

REGOLAMENTO PREMIO DI RISULTATO QUADRI E DIRIGENTI

Al fine di definire compiutamente i termini e le modalità in merito ai criteri per la determinazione del Premio di risultato per Quadri e Dirigenti, con la finalità di ottenere la realizzazione di programmi concordati e l'obiettivo di incrementi di produttività, di qualità, e di competitività dell'azienda, in un quadro generale di trasparenza, si dispone quanto segue:

1.- Il Premio di risultato verrà deliberato dall'Amministratore Unico della Società, sulla base di proposta motivata del Direttore Generale;

2.- L'importo del Premio di risultato oggetto di valutazione di performance sarà determinato nell'importo massimo del 10,00% del RAL (retribuzione annuale lorda) relativa all'esercizio di riferimento, considerata al netto del Premio di risultato stesso;

3.- Il Premio di risultato sarà determinato come segue:

- (i) con riguardo alla VALUTAZIONE della performance per il 50,00% del PREMIO da considerarsi anche quale soglia minima di accesso al PREMIO;
- (ii) in relazione alla realizzazione da parte dei singoli interessati degli obiettivi indicati nel "PROGETTO" con riguardo al 50,00% del PREMIO.

4.- La VALUTAZIONE della performance individuale, commisurata ai periodi di effettiva prestazione, considerando mese intero la prestazione pari o superiore a 15 giorni, sarà effettuata dal Direttore Generale della Società e sarà riferita ai seguenti indici di adeguatezza della prestazione:

- professionalità;

- capacità di coinvolgimento nelle attività e nelle strategie aziendali;
- disponibilità anche con riferimento al tempo dedicato;
- capacità di coinvolgimento del gruppo di lavoro del quale abbia la responsabilità.

Per agevolare la valutazione, la Direzione potrà utilizzare la SCHEDA DI VALUTAZIONE di cui all'Allegato 1) del presente Regolamento.

E' condizione per l'accesso al PREMIO che il QUADRO abbia raggiunto una valutazione non inferiore a **23** e il DIRIGENTE abbia raggiunto una valutazione non inferiore a **27**.

L'entità del premio sarà commisurata al risultato, considerando che al massimo della valutazione possibile (pari a punti 45) corrisponderà l'erogazione dell'intera quota di PREMIO collegata alla performance individuale (pari al 50,00% dell'intero ammontare come previsto).

5.- I PROGETTI saranno approvati e valorizzati dalla Società con le seguenti modalità:

a.- entro il mese di gennaio di ciascun anno il dipendente interessato presenterà alla Direzione aziendale un PROGETTO o PIU' PROGETTI di miglioramento delle attività e/o dell'organizzazione anche nell'ambito degli incarichi ricevuti dalla Direzione ed altresì anche nell'ambito degli incarichi ricevuti che interessino il suo settore nel periodo di riferimento;

b.- Il PROGETTO o i PROGETTI potranno essere riferiti anche a obiettivi intermedi rispetto ad un programma di intervento più ampio e, o avere uno sviluppo pluriennale purchè sia possibile una previsione della parte del PROGETTO che la Figura professionale si impegna a realizzare nel corso dell'anno di riferimento;

c.- Il PROGETTO o i PROGETTI scelti dalla Direzione saranno dalla stessa valorizzati con punteggio da 1 a 5 considerando i seguenti parametri:

- rilievo strategico;
- rilevanza economica;
- impegno richiesto per la realizzazione;
- idoneità del progetto a costituire la base di successivi sviluppi;

d.- Per ciascun anno, entro il mese di febbraio dell'anno successivo, la Direzione valuterà i risultati ottenuti dalla Figura professionale e verificherà la realizzazione del PROGETTO/I assegnando il punteggio complessivo spettante che servirà da base di calcolo per il Premio. E' condizione per l'accesso alla assegnazione del punteggio di realizzazione del PROGETTO che questo sia stato realizzato almeno nella misura dell'80,00% entro il 31/12 dell'anno di riferimento. La mancata integrale realizzazione sarà considerata nell'assegnazione del punteggio, ma il Premio di cui al punto (ii) sarà erogato solo dopo che il PROGETTO sia stato interamente realizzato nel termine massimo del 31 marzo successivo.

La Direzione aziendale valuterà secondo correttezza e buona fede le ipotesi in cui il raggiungimento degli obiettivi non sia stato possibile per eventi non imputabili al dipendente e/o non riferibili comunque alla sua sfera, al fine di evitare che egli possa subirne pregiudizio.

6.- La valutazione dei risultati ai fini della erogazione del PREMIO sarà comunicata all'interessato dal Direttore Generale entro il 30 aprile ed il pagamento verrà effettuato contestualmente con la retribuzione del mese di luglio.

L'interessato, potrà chiedere di confrontarsi in merito ai criteri seguiti per la valutazione presentando osservazioni nell'ambito di un incontro che sarà fissato con il Direttore Generale della Società. La procedura di verifica non è vincolata da alcuna

formalità e la Società è libera di accogliere le osservazioni del dipendente nel rispetto dei criteri di correttezza e buona fede.

Padova, **24 FEB 2020**

L'AMMINISTRATORE UNICO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

UFFICIO/SEDE

DIPENDENTE

PROFILO PROFESSIONALE

La valutazione è riferita ai seguenti indici di adeguatezza della prestazione: -professionalità; - capacità di coinvolgimento nelle attività e nelle strategie aziendali e disponibilità anche con riferimento al tempo dedicato; -capacità di coinvolgimento del gruppo di lavoro del quale abbia responsabilità.

1) PREPARAZIONE PROFESSIONALE:

ECCELLENTE + 5

MOLTO BUONA + 4

BUONA + 3

2) ASSOLVIMENTO DEL CARICO DI LAVORO:

COMPLETO + 5

OLTRE L'80% + 3

OLTRE IL 70% + 2

3) CAPACITA' E INIZIATIVA PER LA SOLUZIONE DI PROBLEMATICHE:

ECCELLENTE + 5

MOLTO BUONA + 4

BUONA + 3

4) ASSIDUITA' IN TERMINI DI PRESENZA ANCHE IN RELAZIONE
A NECESSITA' ED EMERGENZE

ECCELLENTE + 5

NOTEVOLE + 4

BUONA + 3

5) CAPACITA' DI ASSUNZIONE DELLE RESPONSABILITA'
CONNESSE AL RUOLO

ECCELLENTE + 5

NOTEVOLE + 4

BUONA + 3

6) CAPACITA' DI COINVOLGIMENTO DEL GRUPPO DI LAVORO

ECCELLENTE + 5

NOTEVOLE + 3

7) CAPACITA' DI INTEGRAZIONE E DI COLLABORAZIONE
CON COLLEGHI SUPERIORI

ECCELLENTE + 5

NOTEVOLE + 4

BUONA + 3

8) PARTECIPAZIONE A COMMISSIONI/ASSOLVIMENTO DI RUOLI

CHE COMPORTINO PARTICOLARE IMPEGNO ANCHE FUORI ORARIO + 5

CHE COMPORTINO IMPEGNO SOPRATTUTTO IN ORARIO DI LAVORO + 2

9) INCARICHI DI FIDUCIA DA PARTE DELL'AMM. UNICO O DIRETTORE GENERALE:

DI PARTICOLARE RILIEVO + 5

DI RILIEVO + 3