

Procedura per il riconoscimento di una parte variabile di retribuzione per i dirigenti

Ai Dirigenti è riconosciuta una parte variabile della retribuzione nella misura massima di euro 20.056,91 lordi annui;

SCR Piemonte adotta il seguente **Sistema Incentivante** per il riconoscimento di detta parte variabile della retribuzione, o **Retribuzione di Risultato**.

- 1) Il Sistema Incentivante prevede:
 - la definizione, entro 30 giorni dall'approvazione dei documenti di programmazione, da parte del Consiglio di Amministrazione per ciascun Dirigente di **obiettivi operativi** il cui conseguimento contribuirà alla realizzazione della mission strategica di SCR Piemonte;
 - l'assegnazione, entro 40 giorni dall'approvazione dei documenti di programmazione strategica, da parte del Consiglio di Amministrazione per ciascun Dirigente dei suddetti obiettivi mediante una **Scheda Individuale** che definisce: valore "target" di riferimento; criteri di valutazione; "pesi" dei singoli obiettivi sull'importo del premio contrattualmente previsto espressi in percentuale;
 - l'**eventuale revisione** (formalmente comunicata) di tali obiettivi da parte del Consiglio di Amministrazione, su impulso del Dirigente o dietro Sua richiesta opportunamente motivata e formalizzata, a seguito di fatti o accadimenti che richiedano la modifica, cancellazione o sostituzione di uno o più di essi;
 - la possibilità, da parte del Consiglio di Amministrazione, di richiedere periodicamente nel corso dell'anno una **relazione** (verbale o scritta) sullo stato di realizzazione degli obiettivi assegnati;
 - la trasmissione, da parte del Dirigente, di una relazione scritta di **autovalutazione** della prestazione riportante tutti gli elementi che comprovino l'effettivo grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
 - la valutazione della prestazione resa dal Dirigente da parte di un apposito **Nucleo di valutazione** di cui al punto 6) che segue;
 - la valutazione della prestazione resa dal Dirigente da parte del **Consiglio di Amministrazione**.

- 2) La retribuzione di risultato è distinta in due quote così ripartite:
 - il **60%** riferita al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - il **40%** riferita ai contenuti espressi nella scheda di autovalutazione elaborata dal dirigente.

- 3) Ai fini del riconoscimento della Retribuzione di Risultato, è predisposta apposita scheda che consta di tre sezioni:
 - - **Sezione 1. Autovalutazione del Dirigente;** □ - **Sezione 2. Valutazione del Nucleo di Valutazione;** □ - **Sezione 3. Valutazione del Consiglio di Amministrazione.**

- 4) Con riguardo al sistema di valutazione della prestazione, sono previsti, per le quote di cui al punto 2, **6 livelli** di seguito illustrati.
- Livello 1 Prestazione non sufficiente, cui corrisponde lo 0% della quota.
 - Livello 2 Prestazione sufficiente in relazione alle caratteristiche della posizione ricoperta con ampi spazi di miglioramento, cui corrisponde il 20% della quota.
 - Livello 3 Prestazione nella norma, caratterizzata da risultati soddisfacenti, dall'impegno dimostrato nello svolgimento delle attività, da professionalità e competenza, cui corrisponde il 40% della quota.
 - Livello 4 Prestazione molto buona, costantemente soddisfacente, caratterizzata da risultati significativi, da notevole impegno nello svolgimento delle attività, professionalità e competenza, cui corrisponde il 60% della quota.
 - Livello 5 Prestazione caratterizzata da risultati importanti, superiori a quanto richiesto dal ruolo e di grande rilevanza per la Società, da elevata professionalità e competenza, cui corrisponde l'80% della quota.
 - Livello 6 Prestazione eccezionale per qualità e continuità, caratterizzata dal raggiungimento di risultati di straordinaria rilevanza per la Società, cui corrisponde il 100% della quota.
- 5) Nella **Sezione 1. – autovalutazione dei dirigenti** della predetta scheda, il Dirigente si autovaluta compilando la sezione di propria competenza che trasmetterà poi al Consiglio di Amministrazione nelle tempistiche da questo indicate. In tale contesto al Dirigente è inoltre fornita la “**Scheda di rendicontazione degli obiettivi**” riportante gli obiettivi assegnati a ciascun Dirigente e predisposta per la rendicontazione degli stessi. Il **Consiglio di Amministrazione**, a sua volta, inoltrerà tutta la documentazione relativa al Dirigente (scheda individuale con obiettivi operativi, eventuali revisioni, scheda di autovalutazione) al Nucleo di valutazione.
- 6) La valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi operativi e la decisione in merito al se e quanto erogare a titolo di retribuzione di risultato avverrà a cura di un **Nucleo di valutazione** composto da tre componenti esterni nominati dal Consiglio di Amministrazione. Il Nucleo di valutazione:
- verifica e valuta a consuntivo il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun dirigente;
 - valuta il livello di prestazione resa, avvalendosi dell'analisi elaborata da ciascun dirigente nell'autovalutazione.
- 7) In particolare, il **Nucleo di Valutazione** individuato esprime la propria valutazione compilando la **Sezione 2. – valutazione del Nucleo di Valutazione** della scheda già compilata dal Dirigente valutato. Il Nucleo di Valutazione trasmetterà poi al Consiglio di Amministrazione le risultanze del proprio operato.
- 8) Il **Consiglio di Amministrazione** esprime la propria valutazione compilando la **Sezione 3. Valutazione del Consiglio di Amministrazione** del documento ricevuto dal Nucleo di Valutazione. Il Consiglio di Amministrazione delibererà

entro 90 giorni dalla data di consegna dell'autovalutazione dei dirigenti in merito alla quota da riconoscere a ciascun Dirigente. La documentazione inerente alla valutazione sarà trasmessa al Dirigente di riferimento a seguito di esplicita richiesta.

- 9) Resta inoltre inteso che il premio incentivante sarà erogato pro quota a condizione che al momento del pagamento, il rapporto non sia stato risolto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.