

OGGETTO: RETRIBUZIONE INCENTIVANTE - SISTEMA 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 da Lei raggiunti nel corso dell'anno concorrerà - unitamente all'andamento aziendale - a determinare un premio variabile annuo a cui Lei sarà interessato.

Qui di seguito Le comunichiamo in sintesi le caratteristiche del premio variabile collegato al sistema di retribuzione incentivante adottato a decorrere dall'anno in corso.

Che cosa si intende per obiettivi e come tali obiettivi vengono definiti

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

- *1 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 utilizzati per l'attività di controllo di gestione
- *2 o più obiettivi individuali* proposti dall'interessato e condivisi con il responsabile diretto, il cui raggiungimento viene misurato secondo parametri numerici (economici, fisici, temporali, ecc.)

Gli obiettivi sono opportunamente ponderati secondo i criteri che ogni anno vengono individuati a livello aziendale e vengono formalizzati su un apposito supporto (c.d. scheda MBO), che riporta la firma dell'interessato e del responsabile diretto.

Il termine per la definizione degli obiettivi è il 31 marzo.

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.

Che cosa si intende per valutazione dei risultati e come tali risultati influiscono sul premio

Il premio è variabile in relazione ai risultati economici dell'azienda ed ai risultati individuali prodotti dalla persona: i risultati vengono valutati in base agli obiettivi preventivamente definiti, ognuno dei quali prevede 5 livelli di risultato atteso, e danno luogo a punteggi specifici sulla base del peso inizialmente assegnato ad ogni obiettivo.

In particolare, il livello di risultato almeno pari a 2 dell'obiettivo comune costituisce il presupposto necessario per attivare l'erogazione del premio e per prendere in considerazione a tale fine anche il raggiungimento degli altri obiettivi.

In presenza di tale presupposto, il valore-soglia per il pagamento del premio è il raggiungimento del punteggio 2 sul totale degli obiettivi definiti (c.d. punteggio finale della scheda MBO), compreso l'obiettivo comune.

Come si calcola il premio variabile

L'importo del premio è determinato applicando le percentuali indicate nella tabella allegata alla retribuzione annua lorda, intendendosi per tale la "retribuzione globale" come definita dai vigenti contratti collettivi nazionali di settore.

Il valore della retribuzione annua lorda da prendere a base per il calcolo del premio è quello in vigore nel mese di dicembre dell'anno precedente a quello di pagamento, dando per presupposto che - per ottenere la retribuzione annua lorda - gli importi mensili devono essere moltiplicati per il numero di mensilità contrattualmente previsto.

Caratteristiche del premio variabile

Il premio variabile:

- ha come riferimento, per la sua determinazione, il risultato aziendale e gli obiettivi individuali dell'anno precedente;
- costituisce un'erogazione annuale a titolo di bonus e non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e/o di legge, ad eccezione del TFR per il calcolo del quale lo stesso viene invece considerato utile;
- viene erogato con la busta paga del mese di settembre dell'anno successivo.

Rimane riservata alla discrezione aziendale la decisione di adottare, in futuro, nei Suoi confronti, altri sistemi di incentivazione, condividendone comunque in via preventiva logiche gestionali e meccanismi di funzionamento.