

LE GUIDE

SERVIZIO RELAZIONI SINDACALI E CAPITALE UMANO

modelli indici/obiettivi per premi di risultato collettivi



ASSINDUSTRIA
VENETOCENTRO
IMPRENDITORI PADOVA TREVISO

aggiornata a luglio 2022



LE GUIDE DEL SERVIZIO RELAZIONI SINDACALI E CAPITALE UMANO

introduzione

In queste schede sono riportati esempi di indici utilizzati nelle Aziende associate per definire i “premi di risultato”, ossia i premi collettivi e variabili collegati ad obiettivi di produttività / qualità / efficienza / redditività.

Abbiamo voluto così rendere immediatamente disponibili le varie soluzioni ed esperienze raggruppandole per “famiglie”.

Gli accordi aziendali presi in considerazione, pertanto, non risultano nella loro completezza e organicità ma sono disaggregati secondo la classificazione dei parametri.

Si evidenzia che andrà di volta in volta verificata la possibilità di poter applicare l'imposta sostitutiva sui valori lordi dei premi di risultato, ossia il regime fiscale agevolato (cd. “detassazione del premio di risultato”).

indice

- 05** PRECONDIZIONI / CANCELLI
- 06** OBIETTIVI DI PRODUTTIVITÀ / EFFICIENZA
- 10** OBIETTIVI DI QUALITÀ
- 12** OBIETTIVI REDDITIVITÀ
- 14** OBIETTIVI DI ASSENTEISMO COLLETTIVO
- 15** OBIETTIVI DI SICUREZZA
- 16** SOSTENIBILITÀ
- 17** CRITERI DI RIPARAMETRAZIONE INDIVIDUALE

PRECONDIZIONI / CANCELLI

Indipendentemente dall'andamento dei singoli obiettivi, il premio non viene riconosciuto se non vengono soddisfatte alcune condizioni prestabilite, al solo realizzarsi delle quali si potrà dare luogo all'eventuale erogazione del premio di risultato.

PRECONDIZIONI ECONOMICHE

- L'erogazione è subordinata all'ottenimento di risultati minimi.
Nell'ipotesi di ottenimento parziale degli obiettivi, gli importi erogabili subiscono una riduzione del ...%.
- L'erogazione è subordinata al raggiungimento di un limite minimo di fatturato.
- L'erogazione è subordinata al raggiungimento di un limite minimo di redditività.
Al di sopra della soglia minima viene fatta la differenza tra il valore minimo dell'indice di redditività fissato per l'anno e il valore effettivamente realizzato. La differenza, percentuale, è applicata al Valore della produzione e determina la misura massima degli oneri complessivi sostenibili dall'Azienda nell'anno per il Premio di Risultato.
- L'erogazione è subordinata al miglioramento di tutti gli indici rispetto all'anno precedente.
- L'erogazione è subordinata all'ottenimento di una redditività minima del ...%, data dalla seguente formula.

Valore della produzione - Costi della produzione

.....

Valore della produzione

- L'erogazione è subordinata al verificarsi di un risultato di bilancio positivo (Utile d'esercizio) o superiore ad una data percentuale.
- L'erogazione è subordinata all'ottenimento di una redditività minima del ...%, data dalla seguente formula.

Valore della produzione - Costi di produzione

.....

Ricavi delle vendite e prestazioni

ALTRE CASISTICHE

- L'erogazione è disposta qualora il Customers Satisfaction Index (CSI) sia almeno pari a un determinato valore.
- L'erogazione è condizionata alla riduzione dei valori annui relativi al reso clienti e agli scarti almeno del ...% rispetto all'anno precedente.
- L'erogazione è subordinata alla riduzione effettiva dei tempi di lavorazione.
- L'erogazione è condizionata all'ottenimento di una data Certificazione di qualità.

OBIETTIVI DI PRODUTTIVITÀ / EFFICIENZA

Ore di produzione versate

Numero medio degli operai in forza

Ore versate: totale ore standard di produzione definite per ciascun anno e per ciascun tipo di prodotto, versate a magazzino nel periodo di riferimento.

Numero medio annuo operai: numero effettivo di operai presenti nel periodo considerato (in caso di nuove assunzioni o di dimissioni nel periodo, la loro presenza percentuale sul totale dei giorni lavorabili), con esclusione dal computo del personale assente per maternità, aspettativa, CIG e CIGS. Nel numero degli operai vengono computati eventuali impiegati che, per accordo tra le parti, svolgono mansioni da operaio.

Ore dirette lavorate

Ore versate

Ore dirette lavorate: sono le ore disponibili al netto di scioperi, assenteismo, inventario, trasformazione/rilavorazioni commerciali, pause assemblee, non conformità, preserie, fiere, assistenza tecnica esterna, manutenzione, mancanze materiali e coordinamento rame/armadi-depositi.

Tempi effettivi di lavorazione (e consegna)

Tempi fissati per i preventivi relativamente alle commesse

Finalizzato al rispetto dei tempi standard.

Indice produttività = Sc / St

Sc: numero di pezzi prodotti nel periodo di riferimento.

St: prodotto tra il totale delle ore effettivamente lavorate dall'impianto nel periodo di riferimento per il numero di pezzi/ora teoricamente producibili.

Indice produttività = Be / Bt

Be: totale battute effettuate nel periodo di riferimento dalle macchine.

Bt: prodotto tra il numero di ore di funzionamento di ciascuna macchina a partire dall'avviamento e fino alla fine del lotto e le battute/ora teoriche dello stampo in produzione.

Ore lavorate

Ore vendute

Ore lavorate: totale annuo delle ore ordinarie e straordinarie effettivamente prestate.

Ore vendute: ore effettivamente fatturate.

Kg. di prima scelta prodotti

Totale ore mano d'opera

•

Kg. lavorati per ora

Kg. lavorati per ora medi dei due anni precedenti

•

Numero rimorchi scaricati a magazzino

Numero addetti allo scarico

Il numero di addetti ed il numero di rimorchi possono essere misurati come media in un periodo di riferimento.

OBIETTIVI DI PRODUTTIVITÀ / EFFICIENZA

$$\frac{\text{Produzione oraria dei pezzi}}{\text{N° addetti nei reparti montaggio}} \times 100$$
$$\frac{\text{Valore delle offerte emesse}}{\text{Valore offerte andate a buon fine}}$$
$$\frac{\text{Ore uomo indirette lavorate}}{\text{Ore uomo totali lavorate}}$$

Ore indirette: ore lavorate da tutto il personale con qualifica di operaio ed intermedio non direttamente operante su macchina.

$$\frac{\text{Ore dirette versate a magazzino}}{\text{Ore di presenza (Dirette e Indirette)}}$$
$$\frac{\text{Ore fatturate}}{\text{Ore lavorate}}$$
$$\frac{\text{Ore lavorate}}{\text{Ore potenziali}}$$

Ore lavorate: tutte quelle di effettiva prestazione

Ore potenziali: ore lavorabili dall'organico in forza nei giorni lavorativi, in base al calendario aziendale annuale.

$$\frac{\text{OV}}{\text{OL X 100}}$$

OV: ore versate: (tempo ciclo assegnato per n. pezzi buoni versati a magazzino).

OL: ore lavorate: (al netto delle ore di assenza per malattia, ROL, Ferie, Permessi sindacali, maternità, ecc.).

$$\frac{\text{Costo del lavoro}}{\text{Fatturato}}$$
$$\frac{\text{Consuntivi tempi commesse}}{\text{Preventivi tempi commesse}}$$

Consuntivi tempi commesse: ore effettivamente impiegate per le commesse nel periodo di riferimento.

Preventivi tempi commesse: ore preventivate per le commesse stesse.

$$\frac{\text{Ore di produzione "buona" + Ore ad economia per produzione principale}}{\text{Ore di presenza}}$$

Ore di produzione "buona": i volumi prodotti moltiplicati per i tempi standard.

Ore ad economia: volumi produttivi consuntivati senza tempi predeterminati per le ore di lavorazione.

Ore di presenza: ore di presenza, retribuite, sul posto di lavoro.

OBIETTIVI DI PRODUTTIVITÀ / EFFICIENZA

Ore prodotte

Ore dirette Lavoro

Ore prodotte: tempo ciclo per numero di pezzi di riferimento che si devono produrre.

Ore dirette lavoro: ore effettivamente lavorate per produrre la produzione di riferimento.

A

..... = X%

B

A: efficienza raggiunta nell'anno di competenza – efficienza "base".

B: efficienza obiettivo dell'anno di competenza – efficienza "base".

L'efficienza "base" è un valore percentuale predeterminato.

Totale ore di fermo linea per mancanza di componenti

Totale ore di attività della macchina - linea

Obiettivo è la diminuzione dell'indice di Fermo Macchina.

Numero dei prodotti disponibili

Numero dei prodotti richiesti dai clienti

•

Costo del prodotto venduto

Valore medio del magazzino nel corso del periodo di riferimento

Obiettivo dell'indice "rotation index" è avere il rapporto più alto possibile tra costo del prodotto venduto e valore medio a magazzino.

Costo complessivo per container in sosta

N° container gestiti

Costo complessivo per container in sosta: costi sostenuti nell'anno di riferimento per la sosta dei container nei porti di transito.

Ordini esattamente evasi

Ordini gestiti

Ordine esattamente evaso: ordine in cui la quantità di prodotto spedita -non oltre la data prevista- corrisponde a quella ordinata.

Tempo standard di attraversamento

Tempo effettivo di attraversamento

Tempo di attraversamento = tempo necessario perché un pezzo dall'inizio della produzione.

Tempo realizzato (anno precedente) – tempo impiegato effettivo

Tempo realizzato (anno precedente)

•

Ore flessibilità realizzate individuali

Ore flessibilità richiesta

OBIETTIVI DI PRODUTTIVITÀ / EFFICIENZA

O.E.E. calcolato come il rapporto tra:

Pezzi buoni prodotti nell'unità di tempo predeterminata ("tempo ciclo macchina")

.....

Tempo disponibile effettivo

L'indice / obiettivo è determinato in ciascun anno dallo scostamento tra il valore OEE previsto a budget e quello effettivamente risultante.

Numero di revisioni medie degli elaborati tecnici emessi verso il cliente per prendere lo status "B (approvato ma con osservazioni)" od "A (approvato)", comparato con l'obiettivo annualmente fissato oppure un obiettivo fisso predeterminato.

Standard Unit prodotte

.....

Ore lavorate

Per standard unit si intendono le unità prodotte nel corso dell'anno, pesate secondo i coefficienti della tabella seguente. I coefficienti sono il rapporto tra le ore standard del modello considerato e le ore standard del modello preso a riferimento.

MODELLO	Ore totali	Std Unit
.....	140	1
.....	200	1,4
.....	230	1,6

Per ore lavorate si intendono le ore imputate su ordini di produzione (OP) nelle operazioni di assemblaggio finale. Rimangono escluse le ore imputate nei progetti di sviluppo e le ore impegnate nel reparto di carpenteria.

Incremento delle competenze: misura l'incremento delle ore di formazione erogate da anno ad anno dalla piattaforma aziendale a ciò dedicata e fruite dai dipendenti.

OBIETTIVI DI QUALITÀ

I.Q. = (% resi cliente) + (% scarto interno)

Documento di riferimento: report mensile qualità.

Percentuale di riduzione di scarti rispetto all'anno precedente.

I.Q. Generale = I.Q.M. + I.Q.S.

I.Q.M.: Indice Qualità montaggio

(DM X 100) + (DR X 50)

.....
Nr. pezzi collaudati in linea di montaggio

DM: difetti magazzino (riscontati nel controllo statistico del prodotto finito a magazzino).

DR: difetti riscontrati (rilevati durante il controllo in linea di montaggio).

I.Q.S.: Indice collaudo saldatura

Nr. perdite rilevate al collaudo idraulico

.....
Nr. pezzi collaudati

•
Costi interventi garanzia

..... X 100

Valore della produzione

Costi interventi garanzia: è dato dalla somma del valore dei materiali, del costo della manodopera, delle spese generali e delle penalità sostenute dall'azienda per gli interventi.

Quantità consegnate

.....
Quantità ordinate

OPERAI

Costi della non qualità

.....
Valore delle vendite

Costi della non qualità: insieme del totale dei materiali di scarto, interventi per materiale in garanzia e rientri tecnici (scarto da rilavorazione, manodopera per ripristino e declassamento).

Valore delle vendite: totale del fatturato annuo relativo ai prodotti e ai ricambi al lordo delle provvigioni e al netto degli sconti.

IMPIEGATI

Costi globali della non qualità

.....
Valore delle vendite

Costi Globali della non qualità: insieme dei costi di prevenzione, accertamento, materiali di scarto, rilavorazioni, altri costi (declassamenti, obsolescenza prodotti, consumo materiali extra), interventi su materiali in garanzia, rientri tecnici, rientri commerciali, assistenza tecnica.

Lotti controllati dal Controllo Qualità con difettosità primarie

.....
Lotti controllati

•
Costo non qualità

.....
Valore della produzione

Costo non qualità: è dato dalla somma dei costi degli scarti di produzione, dei resi della clientela, degli sconti alla clientela, degli interventi in garanzia e dagli errori di progettazione.

Valore della produzione: è il valore complessivo annuo della produzione lorda determinato dal fatturato prodotto come rilevato dalla contabilità aziendale con inclusione delle rimanenze finali ed esclusione delle rimanenze iniziali.

OBIETTIVI DI QUALITÀ

Reso clienti e scarti

Fatturato X 100

Reso clienti e scarti: valore al costo aziendale delle note di accredito al cliente relative a merce difettosa e degli scarti, registrati nel periodo di riferimento.

Diminuzione dell'Indice di difettosità primaria, rispetto al parametro obiettivo.

Indice difettosità primaria = percentuale di lotti controllati dal Controllo Qualità fino al Magazzino prodotto finito presentanti difettosità primarie.

Costo delle garanzie

Ricavi vendita motori

Costo delle Garanzie: costi per manodopera e ricambi per l'assistenza in garanzia.

Valore scarto

Costo acquisti

Valore scarto: valore scarti di produzione.

Costo acquisti: valore acquisti effettuati.

R.C. / N.D.

R.C. anno precedente / N.D. anno precedente

R.C. (Reso Clienti): valore economico degli articoli resi nel periodo.

N.D.: numero medio dipendenti in forza.

Peso del materiale consumato

Peso del materiale venduto

Materiale consumato: non comprende il materiale trasferito a terzi in conto lavorazione, materiale venduto tale e quale, resi a fornitori, materiale difettoso sul processo.

Materiale venduto: peso degli sviluppi di lamiera necessari per realizzare la produzione venduta.

Nr. articoli difettosi c/o clienti

Nr. articoli venduti

Articoli difettosi: entrano nel computo degli articoli difettosi quelli rilevati per segnalazioni dei clienti cui segue addebito o interventi dell'Azienda e i resi da clienti, quelli originati dal processo produttivo con esclusione dei difetti originati dai fornitori.

Articoli venduti: non si considerano gli articoli il cui processo produttivo viene realizzato esternamente all'Azienda.

Costo totale non conformità

Tot. KG prodotte annue

Scostamento tra la percentuale scarti effettivamente risultante a consuntivo e quella dell'anno precedente.

Percentuale di scarti misurata rispetto ai metri quadrati prodotti (comprensivi di tutta la produzione, ossia anche dei metri quadrati scartati).

Costo per la gestione delle non conformità in ciascun anno fiscale di riferimento

Costo medio per tale gestione nei tre anni precedenti quello di riferimento

OBIETTIVI DI REDDITIVITÀ

M.O.L.

V.d.P.

M.O.L. (Margine Operativo Lordo).

V.d.P. (Valore della produzione): si intende il corrispondente dato di bilancio.

Margine Commerciale Netto

M

R

R: ammontare dei ricavi netti.

M (Margine Commerciale Netto): $RNS - \sum \text{Costi}$.

RNS: Ricavi netti della società.

\sum Costi: consumi di materiale, costi di trasformazione e costi di commercializzazione.

Reddito operativo lordo

Capitale investito

Reddito operativo lordo: differenza tra il fatturato della gestione caratteristica ed i consumi, i costi variabili, i costi di struttura, comprensivo degli ammortamenti ordinari; da questo è esclusa la gestione finanziaria sia in positivo che in negativo, la gestione straordinaria, la gestione tributaria e gli ammortamenti anticipati.

Capitale investito: è l'attivo patrimoniale, quindi tutti gli impegni cioè liquidità immediate, liquidità differite, disponibilità, immobilizzazioni finanziarie e le immobilizzazioni tecniche.

Utile operativo

Capitale investito netto

Utile operativo: differenza tra valore e costi della produzione nel Conto economico.

Capitale investito netto: capitale investito meno debiti operativi e attività finanziarie.

M.O. anno corrente - M.O. anno precedente

M.O. anno precedente

M.O.: margine operativo aziendale.

U.O.L. anno corrente - U.O.L. anno precedente

U.O.L. anno precedente

U.O.L.: utile operativo lordo.

Valori della produzione - Costi della produzione

Ricavi delle vendite e prestazioni

•

Valori economici a consuntivo

Valori a budget

OBIETTIVI DI REDDITIVITÀ

M.O.L.

Costo del lavoro

M.O.L.: Margine operativo lordo, determinato sulla scarta delle intese e di quanto convenuto tra le parti.

Costo del Lavoro: somma dei valori economici a bilancio del personale.

Fatturato

Costo del Personale

Costo del Personale: totale degli oneri per retribuzione diretta, indiretta e differita, contributi ed assicurazione del personale in forza nel periodo di riferimento.

M.O.L. a consuntivo in ciascun anno fiscale, come definito nell'apposita voce di bilancio, comparato con il valore previsto a budget.

Order intake: ammontare in € del "portafoglio ordini" alla fine del periodo di riferimento, comparato con il valore previsto a budget.

OBIETTIVI DI ASSENTEISMO COLLETTIVO

Nr. ore assenza annue

.....

Nr. ore lavorabili annue

Ore assenza: tutte le ore di assenza, con esclusione di ferie, ROL, ex festività, festività, assemblee, permessi sindacali, ecc.

Ore lavorabili: tutte le ore teoriche lavorabili nel periodo di riferimento.

Ore assenza totali per un dato titolo

.....

Nr. ore lavorabili annue

Rapporto tra ore di assenza collettiva per i titoli definiti ed un valore di riferimento.

Nr. ore assenza annue

.....

Nr. ore lavorate complessivamente

Ore lavorate: tutte le effettivamente lavorate nel periodo di riferimento, nelle quali si potranno computare solo le ore normali, oppure anche quelle straordinarie.

Numero di ore lavorabili perse per effetto di malattie non professionali ed assenze non retribuite

.....

Ore normali lavorabili annualmente da parte di tutti i dipendenti in ragione dei vari cicli di lavoro

L'indice / obiettivo consiste nello scostamento tra l'indice di assenteismo collettivo previsto a budget e fissato dalla Società e quello effettivamente risultante dal rapporto.

$$100 - \frac{\text{"i" X 100}}{\text{Ore teoriche lavorabili nell'anno}} = R$$

"i": differenza tra le ore complessive di assenza a qualsivoglia titolo dei dipendenti diretti ed indiretti addetti alla produzione (ad esempio, assenza per ferie, permessi retribuiti e non a qualsiasi titolo, malattia, infortunio, aspettativa, ecc.), nel corso dell'anno e le ore complessive effettuate dai predetti dipendenti, sempre nel corso dello stesso anno, a titolo di lavoro straordinario e flessibilità positiva.

"Ore teoriche lavorabili nell'anno": somma di tutte le ore teoriche lavorabili dai dipendenti nel corso dell'anno. Per chi sarà risultato in forza per l'intero anno 2017, le ore teoriche lavorabili individuali sono convenzionalmente fissate, ai presenti fini, in n. 2.000; in caso di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, le ore lavorabili individuali saranno proporzionate in ragione dei giorni effettivi in forza.

"R": risultato derivante dall'applicazione della predetta formula.

OBIETTIVI DI SICUREZZA

Indice di Sicurezza e Prevenzione (I.S.P.), dato dal numero di infortuni occorsi nell'anno di riferimento (esclusi gli infortuni "in itinere") comparato con l'obiettivo "target" annualmente definito in ottica di miglioramento continuo della sicurezza e prevenzione e di riduzione degli incidenti sul lavoro.

Le Parti condividono l'obiettivo che nel corso del ... e degli anni successivi non si registri alcun infortunio sul lavoro. E' dunque volontà comune quella di sensibilizzare e coinvolgere i Lavoratori sul tema della sicurezza, incentivando la presentazione da parte dei Dipendenti di segnalazioni preventive in tema di 'prevenzione sicurezza (S.P.S.)' e 'miglioramento impianti (S.M.I.)'.

Si chiarisce che, nei singoli periodi di riferimento, fermo l'obiettivo primario di registrare zero infortuni, il Premio viene determinato annualmente, secondo obiettivi Target definiti in ottica di miglioramento continuo. Nella quantificazione del numero di infortuni sul lavoro, non si terrà conto degli infortuni in itinere.

Le segnalazioni devono essere compilate in un apposito modulo, come da fac simile Allegato, e consegnate al Responsabile Della Sicurezza. Un gruppo di lavoro composto dall'Amministratore Delegato, dal Responsabile Risorse Umane, dal RSPP e dal RLS, si riunirà ogni tre mesi per valutare la validità delle segnalazioni, ai fini del calcolo del premio.

Ai soli fini della quantificazione del premio, a fronte di ogni n. 30 segnalazioni validate, non si terrà conto di n.1 infortunio nel computo complessivo degli infortuni avvenuti.

SOSTENIBILITÀ

- Riduzione del consumo di elettricità rispetto a anno (o altro periodo) precedente.
- Riduzione del consumo di carta e di toner per stampanti rispetto ad anno (o altro periodo) precedente.
- Riduzione dei costi derivanti dal consumo di elettricità, gas, acqua e produzione rifiuti.
- Implementazione, entro un dato arco temporale, di specifici progetti per la sostenibilità aziendale (es., progetti "zero sprechi", car sharing, etc.).
- Mantenimento di certificazioni ambientali (es., EMAS).
- Indice di incidenza riciclo, dato dall'incremento della percentuale dell'uso di materia prima riciclata o ricavata da fonti sostenibili in produzione.

$$\frac{\text{Kg R Pet}}{\text{Kg Pet Totali}} \times 100$$

'Kg R Pet' si intendono i Kg di prodotto estrusi nell'anno con utilizzo di Pet rigenerato, che abbiano superato i controlli di qualità interna;

'Kg Pet Totali' si intendono i Kg di prodotto estrusi nell'anno, che abbiano superato i controlli di qualità interna.

$$\frac{\text{Quantità di Kilowatt consumati anno}}{\text{Numero Dipendenti anno}} \cdot \frac{\text{Costi consumo materiale di cancelleria}}{\text{Numero impiegati medio annuale}}$$

CRITERI DI RIPARAMETRAZIONE INDIVIDUALI

Dall'importo annuo lordo nominale del premio di risultato, si detraggono, per ogni lavoratore, le quote orarie non lavorate nell'anno per motivi diversi da ferie, festività, ROL, permessi retribuiti, permessi sindacali, maternità obbligatoria, infortuni sul lavoro, ecc.

N.B. La composizione delle ore di assenza da considerare o da neutralizzare può essere adattata alle varie esigenze.

L'ammontare individuale del premio di risultato è dato dalla seguente formula:

$$\frac{A \times B}{C} \times N$$

A: valore nominale del premio di risultato.

B: numero aventi diritto.

C: numero ore complessivamente lavorate dagli aventi diritto.

Ore lavorate: sono tali, oltre alle ore di effettiva presenza, le ore di assenza per ferie, ROL, infortunio, permesso sindacale, assemblea retribuita, maternità obbligatoria, ecc.

N: numero ore lavorate individualmente.

Quota individuale di riduzione premio/1

Valore complessivo del premio

$$\frac{\text{Valore complessivo del premio}}{\text{N. ore normali lavorabili}} \times \text{ore di assenza}$$

N. ore normali lavorabili

Ore assenza: si intende la sommatoria di tutte le ore di assenza; nel calcolo, a partire dalla terza malattia, le prime 24 ore lavorative di ogni successiva malattia vengono moltiplicate per 2; non saranno considerate assenza le ore non lavorate per ferie, ex festività, Rol, festività godute, infortuni sul lavoro, assemblee e permessi sindacali retribuiti, periodo di astensione obbligatoria per maternità, donazione del sangue, permesso di tre giorni all'anno per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado.

Per ore normali lavorabili si intendono tutte le ore teoriche normali lavorabili comprese nel periodo di riferimento.

Il totale delle quote individuali di riduzione come sopra calcolate sarà assegnato in parti uguali ai dipendenti aventi diritto che, nell'anno di riferimento, hanno fatto registrare al massimo nr. 1 assenza per malattia di durata non superiore a 40 ore.

Ore normali lavorabili: tutte le ore teoriche normali lavorabili comprese nel periodo di maturazione del premio annuale.

Redistribuzione: il totale delle quote individuali di riduzione come sopra calcolate sarà assegnato in parti uguali ai lavoratori aventi diritto che, nell'anno fiscale di riferimento, hanno fatto registrare al massimo n. 40 ore complessive di assenza per i predetti titoli.

Quota individuale di riduzione premio/2

Premio di risultato

$$\frac{\text{Premio di risultato}}{220 \text{ (o divisore inferiore nei casi previsti)}} \times \text{giorni assenza}$$

220 (o divisore inferiore nei casi previsti)

L'importo complessivo effettivamente maturato sulla base degli indici / obiettivo viene proporzionalmente ed individualmente ridotto sulla base del rapporto tra giorni lavorativi di assenza per malattia, ed infortunio non sul lavoro e/o di assenza ingiustificata occorsi nell'anno e il divisore fisso 220 (o il divisore inferiore nei soli casi di assunzione / utilizzazione in corso d'anno: in tale caso, il divisore sarà pari convenzionalmente a 18.3 per ogni mese di durata del rapporto di lavoro in corso d'anno, computandosi in ogni caso mese intero la frazione di mese superiore a giorni 15).

CRITERI DI RIPARAMETRAZIONE INDIVIDUALI

Quota individuale di riduzione premio/3

Il premio individuale viene ridotto applicando le percentuali sotto precisate in relazione al numero di giorni di calendario di assenza ogni singolo anno. A questo fine si considerano le assenze per

Ipotesi con singola Tabella di riduzione

GIORNI DI ASSENZA	% RIDUZIONE
..... –	0
..... –
..... –
Oltre

Ipotesi alternativa con doppia Tabella di riduzione:

fino a due eventi di malattia

GIORNI DI ASSENZA	% RIDUZIONE
0 – 5	0
6 – 10	5
11 – 15	15
16 – 30	20
Oltre 30	45

oltre due eventi di malattia

GIORNI DI ASSENZA	% RIDUZIONE
0 – 3	0
4 – 9	35
10 – 15	50
16 – 30	80
Oltre 30	90

Le continuazioni di malattia saranno considerate un unico evento con l'inizio.

L'importo complessivo del premio non erogato ai singoli dipendenti per effetto delle assenze viene distribuito ai soli dipendenti che non hanno fatto nessuna assenza, o al massimo n. 3 giorni di assenza nel singolo anno, e la ripartizione avverrà attribuendo i seguenti 'pesi': nessun giorno di assenza: peso 1; fino a 3 giorni di assenza: peso 0,50.

Esempio: n. 3 dipendenti non hanno fatto nessuna assenza en. 2 dipendenti hanno fatto fino a tre giorni di assenza.

Fatto 100 il valore non erogato ai dipendenti in base alle predette tabelle:

1) si divide il 100 per 4 (dato da $1+1+1+0.50$; oppure: 3 dipendenti moltiplicato 1 più 2 dipendenti moltiplicato per 0.50),

2) si ottiene così il 'valore unitario' (nell'esempio è 25),

3) dopodiché si moltiplica il 'valore unitario' per il peso attribuito a ciascun dipendente.

Pertanto, in questo esempio, il premio individuale verrà incrementato di: € 25 lordi (che risultano da 25 moltiplicato per 1) ai n. 3 dipendenti che non hanno fatto nessuna assenza e di € 12,5 lordi (che risultano da 25 moltiplicato per 0.50) ai n. 2 dipendenti che hanno fatto fino a 3 giorni di assenza.

la gazzetta sindacale

È la nostra proposta di un nuovo e semplice strumento di aggiornamento appositamente pensato per gli HR e quanti si occupano di personale in Azienda.

Si tratta di una newsletter settimanale, dove trovare una selezione delle principali notizie tecniche pubblicate sul sito, alcune sentenze di merito o di Cassazione particolarmente interessanti e una raccolta di articoli apparsi nel corso della settimana sulle principali testate e pubblicate nella sezione Rassegna stampa del sito di Assindustria Venetocentro.

Per ricevere la newsletter è sufficiente inviare una mail a

sindacale@assindustriavenetocentro.it

indicando il nominativo della persona interessata a riceverla con il relativo indirizzo mail, specificando in oggetto "Gazzetta sindacale".

La Gazzetta sindacale esce ogni venerdì.

L'adesione è gratuita e sarà possibile chiedere la rimozione dalla mailing list in qualunque momento.



ASSINDUSTRIA
VENETOCENTRO
IMPRENDITORI PADOVA TREVISO

PADOVA

Via Edoardo Plinio Masini 2 • 35131 Padova • Tel. +39 049 8227121

TREVISO

Piazza Delle Istituzioni 11 • 31100 Treviso • Tel. +39 0422 294213

SEDE DI RAPPRESENTANZA

Palazzo Giacomelli, Piazza Garibaldi 13 • 31100 Treviso • Tel. +39 0422 599400

www.assindustriavenetocentro.it