

**PROCEDURA
DI VALUTAZIONE E SVILUPPO
DELLE RISORSE**



OMISSIS

3. INTERVENTI PREMIANTI

Le misure premianti, oltre a generare valore per l'organizzazione considerata nella sua dimensione olistica, rappresentano, evidentemente, un importante strumento motivazionale ed un segnale di valorizzazione delle risorse.

Le misure premianti consistono in:

- **Passaggi di livello**
- **Aumenti retributivi**
- **Bonus Una Tantum**

Con regolamentazione specifica, riconducibile ad accordi collettivi oppure ad accordi individuali motivati dal livello di inquadramento della risorsa, dalla categoria professionale o dal ruolo organizzativo, sono previste le seguenti misure premianti:

- **Premi collettivi di risultato, anche sotto forma di welfare**
- **Premio MBO (riservato ai Dirigenti ed eventualmente estendibile anche a Responsabili di Ufficio e/o ruoli a particolare contenuto specialistico)**

Nella predisposizione annuale del budget dovranno essere allocate le risorse finanziarie da destinare agli interventi premianti di tipo strutturale (passaggi di livello, aumenti retributivi), di tipo temporaneo (bonus una tantum), di tipo collettivo, anche sotto forma di welfare aziendale (erogazione di fringe benefits come prestazioni, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di "rilevanza sociale") o legati a parti variabili della retribuzione (premi MBO).

Le misure degli interventi retributivi di tipo strutturale così come di quelli temporanei, dovranno essere commisurati alla situazione individuale retributiva e al ruolo rivestito dalla risorsa all'interno dell'organizzazione. Requisito essenziale per accedere al riconoscimento di qualsivoglia intervento di *compensation* è che la valutazione della risorsa sia coincidente con il giudizio "eccellente" o "superiore alle aspettative", fermo restando e ribadendo l'esclusione di automatismi applicativi tra valutazione e erogazione della misura premiante.

Fatti salvi casi eccezionali, l'aumento retributivo non potrà essere di ammontare superiore al 15% della RAL, mentre il bonus una tantum non potrà essere di ammontare superiore a due mensilità della retribuzione della risorsa interessata; Infine, il premio MBO sarà compreso in un range da un minimo del 5% ad un massimo del 30% della RAL.

Ad eccezione dei premi collettivi di risultato, l'incremento può essere riconosciuto nei valori indicati ma in misura tale che, cumulato con la retribuzione percepita, non

comporti il superamento del limite di 2 volte l'importo della retribuzione base spettante in base al CCNL di riferimento per il corrispondente livello di inquadramento.

Ad integrazione degli strumenti di *compensation* indicati, potranno anche prevedersi interventi di sviluppo e di riconoscimenti ad personam attraverso l'erogazione di corsi di formazione specialistica e/o attraverso la partecipazione a master professionalizzanti.

La strategia aziendale, la definizione delle priorità di business, l'identificazione delle linee guida, il sistema valoriale e comportamentale di riferimento rappresentano il punto di partenza per la definizione degli obiettivi, ove puntualmente assegnati, e degli ambiti di osservazione che guideranno la valutazione attraverso lo strumento della scheda di valutazione.

Gli obiettivi, ove previsti, devono essere specifici, puntuali, rilevanti, raggiungibili, verificabili e devono essere assegnati tenendo in considerazione il ruolo ricoperto, il livello di competenze e di esperienza maturato, nonché l'inquadramento contrattuale.

Gli obiettivi, sia di natura quantitativa sia di natura qualitativa, possono essere:

- Obiettivi individuali: assegnati alla risorsa e valutati con un giudizio del Responsabile formulabile secondo la scala di misurazione stabilita;
- Obiettivi collettivi: misurati da indicatori determinati sulla base delle strategie e delle linee guida dell'azienda.

Gli obiettivi possono inoltre essere definiti per:

- gruppi, funzioni o strutture aziendali;
- trasversalmente ossia per gruppi inter-funzionali che lavorano a stretto contatto;
- individualmente, riguardando le singole risorse dell'azienda.

Il sistema di obiettivi viene assegnato "a cascata", a partire dagli obiettivi strategici aziendali.

In assenza di assegnazione puntuale degli obiettivi, l'ambito di osservazione a cui fare riferimento per la valutazione individuale delle risorse dovrà essere ispirato e coerente con quanto indicato nei punti 1 e 2 e all'inizio del presente punto.

OMISSIS