

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE RETRIBUZIONI INCENTIVANTI POSIZIONI DIRETTIVE

Consorzio Gorgovivo

INDICE

Art. 1. Scopo ed obiettivi del Regolamento	3
Art. 2. Principi a base del Regolamento	3
Art. 3. Procedura	3
Art. 4. Strumenti della valutazione	4
Art. 5. Ambito di applicazione della procedura	5

Art. 1. Scopo ed obiettivi del Regolamento

Il presente Regolamento ha lo scopo di **individuare la procedura per la corresponsione della retribuzione variabile incentivante al personale del Consorzio con Posizione Direttiva** (livelli di inquadramento Dirigente - Q - 8° - 7°).

Art. 2. Principi a base del Regolamento

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato fissa il trattamento economico minimo, oltre che normativo, da applicare ad ogni lavoratore.

In relazione alla retribuzione fissa e continuativa, il C.C.N.L. stabilisce l'importo minimo delle retribuzioni per ciascun livello di inquadramento assegnato ai lavoratori in relazione alle mansioni svolte.

Il Consorzio non corrisponde al personale Direttivo il compenso per lavoro straordinario in quanto nei confronti di tale categoria di lavoratori la vigente normativa non prevede limiti massimi dell'orario di lavoro, né un diritto a compensi specifici per straordinario.

Anche in considerazione di quanto sopra, il Consorzio ritiene opportuno riconoscere ai lavoratori che ricoprono funzioni direttive una integrazione economica, finalizzata a valorizzare le posizioni organizzative ricoperte, mediante la corresponsione di una retribuzione variabile per obiettivi.

L'importo di tale retribuzione variabile viene stabilito dalla Direzione tenuto conto del ruolo ricoperto e delle modalità di assolvimento dello stesso.

Art. 3. Procedura

La procedura relativa alla definizione ed erogazione della retribuzione variabile incentivante al personale direttivo è articolata nelle seguenti fasi:

3.1 – FASE 1: Definizione dell'importo della retribuzione variabile incentivante annuale.

Annualmente la Direzione definisce l'importo della retribuzione variabile incentivante del personale Direttivo sulla base del ruolo ricoperto e delle

correlate responsabilità organizzative e/o economiche nonché sulla base delle modalità di assolvimento del ruolo.

Per il personale direttivo di prima assunzione, la retribuzione variabile incentivante dell'anno di assunzione viene fissata nel contratto di lavoro in relazione al ruolo assegnato.

3.2 – FASE 2: Definizione degli obiettivi correlati alla retribuzione variabile

Annualmente, di norma entro il 30/04 di ciascun anno, la Direzione definisce e comunica al personale direttivo gli obiettivi correlati all'erogazione della retribuzione variabile incentivante.

Gli obiettivi assegnati devono possedere le seguenti caratteristiche:

- rilevanti e pertinenti rispetto al raggiungimento delle finalità strategiche del Consorzio;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente a un anno;
- migliorativi rispetto alla situazione preesistente e rispetto alle attività comunemente e contrattualmente assegnate.

Tali obiettivi possono essere di carattere generale, ossia riguardanti aspetti economici/organizzativi del Consorzio, e/o di carattere individuale consistenti in attività/progetti volti ad un incremento di produttività/qualità dell'Ente.

Gli obiettivi fissati possono essere raggiunti al 100% o con percentuali minori.

3.3 – FASE 3: Verifica del raggiungimento degli obiettivi

Nei primi mesi dell'annuo successivo a quello di riferimento la Direzione procede alla valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati e determina la % della retribuzione variabile incentivante da erogare.

Art. 4. Strumenti della valutazione

Annualmente la Direzione effettua, per ciascuna posizione direttiva, la valutazione delle modalità di assolvimento del ruolo formalizzandola in una

relazione contenente le attività svolte, i risultati conseguiti e le capacità personali (soft skill) intese come punti di forza e punti di debolezza sui quali eventualmente intervenire anche con specifiche attività di formazione.

La formalizzazione dell'obiettivo o degli obiettivi individuati dalla Direzione avviene attraverso l'invio di una lettera nella quale viene indicato anche l'importo della retribuzione variabile incentivante ad esso correlato.

Nella lettera viene specificato che la retribuzione variabile maturata sulla base degli obiettivi raggiunti sarà erogata solo in caso di risultato netto di esercizio positivo o di pareggio.

La verifica a consuntivo del raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi assegnati risulta dalla documentazione presentata dal personale interessato e validata dalla Direzione sulla base delle evidenze prodotte.

Art. 5. Ambito di applicazione della procedura

Il presente Regolamento è applicabile a tutti i lavoratori subordinati.