

## **Premio di risultato/Premio di produttività ai dipendenti: Atto di indirizzo**

Visti:

- a)** il contratto del Direttore Generale di Udine Mercati, stipulato il 22.3.2000, che prevede alla lettera D. Retribuzione che “al 31 dicembre di ogni anno” venga assegnato “un premio di produzione determinato di anno in anno sulla base della produttività da Lei realizzata nel corso dell’anno avuto riferimento a quanto stabilito dal vigente CCNL;
- b)** la Lettera di assunzione del 1.4.2000 che prevede che “Le verrà corrisposto a fine anno un premio di risultato avviamento in riferimento al CCNL vigente e subordinato alla valutazione del Consiglio di Amministrazione della Società”;

Visto il CCNL dei dipendenti delle aziende esercenti attività del settore Commercio, in particolare l’art. 16, che prevede l’assegnazione di “Premi di risultato correlati a elementi dall’esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza eccetera)”;

Ritenuto che il miglioramento della produttività complessiva, della qualità e dell’efficienza organizzativa costituisca un obiettivo da raggiungere anche attraverso l’incentivazione dell’operatività e dell’impegno individuale;

Si propone di valutare la possibilità dell’introduzione di un premio di risultato annuale sia per i dipendenti che per il dirigente da determinare sulla base di parametri di valutazione fondati su criteri di misurazione sia quantitativi che qualitativi, di cui alle tabelle allegate.

Esse, come si vede, contengono due tipologie di premio tra loro interconnesse, che fanno riferimento, da una parte, a parametri oggettivi, prevalenti nel determinare il premio di base, dall’altra, per il premio integrativo (che viene riconosciuto solo se spettante il Premio base) a parametri qualitativi, tradotti anch’essi in punteggi, in modo da evitare il rischio della discrezionalità.

Va da sé che l’attribuzione del premio dipenderà – oltre che dalla valutazione dei presupposti per il suo riconoscimento da parte del CdA – dalla disponibilità di risorse economiche risultante dal bilancio consuntivo.

## UDINE MERCATI Srl

A. MISURA DEL PREMIO	
PREMIO BASE (parametri da 1 a 4)	€ XXX,00
PREMIO INTEGRATIVO (parametro 5)	€ XXX,00

B. PARAMETRI DI VALUTAZIONE PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO PER I DIPENDENTI	
1. ASSIDUITÀ AL LAVORO – PRESENZA ( <b>vedi Tab. 1</b> )	Fino a 20 PUNTI
2. COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON L'UTENZA/CON TERZI - IMPIEGATI	Fino a 15 PUNTI
3. AUTONOMIA E CAPACITÀ ORGANIZZATIVA - IMPIEGATI	Fino a 20 PUNTI
4. ASSENZA DI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI ( <b>Vedi Tab. 4</b> )	Fino a 25 PUNTI
5. VALUTAZIONE PRESTAZIONE INDIVIDUALE competenza/responsabilità/autonomia ( <b>Vedi Tab. 5</b> )	DA 0 A 80 PUNTI

La valutazione di cui ai punti 2 e 3 viene attribuita dalla Direzione Aziendale a proprio insindacabile giudizio

C. CRITERI DI CALCOLO PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO BASE	
PUNTEGGIO > 50 PUNTI	PREMIO BASE INTERAMENTE ASSEGNATO
PUNTEGGIO < 50 PUNTI	PREMIO BASE NON ASSEGNATO

Tab 1. CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI	
<b>1 - ASSIDUITÀ AL LAVORO – PRESENZA</b>	
TRA ZERO E 10 GG LAVORATIVI DI ASSENZA	+ 20 PUNTI
TRA 11 E 20 GG LAVORATIVI DI ASSENZA	+ 15 PUNTI
TRA 21 E 30 GG LAVORATIVI DI ASSENZA	+ 10 PUNTI
TRA 31 E 40 GG LAVORATIVI DI ASSENZA	+ 5 PUNTI
OLTRE 50 GG LAVORATIVI DI ASSENZA	ZERO PUNTI

<b>Tab.4 CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI</b>	
<b>4. ASSENZA DI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI</b>	
RIMPROVERI SCRITTI	- 5 PUNTI PER I PRIMI TRE RIMPROVERI - 10 PUNTI PER I SUCCESSIVI
MULTA	- 15 PUNTI
SOSPENSIONE	- 25 PUNTI

## Premio integrativo.

**Viene riconosciuto solo se spettante il Premio Base.**

<b>Tab. 5. COMPETENZA/RESPONSABILITÀ/AUTONOMIA - Impiegati e Direzione</b>	
- QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	10 PUNTI
- VISIONE D'INSIEME DEL PROCESSO LAVORATIVO	10 PUNTI
- CAPACITÀ DI ORGANIZZAZIONE DELLA PROPRIA ATTIVITÀ E DI OTTIMIZZAZIONE DELLA STESSA	10 PUNTI
- RISPETTO DELLE PROCEDURE INDICATE NEI MANUALI OPERATIVI DEL SISTEMA INTEGRATO DI QUALITÀ AMBIENTE E DI SICUREZZA	10 PUNTI
- CAPACITÀ DI ADATTAMENTO ALLE ESIGENZE OPERATIVE	10 PUNTI
- CAPACITÀ DI PARTECIPAZIONE/PROMOZIONE DEL GRUPPO	10 PUNTI
- DISPONIBILITÀ AD ACCRESCERE LE PROPRIE CONOSCENZE PROFESSIONALI	10 PUNTI
- CAPACITÀ DI ELABORARE PROPOSTE	10 PUNTI

La valutazione per gli impiegati viene attribuita dal CdA, sentito il Direttore, a proprio insindacabile giudizio

La valutazione per la Direzione viene attribuita dal Consiglio di Amministrazione a proprio insindacabile giudizio

<b>C. CRITERI DI CALCOLO PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO INTEGRATIVO</b>	
PUNTEGGIO > 60 PUNTI	PREMIO INTEGRATIVO INTERAMENTE ASSEGNATO
PUNTEGGIO < 60 PUNTI	PREMIO INTEGRATIVO NON ASSEGNATO