

REGOLAMENTO AZIENDALE

**SISTEMA PREMIANTE  
PERSONALE NON DIRIGENZIALE**

Infrastrutture Lombarde S.p.A. (di seguito anche “**Società**” o “**ILSPA**”) conforma le politiche retributive al sistema premiante, inteso come un insieme di istituti, modalità e iniziative finalizzati a valorizzare le persone che in azienda lavorano con competenza, responsabilità e qualità, consentendo a ILSPA di raggiungere i risultati attesi e le migliori *performance*.

Tale sistema risponde, inoltre, alle indicazioni del Socio Unico Regione Lombardia che, con le Direttive annuali, promuove presso tutte le società regionali *in house providing* l’adozione e lo sviluppo di sistemi retributivi basati sulla valorizzazione del merito e sulla trasparenza delle regole di accesso e di fruizione delle opportunità.

Il sistema premiante qui delineato è diretto al personale non dirigenziale con contratto a tempo indeterminato.

Condizione indispensabile per la sua attivazione è la sostenibilità economica. A partire dal 2017, pertanto, sussistendo le disponibilità di *budget*, annualmente la Società destinerà un fondo per il finanziamento del sistema premiante.

La modalità MBO, descritta nel prosieguo, si attua anche in assenza di *budget*.

Il fondo è gestito con criteri di equità e di rotazione, anche al fine di consentire la massima accessibilità nel tempo.

Con il presente Regolamento, comunicato ai competenti uffici regionali e sottoposto alla contrattazione collettiva decentrata, ILSPA adotta i seguenti istituti e ne disciplina l’attuazione.

- **Management by objectives (MBO)**

Si tratta della modalità elettiva del sistema premiante e si fonda sulla valutazione della *performance*.

Comporta assegnazione di obiettivi ad inizio d’anno ed erogazione dei compensi spettanti in presenza di risultati e comportamenti apprezzabili e di disponibilità di *budget*.

Le componenti della *performance* possono riguardare anche l’intera struttura aziendale o le aree cui il dipendente è assegnato.

- **Indennità di Funzione Specialistica**

L’istituto è mirato alla valorizzazione di alcune competenze chiave impiegate temporaneamente in funzioni aziendali ritenute di volta in volta strategiche in relazione agli obiettivi della Società.

- **Incremento Retribuzione Annuale Lorda**

Esperienza, affidabilità professionale e responsabilità maturate nel tempo costituiscono gli elementi di valutazione per il riconoscimento dell’incremento della RAL.

Una volta attribuito, l’incremento della RAL entra a far parte del costo del lavoro ed esce dalla quantificazione del fondo riferito all’anno successivo.

## MANAGEMENT BY OBJECTIVES (MBO)

L'introduzione del metodo MBO (di seguito anche "sistema di valutazione") è finalizzato ad assicurare coerenza strategica tra la Società e le sue risorse umane, in una prospettiva di coinvolgimento, consapevolezza e senso di appartenenza, anche attraverso la connessione tra gli obiettivi aziendali e quelli assegnati alle persone.

Tale sistema di valutazione è universale e si attua anche in assenza di *budget*. Separatamente sarà adottata anche la metodologia di valutazione dei dirigenti.

Oggetto della valutazione sono gli obiettivi e i comportamenti organizzativi. Il punteggio massimo è 100: agli obiettivi sono assegnati 80 punti, ai comportamenti 20 punti.

Un punteggio superiore a 95 comporta il riconoscimento di un premio pari al 7% della RAL. Un punteggio superiore a 65 comporta il riconoscimento di un premio pari al 4% della RAL.

Qualora il numero dei dipendenti che conseguono una valutazione superiore a 65 e a 95 determinasse costi superiori rispetto al *budget* disponibile, il Direttore Generale, con l'ausilio del Direttore Risorse Umane e *Compliance* e dei Responsabili di Area, effettuerà una seconda valutazione al fine di individuare le migliori *performance* per il conferimento del premio annuale.

Una valutazione inferiore a 40 è considerata insufficiente rendimento.

Il sistema si articola nelle seguenti fasi:

- assegnazione degli obiettivi ad inizio anno, comunque non oltre il 31 marzo
- valutazione intermedia degli obiettivi, dopo il primo semestre, comunque non oltre il 31 luglio
- valutazione finale degli obiettivi, a conclusione d'anno, comunque non oltre il 31 gennaio dell'anno seguente.

Sugli esiti della valutazione finale il dipendente può chiedere alla Direzione Risorse Umane un nuovo confronto, con o senza il valutatore, eventualmente alla presenza della RSA.

L'assegnazione degli obiettivi e la valutazione sono effettuate dai Dirigenti/Responsabili di Area sovraordinati e dall'Amministratore Unico per il personale che allo stesso direttamente riporta. Ove non Dirigenti, i Responsabili di Area saranno affiancati dal Direttore Generale nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione (firma di validazione).

Il processo di assegnazione, verifica intermedia e finale è supportato da apposite schede di valutazione, allegato al presente documento, ed è supervisionato dal Direttore Risorse Umane.

### **INDENNITA' DI FUNZIONE SPECIALISTICA**

L'istituto è mirato alla valorizzazione di alcune competenze chiave impiegate temporaneamente in funzioni aziendali ritenute di volta in volta strategiche in relazione agli obiettivi della Società.

Tali funzioni vengono individuate annualmente, qualificate e quotate economicamente da un minimo di euro 2.500 ad un massimo di euro 10.000 all'anno; sono quindi comunicate a tutti i dipendenti, che possono avanzare la propria candidatura.

I parametri di riferimento da utilizzare nella valutazione delle candidature pervenute sono le seguenti:

- possesso delle competenze specialistiche
- possesso delle competenze di ruolo
- autonomia e responsabilità
- capacità di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali necessarie.

Il numero degli incarichi di funzione specialistica è annualmente collegato agli obiettivi della Società e al modello organizzativo vigente.

L'incarico e i suoi effetti economici cessano alla scadenza del termine indicato nell'avviso o nella lettera di assegnazione.

## INCREMENTO RETRIBUZIONE ANNUALE LORDA

La Direzione Generale, perseguendo un costante efficientamento dell'organizzazione aziendale, può procedere annualmente all'aumento della RAL di alcuni dipendenti che si contraddistinguono per esperienza, affidabilità professionale e responsabilità consolidate nel tempo.

All'incremento retributivo può accompagnarsi anche un mutamento dell'inquadramento del dipendente.

L'azionabilità della leva retributiva è condizionata alla valutazione del dipendente e ai requisiti di accesso, come di seguito specificati.

La valutazione del dipendente è effettuata con i seguenti parametri:

- le competenze possedute
- i contenuti specialistici della sua prestazione
- le valutazioni della *performance*
- il grado di autonomia e responsabilità gestionale
- la rilevanza strategica delle attività
- l'entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite.

I requisiti di accesso che devono essere posseduti dal dipendente sono:

- rapporto di lavoro a tempo indeterminato con anzianità aziendale almeno triennale
- insussistenza nel biennio precedente di valutazioni negative della *performance*
- assenza, nei cinque anni precedenti (o tre anni in caso di rapporto di lavoro con durata inferiore), di condotte dolose o gravemente colpose
- assenza, nel triennio precedente, di procedimenti disciplinare
- presenza per un periodo non inferiore all'80% delle giornate di lavoro, nel triennio precedente
- assenza, nei cinque anni precedenti (o tre anni in caso di rapporto di lavoro con durata inferiore), di contenziosi civili, penali o amministrativi con terze parti che coinvolgano personalmente il dipendente in ragione della sua prestazione lavorativa ovvero che coinvolgano ILSPA in ragione della prestazione del dipendente
- assenza di accertamenti e/o contenziosi che coinvolgano il dipendente, sotto ogni profilo e in ogni fase, in materia di responsabilità erariale.

L'atto direttoriale di aumento RAL dovrà essere espressamente motivato in ordine alla valutazione e ai requisiti di accesso dei dipendenti ammessi.

L'incremento della RAL è riassorbibile.

#### **NORMA TRANSITORIA**

In fase di prima attuazione, ove si faccia riferimento alla *performance* degli anni precedenti al 2017, la relativa valutazione sarà effettuata dal Direttore Generale, dal Responsabile di Area dei singoli dipendenti e dal Direttore Risorse Umane e *Compliance*, sulla scorta della documentazione agli atti.