

POLITICA RETRIBUTIVA – POLITICA PREMIALE IN SACAL

(art. 20 d. lgs. 33/2013)

Accordo sindacale integrativo c.d. EDA (Elemento Distinto Aziendale) del 28/07/2006.

Destinatari: tutti i dipendenti assunti alla data del 28/07/2006.

Computo: 40% fisso mensile + 60% parte variabile legato alla presenza (50% effettiva giornata di presenza, 50% corrisposta solo al raggiungimento nell'arco del semestre precedente della media delle presenze individuali – c.d. diritto al raddoppio semestrale.

Il fisso mensile varia in relazione alla data di assunzione.

Erogazione anno 2014:

Totale: 176.280,16

Erogazione anno 2015:

Totale: 171.735,83

Erogazione anno 2016:

SACAL SPA	49.212,65
SACAL GROUND HANDLING SPA (dal 01.07.2016)	137.910,65

AFA (anticipazione futuri avanzamenti)

Aumento della retribuzione, assoggettato a contribuzione ed imposte, assorbibile in occasione di rinnovi contrattuali e di passaggio del lavoratore a categoria superiore, con *clow back* per il lavoratore in sede di valutazione annuale performance.

Tale istituto aggiuntivo della retribuzione, è erogato in presenza delle seguenti condizioni:

- autonomia nelle espletamento di alcune mansioni (funzionari/quadri);
- coordinamento squadre complesse (capo Squadra Rampa);
- orario di lavoro non predeterminabile (staff della presidenza: segreteria – autista).

Erogazione anno 2014: 99.948,75 Euro

Erogazione anno 2015: 105.351,99 Euro

Erogazione anno 2016:

SACAL SPA	14.970,99
SACAL GROUND HANDLING SPA (dal 01.07.2016)	87.024,05

PERSONALE DIRIGENTE

MBO (MANAGEMENT BY OBJECTIVE)

Erogazione anno 2014: Sacal non ha erogato la parte variabile della retribuzione dei Dirigenti pur nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Erogazione anno 2015: Sacal non ha erogato la parte variabile della retribuzione dei Dirigenti pur nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Erogazione anno 2016: Sacal non ha erogato la parte variabile della retribuzione dei Dirigenti pur nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.