LE POLITICHE RETRIBUTIVE NELLE AZIENDE SIA PRIVATE CHE PUBBLICHE

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT comprende tutte le attività che riguardano:

- selezione
- reclutamento
- formazione
- valutazione
- **retribuzione**
- **carriera del personale**

Le **POLITICHE RETRIBUTIVE** rappresentano lo strumento con il quale un'impresa, sia essa pubblica che privata, cerca di *attirare*, *motivare* e *trattenere* il personale più qualificato.

Una corretta politica retributiva deve essere ***equa*** e ***competitiva***, per questo le imprese si avvalgono di due strumenti:

- i sistemi di valutazione
- le indagini retributive

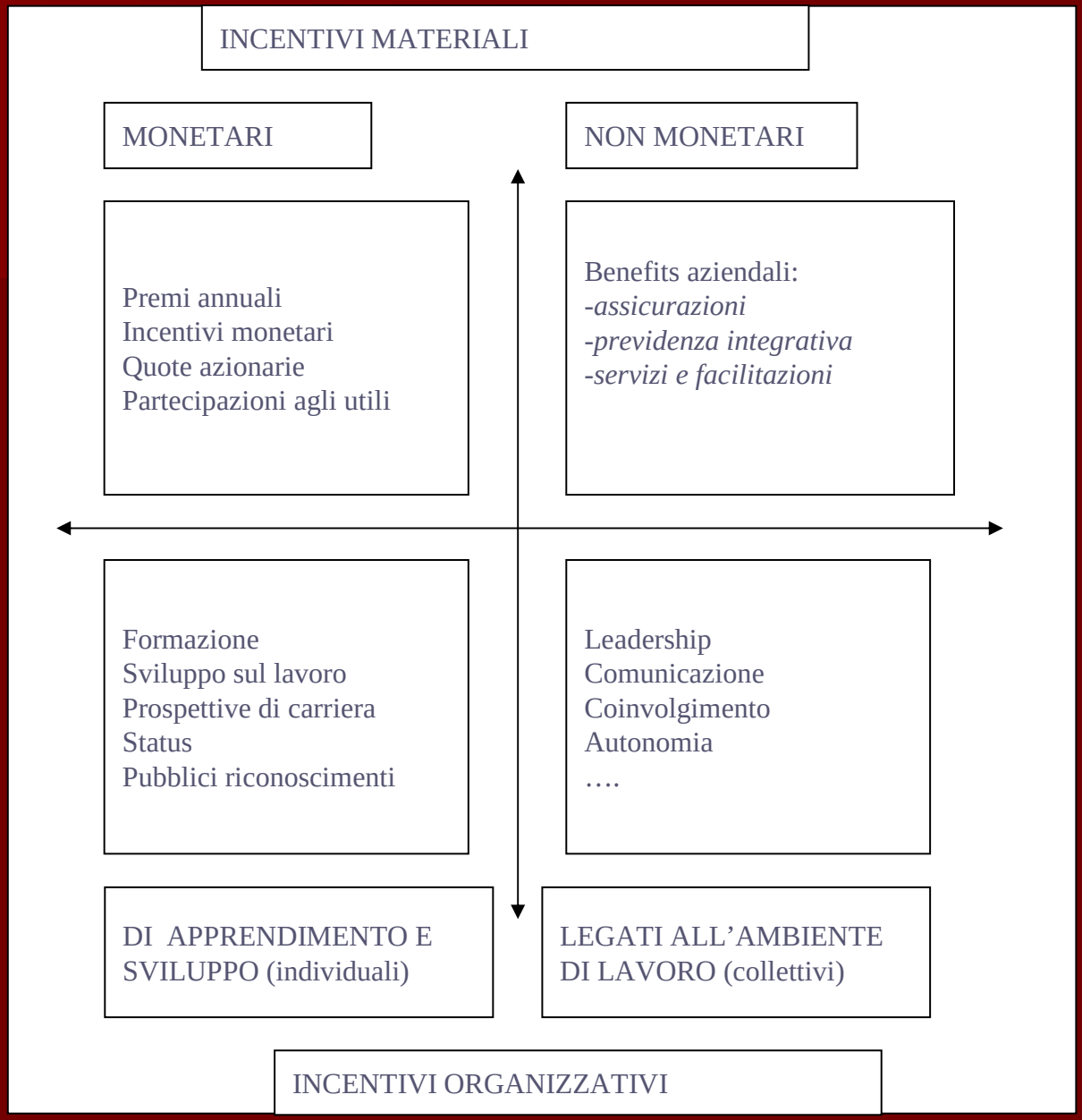
I sistemi **incentivanti** o **premianti** sono dei meccanismi mediante i quali viene valutato e premiato l'operato del dipendente, in base al confronto tra risultati raggiunti e quelli previsti. Tali sistemi svolgono tre diverse funzioni:

- Informativa
- Motivazionale
- Competitiva

L’incentivo o premio può essere:

- Selettivo
- Competitivo
- Flessibile

Tipologie di incentivo che un'azienda privata applica ai dipendenti



Il sistema incentivante si è progressivamente diffuso anche nel settore pubblico.

Il d.lgs. 150 del 2009 ha in parte modificato il precedente ordinamento del lavoro nella pubblica amministrazione in materia di sistema di valutazione e retribuzione di produttività.

Per il personale che svolge funzioni dirigenziali sono previsti incentivi materiali, prevalentemente monetari.

Monetari		**Non monetari**	
Bonus o **gratifiche**		*Golden Paracadute*	
Retribuzione di risultato (D.Lgs. 286/99; CCNL 1994-97; CCNL 1998-2001)		Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (art.17 CCNL 1998-2001)	
		Disciplina degli effetti economici derivanti dal conferimento dei nuovi incarichi §(art.4 CCNL 1998-2001)	

Per il personale non dirigente sono previsti incentivi sia materiali, che organizzativi.

Materiali		**Organizzativi**	
Bonus o gratifiche	*Aumenti di merito*	*Formazione*	*Prospettive di carriera*
Produttività (art. 17 CCNL 1.4.1999)	**Progressioni orizzontali (art. 5 N.O.P 31 marzo 1999)**	**Risorse da destinare alla formazione (art. 23 CCNL 1998-2001)**	**Progressione verticale (art. 4 del N.O.P 31 marzo 1999)**
Incentivi speciali per il personale del servizio tributi (art. 59, c.1, lettera p. del D.Lgs. 446/97)		**Programmazione e gestione delle attività formative (Direttiva Frattini del 13 dicembre 2001)**	
Incentivi speciali per la progettazione (art. 18, comma 1 e 2 L. 109/94, art.13 comma 4, L.144/99)			

COMUNE DI SAN GIOVANNI GEMINI

Per il personale che svolge mansioni non dirigenziali sono previsti due tipologie di incentivi:

- *distribuzione a pioggia*
- *progressione economica orizzontale*.

Per i dirigenti è, invece, prevista *un'indennità di risultato*, erogata in seguito alla valutazione annuale realizzata dal Nucleo di Valutazione.

COMUNE DI CAMMARATA

Come nel caso del Comune di San Giovanni Gemini è necessario distinguere il personale in due macro categorie:

- dirigenti
- tutto il resto del personale.

Al personale dirigente è riconosciuta un'*indennità di risultato* in seguito alla valutazione realizzata dal Nucleo di Valutazione sulla base di specifici criteri.

La valutazione del personale che svolge funzioni esecutive ed amministrative è affidata ai Responsabili di Area, sulla base di ciò verrà poi erogato un *incentivo di tipo flessibile*.

AUCHAN

Si tratta di un'azienda che si avvale di ***collaboratori motivati, professionali, appassionati e valorizzati***, perché promuove una *politica di responsabilità e di partecipazione*.

L'Auchan è un'azienda che fa della *meritocrazia* il criterio base dello sviluppo delle proprie risorse.

La politica retributiva prevede una *remunerazione fissa*, in base a ciò che è fissato nel contratto collettivo nazionale ed aziendale, ed una *remunerazione variabile* destinata a tutto il personale alla fine di ogni anno per premiare il raggiungimento di obiettivi predefiniti.

REMUNERAZIONE VARIABILE:

Agli addetti alla vendita e ai Capo Reparto

PREMIO COMMERCIALE DI REPARTO

Ai Capo Reparto e ai Capo Settore

RETRIBUZIONE VARIABILE INDIVIDUALE

PERCORSO PROFESSIONALE

GRAZIE
PER L'ATTENZIONE