

**ESTRATTO VERBALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
28 FEBBRAIO 2012**

omissis

7. Ridefinizione delle modalità di erogazione del premio di risultato al personale

omissis

Si propone quindi la seguente modalità di erogazione:

a. Costituzione del fondo e modalità di assegnazione alle tre aree.

Il fondo attualmente distribuito al personale è pari complessivamente a € 25.100,00. Tale importo è stato fissato nel 2008. Si propone una sua rivalutazione anche in relazione all'introduzione di un sistema di valutazione esteso alla complessiva attività del dipendente nonché all'erogazione del premio con cadenza annuale.

Si propone, quindi, di fissare l'importo complessivo del fondo in € 30.000,00 annui.

Il fondo di ciascuna area sarà proporzionato al totale dei punti parametrali assegnati alla struttura tenendo presente le seguenti variabili:

1. Numero dei dipendenti assegnati alla struttura
2. Parametro connesso al livello di inquadramento come di seguito indicato:

Livello	Parametro
Quadro	300
1°	200
2°	150
3°	150
4° operaio	120

Il budget di ciascuna area sarà quindi determinato come quota parte del fondo complessivo, distribuito proporzionalmente sulla base della sommatoria dei punti parametrali di tutte le aree.

b. Distribuzione del fondo

La partecipazione del dipendente alla distribuzione del fondo dipende dalla sua presenza effettiva in servizio e dalla performance individuale.

I compensi in oggetto sono correlati strettamente ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo delle aree, da erogare in seguito alla verifica dei risultati conseguiti mediante il sistema di valutazione adottato.

Il personale dipendente parteciperà all'erogazione del premio in parola sulla base dei seguenti coefficienti di riparto:

- a. coefficiente di livello di inquadramento indicato nella tabelle precedente;
- b. presenza effettiva in servizio:

Giorni di assenza	Coefficiente attribuito correlato al numero di assenze
da 0 a 30	1
da 31 a 60	0.8

da 61 a 90	0.7
da 91 a 120	0.6
da 121 a 150	0.5
da 151 a 180	0.4
da 181 a 210	0.3
da 211 a 240	0.1
superiore a 240	0

c. valutazione individuale.

Ai fini della valutazione individuale verrà predisposta un'apposita scheda di valutazione il cui contenuto verrà definito dall'Amministratore Delegato d'intesa con i responsabili di area.

All'inizio di ogni esercizio l'Amministratore Delegato, con la collaborazione dei responsabili di area, definirà gli obiettivi delle singole strutture.

Al termine di ogni esercizio verrà espressa la valutazione utilizzando la scheda predisposta che terrà conto del conseguimento degli obiettivi fissati per ciascuna area, dell'apporto individuale, nonché della valutazione dei comportamenti in relazione all'attività lavorativa. L'Amministratore Delegato provvederà alla valutazione dei Responsabili di area, mentre questi ultimi effettueranno la valutazione dei loro collaboratori.

Dopo approfondita discussione e valutazione, il Consiglio di Amministrazione

- 1) approva la modalità di erogazione del premio di risultato al personale dipendente della società nei termini riportati in premessa e con decorrenza dall'anno 2012;
- 2) incarica l'Amministratore Delegato all'assunzione degli atti necessari a dare attuazione alla modalità approvata.

Null'altro essendovi da deliberare la seduta è tolta alle ore 13:00 previa stesura, lettura ed approvazione del presente verbale.

Il Segretario
Rag. Elena Martinelli

Il Presidente
Prof. Angelo Renoldi