Gestione Incentivi Aziendali 2021

Compilato:	Patrizia Zupi (Manager Amministrazione del Personale	
Rivisto:	Massimo Brumat (Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo)	
Autorizzato	Andrea Soro (Direttore Persone e Organizzazione)	Firmato digitalmente da Andrea Soro Data: 2021.06.04 10:47:54 +02'00'

Versione: 1

Variante: 0

Il presente documento è disponibile in versione originale, aggiornata ed autorizzata, sull'intranet aziendale. Ogni copia cartacea si ritiene copia di lavoro non controllata; è responsabilità di chi utilizza copie non controllate verificarne il livello di aggiornamento.

© Tutti i diritti riservati. Proprietà INSIEL SpA
Documento ad uso e circolazione esclusivamente interna

SOMMARIO

1. Introduzione 3

1.1. Abbreviazioni e definizioni 3

2. Piano di incentivazione 2021 4

2.1. Sistema di Gestione per Obiettivi (MBO) – Dirigenti, Manager e Team Leader 4
2.2. Sistema di Gestione del Premio di Risultato (PDR) – Dipendenti inquadrati nel CCNL Industria Metalmeccanica 5

Compendio: Sistema della gestione degli incentivi aziendali per l'anno 2020

Versione	Data	Principali modifiche rispetto alla versione precedente
1.0	04.06.2021	Prima versione

© Tutti i diritti riservati. Proprietà INSIEL SpA
Documento ad uso e circolazione esclusivamente interna

1. Introduzione

Il presente documento disciplina, per l'anno 2021, il sistema di incentivazione aziendale.

1.1. Abbreviazioni e definizioni

MBO – Management By Objectives

TL – Team Leader

PDR – Premio di Risultato

© Tutti i diritti riservati. Proprietà INSIEL SpA
Documento ad uso e circolazione esclusivamente interna

2. Piano di incentivazione 2021

Sezione relativa all'ammontare complessivo dei premi, come indicato all'art. 20, c. 1 del d.lgs. 33/2013

2.1. Sistema di Gestione per Obiettivi (MBO) – Dirigenti, Manager e Team Leader

Gli obiettivi vengono assegnati coerentemente con il Piano Industriale 2020-2022, il Piano Attuativo 2021 e la nuova struttura organizzativa, approvata con D.G.R. n° 275 di data 28.02.2020, in seno alla quale sono individuate le posizioni organizzative manageriali (48 posizioni di 1ˆ e 2ˆ linea). In seguito all'approvazione della struttura organizzativa, sono state individuate ulteriori posizioni di "3ˆ linea", deputate al coordinamento dei team di lavoro (43 posizioni di Team Leader). In totale le posizioni sono 91.

Il Sistema MBO rispetta la logica "top-down", scaturendo dalla definizione degli obiettivi annuali, dettagliati nel Piano Attuativo e formalizzati attraverso una scheda obiettivi individuale, condivisa in genere entro il primo trimestre di ciascun anno. Nello stesso periodo vengono verificati i risultati delle schede individuali riferite all'anno precedente.

La struttura delle schede MBO viene dettagliata in 4 macro-obiettivi:

- trasversali aziendali;
- specifici del processo produttivo;
- gestione del personale;
- economici aziendali e di area.

Per i Team Leader, stante il peculiare ruolo ricoperto, la struttura della scheda MBO viene rimodulata in 2 macro-obiettivi:

- specifici del processo produttivo;
- gestione del personale.

Ciascuno dei macro-obiettivi viene declinato in obiettivi specifici, da un minimo di 2 ad un massimo di 4, per i quali viene evidenziato il risultato atteso, l'indicatore di valutazione e la percentuale di pertinenza sul totale del MBO.

© Tutti i diritti riservati. Proprietà INSIEL SpA
Documento ad uso e circolazione esclusivamente interna

2.2. Sistema di Gestione del Premio di Risultato (PDR) – Dipendenti inquadrati nel CCNL Industria Metalmeccanica

La struttura del Premio di Risultato discende dall'Accordo Integrativo Aziendale di data 28.12.2011, tuttora vigente in regime di "ultrattività"; il sistema di incentivazione introdotto è correlato a parametri di economicità e produttività, con particolare riferimento all'innovazione e alle certificazioni.

Gli obiettivi vengono condivisi con la rappresentanza sindacale entro il 30 aprile di ogni anno e formano oggetto di specifico accordo sindacale, siglato con le OO.SS. territoriali.

La struttura del PDR prevede la declinazione in 3 o 4 obiettivi legati ai processi produttivi e può essere erogato soltanto in presenza dell'equilibrio economico dell'esercizio finanziario cui fa riferimento.

Sono destinatari del PDR tutti i dipendenti assunti con contratto di cui al CCNL Metalmeccanico.

© Tutti i diritti riservati. Proprietà INSIEL SpA
Documento ad uso e circolazione esclusivamente interna