

L'AMMINISTRATORE UNICO

REGOLAMENTO sui criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, nonché sulle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

PREMESSO

- **che** Pescara Energia S.p.A. è una società per azioni, 100% pubblica, interamente posseduta dal Comune di Pescara;

- **che** Pescara Energia S.p.A., pur avendo rilevanza pubblicistica, non rientra tra le Pubbliche Amministrazioni di cui al D. Lgs. n. 165/2001 ed i relativi rapporti di lavoro e sindacali sono, dunque, interamente assoggettati alla disciplina del lavoro privato;

VISTO l'Art. 6 bis del CCNL per Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi 2015/2018;

RILEVATO che il richiamato articolo obbliga le aziende ad adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati, d'intesa con la RSA aziendale;

DATO ATTO che presso Pescara Energia S.p.A. esiste una sola figura dirigenziale- Direttore Tecnico - e che pertanto non risulta costituita una RSA aziendale;

RITENUTO, comunque, di dover regolamentare la retribuzione variabile e le modalità di valutazione dei dirigenti collegata ai risultati, stante l'obbligo del CCNL in precedenza richiamato;

VISTO il D.lgs 175/2016 e s.m.i.

APPROVA e ADOTTA

Il seguente regolamento:

ART. 1

PREMESSE, AMBITO DI APPLICAZIONE PRINCIPI GENERALI

- 1) Le premesse sono parte integrante del presente Accordo.
- 2) Il presente Accordo viene sottoscritto ai sensi e per gli effetti della normativa vigente e radica diritti esclusivamente sul presupposto che essa resti immutata.
- 3) Il presente Accordo si applica esclusivamente al personale dirigente, con rapporto di lavoro disciplinato dal CCNL Dirigenti del Comparto Regioni-Autonomie Locali, ovvero dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali.
- 4) Il presente Regolamento delinea i criteri generali per la valutazione del personale dirigente e per la determinazione ed attribuzione della retribuzione collegata ai risultati, che saranno inseriti in uno

specifica Direttiva, che verrà emesso dal vertice aziendale entro il 31/01/2019 e la cui disciplina avrà efficacia a decorrere dall'anno 2020.

5) Il trattamento retributivo collegato ai risultati previsto dal presente Regolamento e dalla successiva Direttiva, con riferimento al CCNL Dirigenti del 01 gennaio 2019 integra i compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective); tale voce retributiva, in ogni caso, assorbe e sostituisce ogni trattamento, comunque denominato e di qualunque natura, previsto dai CCNL applicati in Azienda, legato ai risultati, aziendali o individuali.

6) La retribuzione collegata ai risultati è strettamente condizionata e correlata all'effettiva attività lavorativa resa dal singolo dirigente ed ai risultati concretamente conseguiti in ragione di essa, secondo gli accertamenti operati a seguito del sistema di valutazione di cui al presente Regolamento e del successiva Direttiva; essa è volta a compensare il raggiungimento dei particolari obiettivi di miglioramento dei servizi e di incremento dell'efficienza produttiva aziendale, raggiunti grazie all'impegno ed al merito individuale dei singoli dirigenti.

ART. 2

VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

1) Il processo di valutazione dei dirigenti, ai fini della retribuzione collegata ai risultati, si articola nelle seguenti fasi:

- a) formale assegnazione degli obiettivi, che dovrà avvenire entro il mese di febbraio di ogni anno;
- b) eventuale revisione degli obiettivi, in presenza di eventi straordinari e non prevedibili;
- c) valutazione oggettiva del raggiungimento degli obiettivi, nonché soggettiva sulla qualità delle prestazioni rese dal dirigente;
- d) formalizzazione in contraddittorio dell'esito della valutazione.

ART. 3

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1) Le risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti, sono determinate dall'Organo amministrativo aziendale a ciò delegato ad inizio anno; l'efficacia di tale determinazione è condizionata all'approvazione del Bilancio di esercizio da parte dell'Azionista; essa, dunque, acquisterà efficacia unicamente a seguito di tale approvazione, in assenza della quale, stante la natura pubblica del finanziamento aziendale, si stabilisce che non potrà sorgere alcun diritto in capo ai dirigenti.

2) La somma stanziata per ogni singolo esercizio, sarà da intendersi quale costo complessivo a carico azienda, comprensivo di tutti gli oneri indiretti e riflessi.

3) Ferma l'approvazione di cui al precedente comma 1), la retribuzione di risultato annua lorda percepibile dal dirigente non può, in ogni caso, superare il 15% della retribuzione annua lorda percepita al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

ART. 4

ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

1) A ciascun dirigente vengono attribuiti, annualmente, almeno cinque obiettivi annui così articolati:

- a) tre obiettivi relativi a specifiche attività indicate nel Piano industriale aziendale nel tempo vigente;
 - b) due obiettivi riferiti al corretto andamento delle restanti attività, comunque, rientranti nella mission dell'azienda.
- 2) L'assegnazione degli obiettivi avviene previo colloquio con il dirigente da parte del Vertice aziendale - o dal soggetto da questo delegato - e deve essere corredata dai livelli di incidenza (peso percentuale) di ogni obiettivo sulla valutazione finale.
 - 3) Il verificarsi di eventi straordinari e non prevedibili, in grado di pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi inizialmente assegnati, darà luogo alla revisione degli stessi.
 - 4) Gli obiettivi assegnati ai dirigenti sono oggetto di informativa successiva alle rappresentanze sindacali, ove presenti in azienda.

ART. 5

CRITERI, METODOLOGIE E TEMPISTICHE DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

- 1) La valutazione dei dirigenti deve essere effettuata, di norma, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento degli obiettivi.
- 2) I criteri di valutazione oggettivi dovranno avere una incidenza pari all'80%, mentre quelli soggettivi pari al 20%.
- 3) Nella valutazione degli obiettivi - che dovrà essere sviluppata previo colloquio con il dirigente valutato - si dovrà tener conto di eventuali criticità, non prevedibili né condizionabili dal dirigente, che abbiano pregiudicato in modo significativo il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- 4) L'esito della valutazione deve essere formalizzato in forma scritta, previo colloquio, al dirigente valutato.
- 5) L'esito della valutazione deve articolarsi su una scala di valori da 1 a 100; un punteggio finale complessivamente inferiore a 60 è da ritenersi negativo e, pertanto, non consente il conseguimento della retribuzione di risultato da parte del dirigente.

ART. 6

QUANTIFICAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

- 1) L'importo della retribuzione di risultato lorda da erogare al dirigente, in presenza di una valutazione positiva, sarà determinato rapportando l'importo massimo percepibile annualmente dal dirigente - tenuto conto di quanto stanziato in Bilancio (in ogni caso non superiore al 15% della retribuzione annua lorda percepita al 31/12 dell'anno di riferimento) - alla percentuale di voto attribuita in sede di valutazione, su una scala di valori da 1 a 100.
- 2) Per gli incarichi eventualmente assegnati ad interim, non è prevista la maturazione di ulteriori retribuzioni di risultato.
- 3) L'eventuale assorbimento nella retribuzione di risultato dei compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge, nello specifico degli incentivi per la progettazione, sarà oggetto di separata e specifica disciplina, nel rispetto delle prerogative di legge.

ART. 7

INCIDENZA DELLA PRODUTTIVITA' SU ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

1) In considerazione del carattere di variabilità della retribuzione di risultato, gli importi eventualmente corrisposti a detto titolo, rimarranno esclusi dal computo di ogni istituto retributivo, diretto o indiretto, ivi compreso il TFR e con la sola esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

ART. 8

NORME FINALI E TRANSITORIE

1) I principi ed i criteri generali di cui al presente Regolamento saranno assunti a guida e riferimento per la/le successiva/e Direttiva/e che adotterà l'Organo Amministrativo aziendale, in materia di retribuzione variabile e relativi obiettivi.

L'AMMINISTRATORE UNICO

- Avv. Carlo Pirozzolo -

Pescara, 21 novembre 2019