documento
interno

Gestione Incentivi Aziendali 2023

Compilato:
- Patrizia Zupi (Manager Amministrazione del Personale)

Firmato digitalmente da: Patrizia Zupi
Data: 05/06/2023 13:40:25

Rivisto:
- Massimo Brumat (Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo)

Firmato digitalmente da: Massimo Brumat
Data: 05/06/2023 14:53:34

Autorizzato
- Andrea Soro (Direttore Persone e Organizzazione)

Firmato digitalmente da
Andrea Soro
Data: 2023.06.05 14:58:13
+02'00'

Versione: 1

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

INDICE

1 Introduzione 3
1.1 Abbreviazioni e definizioni 3
2 Piano di incentivazione 2023 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 2023
Riferimenti:	/////

Versione	**Data**	**Principali modifiche rispetto alla versione precedente**
1.0	23/05/2023	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 2023, il sistema di incentivazione aziendale.

1.1 Abbreviazioni e definizioni

abbreviazione	descrizione
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 2023

Sezione relativa all'ammontare complessivo dei premi, come indicato all'art. 20, c. 2 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 2023-2025, il Piano Attuativo 2023 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 1^ e 2^ linea).

In seguito all'approvazione della struttura organizzativa, sono state individuate ulteriori posizioni di "3^ linea", deputate al coordinamento dei gruppi di lavoro (51 posizioni di Team Leader). In totale le posizioni sono 99.

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