

# PARCAM S.R.L.

---

## **Piano di incentivazione anno 2018 per il personale con qualifica non Dirigenziale**

La metodologia per il sistema di incentivazione 2018 della personale con qualifica non Dirigenziale è la seguente:

### PERSONALE CON QUALIFICA DI QUADRO

1. **Obiettivi di carattere generale**, intesi come obiettivi economici aziendali = **massimo 30 punti**;
2. **Obiettivi di carattere specifico**, relativi all'andamento dell'area di competenza, che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi individuali di efficacia assegnati su specifici progetti = **massimo 40 punti**;

Per gli obiettivi non definibili quantitativamente, sono posti 3 livelli di risultato:

- raggiunto e/o superato, pari al 100%;
- non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo, pari al 70%;
- non raggiunto, pari a 0%.

3. **Obiettivi di carattere specifico** relativi al comportamento, che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi di efficienza, basati sul comportamento individuale e sul contributo all'attività complessiva dell'Azienda. La valutazione del comportamento individuale risulterà da apposito colloquio con il Responsabile, anche sulla base di una relazione elaborata sul proprio operato entro febbraio 2019 ed utilizzando una schema di valutazione delle potenzialità manageriali che tenga conto delle capacità manageriali espresse = **massimo 30 punti**

Il valore massimo del premio di risultato applicabile sarà rapportato al 14% della retribuzione lorda annua (voci fisse e continuative della retribuzione lorda annua individuale) del Quadro, calcolata alla data del 31 gennaio 2019.

Il premio di risultato verrà erogato a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere alla data del 31/12/2018.

# PARCAM S.R.L.

---

## PERSONALE CON QUALIFICA DI IMPIEGATO

4. **Obiettivi di carattere generale**, relativi all'andamento economico di Parcam srl = **massimo 30 punti**;
5. **Obiettivi di carattere specifico**, relativi all'andamento dell'area di competenza, che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi individuali di efficacia assegnati su specifici progetti = **massimo 40 punti**;

Per gli obiettivi non definibili quantitativamente, sono posti 3 livelli di risultato:

- raggiunto e/o superato, pari al 100%;
- non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo, pari al 70%;
- non raggiunto, pari a 0%.

6. **Obiettivi di carattere specifico** relativi al comportamento individuale, che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi di efficienza. La valutazione del comportamento individuale risulterà da apposito colloquio con il proprio Responsabile utilizzando una schema di valutazione che tenga conto delle capacità espresse = **massimo 30 punti**

Il valore massimo del premio di risultato applicabile sarà rapportato al 10% della retribuzione lorda annua (voci fisse e continuative della retribuzione lorda annua individuale) dell'Impiegato, calcolata alla data del 31 gennaio 2019.

Il premio di risultato verrà erogato a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere alla data del 31/12/2018.