

Reglement zur Entrichtung des Ergebnisgehalts

Art. 1 Gegenstand

1) Dieses Reglement betrifft die vom ÖBPB Sarner Stiftung angewandte Methodik für die Entrichtung des Ergebnisgehalts an die Führungskräfte gemäß Artikel 26 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für Führungskräfte vom 24.08.2023, welcher in Absatz 3 folgendes vorsieht:

Das Ergebnisgehalt richtet sich danach, wie die Führungskraft auf der Grundlage der von der Körperschaft nach vorheriger Absprache mit den Gewerkschaften angewandten Methode beurteilt wurde. Bei der Festlegung des Ergebnisgehalts werden die kollektivvertraglich vorgesehenen Kriterien berücksichtigt.

Das Ergebnisgehalt steht in einem Mindestausmaß von nicht weniger als siebenzig Prozent des Höchstausmaßes laut Absatz 2 zu, wenn die für das betreffende Jahr festgelegten Ziele oder Ergebnisse erreicht wurden;

Art. 2 Rechtliche Grundsätze

1) Die Beurteilung der Führungskräfte basiert auf den in Artikel 15 Absatz 3 genannten Grundsätzen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für die Führungskräfte vom 24.08.2023, die im Folgenden aufgeführt sind:

- a) Begründung der Beurteilung; Objektivität der angewandten Bewertungsmethoden, Transparenz und Veröffentlichung der angewandten Kriterien und der Ergebnisse,*
- b) Direkte Kenntnis der Tätigkeit der zu beurteilenden Person seitens des beurteilenden Organs;*
- c) Teilnahme der zu beurteilenden Person am Beurteilungsprozess, beispielsweise durch Vorlage eines schriftlichen Berichts über die ausgeübte Tätigkeit und deren Übereinstimmung mit den Zielvorgaben;*
- d) rechtliches Gehör bei nicht positiver Beurteilung, innerhalb der gesetzlichen, Fristen*

Regolamento relativo alla corresponsione della retribuzione di risultato

Art. 1 Oggetto

1) Il presente regolamento disciplina la metodologia adottata dalla APSP Fondazione Sarentino per la corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti ai sensi dell'articolo 26 del contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale del 24.08.2023, il quale prevede al comma 3 quanto segue:

La retribuzione di risultato è corrisposta in proporzione alla valutazione conseguita dal/dalla dirigente, operata secondo la metodologia adottata dall'ente, previo confronto con le organizzazioni sindacali. In ogni caso, in sede di determinazione della retribuzione di risultato si applicano i criteri sanciti dal contratto collettivo.

La retribuzione di risultato spetta in misura non inferiore al settanta per cento della misura massima di cui al comma 2, in caso di raggiungimento degli obiettivi o risultati concordati per il rispettivo anno;

Art. 2 Principi normativi

1) La valutazione dei dirigenti si basa sui principi di cui all'art. 15 c. 3 del contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale dd. 24/08/2023 come di seguito riportato:

- a) motivazione della valutazione, oggettività delle metodologie adottate, trasparenza e pubblicità dei criteri utilizzati e dei risultati;*
- b) conoscenza diretta dell'attività della persona da valutare da parte dell'organo valutatore;*
- c) partecipazione della persona da valutare al processo di valutazione, ad esempio mediante la presentazione di una relazione scritta sull'attività svolta e sulla sua conformità agli obiettivi prefissati.*
- d) contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui*

gemäß Art. 15 BÜKV Führungskräfte vom 24.08.2023.

Art. 3 Bewertungsverfahren

1) Gemäß Art. 26 Abs. 2 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Führungskräfte vom 24.08.2023 wird das Ergebnisgehalt im Höchstausmaß von 20 Prozent der jährlich bezogenen Grundentlohnung und des jährlich bezogenen Positionsgehalts (fixer und variabler Teil) entrichtet.

2) Das Bewertungsverfahren der Führungskraft erfolgt auf Basis folgender Faktoren:

- Faktor A) vereinbarte Ziele
- Faktor B) berufliche Kompetenz im Umgang mit Human- und organisatorischen Ressourcen;
- Faktor C) allgemeine Funktionsweise des Dienstes;
- Faktor D) Bewältigung zusätzlicher Aufgaben.

3) Zur Bewertung der einzelnen Faktoren wird die beiliegende Tabelle (Anhang 1) herangezogen, wobei mindestens ein Ziel pro Faktor vereinbart und bewertet werden muss.

4) Jedem Faktor wird ein Prozentsatz zugeordnet, der seine Gewichtung bei der Punktevergabe bestimmt. Die Summe der so ermittelten Punkte bildet die Grundlage für die Festlegung des insgesamt auszuzahlenden Ergebnisgehalts.

5) Die einzelnen Faktoren werden wie folgt gewichtet: Faktor A) mit 40 %, die Faktoren B), C) und D) jeweils mit 20 %.

6) Die Summe der Teilwerte aller einzelnen Faktoren ergibt die Gesamtbewertung, der folgende Bewertungsskala zugeordnet ist:

- Zur Gänze erreicht (100 %)
- Überwiegend erreicht (95 %)
- Teilweise erreicht (82,5 %)
- Ausreichend erreicht (70 %)
- Nicht erreicht (<70 %)

ai sensi dell'art. 15 CCIC Dirigenti del 24.08.2023.

Art. 3 Procedura di valutazione

1) Ai sensi del co. 2 dell'art. 26 del contratto intercompartimentale dei dirigenti del 24/08/2023, la retribuzione di risultato è corrisposta nella misura massima del 20% della retribuzione fondamentale e di posizione (parte fissa e parte variabile) annuale in godimento

2) Ai fini della valutazione del/della dirigente vengono presi in considerazione i seguenti fattori:

- fattore A) obiettivi concordati;
- fattore B) competenza professionale dimostrata nella gestione delle risorse umane e organizzative a disposizione;
- fattore C) generale funzionamento del servizio;
- fattore D) gestione di ulteriori compiti.

3) Per la valutazione dei singoli fattori si applica la tabella allegata (allegato 1), prevedendo che per ciascun fattore sia concordato e valutato almeno un obiettivo.

4) A ciascun fattore è attribuita una percentuale che ne determina il peso nell'attribuzione del punteggio. La somma dei punti così ottenuti costituisce la base per la determinazione dell'importo complessivo della retribuzione di risultato spettante.

5) I singoli fattori sono ponderati come segue: il fattore A) con il 40%, i fattori B), C) e D) ciascuno con il 20%.

6) La somma dei punteggi parziali di tutti i singoli fattori determina la valutazione complessiva, alla quale è associata la seguente scala di valutazione:

- Completamente raggiunto (100%)
- Prevalentemente raggiunto (95%)
- Parzialmente raggiunto (82,5%)
- Raggiunto in misura sufficiente (70%)
- Non raggiunto (<70%)

7) Das Ergebnisgehalt wird proportional zum Endergebnis der endgültigen Bewertung ausbezahlt.

8) Bei einem Endergebnis von 95 % oder mehr kann die Ergebniszulage in voller Höhe ausbezahlt werden.

Art. 4 Amtsführung und Vertretungen

Soweit vereinbar gelten die Bestimmungen des Art. 5 des Bereichsabkommens für die Führungskräfte der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und der ÖBPB vom 11.03.2025.

Art. 5 Vereinbarung der Ziele

1) Die Festlegung der Ziele erfolgt innerhalb des Monats April des jeweiligen Jahres zwischen der Führungskraft und dem beurteilenden Organ. In Erstanwendung erfolgt die Zielvereinbarung innerhalb September 2026. Erfolgt eine Beauftragung im Laufe des Jahres, findet das Zielvereinbarungsgespräch innerhalb von zwei Monaten ab Dienstantritt statt. Die zu vereinbarenden Ziele beziehen sich dabei auf das laufende Kalenderjahr.

2) Im Rahmen der Gespräche zur Vereinbarung der Jahresziele erfolgt die Bewertung der Führungskraft hinsichtlich der Zielerreichung im vorausgegangenen Jahr. Die Auszahlung des Ergebnisgehalts erfolgt innerhalb Juni jeden Jahres.

Art. 6 Sonstige Bestimmungen

1) Das vorliegende Reglement wurde im Sinne des Art. 5 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für Führungskräfte vom 24.08.2023 nach vorheriger Absprache mit der zuständigen Gewerkschaft erstellt.

2) Es bleibt so lange in Kraft, bis es durch ein neues Reglement ersetzt wird, vorbehaltlich kollektivvertraglicher Änderungen.

3) Genehmigt mit Beschluss des Verwaltungsrates Nr. 19 vom 14.09.2026.

7) La retribuzione di risultato è corrisposta in misura proporzionale al punteggio finale risultante dalla valutazione definitiva.

In caso di un punteggio finale pari o superiore al 95%, la retribuzione di risultato può essere corrisposta per intero.

Art. 4 Supplenza e reggenza

Per quanto compatibile è applicabile quanto previsto dall'art. 5 del contratto di comparto per il personale dirigenziale dei Comuni, delle comunità comprensoriali e delle APSP del 11/03/2025.

Art. 5 Definizione degli obiettivi

1) Gli obiettivi sono definiti entro il mese di aprile di ciascun anno dal dirigente e dall'organo valutatore. In prima applicazione la definizione degli obiettivi avviene entro settembre 2026. Qualora l'incarico venga conferito nel corso dell'anno, il colloquio per la definizione degli obiettivi si svolge entro due mesi dalla presa di servizio. Gli obiettivi da concordare si riferiscono all'anno solare in corso.

2) Nell'ambito dei colloqui per la definizione degli obiettivi annuali viene effettuata la valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente con riferimento all'anno precedente. La liquidazione della retribuzione di risultato avviene entro il mese di giugno di ogni anno.

Art. 6 Altre disposizioni

Il presente regolamento è stato redatto ai sensi dell'art. 5 del Contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale del 24.08.2023, previo confronto con l'organizzazione sindacale competente.

2) Esso rimane in vigore fino alla sua sostituzione con un nuovo regolamento, fatti salvi eventuali adeguamenti resi necessari da modifiche a livello di contrattazione collettiva.

3) Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 14.09.2026.