



PREMIO DI RISULTATO e PROGETTO FINALIZZATO

REGOLAMENTO

Allo scopo di misurare il servizio e la competitività dell'Azienda, anche attraverso strumenti di partecipazione aziendale, viene istituito il premio di risultato,

Tale premio ha la finalità di:

- coinvolgere tutti i lavoratori al miglioramento continuo dell'Azienda attraverso l'obiettivo di migliorare la produttività e la qualità dei servizi offerti;
- far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'Azienda attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento economico conseguito grazie alla realizzazione degli obiettivi suddetti.

Determinazione del premio

Il premio da erogare viene definito con contrattazione aziendale quadriennale, attraverso l'istituzione di un fondo. In sede di approvazione del Bilancio di previsione il Consiglio di Amministrazione determina gli obiettivi in termini di presenze minime di utenza per il raggiungimento del pareggio di bilancio. Tali presenze minime verranno utilizzate come base di partenza per la costituzione del fondo.

Costituzione del Fondo

Il Fondo sarà così composto:

- al raggiungimento delle presenze previste il fondo sarà di **€ 1.000,00** ed aumenta di € 100,00 ogni 1000 presenze di aumento (A tal fine le frazioni di migliaia superiori alle 500 presenze vanno arrotondate per eccesso);
- ogni 10.000 presenze di aumento rispetto a quelle previste il fondo, oltre alle € 100,00 di aumento per ogni migliaia, verrà aumentato di altri **€ 1.000,00**;

Distribuzione del Premio

Il fondo verrà distribuito tra i dipendenti in relazione alla valutazione della performance di risultato realizzata dal dipendente (sia in gruppo sia individuale).

La valutazione della performance sarà effettuata dal Direttore con l'applicazione dei seguenti parametri :

- Reperibilità, disponibilità e puntualità negli orari di lavoro (**Punti 0 a 10**)
- Impegno profuso (**Punti 0 a 5**)
- Rapporto con gli utenti e con i colleghi (**Punti 0 a 4**)

- Durata contratto in mesi (**Punti 0 a 12**) un punto per ogni mese di lavoro
- Responsabilità (**Punti 0 a 5**)
- Inquadramento di livello :

per categoria A	2	punti
per categoria B	6	punti
per categoria C	10	punti
per categoria D	14	punti
per categoria Q	18	punti

Alla fine si otterrà un rapporto rappresentato da un numeratore costituito dal punteggio ottenuto dal singolo dipendente ed al denominatore la somma dei punteggi massimo ottenuti da tutti i dipendenti. Il rapporto così ottenuto verrà moltiplicato per il fondo.

Erogazione del premio

Il premio verrà erogato nel mese di ottobre con la retribuzione di settembre, a consolidamento ed accertamento del dato sulla presenza dell'utenza dell'anno in corso e della valutazione finale effettuata dal Direttore

Riduzioni del premio

Sono esclusi dall'erogazione del premio i dipendenti che sono stati sottoposti a sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento per la determinazione del premio superiori al rimprovero scritto quali:

- multa
- sospensione dal lavoro

L'erogazione del premio verrà ridotto del 30% a chi supera i 10 giorni di malattia o assenza (permessi, ferie), durante il periodo estivo (15 maggio - 15 settembre).

I dipendenti che invece sono stati sottoposti a rimprovero scritto, avranno la decurtazione del premio del 50%.

Inoltre il punteggio per la determinazione del premio sarà decurtato di 1 un punto per ogni infrazione del regolamento contestata dai responsabili del settore .

Aumenti del premio

Ai responsabili di settore,:

- Assistenti bagnanti,
 - Biglietteria- guardaroba e addette alla pulizia
- il premio viene raddoppiato.

Lì,

IL PRESIDENTE

IL DIRETTORE

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE