

**Documento estratto dal piano della performance.**

**10. Il Sistema premiante e il premio di produttività**

Il premio di produttività (PdP) riveste un'importante azione motivazionale nel favorire il raggiungimento degli obiettivi del Centro. La sua finalità consiste nel richiedere a tutte le funzioni aziendali e ai suoi dipendenti una proattiva partecipazione al raggiungimento dei risultati economici e produttivi, al fine di perseguire un miglior posizionamento competitivo della Società.

Il premio di produttività rispetta i seguenti principi:

- **Trasparenza:** consente un'agevole verifica dei risultati ottenuti e la massima comprensione da parte dei dipendenti.
- **Coinvolgimento** nel raggiungimento degli obiettivi individuali (operativi e trasversali).
- **Commisurazione e Consuntivazione** all'andamento complessivo della Società, sia economico che produttivo nel periodo 01 gennaio/31 dicembre di ogni annualità.
- **Variabile e non determinabile a priori** per ogni singolo dipendente, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati di gestione complessivamente raggiunti dall'Azienda e dal lavoratore.

Il PdP sarà assegnato al lavoratore esclusivamente sulla base del contributo individuale apportato, parametrato attraverso il soddisfacimento degli obiettivi operativi e trasversali assegnati e riportati nel Piano della Performance.

Il PdP erogabile al dipendente varia in relazione alla Performance Individuale raggiunta, secondo le tre seguenti fasce di importo variabile:

Performance Individuale	Importo max erogabile
$9 < \text{Performance Individuale} \leq 10$	Fascia alta
$8 < \text{Performance Individuale} \leq 9$	Fascia media
$7 \leq \text{Performance Individuale} \leq 8$	Fascia bassa

Il premio sarà erogato a tutti i dipendenti in forza al 31 dicembre di ogni annualità, con contratto a tempo indeterminato.

Il suo stanziamento avverrà unitamente alla retribuzione di competenza del lavoratore, di norma nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio.

Sono esclusi dall'erogazione del premio i dipendenti in aspettativa.

In attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 del c. c., il PdP non incide sulla base di calcolo del TFR.

Oltre al premio di produttività precedentemente descritto, a fronte di proposte progettuali o commesse acquisite da gruppi di dipendenti, l'Azienda riconoscerà a questi ultimi una premialità aggiuntiva determinata secondo i seguenti criteri:

Progetti pubblici a bando o in convenzione	Premio complessivo	Premio complessivo	Premio complessivo
	Da 2.000 a 4.000 €	Da 4.000 € a 5.000 €	5.000 € + 0.02% per quota progetto eccedente 1.500.000 €
	Importo progetto	Importo progetto	Importo progetto
	Da 750.000 € a 1.000.000 €	Da 1.000.000 € a 1.500.000 €	Oltre 1.500.000 €

Commesse Industriali	Premio complessivo	Premio complessivo	Premio complessivo
	Da 3.000 a 7.000 €	Da 7.000 € a 10.000 €	10.000 € + 0.03% per quota progetto eccedente 1.500.000 €
	Importo progetto	Importo progetto	Importo progetto
	Da 500.000 € a 1.000.000 €	Da 1.000.000 € a 1.500.000 €	Oltre 1.500.000 €

Si precisa che gli importi delle premialità relative a progetti o commesse acquisiti saranno determinati interpolando tra i valori soglia sopraindicati. L'erogazione del premio, anche relativamente alle progettualità o commesse di cui sopra, è comunque subordinata alla disponibilità di risorse economico-finanziarie adeguate e potrà essere oggetto della sottoscrizione di un eventuale accordo di 2° livello per il conseguimento della detassazione alle condizioni stabilite dalla normativa vigente.

A seguito di tale sottoscrizione, il premio di produttività, oltre a quello relativo alle progettualità, sarà erogato secondo i termini dell'accordo.

L'azienda utilizzerà in ogni caso i risultati del Piano della Performance al fine del raggiungimento degli obiettivi indicati in premessa.