



Sistemi di premialità

Criteria per la misurazione e la valutazione del sistema di premialità anno 2020

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.

Per l'esercizio 2020, il Premio di risultato ed è determinato sulla base di obiettivi di risultato il cui raggiungimento è stabilito tramite indicatori numerici specifici, calcolati utilizzando le evidenze contabili del relativo bilancio consuntivo chiuso al 31 dicembre, valevoli 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'efficacia e l'efficienza delle attività e dei servizi (fattore di produttività).

Per l'esercizio 2020 il Premio di Risultato sarà composto dai seguenti parametri:

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

Sistemi di premialità - Criteri

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

- **REDDITIVITÀ**

- Indicatore EBITDA/RICAVI

- Se il risultato è $\geq 0,90$ l'obiettivo è pienamente raggiunto, mentre se il risultato è $< 0,45$ l'obiettivo non è raggiunto. In caso di risultati intermedi l'obiettivo verrà considerato parzialmente raggiunto ed il premio verrà erogato in proporzione come indicato nell'Accordo.

- **PRODUTTIVITA'**

- La produttività è rappresentata da 5 indicatori, indicati in tabella, ed il premio sarà erogato in proporzione come indicato nell'Accordo.

Indicatore	Modalità	Obiettivo	Peso %
Continuità	Valore del premio/penale per interruzione del servizio nell'anno rispetto all'anno precedente	Premio +2,5% Penali -2,5%	20
Investimenti	Incremento del rapporto tra le ore personale impiegate in commesse d'investimento rispetto alle ore totali lavorate nell'anno rispetto all'anno precedente	+ 5%	20
Qualità	Rapporto tra il numero delle prestazioni tecniche oltre i termini e il numero totale delle prestazioni nell'anno rispetto all'anno precedente	-5%	20
Sicurezza	Prodotto tra indice di frequenza e indice di gravità infortuni (Norma UNI 7248-07) esclusi gli infortuni in itinere	Frequenza 0,1 Gravità 0,1	20
Assenteismo	Rapporto tra le ore di assenza per malattie e ricoveri ospedalieri e le ore totali teoriche nell'anno rispetto all'anno precedente	-0,5%	20

Sistemi di premialità – Criteri e distribuzione

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.

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.

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).

Il Premio di Risultato spettante ad ogni dipendente, viene erogato annualmente entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, nelle modalità previste nell'Accordo per l'erogazione del premio di risultato 2020.