

LIVIA TELLUS ROMAGNA HOLDING S.P.A.



LIVIA TELLUS ROMAGNA HOLDING S.p.A.

***REGOLAMENTO AZIENDALE
PER ATTRIBUZIONE PREMI DI RISULTATO AL PERSONALE
QUALIFICHE QUADRO E IMPIEGATO***

LIVIA TELLUS ROMAGNA HOLDING S.P.A.

PREMIO DI RISULTATO

- 1.1 L'importo massimo del premio di risultato non potrà essere superiore al 5% della R.A.L..
- 1.2 L'importo del premio sarà articolato in due parti fondamentali e sarà attribuito:
- una prima parte A collegata al raggiungimento di obiettivi di produttività;
 - una seconda parte B collegata al raggiungimento di qualità e livello di servizio, oltreché alla presenza in servizio.

IMPORTO MASSIMO PREMIO (base stipendi 2018)	MAX
QUADRO	1.859,10
IMPIEGATO liv.1	1.554,69
IMPIEGATO liv.2	1.386,82

- 1.3 La **parte A**, collegata alla redditività di Livia Tellus, avrà un peso pari al **30%** del premio massimo previsto nell'anno. La redditività sarà assegnata per intero al raggiungimento del RISULTATO OPERATIVO (R.O.) previsto nel budget dell'esercizio di riferimento. Per risultati inferiori alle previsioni, sino al 90% compreso del R.O., non si avrà alcuna erogazione di premio; per risultati maggiori del 90%, si avrà una erogazione dell'importo, come riportato in Tabella A), che sarà pari ad un punto percentuale di incremento oltre la soglia minima, moltiplicato per l'ecedenza del 90%

Tabella A:

	90-99%		100%(MAX)
QUA	55,77	(*P)	557,73
IMP 1	46,64	(*P)	466,40
IMP 2	41,60	(*P)	416,04

(P) = Numero punti percentuali oltre la soglia minima di 90 e fino a 99

Esempio 1

R.O. = 96% obiettivo

Parte A PDR per Impiegato liv.2 = $41,60 \times 6 = \text{€}249,60$

- 1.4 La **parte B**, collegata ad obiettivi aziendali e individuali di qualità e livello di servizio, oltreché alla presenza in servizio, avrà un peso complessivo pari al **70%** del premio massimo previsto nell'anno, sulla base dei seguenti indicatori:

Parte B1: aziendale e individuale, collegata alla contribuzione individuale al raggiungimento degli obiettivi aziendali, con un peso percentuale del **30%**.

Gli obiettivi aziendali a contribuzione individuale saranno individuati a inizio esercizio e comunicati ai lavoratori, sotto forma di griglia valutativa.

La valutazione della prestazione individuale verrà effettuata in modo insindacabile dalla Direzione aziendale. In specifico, opererà una Commissione costituita dai Componenti il CdA e dal Direttore Generale. Da ogni componente sarà assegnata una valutazione numerica da 1 a 10 per ogni ambito di giudizio, come sotto riportati. Per ognuno di tali ambiti, verrà considerata la media dei punteggi attribuiti; verrà calcolata la somma dei punteggi raggiunti in tutti gli ambiti. La perequazione economica sarà così effettuata:

punteggio	% premio
0-18	0
10-19	25
20-27	50
28-35	75
36-40	100

LIVIA TELLUS ROMAGNA HOLDING S.P.A.

GRIGLIA VALUTATIVA:

AMBITI DI GIUDIZIO	
1	Obiettivi di miglioramento attività e procedure esistenti
2	Obiettivi di implementazione nuove attività e procedure
3	Attività straordinarie, aggiuntive , progetti speciali

Parte B2: individuale, collegata alla valutazione della prestazione del lavoratore con un peso percentuale del **30%**.

La valutazione della prestazione individuale verrà effettuata in modo insindacabile dalla Direzione aziendale. In specifico, opererà una Commissione costituita dai Componenti il CdA e dal Direttore Generale. Da ogni componente sarà assegnata una valutazione numerica da 1 a 10 per ogni ambito di giudizio, come sotto riportati .Per ognuno di tali ambiti, verrà considerata la media dei punteggi attribuiti; verrà calcolata la somma dei punteggi raggiunti in tutti gli ambiti. La perequazione economica sarà così effettuata:

punteggio	% premio
0-18	0
10-19	25
20-27	50
28-35	75
36-40	100

AMBITI DI GIUDIZIO	
1	Impegno sul lavoro, affidabilità, disponibilità, proattività
2	Qualità ed accuratezza del lavoro, competenza e conoscenza del lavoro e delle procedure
3	Comunicazione e relazioni

Parte B3: individuale, collegata a indicatori di presenza, con peso pari al **10%** nei modi indicati nella seguente tabella:

PESI

ASSENZE	% PREMIO
< 7 gg	100
8 < 16 gg	50
>16 gg	0

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

1. ferie
2. infortuni sul lavoro
3. astensione obbligatoria per maternità
4. ricoveri ospedalieri
5. permessi sindacali
6. permessi per Legge 104/1992
7. donazione sangue e/o midollo osseo

- 1.5 L'ammontare del P.D.R. dipende unicamente dalle regole di calcolo definite dal presente Regolamento e legate ai risultati, ai progressi, alle economie e all'evoluzione dell'attività aziendale, sulle quali ogni dipendente può avere influenza. Tale ammontare è quindi variabile e indeterminabile a priori; il calcolo potrebbe anche essere nullo e, in questo caso, il premio sarà pari a zero.

Avendo il premio origine dalla condivisione di una parte dei risultati economici aziendali e dal loro miglioramento, è distinto e di natura diversa rispetto alla retribuzione individuale.

LIVIA TELLUS ROMAGNA HOLDING S.P.A.

Le somme erogate a titolo di P.D.R., 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).

Il P.D.R. 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.

2. BENEFICIARI DEL P.D.R. E TEMPI DI EROGAZIONE

2.1 Il P.D.R. 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).

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).

3. DECORRENZA E DURATA

3.1. Il presente Regolamento decorre dall'esercizio 2018/2019 fino al termine dell'esercizio 2019/2020.

3.2. Il presente Regolamento non perde efficacia (ultrattività) fino a sostituzione con altro Regolamento.

4. SALVAGUARDIA

4.1 Il P.D.R. non verrà corrisposto nel caso in cui il risultato netto finale della Società fosse negativo.