



Criteria per l'assegnazione dei premi annuali di produttività / di risultato ai dipendenti di Alto Adige Riscossioni Spa

Premio di produttività per la generalità dei dipendenti

Elemento cardine per definire il livello di premio di produttività spettante ad ogni collaboratore è una approfondita, analitica e il più possibile obiettiva valutazione delle prestazioni del personale anche in correlazione al suo contributo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La valutazione delle prestazioni avviene in seguito ad un preventivo accordo sui compiti, sugli obiettivi e risultati da raggiungere, tra il diretto superiore e il personale assegnato nell'ambito di un colloquio, in cui sono stabiliti gli elementi, dai quali il personale possa dedurre chiaramente cosa gli viene richiesto nell'ambito del suo lavoro.

Al personale della società può essere concesso pertanto, un premio di produttività a titolo di trattamento economico accessorio connesso alle prestazioni fornite nell'anno precedente e con l'obiettivo motivazionale riferito allo sviluppo professionale futuro. Il trattamento economico accessorio viene erogato ai dipendenti in forza alla data del 31 marzo dell'anno successivo, nella forma di premio di produttività annuale totalmente variabile, nell'ambito del fondo annuale complessivo, così come di seguito definito e preventivamente deliberato dal Consiglio di amministrazione della società.

Per l'assegnazione del premio di produttività valgono i seguenti criteri:

- a) non è previsto un importo minimo di premio, che pertanto può anche essere nullo per il singolo collaboratore;
- b) l'importo massimo individuale non può essere superiore al doppio dell'importo medio teorico per il livello di appartenenza;
- c) la somma di tutti i premi assegnati ai dipendenti deve rientrare nel fondo annualmente e complessivamente deliberato dal Consiglio di amministrazione.

Per l'attribuzione ad ogni singolo collaboratore dell'importo individuale del premio di produttività, oltre a quanto sopra indicato, devono essere presi in considerazione i seguenti elementi:

- a) livello di inquadramento contrattuale e ruolo ricoperto in azienda;
- b) livello di valutazione delle prestazioni;
- c) complessità dei compiti assegnati;
- d) responsabilità che tali compiti comportano;
- e) disponibilità ad assumere ulteriori compiti;
- f) proporzionalità tra retribuzione totale (inclusi gli elementi accessori dello stipendio) e prestazioni;
- g) assenze (ripetute o prolungate).

Per i collaboratori della Società in posizione di comando dalla Provincia autonoma di Bolzano, sono applicati i medesimi criteri di erogazione del premio di produttività previsti per i dipendenti della Provincia stessa.



Premio di risultato per i Responsabili di Servizio

La valutazione annuale delle prestazioni dei Responsabili di servizio avviene a cura del Direttore generale sulla base di obiettivi e risultati preventivamente concordati annualmente.

La valutazione si basa:

- (a) sul grado di raggiungimento delle prestazioni, degli obiettivi e dei risultati concordati nell'apposita scheda di valutazione per l'anno di riferimento;
- (b) sull'assolvimento dei compiti da Responsabile, tenendo conto in particolare:
 - della conduzione del personale (utilizzo del colloquio con i collaboratori quale strumento gestionale, trasparenza nella conduzione del personale, sostegno, sviluppo, qualificazione e motivazione del personale, clima di lavoro, ecc.);
 - della competenza specifica nello svolgimento dei compiti;
 - della pianificazione e programmazione;
 - della semplificazione di procedure amministrative e dei miglioramenti organizzativi;
 - del coordinamento e della comunicazione (informazione del personale e dei superiori, delega di responsabilità al personale, lavoro in team, collaborazione all'interno e all'esterno della struttura affidata, ecc.).

Sulla base delle valutazioni di cui sopra viene espresso il giudizio sintetico conclusivo che costituisce il punto di riferimento per la determinazione del premio di risultato, partendo da un fondo, il cui valore viene approvato annualmente dal Consiglio di amministrazione.

Criteria per la determinazione del premio di risultato

Ai fini dell'assegnazione del premio di risultato è previsto un apposito fondo corrispondente al 23% dei premi di funzione prestabiliti per l'anno di riferimento per i responsabili di servizio. L'importo massimo del premio di risultato annuale non può superare singolarmente il 25% del premio di funzione annuale previsto per il servizio affidato.

Il premio di risultato spetta al singolo Responsabile sulla base del giudizio sintetico conclusivo riproporzionato in base al tempo di svolgimento del servizio durante l'anno ed alla percentuale di eventuale contratto di part-time sottoscritto dal Responsabile.

Il premio di risultato attribuito sulla base della suindicata scala di valutazione può essere comunque individualmente aumentato, sempre nel rispetto del limite massimo pari al 25% del rispettivo premio di funzione annuale e nel rispetto del fondo complessivamente disponibile. A tale riguardo possono essere presi in considerazione, a titolo esemplificativo, i seguenti criteri:

- a. complessità della struttura affidata;
- b. generale funzionamento del servizio;
- c. soddisfazione dell'utenza;
- d. gestione di ulteriori compiti;
- e. altri criteri non precedentemente indicati.

L'assegnazione nella misura massima del 25% presuppone comunque l'ottimo funzionamento dei servizi di competenza del Servizio assegnato e l'assenza di giustificate contestazioni dell'utenza in ordine al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

Nel caso in cui un Responsabile non abbia condotto i colloqui con i collaboratori, oppure non abbia provveduto alla redazione dei documenti di pianificazione e rendicontazione secondo le modalità stabilite dal Direttore generale, saranno giudicati come parziale non espletamento dei compiti da Responsabile, con possibili ripercussioni sul relativo giudizio.

Il premio di risultato non spetta in caso di un giudizio sintetico conclusivo "insufficiente" oppure quando il Responsabile non risulti più in forza alla data del 31 marzo dell'anno successivo a quello di competenza del premio stesso.