



LIVIA TELLUS ROMAGNA HOLDING S.p.A.

REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO AL PERSONALE

QUALIFICHE DI QUADRO E IMPIEGATO

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

1. L'importo massimo del premio di risultato non potrà essere superiore al 5% della R.A.L. del singolo dipendente.

Importo massimo del Premio (base stipendi)	MAX
Quadro	1.859,10
Impiegato liv.1	1.554,69
Impiegato liv.2	1.386,82

2. L'erogazione del premio avverrà in proporzione al punteggio totale di valutazione di risultato ottenuto dal singolo dipendente, sulla base della proporzione definita alla seguente tabella.

Punteggio totale valutazione	Percentuale premio da erogare
90-100	100%
85-90	90%
75-85	80%
65-75	70%
55-65	60%
<55	0

3. L'erogazione del premio avverrà inoltre sulla base della tipologia di rapporto di lavoro, riproporzionando il premio sulla base % di tempo pieno del dipendente, ovvero:
- Tempo Pieno: erogazione del 100% del premio (da riproporzionare al punteggio di valutazione di risultato ottenuto).
 - Tempo parziale: erogazione in base alla % di tempo parziale (da riproporzionare al punteggio di valutazione di risultato ottenuto).
4. La valutazione di risultato del singolo dipendente avviene in centesimi (100 punti), sulla base seguenti criteri generali:
- **PARTE A.** Raggiungimento dei livelli di qualità e di servizio (totale 90 punti).
 - **PARTE B.** Presenza in servizio (totale 10 punti).
5. La **PARTE A** si articola in due criteri:
- **A1. Raggiungimento obiettivi individuali di risultato (totale 60 punti).**
A inizio esercizio, il Consiglio di Amministrazione definisce ed attribuisce ad ogni dipendente uno o più obiettivi specifici (inerenti determinate progettualità non ordinarie o attività straordinarie) da eseguire compiutamente entro l'esercizio. Entro i 30 giorni successivi al termine dell'esercizio, ciascun dipendente invia al Direttore Generale, una relazione con la quale evidenzia l'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati o le cause che ne hanno impedito il pieno conseguimento. La valutazione sull'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi individuali da parte del singolo dipendente verrà poi effettuata dal Consiglio di Amministrazione, attraverso una valutazione numerica da 1 a 100 per ogni singolo obiettivo assegnato. Nel caso in cui un dipendente abbia da adempiere a più obiettivi verrà effettuata una media aritmetica delle valutazioni ottenute. Ogni dipendente otterrà quindi un punteggio complessivo in 100esimi che verrà convertito in 60esimi (es. valutazione 95 punti, punteggio = $95 \cdot 0,6 = 57$ punti).
 - **A2. Prestazione del lavoratore (totale 30 punti).**
La valutazione della prestazione del lavoratore verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione anche mediante il supporto del Direttore Generale, attraverso una valutazione numerica da 1 a 100 per ognuno degli ambiti di giudizio di seguito riportati. In particolare, per ogni ambito di giudizio verrà attribuito un punteggio in 100esimi; successivamente verrà calcolata la media totale delle valutazioni, riproporzionandola poi da 100esimi a 30esimi (es. valutazione media 95 punti, punteggio = $95 \cdot 0,3 = 28,5$ punti).

AMBITI DI GIUDIZIO	Valutazione (100esimi)	Punti (30esimi)
Impegno sul lavoro, affidabilità, disponibilità, proattività		
Qualità ed accuratezza del lavoro, competenza e conoscenza del lavoro e delle procedure		
Rispetto dei tempi e delle scadenze previsti nella programmazione dell'attività del settore		
Rispetto delle norme sulla sicurezza sui posti di lavoro		
Media:		Punti:

6. La **PARTE B (totale 10 punti)** è collegata a indicatori di presenza e viene calcolata sulla base del conteggio delle assenze secondo i criteri di punteggio riportati in tabella.

Giorni assenza	Punti
< 7 gg	10 punti
8 < 15 gg	8 punti
16 < 21 gg	5 punti
> 21 gg	0 punti

Non saranno computate ai fini del calcolo delle assenze le seguenti fattispecie:

- Ferie.
- Infortuni sul lavoro.
- Astensione obbligatoria per maternità.
- Ricoveri ospedalieri.
- Permessi sindacali.
- Permessi per Legge 104/1992.
- Donazione sangue e/o midollo osseo.

7. L'ammontare del premio di risultato dipende unicamente dalle regole di calcolo definite dal presente Regolamento.
8. Le somme erogate a titolo di premio di risultato, da considerarsi al lordo delle imposte (previdenziali e fiscali), sono escluse dal calcolo del T.F.R., non rientrano nel computo delle retribuzioni dirette e indirette, sono escluse dal ricalcolo di qualsiasi componente retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale (erogazione come *una tantum*).
9. Il premio di risultato come sopra individuato potrà essere ritenuto idoneo ai dettami di cui al D.P.C.M. 22.01.2013 e di cui all'art. 1, commi 67 e 68, della Legge n. 247/2007, in combinato con la previsione di cui all'art. 4, comma 28, della Legge n. 92/2012 (decontribuzione), salvo verifiche annuali con la legislazione tempo per tempo vigente.

BENEFICIARI DEL PREMIO DI RISULTATO E TEMPI DI EROGAZIONE

10. Il premio di risultato verrà erogato a tutti i dipendenti in forza nell'esercizio di riferimento, in un'unica soluzione nella busta paga afferente il mese di novembre dell'anno in corso (es.: il premio scaturente dall'esercizio 2018/2019 verrà erogato nella busta paga di novembre 2019).
11. Il premio sarà corrisposto in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio (in dodicesimi – mese intero costituito da presenza per almeno 15 giorni) e in termini proporzionali all'orario di lavoro (part time / full time).

DECORRENZA E DURATA

12. Il presente Regolamento decorre dall'esercizio 2022/2023.
13. Il presente Regolamento non perde efficacia (ultrattività) fino a sostituzione con altro Regolamento.

SALVAGUARDIA

14. Il premio di risultato non verrà corrisposto nel caso in cui il risultato netto finale della società fosse negativo.