

ESTRATTO DISCIPLINA DEL PREMIO DI RISULTATO

- I. ...omissis...
- II. L'Azienda istituisce, con cadenza annuale e a partire dal periodo 01/01/2024 – 31/12/2024, uno specifico premio di risultato.
- III. Per la quantificazione delle risorse disponibili da utilizzarsi ai fini della determinazione dell'importo di cui al punto II, nei limiti del budget stanziato annualmente dall'Azienda, ...omissis...
- IV. Il valore delle risorse stanziate sarà poi suddiviso in funzione del numero di lavoratori a cui il premio risulti teoricamente spettante e ripartito in base al monte ore teorico annuale di ognuno (al fine di tener conto anche dell'incidenza del part time) determinando il valore teorico individuale massimo. I lavoratori con spettanza teorica del premio risultano i lavoratori a tempo indeterminato e determinato con almeno 6 mesi di durata del rapporto di lavoro nell'anno cui il premio si riferisce.
- V. In caso di assunzione o di cessazione in corso d'anno, il premio sarà riproporzionato al periodo di lavoro (ragguagliato a dodicesimi, ferma restando la durata minima del rapporto di lavoro pari a 6 mesi) considerando come mese interamente lavorato la frazione di almeno quindici giorni di calendario.
- VI. Riproporzionamento della premialità:
 - a. ASSENZE: in caso di assenze continuative con durata superiore ai 30 giorni (con esclusione di: permessi sindacali ex L. n. 300/1970, maternità obbligatoria, infortunio, cure salvavita, ROL, permessi L. n. 104/1992 e dalla L. n. 53/2000, ferie) il premio sarà riproporzionato al periodo di lavoro (ragguagliato a dodicesimi) considerando come mese interamente lavorato la frazione di almeno quindici giorni di calendario;
 - b. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI: nel caso in cui ad un dipendente siano state comminate nell'arco dell'anno di riferimento per la maturazione del premio delle sanzioni si procederà ad una riduzione del premio secondo il seguente schema:
 - i. rimprovero verbale: nessuna riduzione;
 - ii. primo rimprovero scritto: 1/12 riduzione;
 - iii. ulteriore rimprovero scritto: ulteriore riduzione di 2/12 per ogni rimprovero;
 - iv. multa: riduzione pari 4/12;
 - v. sospensione dal servizio e licenziamento disciplinare: il premio di risultato non verrà erogato.
- VII. Per i lavoratori con contratto a tempo parziale, il premio sarà riproporzionato, effettuando un calcolo su base mensile, in ragione della percentuale di orario risultante al termine di ogni mese.
- VIII. L'arco temporale di riferimento per il calcolo del premio è determinato nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre di ogni anno.

- IX. Il premio è determinato ed erogato a fronte dell'esito del raggiungimento degli obiettivi aziendali così come declinati ...omissis...e valutati a cura del Consiglio d'Amministrazione dell'azienda. Tali obiettivi, resi preventivamente noti ai lavoratori, da questi conosciuti ed accettati senza riserve, vengono acclusi alla presente disciplina quale parte integrante ed inscindibile della stessa; di conseguenza, al lavoratore spetterà un importo premiale esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi ivi declinati che afferiscono al raggiungimento dei seguenti livelli (rispetto al biennio mobile precedente):
- a. Media dei MOL - margine operativo lordo - dei due anni precedenti: pesatura 70%
 - b. Media del fatturato per servizi, così come individuati nell'allegata scheda, dei due anni precedenti: pesatura 30%
- X. ...omissis...