

INNOVHUB – Stazioni Sperimentali per l'industria "PIATTAFORMA PER ACCORDO INTEGRATIVO" 1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021

ADDENDUM PER LA MODIFICA DEL PARAMETRO A E DEFINIZIONE PARAMETRO B ANNO 2020

Le parti, vista l'emergenza sanitaria COVID-19 in corso nel 2020, ESCLUSIVAMENTE per l'anno corrente hanno stabilito di ridefinire il Parametro A) Obiettivo economico e contestualmente individuare il Parametro B) Obiettivo Qualitativo secondo le seguenti indicazioni:

16) SISTEMA INCENTIVANTE IMPIEGATI/OPERAI

Per l'anno 2020 la percentuale del premio sarà pari al 4,5% della retribuzione annua lorda calcolata al 31/12 dell'anno precedente, come definito in fase di sottoscrizione dell'accordo

L'erogazione del premio per tutto il personale è legata al raggiungimento di due parametri, come di seguito descritti:

a) Parametro A: OBIETTIVO ECONOMICO

Per il 2020 l'obiettivo economico individuato nell'accordo iniziale esclusivamente nel MOL viene suddiviso su due parametri: si mantiene il MOL per un valore di 30 punti e si aggiunge un secondo parametro: l'utile definito a forecast (pari a 1.685.992€) che quota 30 punti, per un totale di 60 punti.

Nel dettaglio:

- MOL

Costituisce il 30% del premio complessivo, ovvero 30 punti.

L'obiettivo è costituito dalla misurazione del margine operativo lordo consuntivo rispetto a quello approvato nel budget annuale.

- MOL consuntivo = o > budget = 30 punti
- MOL consuntivo = fino a - 5% budget = 25,5 punti
- MOL consuntivo = fino a - 10% budget = 21 punti
- MOL consuntivo <10% budget = 0

- UTILE

Costituisce il 30% del premio complessivo, ovvero 30 punti.

L'obiettivo è costituito dal raggiungimento dell'utile indicato a forecast nel luglio 2020 pari a € 1.685.992€

- UTILE consuntivo = o > forecast = 30 punti
- UTILE consuntivo = fino a - 5% forecast = 25,5 punti
- UTILE consuntivo = fino a - 10% forecast = 21 punti
- UTILE consuntivo <10% forecast = 0

b) Parametro B: OBIETTIVO QUALITATIVO

Costituisce il 40% del premio complessivo, ovvero 40 punti.

L'obiettivo qualitativo è legato alla misurazione dell'efficacia della struttura organizzativa (ad es. misurazione di tempi, del livello di qualità atteso, ecc.). L'obiettivo verrà declinato prevedendo una scala graduale di raggiungimento dello stesso. L'obiettivo declinato per ciascun anno verrà discusso con le RSU in un incontro ad hoc.

Per il 2020 si individua il Parametro B) Obiettivo qualitativo nei risultati di una survey di soddisfazione clienti.

La richiesta di compilazione del questionario sarà inviata nel mese di dicembre a tutti i clienti serviti dal gennaio al novembre 2020. Si riterrà utile ai fini del raggiungimento dell'obiettivo un ritorno del 20% delle risposte. Il valore medio delle risposte, su una scala da 1 a 5, è fissato a 3,5 (70% del valore massimo raggiungibile).

Pertanto con un valore medio di tutte le risposte pervenute pari a 3,5 l'obiettivo sarà raggiunto e si assegneranno 40 punti. Dal 70 al 60% del valore massimo raggiungibile (da 3,5 a 3) il punteggio raggiunto sarà riproporzionato. Qualora si raggiunga un punteggio medio inferiore a 3 l'obiettivo non potrà essere assegnato.

17) SISTEMA INCENTIVANTE QUADRI

Per l'anno 2020 la percentuale del premio sarà pari al 6,5% della retribuzione annua lorda calcolata al 31/12 dell'anno precedente, come definito in fase di sottoscrizione dell'accordo.

L'erogazione del premio per tutto il personale è legata al raggiungimento di tre classi di obiettivo, come di seguito descritti:

- **OBIETTIVI GENERALI AZIENDALI, 40 punti di cui:**

- a. **Parametro A: OBIETTIVO ECONOMICO, 30 punti**

- Per il 2020 l'obiettivo economico individuato nell'accordo iniziale esclusivamente nel MOL viene suddiviso su due parametri: si mantiene il MOL per un valore di 15 punti e si aggiunge un secondo parametro l'utile definito a forecast (pari a 1.685.992€.) che quota 15 punti.

- In particolare:**

- **MOL**

- Costituisce il 15% del premio complessivo, ovvero 15 punti.

- L'obiettivo è costituito dalla misurazione del margine operativo lordo consuntivo rispetto a quello approvato nel budget annuale.

- MOL consuntivo = o > budget = 15 punti
 - MOL consuntivo = fino a - 5% budget = 12,75 punti
 - MOL consuntivo = fino a - 10% budget = 10,5 punti
 - MOL consuntivo <10% budget = 0

- **UTILE**

- Costituisce il 15% del premio complessivo, ovvero 15 punti.

- L'obiettivo è costituito dal raggiungimento dell'utile indicato a forecast nel luglio 2020 pari a € 1.685.992€

- UTILE consuntivo = o > forecast = 15 punti
 - UTILE consuntivo = fino a - 5% forecast = 12,75 punti

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, initials 'AB', and a signature with the number '2' below it.

Handwritten signature in blue ink.

- UTILE consuntivo = fino a - 10% forecast = 10,5 punti
- UTILE consuntivo <10% forecast = 0

b. Parametro B: OBIETTIVO QUALITATIVO, 10 punti

Ogni anno, entro il mese di gennaio, sarà definito un obiettivo qualitativo legato alla misurazione dell'efficacia della struttura organizzativa (ad es. misurazione di tempi, del livello di qualità atteso, ecc.). L'obiettivo verrà declinato prevedendo una scala graduale di raggiungimento dello stesso.

Per il 2020 si individua il Parametro B) Obiettivo qualitativo nei risultati di una survey di soddisfazione clienti.

La richiesta di compilazione del questionario sarà inviata nel mese di dicembre a tutti i clienti serviti dal gennaio al novembre 2020. Si riterrà utile ai fini del raggiungimento dell'obiettivo un ritorno del 20% delle risposte. Il valore medio delle risposte, su una scala da 1 a 5, è fissato a 3,5 (70% del valore massimo raggiungibile).

Pertanto con un valore medio di tutte le risposte pervenute pari a 3,5 l'obiettivo sarà raggiunto e si assegneranno 10 punti. Dal 70 al 60% del valore massimo raggiungibile (da 3,5 a 3) il punteggio raggiunto sarà riproporzionato. Qualora si raggiunga un punteggio medio inferiore a 3 l'obiettivo non potrà essere assegnato.

- **OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE, 30 punti**

Ogni anno, entro il mese di marzo, verranno definiti al massimo 2 obiettivi di performance individuale.

Tali obiettivi dovranno essere quantitativi o, se qualitativi, dovranno prevedere una misurazione puntuale.

- **OBIETTIVI DI PERFORMANCE MANAGERIALE, 30 punti**

La valutazione della prestazione annuale avverrà attraverso la compilazione di un'apposita scheda che identifica gli ambiti di competenza manageriale oggetto di valutazione.

La direzione aziendale si riserva di redistribuire i resti dei premi non erogati ai quadri agli impiegati e operai che riterrà essere più meritevoli, anche superando il tetto percentuale di premio previsto dal contratto; la percentuale non potrà essere superiore al 6% della RAL nel 2019, al 6,5 nel 2020 e al 7% nel 2021. Eventuali ridistribuzioni dovranno essere motivate. Le RSU saranno informate con dati in forma aggregata per livello.

18) EROGAZIONE DEL PREMIO

Il premio di risultato, sia per il personale di livello impiegatizio sia per i quadri, verrà corrisposto, secondo le modalità indicate ai punti precedenti, a tutto il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato in forza al 31/12 dell'anno di riferimento.

In caso di assunzione in corso d'anno il premio sarà rapportato al periodo di servizio effettivo presso l'Azienda (calcolato in giorni calendariali, per non meno di n. 181 gg), nel corso dell'anno riferimento. Non verrà erogato il premio al personale ancora in periodo di prova.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'W', 'M', '3', 'HB', and 'ce HB'.

Nel caso in cui il dipendente non superi, durante l'anno, i 180 giorni di calendario di assenza dal lavoro per malattia, aspettativa non retribuita e maternità facoltativa, il premio verrà erogato proporzionalmente alla presenza. Al raggiungimento del 181 giorno di assenza per le causali indicate il premio non verrà erogato. In tale conteggio non verranno considerati i giorni di assenza per maternità obbligatoria (come previsto dalle lettere a) b) c) dell'art. 185 del CCNL Terziario del 6 aprile 2011) e per maternità anticipata, nonché per i periodi di convalescenza (pari o superiori a 45 giorni calendariali – fino ad un massimo di 180 giorni) assegnati dopo le dimissioni da ricovero ospedaliero o per infortunio sul lavoro.

Il premio di risultato verrà erogato nel seguente mese di maggio.

In occasione dell'incontro con le RSU previsto al punto 1) RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI D'INFORMAZIONE le parti inseriranno all'OdG "Premio di risultato" tra i punti su cui confrontarsi.

18) SCHEDE DI VALUTAZIONE

Le schede di valutazione della performance non avranno un'incidenza diretta sul calcolo del premio per impiegati e operai, ma verranno utilizzate soprattutto ai fini della formazione e dello sviluppo professionale. Per quanto riguarda il personale di livello quadro avrà un'incidenza diretta sul calcolo del premio nella misura massima del 30%.

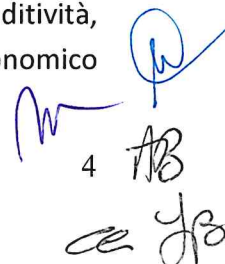
I Responsabili dovranno effettuare una valutazione intermedia entro il mese di giugno di ciascun anno.

Tutte le schede di valutazione dovranno essere compilate e discusse con i dipendenti entro il mese di marzo successivo all'anno di riferimento. Il processo di valutazione, che verrà avviato dal diretto responsabile, coinvolgerà più soggetti attraverso l'analisi e la validazione delle schede da parte di un team costituito dalla Direzione Aziendale, dalla Dirigente Area Risorse Umane e uno o più altri Responsabili.

La Direzione Aziendale si riserva, sulla base delle schede di valutazione consuntivate, la facoltà di non assegnare il premio di produzione nel caso in cui il dipendente abbia raggiunto una valutazione non adeguata in almeno due voci legate alla mansione svolta. In assenza della valutazione intermedia non sarà possibile non assegnare il premio.

19) DETASSAZIONE DEGLI ELEMENTI VARIABILI DELLA RETRIBUZIONE

Con il presente accordo si ribadisce che, al fine di migliorare la competitività del proprio Personale, Innovhub SSI intende utilizzare tutti gli strumenti di flessibilità regolati dal vigente CCNL per i Dipendenti delle Aziende del Terziario Distribuzione e Servizi e da accordi sindacali aziendali, così come espressamente disciplinati, che qui si intendono integralmente recepiti. Tali strumenti si intendono volti a garantire incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, in relazione ai risultati riferibili all'andamento economico



4 AB
ce JB

dell'azienda o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

In via esplicativa, ma non esclusiva, si fa riferimento a premi variabili di rendimento.

Sulla base di quanto sopra concordato e con riferimento agli istituti concretamente applicati, Innovhub SSI, in attuazione delle disposizioni normative sopra richiamate, effettuerà l'assoggettamento al regime di imposta sostitutiva agevolata in presenza dei requisiti normativi definiti annualmente e dei requisiti reddituali richiesti dalla suddetta normativa.

20) PREMIO DI PRODUTTIVITA' CONVERSIONE IN WELFARE

Le parti prevedono che il dipendente (di qualsiasi livello aziendale, quadri compresi) potrà liberamente optare, in sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate ai sensi del presente contratto e rientranti nel campo di applicazione di cui al comma 182 dell'art. 1 Legge 208/2015 e successive modifiche, di somme e valori di cui al comma 2, all'ultimo periodo del comma 3 e comma 4 dell'art. 51 del TU di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, numero 917.

L'Azienda definirà, con appositi provvedimenti, i tempi e le modalità con le quali i dipendenti dovranno segnalare la loro scelta sulla conversione in tutto o in parte del premio in welfare.

21) WELFARE AZIENDALE

L'Azienda attraverso il welfare aziendale intende promuovere interventi a sostegno dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, migliorando al contempo il potere di acquisto dei dipendenti.

L'Azienda a tale scopo si impegna a dotarsi di una piattaforma di flexible benefits che consenta ai dipendenti, in via diretta e senza intermediazione dell'Azienda, di fruire di beni o servizi, facilitazioni, incentivi e supporti di vario tipo (TUIR, artt. 51 e 100).

L'ammontare lordo annuo individuale della "quota welfare" è pari a 320 Euro, sia per il personale full time sia per quello part time.

La quota welfare è assegnata a ciascun dipendente, fatta eccezione per coloro che sono in periodo di preavviso, al 1 gennaio di ciascun anno.

In caso di assunzioni in corso d'anno, la "quota welfare" viene attribuita al dipendente, al superamento del periodo di prova e riproporzionata sui mesi di durata del contratto nell'anno di riferimento, garantendone la spendibilità sulla piattaforma di cui sopra. Se l'assunzione avverrà entro il giorno 15 di ogni mese, per tale mese verrà considerato il rateo completo della "quota welfare".

Milano, 27 Ottobre 2020

Per l'Azienda

Attilio Martinetti

Direttore Generale Innovhub SSI



Firmato digitalmente da:

AMODEO PAOLA ANNA ORNELLA

Firmato il 29/10/2020 16:54

Seriale Certificato: 16479643

Valido dal 20/12/2019 al 20/12/2022

InfoCert Firma Qualificata 2

Paola Amodeo

Dirigente Risorse Umane Aziende speciali e Partecipate CCIAA Milano Monza Brianza e Lodi

Laura Corti

Responsabile Gestione e Amministrazione Innovhub SSI

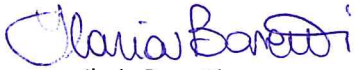
Per le OOSS

FILCAMS CGIL

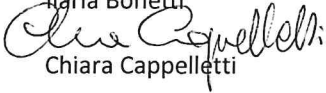
Nicola Cappelletti



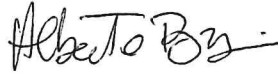
Per le RSU



Maria Bonetti



Chiara Cappelletti



Alberto Brusoni



Marcello Canavese