

MEDIO CHIAMPO S.P.A. - CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEI PREMI AL PERSONALE ANNO 2021

Medio Chiampo riconosce ai dipendenti un premio di risultato mensile, frutto dell'accordo collettivo aziendale del 06.01.2020. Il citato accordo è stato tacitamente rinnovato anche per l'anno 2021.

Il premio di risultato viene corrisposto tramite lo strumento del ticket restaurant smart. La quota del premio eccedente rispetto all'attribuzione in ticket restaurant smart verrà accreditata in cedolino paga.

L'erogazione del premio viene calcolata con i seguenti parametri per il calcolo della produttività:

a) Parametri per il calcolo della produttività

1) Parametro: numero di metri cubi trattati / media aritmetica delle ore lavorate mensilmente da tutti i lavoratori dipendente (Mc/ore):

- l'ammontare dei metri cubi trattati è quello risultante dalla rendicontazione sui misuratori di portata dei reflui industriali;
- la somma delle ore lavorate è quella fornita dall'Amministrazione del Personale e che risulta nel tabulato mensile del controllo di gestione.

2) Parametro: assenteismo

- l'ammontare della percentuale di assenteismo individuale è quello risultante dai dati trasmessi dall'Amministrazione del Personale

b) Valore del premio di produttività

1° parametro

Vengono definite delle soglie di obiettivo per il parametro 1), con una soglia minima al di sotto della quale il premio non verrà erogato; in corrispondenza delle varie soglie sono stabiliti i valori del premio da erogare, fino a una soglia massima cui corrisponde un valore massimo del premio.

	Obiettivo mensile 2021
Valore (Mc/ore)	1159

(valore media mese $A \cdot Mc \cdot 185.000$ / media aritmetica ore lavorate mensili).

$A \cdot Mc$ = scarico acqua in metri cubi

Calcolo premio:

-100<	>=-100 <-75	>=-75 <-50	>=-50 <-25	>=-25 <0	Obiettivo	Obiettivo + 50 Mc media
-------	-------------	------------	------------	----------	-----------	----------------------------

						aritmetica ore lavorate mensili
0%	20%	40%	60%	80%	100%	+ 10 %

2° parametro

Le quote di ciascun dipendente del premio verranno adeguate applicando una percentuale (si veda tabella sottostante) che varia, persona per persona, sulla base di diversi scaglioni e a seconda che si tratti di lavoratori addetti al turno nell'area di depurazione o a tutti gli altri servizi, come specificato nella tabella sottostante; bisogna infatti considerare che il contenimento dell'assenteismo costituisce un fattore primario per il miglioramento della gestione aziendale.

<i>Giorni di assenza</i>	<i>Personale in turno</i>	<i>Giorni di assenza</i>	<i>Tutti gli altri servizi</i>
l	intero	0	intero
fino a 1gg	intero	fino a 1gg	intero
fino a 2gg	intero	fino a 2gg	-1,67%
da 3gg a 4gg	- 1,67%	da 3gg a 4gg	- 3,34%
da 5gg a 6gg	- 3,34%	da 5gg a 6gg	- 6,67%
da 7gg a 9gg	- 6,67%	da 7gg a 9gg	- 16,67%
da 10gg a 14gg	- 16,67%	da 10gg a 14gg	- 26,67%
da 15gg a 19gg	- 26,67%	da 15gg a 19gg	- 36,67%
>/= 20gg	- 56,67%	>/= 20gg	- 56,67%

Al fine del conteggio dei giorni di assenza di cui sopra non si considerano assenze dal lavoro: ferie individuali e collettive, permessi retribuiti di qualsiasi natura, astensione obbligatoria per maternità, periodi di ricovero ospedaliero / day hospital e connessa convalescenza debitamente documentati, congedo matrimoniale e congedi L.104, permessi per seggi elettorali, donazioni del sangue, sindacali e periodi d'infortunio.

Si considerano parte dell'indicatore in questione le assenze di qualsiasi altra natura (a titolo meramente indicativo e non esaustivo): malattia, permessi non retribuiti, aspettativa, periodo di astensione facoltativa post-partum.