S.r.l., sulla base dei CCNL di settore e di specifici accordi con le Rappresentanze Sindacali, ha concordato i criteri per la determinazione del premio di risultato annuale e le modalità di erogazione.

Il premio di risultato è annuale ed è determinato dal raggiungimento di specifici indicatori di risultato aziendali, calcolati utilizzando le evidenze contabili del relativo bilancio consuntivo chiuso al 31 dicembre, vevoli per la totalità dei lavoratori, che sintetizzano i piani, le prospettive e gli indirizzi che il Consiglio di Amministrazione e la Direzione si pongono per perseguire i programmi e la "vision" aziendale e che possono essere ricondotti ai seguenti obiettivi:

- . Massimizzare l'economicità dei processi (fattore di redditività)
- . Massimizzare l'efficienza dei servizi (fattore di qualità)
- . Massimizzare l'efficacia delle attività (fattore di produttività).

Per gli esercizi 2017, 2018 e 2019, il Premio di Risultato sarà composto dai seguenti parametri:

- . REDDITIVITÀ (peso 50%)
- . QUALITÀ (peso 25%)
- . PRODUTTIVITÀ (peso 25%).

Per misurare il grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di risultato si farà riferimento ai seguenti parametri:

- **REDDITIVITÀ**

- EBITDA/RICAVI

Se il risultato è $\geq 0,45$ l'obiettivo è pienamente raggiunto, mentre se il risultato è $< 0,40$ l'obiettivo non è raggiunto. In caso di risultati intermedi l'obiettivo verrà considerato parzialmente raggiunto ed il premio verrà erogato in proporzione.

- **QUALITÀ**

- Rispetto degli standard specifici fissati dall'ARERA

Se la media degli standard specifici della qualità commerciale rispettati sarà $\geq 94\%$ l'obiettivo è pienamente raggiunto. Se la media degli standard specifici rispettati sarà $< 90\%$ l'obiettivo non è raggiunto. In caso di risultati intermedi l'obiettivo verrà considerato parzialmente raggiunto ed il premio verrà erogato in proporzione.

- **PRODUTTIVITA'**

- Capitalizzazione ore personale intero anno t / Capitalizzazione ore personale intero anno t -1

Per il 2017:

Se il risultato è $\geq 1,025$ l'obiettivo è pienamente raggiunto, mentre se il risultato è $< 1,00$ l'obiettivo non è raggiunto. In caso di risultati intermedi l'obiettivo verrà considerato parzialmente raggiunto ed il premio verrà erogato in proporzione. I costi capitalizzati verranno determinati al netto dei costi di fornitura materiale.

Per il 2018:

Se il risultato è $\geq 1,050$ l'obiettivo è pienamente raggiunto, mentre se il risultato è $< 1,00$ l'obiettivo non è raggiunto. In caso di risultati intermedi l'obiettivo verrà considerato parzialmente raggiunto ed il premio verrà erogato in proporzione. I costi capitalizzati verranno determinati al netto dei costi di fornitura materiale.

Per il 2019:

Se il risultato è $\geq 1,075$ l'obiettivo è pienamente raggiunto, mentre se il risultato è $< 1,00$ l'obiettivo non è raggiunto. In caso di risultati intermedi l'obiettivo verrà considerato parzialmente raggiunto ed il premio verrà erogato in proporzione. I costi capitalizzati verranno determinati al netto dei costi di fornitura materiale.

Sistemi di premialità - Criteri

Il Premio di Risultato è pari alla somma della retribuzione base più il 100% della contingenza al 31 dicembre dell'anno di riferimento per tutti i dipendenti.

Nel caso tutti i parametri (Redditività, Qualità, Produttività) utilizzati per misurare il raggiungimento degli obiettivi di risultato dovessero dare un risultato superiore del 5% alla percentuale indicata per ognuno dei tre parametri (Redditività >0,50; Qualità => 99%; Produttività >1,030 >1,055>1,080), il Premio di risultato verrà incrementato del 10%.

L'importo del Premio di Risultato da erogare ad ogni singolo dipendente è determinato sulla base della percentuale degli obiettivi raggiunti e dall'effettiva presenza in servizio, rapportata a 242 giorni (251-9) al netto delle ferie, dei permessi sindacali, degli infortuni sul lavoro e di tutte le assenze previste per legge.

Qualora ci fossero dei provvedimenti disciplinari, il premio di risultato verrà decurtato come indicato nell'Accordo per l'erogazione del premio di risultato 2017-2018-2019.

Il Premio di Risultato viene corrisposto al personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente o che abbia prestato servizio effettivo per almeno 6 mesi (ad esclusione del personale collocato in quiescenza al quale verrà comunque corrisposto in quota parte).

Sistemi di premialità - Erogazione

Il Premio di Risultato spettante ad ogni dipendente, viene erogato annualmente entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, nelle modalità previste nell'Accordo per l'erogazione del premio di risultato 2017-2018-2019.

Per l'anno 2018, il premio di risultato è pari ad euro 444.479, 07.