

REGOLAMENTO
PER IL RICONOSCIMENTO DEGLI INCREMENTI ECONOMICI INDIVIDUALI
E PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1. Il presente Regolamento (il "**Regolamento**") definisce i criteri *(a)* per il riconoscimento degli incrementi economici individuali e *(b)* per progressioni di carriera del personale di Explora S.c.p.a. ("**Explora**" o la "**Società**"), al fine di assicurare il rispetto dei principi di imparzialità, di economicità e di buon andamento, anche in attuazione della D.G.R. 17 luglio 2017, n. 6897.

ART. 2. Il Regolamento è approvato dal Direttore Generale, così come le sue modifiche e integrazioni.

Il Regolamento è diffuso mediante la consegna a ciascun dipendente e la pubblicazione nell'apposita sezione del sito istituzionale di Explora "Società Trasparente – Performance".

ART. 3. La disciplina contenuta nel Regolamento si applica a tutto il personale.

TITOLO II
PRINCIPI

ART. 4. Explora 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 alla Società di raggiungere i risultati attesi e le migliori performance.

Tale sistema risponde, inoltre, alle indicazioni del Socio 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.

TITOLO III

RICONOSCIMENTO DEGLI INCREMENTI ECONOMICI INDIVIDUALI

ART. 5. Il riconoscimento degli incrementi economici individuali avviene sulla base della valutazione imparziale dei seguenti profili:

- (a) esperienza acquisita nel ruolo;
- (b) affidabilità professionale;
- (c) responsabilità maturata nello svolgimento delle mansioni e dei compiti.

ART. 6. Il Direttore Generale, perseguendo un costante efficientamento dell'organizzazione aziendale, può procedere annualmente all'aumento della RAL dei dipendenti che si contraddistinguono per esperienza, affidabilità professionale e responsabilità.

L'attivazione 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;
- il grado di autonomia e responsabilità gestionale;
- la rilevanza strategica delle attività svolte;
- l'entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali eventualmente direttamente gestite.

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

- rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- insussistenza di valutazioni negative della performance;
- assenza di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente;
- assenza di procedimenti disciplinari in corso;
- presenza per un periodo non inferiore all'80% delle giornate di lavoro.

ART. 7. L'atto con cui il Direttore Generale, in attuazione del Regolamento, dispone il riconoscimento degli incrementi economici individuali è espressamente motivato in ordine alla valutazione e alla sussistenza dei requisiti di accesso.

Gli incrementi economici individuali costituiscono "superminimo assorbibile", che verrà considerato quale anticipo sui futuri aumenti dei minimi contrattuali stabiliti dal CCNL e pertanto li assorbirà.

TITOLO IV

PROGRESSIONI DI CARRIERA

ART. 8. Le progressioni di carriera avvengono sulla base della valutazione imparziale dei seguenti profili:

- (a) esperienza acquisita nel ruolo;
- (b) affidabilità professionale;
- (c) responsabilità maturata nello svolgimento delle mansioni e dei compiti.

ART. 9. Le progressioni sono condizionate 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;
- l'esito positivo delle valutazioni della performance del biennio precedente;
- il grado di autonomia e responsabilità gestionale;
- la rilevanza strategica delle attività svolte;
- l'entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali eventualmente direttamente gestite.

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

- rapporto di lavoro a tempo indeterminato con anzianità aziendale almeno biennale;
- insussistenza nel biennio precedente di valutazioni negative della performance;
- assenza nel biennio precedente di provvedimenti disciplinari;
- assenza di procedimenti disciplinari in corso;
- presenza per un periodo non inferiore all'80% delle giornate di lavoro, nel biennio;

- assenza di condanne per responsabilità erariale nel biennio precedente, nonché assenza di procedimenti in corso (in qualsiasi fase essi siano) volti ad accertare tali responsabilità da parte del dipendente .

ART. 10. L'atto con cui il Direttore Generale, in attuazione del Regolamento, dispone una progressione di carriera è espressamente motivato in ordine alla valutazione e alla sussistenza dei requisiti di accesso.

TITOLO V

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI EROGAZIONE DI UNA QUOTA VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

ART. 11. L'erogazione al personale di Explora di una quota variabile della retribuzione può avvenire esclusivamente in relazione al raggiungimento di obiettivi.

A tal fine, entro il 31 marzo di ogni anno, il Direttore Generale assegna ai dipendenti che ne hanno diritto in base al proprio contratto di lavoro o secondo le Direttive per gli Enti del Sistema Regionale approvate annualmente dal Socio Regione Lombardia, gli obiettivi individuali per l'anno in corso e comunica la quota variabile, commisurata alle competenze e alle responsabilità connesse alla singola posizione, che potrà essere erogata al raggiungimento di tali obiettivi (anche individuando soglie di proporzionalità).

La quota variabile tiene in ogni caso conto della complessità, intensità e rilevanza strategica degli obiettivi assegnati.

Ai lavoratori impiegati a tempo parziale verranno assegnati obiettivi compatibili con la loro specificità contrattuale.

In corso d'anno, in ottica di flessibilità, qualora vi sia un motivato aggiornamento della programmazione aziendale, è possibile procedere ad una rimodulazione degli obiettivi individuali assegnati.

Entro il 31 gennaio di ogni anno il Direttore Generale comunica al medesimo personale il grado di raggiungimento, anche parziale, degli obiettivi e la conseguente quota variabile eventualmente spettante.

La Società trasmetterà alle competenti strutture dei soci una relazione annuale contenente gli esiti complessivi della valutazione finale.