

MISURA DEI PREMI DIRETTORE	
PREMIO BASE	CONTROVALORE € 2.000
PREMIO INTEGRATIVO	CONTROVALORE € 2.500

MISURA DEI PREMI PERSONALE DI DIREZIONE	
PREMIO BASE	CONTROVALORE € 500
PREMIO INTEGRATIVO	CONTROVALORE € 1.000

A. PARAMETRI DI VALUTAZIONE PER IL PREMIO BASE	
1. ASSIDUITA' AL LAVORO (vedi Tab. 1)	Da -10 a 20 punti
2. ASSENZA DI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (Vedi Tab. 2)	Da -20 a 5 punti
3. VALUTAZIONE PRESTAZIONALE INDIVIDUALE (Vedi Tab. 3)	Da 0 a 110 punti

Tab. 1 CRITERI PER ASSEGNAZIONE PUNTEGGI	
ASSIDUITA' AL LAVORO/PRESENZA	
TRA 0 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 50 GG LAVORATIVI DI ASSENZA	+ 5 punti
DAL 51 GG LAVORATIVI DI ASSENZA	- 10 punti

Tab. 2 CRITERI PER ASSEGNAZIONE PUNTEGGI	
ASSENZA DI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	
RIMPROVERI SCRITTI CDA	- 5 punti per i primi 3 rimproveri - 10 punti per i successivi
PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE DELLA MULTA	- 15 punti per ogni provvedimento
PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE DELLA SOSPENSIONE	- 20 punti per ogni provvedimento
LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA O MOTIVI SOGGETTIVI	- 30 punti
SEGNALAZIONI ESTERNE	- 10 punti

Tab. 3 CRITERI PER ASSEGNAZIONE PUNTEGGI	
COMPETENZA/RESPONSABILITA'/AUTONOMIA	
1. QUALITA' GENERALE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	10 punti
2. VISIONE DI INSIEME DEL MODELLO DI BUSINESS MERCATALE	5 punti
3. CAPACITA' ORGANIZZATIVA PROPRIA	5 punti
4. RISPETTO DELLE PROCEDURE INDICATE NEI MANUALI OPERATIVI DEL SISTEMA INTEGRATO DI QUALITA' AMBIENTE, SICUREZZA	10 punti
5. CAPACITA' DI ADATTAMENTO ALLE ESIGENZE OPERATIVE	10 punti
6. CAPACITA' DI PARTECIPAZIONE AL GRUPPO DI LAVORO	10 punti
7. CORSI DI FORMAZIONE	10 punti
8. CAPACITA' GESTIONE CRITICITA'/EMERGENZE	20 punti
9. CAPACITA' DI RISPETTARE E FAR RISPETTARE REGOLAMENTO	20 punti
10. CAPACITA' DI SAVING FUNZIONALE	10 punti

110

CRITERI DI CALCOLO PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO BASE	
PUNTEGGIO DA 70	PREMIO BASE INTERAMENTE ASSEGNATO
PUNTEGGIO FINO A 69	PREMIO BASE NON ASSEGNATO

B. PARAMETRI DI VALUTAZIONE PER IL PREMIO INTEGRATIVO

1. EFFICACIA OPERATIVA	20 punti
2. CAPACITA' DI REALIZZAZIONE DISPOSIZIONI CDA	10 punti
3. PERCENTUALE DI RIEMPIMENTO SPAZI MERCATALI	10 punti
4. NUMERO/GRAVITA' DI CONTENZIOSI INTERNI/ESTERNI	10 punti
5. CAPACITA' DI PROMOZIONE/VALORIZZAZIONE DI UDINE MERCATI	10 punti
6. CAPACITA' DI GENERARE OPPORTUNITA'	10 punti
7. CAPACITA' DI ELABORARE PROPOSTE	10 punti
8. RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI FATTURATO se >5% ricavi anno prec	10 punti
9. VALORE MOROSITA' SUB CONCESSIONARI non >3% dei ricavi	10 punti
10. APPREZZAMENTO DEI SUB-CONCESSIONARI (survey)	10 punti
11. APPREZZAMENTO SOCI (survey)	10 punti

120

CRITERI DI CALCOLO PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO INTEGRATIVO

ALMENO 60 SU BASE 100%	IN BASE AL PUNTEGGIO OTTENUTO
------------------------	-------------------------------

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 concorda 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.

Il premio dovrà essere corrisposto in modalità mista (welfare e denaro per i seguenti importi:

- Per il DIRETTORE (complessivi € 4.500 di cui € 2.500 netti in busta e € 2.000 buoni welfare)

Premio BASE pari a controvalore in € 2.000 in buoni welfare

Premio INTEGRATIVO (di Risultato) 100% pari a controvalore in € 2.500 netti in busta

- Per il personale di DIREZIONE (complessivi € 1.500 in buoni welfare)

Premio BASE pari a controvalore in € 500 in buoni welfare

Premio INTEGRATIVO (di Risultato) 100% pari a controvalore in € 1.000 netti in busta

Va da sé che l'attribuzione del premio dipenderà – oltre che dalla valutazione dei presupposti per il suo riconoscimento da parte del CdA – dalla situazione contingente dell'anno di erogazione e dalla disponibilità di risorse economiche e finanziarie risultante dal bilancio consuntivo corrispondente.