



Retribuzione variabile incentivante Dirigenti Accordo sugli obiettivi (Triennio 2017-2019)

Questo documento è di proprietà intellettuale di SEAB S.p.A. Al destinatario del documento è consentito solo l'uso personale. Senza autorizzazione specifica di SEAB S.p.A. il documento non può essere né riprodotto né distribuito ad altre Persone e/o Organizzazioni. SEAB S.p.A., I-39100 Bolzano.

ACCORDO INDIVIDUALE

Accordo per la corresponsione della retribuzione variabile incentivante ai sensi dell'art. 12 del CCNL Dirigenti - Confservizi.

Tra la SEAB - S.p.A. rappresentata dal Presidente pro tempore Dr. Rupert Rosanelli, ed i Dirigenti:

Dr. Verena Trockner – Direttrice Amministrativa

Ing. Roberto Trevisson – Direttore Tecnico

Visto che:

- In coerenza con l'esigenza di introdurre nelle aziende dei pubblici servizi locali un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle sfide della competizione, della concorrenza e del mercato dei servizi stessi, considerate anche le modifiche della struttura della retribuzione introdotte dal presente c.c.n.l., le aziende attivano sistemi retributivi incentivanti, nei confronti di ciascun dirigente, collegati al raggiungimento di obiettivi con conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi.
- I sistemi retributivi di cui al comma 1 si articolano sulla base di un processo di valutazione trasparente che vede ciascun dirigente, a qualunque livello, condividere l'identificazione e la definizione degli obiettivi in termini di risultati nell'anno di riferimento. Tali obiettivi e i relativi importi retributivi, commisurati alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi, devono essere formalizzati, anno per anno, con apposita lettera dell'azienda, entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento e devono essere basati il più possibile su parametri oggettivamente misurabili.
- Gli obiettivi possono essere di tipo quantitativo e/o qualitativo.
- Gli obiettivi di tipo quantitativo, di carattere generale, sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati economici aziendali correlati al ruolo svolto dal dirigente; gli obiettivi specifici sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati dell'area o della divisione funzionale cui appartiene il dirigente, del team di cui esso è responsabile, nonché dello stesso dirigente.
- Gli obiettivi di tipo qualitativo specifici di ruolo sono collegati, invece, alle competenze professionali e alle capacità di leadership del dirigente, ai miglioramenti organizzativi, allo sviluppo e alla integrazione delle risorse gestite.
- La determinazione degli importi retributivi da erogarsi nel mese di giugno, salvo diversa prassi aziendale già in atto, deve essere preceduta da almeno una verifica congiunta in corso d'anno, al fine di rilevare eventuali scostamenti e relative cause e conseguentemente attivare

Dirigenti – Accordo sugli obiettivi

le idonee azioni correttive, nonché da un confronto con il dirigente sui risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti.

Le parti stipulano il seguente accordo valido per il triennio 2017-2018-2019:

Accordo sugli obiettivi

Gli obiettivi di tipo quantitativo, di carattere generale, sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati economici aziendali correlati al ruolo svolto dal dirigente; gli obiettivi specifici sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati dell'area o della divisione funzionale cui appartiene il dirigente, del team di cui esso è responsabile, nonché dello stesso dirigente.

Gli obiettivi di tipo qualitativo specifici di ruolo sono collegati, invece, alle competenze professionali e alle capacità di leadership del dirigente, ai miglioramenti organizzativi, allo sviluppo e alla integrazione delle risorse gestite.

L'importo annuo del premio è pari a 5.750,00 €. (Pari al prodotto tra retribuzione media base del dirigente alla percentuale media di incidenza del premio sulla retribuzione base dei dipendenti con contratto Gas-Acqua) ed è ripartito nei seguenti ambiti di valutazione:

- 50% Risultati aziendali;
- 25% Risultati individuali quantitativi;
- 25% Risultati individuali qualitativi/competenze manageriali.



La quantificazione finale del premio è calcolata, per ciascun ambito di valutazione, in base alla percentuale di raggiungimento del singolo obiettivo moltiplicata per l'indice di incidenza dell'obiettivo stesso sul totale.

In via transitoria il premio per l'anno 2017 sarà corrisposto in base ai soli risultati aziendali (50%) e risultati Individuali qualitativi (50%).

Il presente accordo ha validità triennale fatta comunque salva la possibilità di modifiche correttive o sostanziali

Dirigenti – Accordo sugli obiettivi

Esempio (premio annuo pari a 1.000,00 €):

Risultati aziendali:

	Percentuale di raggiungimento	Incidenza	Percentuale di raggiungimento	Premio effettivo spettante
Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di reparto	100%	50%	100%	500,00 €
	100%	50%		500,00 €

Risultati individuali quantitativi:

	Percentuale di raggiungimento	Incidenza	Percentuale di raggiungimento	Premio effettivo spettante
Utile operativo (DT+DA)	100%	15%	100%	150,00 €
Direzione Tecnica				
Pinificazione piano investim. (DT)	100%	10%	100%	100,00 €
Direzione Amministrativa				
Budget (DA)	100%	10%	100%	100,00 €
	100%	25%		250,00 €

Risultati individuali qualitativi/competenze manageriali:

	Percentuale di raggiungimento	Incidenza	Percentuale di raggiungimento	Premio effettivo spettante
Obiettivo individuale qualitativi	100%	25%	100%	250,00 €
	100%	25%		250,00 €

La misura del premio da corrispondere è calcolata in base ai criteri fissati per ciascun obiettivo. Il premio non sarà corrisposto qualora la percentuale di raggiungimento complessiva ponderata non superi il 50% così calcolato:

	Peso	% Raggiungimento	% ponderata (Cx B)
Risultati aziendali	50%	87%	44%
Risultati individuali quantitativi	25%	90%	23%
Risultati individuali qualitativi	25%	70%	18%
% di raggiungimento complessiva ponderata			84%

I singoli obiettivi potranno prevedere delle soglie minime al di sotto delle quali il dirigente non ha diritto alla relativa parte di premio e degli scaglioni della parte relativa di premio in base alla percentuale di raggiungimento del singolo obiettivo come di seguito specificato.

1. Risultati aziendali (incidenza complessiva 50%)

Obiettivo 1.1.

Raggiungimento dei risultati aziendali.

Gli obiettivi per il personale non dirigente sono definiti nell'accordo sul premio di produzione relativo ai CCNL Gas-Acqua e Igiene Ambientale – Aziende municipalizzate e Terziario Confcommercio.

Essi sono suddivisi in obiettivo individuale (basato sul criterio delle presenze/assenze) e in obiettivo di reparto. Ai fini della valutazione dei risultati aziendali rilevano unicamente gli obiettivi di reparto.

Per ciascun anno verrà selezionato, per ciascun dirigente, un numero di obiettivi da un minimo di 8 ad un massimo di 15 e comunque in numero uguale per entrambi i dirigenti. La valutazione dei dirigenti avverrà esclusivamente su questi obiettivi selezionati. La selezione degli obiettivi campione sarà basata sui seguenti criteri:

- Apporto del singolo obiettivo al raggiungimento degli obiettivi aziendali generali;
- Grado di influenza diretta del dirigente sull'obiettivo.

Per ciascun obiettivo viene stabilita, dal preposto alla valutazione, una percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

La percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di risultato aziendale da parte del dirigente corrisponde alla percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di reparto selezionati per ciascun dirigente.

Risultato atteso:

Efficiente controllo e monitoraggio degli obiettivi di reparto da parte dei dirigenti. Stimolo ai reparti ed ai collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi di reparto e quindi aziendali.

Durata:

01.01. – 31.12.

Misura/Incidenza

Incidenza: 50%

Dirigenti – Accordo sugli obiettivi

Il premio verrà corrisposto in base ai seguenti scaglioni:

< 50%	0%
> 50%	In proporzione lineare rispetto alla percentuale di raggiungimento

2. Risultati individuali quantitativi (Incidenza complessiva 25%)

Obiettivo 2.1.

Rispetto dell'obiettivo di utile operativo (Direzione amministrativa e Direzione Tecnica)

Risultato atteso:

Corretta pianificazione dei risultati economici societari e minimo scostamento negativo possibile dell'utile operativo a consuntivo dall'utile operativo programmato.

Durata:

01.01. – 31.12.

Misura/Incidenza

Incidenza: 15%

Il premio verrà corrisposto in base ai seguenti scaglioni:

Scostamento max 10%	100%
Scostamento max 20%	80%
Scostamento max 50%	50%
Scostamento oltre il 50%	30%

Obiettivo 2.2.

Pianificazione semestrale delle risorse finanziarie per gli investimenti aziendali (Direzione Tecnica).

Risultato atteso:

Dirigenti – Accordo sugli obiettivi

La Direzione Tecnica programma semestralmente le risorse finanziarie relative al piano degli investimenti in modo puntuale così da permettere una efficiente ed esatta pianificazione del cash-flow.

Durata:

01.01.– 31.12.

Misura/Incidenza

Incidenza: 10% (solo Direzione Tecnica)

Il premio verrà corrisposto in base ai seguenti scaglioni:

Pianificazione entro il 31 gennaio ed entro il 31 luglio	100%
1 mancato rispetto dei termini di pianificazione	50%
Mancato rispetto dei termini di pianificazione	0%

Obiettivo 2.3. (Direzione Amministrativa)

Elaborazione di un bilancio di previsione con budgetizzazione delle risorse per centro di costo e centro di responsabilità. (Direzione Amministrativa)

Risultato atteso:

La Direzione Amministrativa predispone entro il mese di febbraio un bilancio di previsione che preveda i costi per ciascun centro di costo ed individui i centri di responsabilità titolari della funzione di gestione del budget.

Durata:

01.02.– 28.02.

Misura/Incidenza

Incidenza: 10%

3. Il premio verrà corrisposto in base ai seguenti scaglioni:

Pianificazione entro il 28 febbraio	100%
Pianificazione parziale entro il 28 febbraio	50%
Pianificazione tardiva/mancata pianificazione.	0%

4. Risultati individuali qualitativi (Incidenza complessiva 25%)

Obiettivo 3.1:

Capacità di leadership.

la capacità di leadership verrà valutata in un colloquio individuale strutturato tra il dirigente ed una rappresentanza nominata dal CDA. La rappresentanza nominata potrà farsi assistere da persone di particolare esperienza. I criteri di valutazione possono essere i seguenti:

- Apertura;
- Affidabilità;
- Personalità;
- Capacità di gestione;
- Capacità di unire le energie;
- Capacità di innovazione.

Risultato atteso:

La capacità di leadership sarà condotta in base alla documentazione utile e con il metodo della “targeted interview” durante la quale sarà assegnato un punteggio da 0 a 100 punti così suddivisi:

- 40 punti per la valutazione durante il colloquio da parte della rappresentanza nominata dal CDA (valutazione interna);
- 40 punti per la valutazione da parte di un soggetto terzo. Questa valutazione dovrà basarsi anche su un’indagine relativa al clima aziendale da condurre con cadenza anche non annuale (valutazione esterna);
- 20 punti per la capacità di autovalutazione da parte del dirigente misurata in base allo scostamento dalle valutazioni interna ed esterna di cui sopra.

Qualora non venga nominato un soggetto terzo la rappresentanza nominata dal CDA avrà a disposizione 80 punti.

Durata:

01.01.– 31.12.

Misura/Incidenza

Incidenza: 25%

5. Il premio verrà corrisposto in base ai seguenti scaglioni in base ad un punteggio da 0 a 100 punti:

< 50%	0%
> 50%	In proporzione lineare rispetto alla percentuale di raggiungimento

Disposizioni transitorie:

1. Per il premio relativo all'anno 2017 verranno utilizzati soltanto i seguenti criteri di valutazione ciascuno per il peso indicato. Rimane escluso, per il 2017 il criterio dei risultati individuali quantitativi. Per quanto riguarda i risultati individuali qualitativi essi prescindono, sempre per l'anno 2017 dall'indagine sul clima aziendale in quanto non disponibile:
 - Risultati aziendali 50%
 - Risultati individuali qualitativi 50%
2. Dopo ciascun anno di vigenza dell'accordo le parti valuteranno, in base ai dati sulla concreta applicazione delle norme, la necessità di adottare misure correttive e se modificare di conseguenza il presente accordo.

Bolzano, 05.09.2018

La Direttrice Amministrativa
f.to Dr. Verena Trockner

Il Direttore Tecnico
f.to Ing. Roberto Trevisson

Per SEAB spa - Il Presidente
f.to Dr. Rupert Rosanelli