

PARTE ECONOMICA

PREMIO DI RISULTATO

12. Destinatari

I premi variabili, al verificarsi dei presupposti come meglio specificati *infra*, saranno riconosciuti a tutti i dipendenti con più di 18 mesi di anzianità di servizio (il mese si computa se la prestazione è maggiore di 15 giorni).

Per i lavoratori con rapporto a tempo parziale i premi saranno parametrati in base alla percentuale di lavoro del tempo parziale sul tempo pieno.

Sono esclusi dalla parte economica i lavoratori con rapporto a tempo determinato.

Per i lavoratori a tempo indeterminato che in corso d'anno hanno usufruito di aspettative non retribuite il valore dei premi sarà computato in rapporto all'effettivo periodo di prestazione lavorativa.

Per l'accesso alla parte premiante deve essere soddisfatto il seguente prerequisite che, diversamente, comporta per l'azienda situazioni di aggravio di costo:

- esaurimento nell'anno delle ferie e permessi di competenza ed assorbimento di almeno il 30% del loro monte pregresso;

13. Indicatori e misura del premio

1. Dipendenti "area amministrativa" (non buyer) e "Liberty Gross"

A) Risorse di Sistema

L'azienda riconosce un premio aziendale annuo commisurato alla capacità di raggiungere il valore delle "risorse di sistema" (margine garantito alle Famiglie Cooperative + premi fissi non computati in cessione + ristorni + utile aziendale - costi di trasporto) nella condizione di mantenimento dei volumi di fatturato di sistema (famiglie cooperative + rete diretta).

I valori vengono individuati per ogni esercizio entrante e dichiarati entro il 31 gennaio dell'esercizio stesso con formale comunicazione aziendale. Sono espressi in euro ed indicano un valore migliorativo rispetto all'anno precedente.

Al raggiungimento dell'obiettivo (in costanza di fatturato) si matura il diritto al premio che, per il primo anno è indicato nella misura massima lorda annua di **€ 3.000,00**, da modulare in ragione del secondo indice (contenimento della morbidità)

B) contenimento della morbidità (la percentuale si applica al risultato di A):

con assenze per malattia	da 0 a 12 gg (2 settimane)	100% premio spettante
con assenze per malattie	da 13 a 18 gg (3 settimane)	80% premio spettante
con assenze per malattie	da 19 a 24 gg (4 settimane)	50% premio spettante
con assenze per malattie	oltre 24 giorni (oltre 4 sett.)	30% premio spettante

2. Per i category e buyer dipendenti dei Centri di Costo Commerciale

A) Risorse di Sistema

L'azienda riconosce un premio aziendale annuo commisurato alla capacità di raggiungere il valore delle "risorse di sistema" (margine garantito alle Famiglie Cooperative + premi fissi non

computati in cessione + ristorni + utile aziendale – costi di trasporto) nella condizione di mantenimento dei volumi di fatturato di sistema (famiglie cooperative + rete diretta). I valori vengono individuati per ogni esercizio entrante e dichiarati entro il 31 gennaio dell'esercizio stesso con formale comunicazione aziendale. Sono espressi in euro ed indicano un valore migliorativo rispetto all'anno precedente.

Al raggiungimento dell'obiettivo (in costanza di fatturato) si matura il diritto al premio che, per il primo anno è indicato nella misura massima lorda annua di **€ 1.500,00**, da modulare in ragione del terzo indice (contenimento della morbidità)

B) Premio variabile category e buyer

Fissato fino a massimo **1.500 Euro** lordi annui, si ottiene con il conseguimento del margine lungo atteso delle categorie di cui il singolo buyer è responsabile – tutti i canali – (2019 valore stabilito in € Y, migliorativo rispetto all'anno precedente) nella condizione di mantenimento dei volumi di fatturato delle categorie di prodotti di cui sono responsabili, da modulare in ragione del terzo indice (contenimento della morbidità).

C) contenimento della morbidità (la percentuale si applica al risultato di A+B):

con assenze per malattia	da 0 a 12 gg (2 settimane)	100% premi spettanti
con assenze per malattie	da 13 a 18 gg (3 settimane)	80% premi spettanti
con assenze per malattie	da 19 a 24 gg (4 settimane)	50% premi spettanti
con assenze per malattie	oltre 24 giorni (oltre 4 sett.)	30% premi spettanti

3. Per i dipendenti dei Magazzini

A) Risorse di Sistema

L'azienda riconosce un premio aziendale annuo commisurato alla capacità di raggiungere il valore delle "risorse di sistema" (margine garantito alle Famiglie Cooperative + premi fissi non computati in cessione + ristorni + utile aziendale – costi di trasporto) nella condizione di mantenimento dei volumi di fatturato di sistema (famiglie cooperative + rete diretta).

I valori vengono individuati per ogni esercizio entrante e dichiarati entro il 31 gennaio dell'esercizio stesso con formale comunicazione aziendale. Sono espressi in euro ed indicano un valore migliorativo rispetto all'anno precedente.

Al raggiungimento dell'obiettivo (in costanza di fatturato) si matura il diritto al premio che, per il primo anno è indicato nella misura massima lorda annua di **€ 1.500,00**, da modulare in ragione del terzo indice (contenimento della morbidità).

B) Produttività di reparto

misurata sulla riduzione del costo collo totale azienda rispetto all'esercizio precedente

- valore costo collo inferiore a Z **1.500 Euro**
da modulare in ragione del terzo indice (contenimento della morbidità).

C) contenimento della morbidità (la percentuale si applica al risultato di A+B):

con assenze per malattia	da 0 a 12 gg (2 settimane)	100% premi spettanti
con assenze per malattie	da 13 a 18 gg (3 settimane)	80% premi spettanti
con assenze per malattie	da 19 a 24 gg (4 settimane)	50% premi spettanti
con assenze per malattie	oltre 24 giorni (oltre 4 sett.)	30% premi spettanti

4. Per i dipendenti dei punti vendita

A) Risorse di Sistema

L'azienda riconosce un premio aziendale annuo commisurato alla capacità di raggiungere il valore delle "risorse di sistema" (margine garantito alle Famiglie Cooperative + premi fissi non computati in cessione + ristorni + utile aziendale – costi di trasporto) nella condizione di mantenimento dei volumi di fatturato di sistema (famiglie cooperative + rete diretta).

I valori vengono individuati per ogni esercizio entrante e dichiarato entro il 31 gennaio dell'esercizio stesso con formale comunicazione aziendale. Sono espressi in euro ed indicano un valore migliorativo rispetto all'anno precedente

Al raggiungimento dell'obiettivo (in costanza di fatturato) si matura il diritto al premio che, per il primo anno è indicato nella misura massima lorda annua di **€ 1.500,00**, da modulare in ragione del terzo indice (contenimento della morbidità).

B) Contenimento dispersioni

Condizione per l'accesso: fatturato superiore all'anno precedente.

Incidenza % delle Dispersioni (ammanchi, rotture, scarti) sul fatturato annuo netto IVA

Premio variabile fino a massimo **1.500 Euro** lordi annui, da modulare in ragione del terzo indice (contenimento della morbidità), come di seguito regolamentato:

Situazione Punto Vendita	Obiettivo
Incidenza su vend. fino a K %	mantenimento
Incidenza su vend. da K,1 % a W %	riduzione D. su anno prec. \geq a 5,0%
Incidenza su vend. da W,1 % a Y %	riduzione D. su anno prec. \geq a 10,0%
Incidenza su vend. da Y,1% a Q %	riduzione D. su anno prec. \geq a 15,0%

→ In caso di mancata riduzione non si raggiunge il premio

C) contenimento della morbidità (la percentuale si applica al risultato di A+B):

con assenze per malattia	da 0 a 12 gg (2 settimane)	100% premi spettanti
con assenze per malattie	da 13 a 18 gg (3 settimane)	80% premi spettanti
con assenze per malattie	da 19 a 24 gg (4 settimane)	50% premi spettanti
con assenze per malattie	oltre 24 giorni (oltre 4 sett.)	30% premi spettanti

WELFARE AZIENDALE

Al verificarsi delle condizioni per il raggiungimento del premio (qualunque sia il "percorso" ed il valore maturato) il lavoratore potrà optare per la riscossione del premio in denaro o per la sostituzione dello stesso in servizi di welfare (secondo un "paniere" da definire con le RSA – es: previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, tasse e libri scolastici, etc.)