

	Sistema di Gestione Qualità	Data	28/3/2024
		Revisione	00
	P.HR.04 Retribuzione incentivante MBO	Pag. 2 di 3	

1. SCOPO E APPLICABILITÀ

La presente procedura ha lo scopo di normare la definizione ed erogazione della retribuzione incentivante MBO ed è applicabile a tutti i dipendenti inquadrati come Dirigenti o Quadri

2. IL SISTEMA MBO

Il sistema variabile incentivante (MBO) management by objective trae origine dai Contratti Collettivi applicati ai dipendenti della società.

In particolare, il CCNL per i dirigenti delle imprese pubbliche e di pubblica utilità definisce all'articolo 12 l'articolazione della retribuzione variabile; gli obiettivi possono essere di tipo quantitativo e/o qualitativo.

Per quanto concerne i quadri aziendali il CCNL applicato è quello per il settore gas acqua; il contratto disciplina all'articolo 9 un premio di risultato che ha come funzione quella di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza qualità e innovazione.

La società in luogo del premio di risultato previsto dal CCNL ha definito con i quadri aziendali una politica retributiva che si basa sul sistema del MBO

Il sistema prevede la definizione formale di obiettivi per l'anno di riferimento e la loro successiva valutazione sulla base di parametri e di indicatori di risultato preventivamente individuati: in tal modo la valutazione data ai risultati raggiunti nel corso dell'anno concorrerà - unitamente all'andamento aziendale - a determinare un premio variabile annuo del personale interessato.

Gli obiettivi sono direttrici fondamentali su cui focalizzare l'attività dell'anno e costituiscono le priorità sulla base delle quali pianificare ed organizzare il proprio lavoro.

E' intenzione della società sviluppare il sistema variabile incentivante suddividendo il premio su base annua e su base triennale

3. GLI OBIETTIVI DEL SISTEMA MBO

Il sistema MBO presuppone la definizione di più obiettivi annuali, secondo il seguente schema:

- uno o più obiettivi comuni fissati dalla Direzione e riguardanti l'andamento aziendale, il cui raggiungimento viene misurato secondo i più significativi indicatori di risultato economico, finanziario utilizzati per l'attività di controllo di gestione;

	Sistema di Gestione Qualità	Data	28/3/2024
		Revisione	00
	P.HR.04 Retribuzione incentivante MBO	Pag. 3 di 3	

- due o più obiettivi individuali proposti dall'interessato e condivisi con il responsabile diretto, il cui raggiungimento viene misurato secondo parametri numerici e/o indicatori specifici

Gli obiettivi sono opportunamente ponderati secondo i criteri che ogni anno vengono individuati a livello aziendale e vengono formalizzati su un apposito supporto (**MD.04.01 - scheda MBO**). Il termine per la definizione degli obiettivi è tendenzialmente il 30 aprile.

In seguito a variazioni organizzative e/o a cambi di ruolo in corso d'anno, gli obiettivi vengono ridefiniti e adeguati alle nuove responsabilità attribuite.

4. CALCOLO DEL PREMIO VARIABILE

L'importo del premio è determinato applicando le seguenti percentuali massime:

- 20% della RAL per i Dirigenti;
- 15% della RAL per i Quadri;

La retribuzione lorda variabile sarà calcolata convenzionalmente avendo come riferimento la retribuzione lorda del mese di dicembre dell'anno di riferimento, nell'ipotesi di raggiungimento del 100% dei risultati previsti da MBO, dando per presupposto che - per ottenere la retribuzione annua lorda - gli importi mensili devono essere moltiplicati per il numero di mensilità contrattualmente previsto.

A fronte di un diverso grado di risultato, tale retribuzione sarà proporzionata con riferimento alla percentuale di raggiungimento complessivo del risultato dell'anno, determinato secondo le modalità descritte nel modulo MBO. Nel caso in cui il risultato fosse inferiore al 40% non verrà erogato alcun premio variabile.

Non si procederà alla liquidazione dell'MBO in caso di cessazione in corso d'anno del contratto di lavoro, fatto salvo cessazione legate al pensionamento e nei casi di decesso, in questi casi il premio sarà erogato proporzionalmente ai mesi di lavoro svolti. L'erogazione dello stesso avverrà a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio della società con la mensilità di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Tale premio sarà erogato sotto forma di "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale e non sarà computato ai fini del TFR.