

	POLITICA PER LA MOBILITA' INTERNA, IL RECLUTAMENTO E LA REMUNERAZIONE VARIABILE	REV.0
		17/11/2023

POLITICA PER LA MOBILITA' INTERNA, IL RECLUTAMENTO E LA REMUNERAZIONE VARIABILE

La Direzione aziendale della **COBAR S.p.A.** attraverso il presente documento (*diretto a tutto il personale dipendente*) intende implementare i sistemi per il monitoraggio dei meccanismi di determinazione delle retribuzioni (o strutture retributive) tra i lavoratori, atti in particolar modo ad assicurare l'equità retributiva tra lavoratori che svolgono la medesima mansione o una mansione di pari valore, scongiurando differenze che possano essere attribuite a fattori di genere, etnia, età, appartenenza sociale o religiosa.

La presente policy definisce i principi e gli obiettivi che determinano le strutture retributive affinché le medesime rappresentino:

- uno strumento di confronto tra il valore delle diverse mansioni all'interno dell'Organizzazione Aziendale, e non un vettore di disparità per motivi diversi da quelli afferenti le differenti competenze lavorative dei dipendenti;
- un mezzo attraverso il quale le donne e gli uomini dell'Azienda, in egual misura e modalità, possano avanzare di qualifica lavorativa e di riflesso, soddisfazione personale.

Job Evaluation

La *c.d. Job Evaluation* è il criterio metodologico con il quale la Società intende valutare le caratteristiche dei ruoli all'interno dell'Azienda stabilendone il valore relativo. Questo metodo consente di assicurare che la retribuzione del lavoratore sia effettivamente legata solo all'importanza della mansione svolta e non a criteri che vanno al di fuori di tale valutazione.

Applicazione della Job Evaluation

I criteri oggettivi della Job Evaluation descrivono chiaramente il contributo del singolo lavoratore rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali, attribuendo un "valore" a ciascuna posizione, rendendo possibile un confronto tra ruoli anche a livello inter-funzionale.

L'applicazione della Job Evaluation avviene attraverso:

- Analisi di criteri globali che consiste nel confronto dei ruoli, classificandoli in ordine al requisito base della posizione lavorativa, valorizzando il livello di appartenenza ad una data "famiglia" professionale (es. Manager, Quadro, Specializzato, Qualificato, Semplice).
- Analisi criteri analitici che consiste invece nella valutazione delle esigenze di tutti i posti di lavoro di un'organizzazione, utilizzando criteri precisi e dettagliati in ordine all'effettiva mansione svolta, all'importanza che la medesima rappresenta per l'Azienda, e rappresenta il metodo di valutazione più appropriato a scongiurare eventuali pregiudizi e stereotipi legati al ruolo e alla persona che lo ricopre.

Analisi dei criteri

Attraverso l'individuazione delle fasce omogenee, si passa poi alla ricerca di:

- Eventuali scostamenti significativi di retribuzione a parità di appartenenza ad una fascia;
- Eventuali scostamenti significativi di retribuzione a parità di posizione;
- Eventuali differenze di trattamento rispetto al modello di Job Evaluation disegnato dall'organizzazione.

	POLITICA PER LA MOBILITA' INTERNA, IL RECLUTAMENTO E LA REMUNERAZIONE VARIABILE	REV.0
		17/11/2023

Nella fase successiva avviene l'analisi dei fattori capaci di evidenziare la parità di livello di assunzione e, conseguentemente, l'esatto criterio per l'avanzamento di carriera di tutti i dipendenti, mediante il seguente schema:

CRITERIO	DESCRIZIONE	FATTORI DI VALUTAZIONE
COMPETENZE DEL LAVORATORE	Titoli e qualifiche, conoscenze acquisite ed esperienza necessaria, ampiezza e profondità delle capacità applicabili al contesto e all'ambito lavorativo gestito.	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione; • Esperienza pregressa; • Tipo di mansione svolta; • Risorse e struttura gestite.
CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING	Capacità di affrontare e risolvere le problematiche sul luogo di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> • Attività e coinvolgimento nei processi decisionali • Difficoltà del processo decisionale e delle soluzioni adottate
RISULTATI	Impatto sui risultati ed assunzione di responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> • Livello di autonomia dimostrata • Quantificazione della responsabilità economica attribuita; • Capacità di influire rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali

Quanto illustrato è quindi in grado di fornire un dettaglio esatto della conformazione della società e permette di implementare i sistemi per le politiche retributive e, più in generale, politiche sulle risorse umane (formazione, sviluppo, avanzamento di carriera a posizioni manageriali).

COBAR S.p.A. comunica inoltre, entro e non oltre il 31.01.2024, la nomina del team di lavoro interfunzionale che costituirà il comitato di valutazione per l'applicazione della *Job Evaluation*, composto da dipendenti esperti, rappresentanti di categoria ed esperti delle risorse umane per l'applicazione della *Job Evaluation*, che rappresenti i vari livelli e ruoli all'interno dell'organizzazione che agisca secondo il metodo di valutazione descritti nella presente policy.

Remunerazione Variabile.

Uno metodo molto efficace, utile a sancire equità di retribuzione in ordine al reale valore della risorse secondo i parametri precedentemente esplicitati, è rappresentato dalla remunerazione variabile correlata al raggiungimento di determinati obiettivi produttivi o di carriera. Si definiscono in tal senso, i seguenti strumenti:

- Bonus ad personam;
- Indennità di funzione.

Questa policy rappresenta un asset fondamentale per il raggiungimento della parità di genere all'interno dell'Azienda.

La valutazione dei requisiti delle diverse mansioni sulla base di criteri comuni e oggettivi, contribuisce ad un sistema retributivo trasparente, ponendo al centro delle procedure di reclutamento, di promozione o avanzamento di carriera il **principio di equità**.

Altamura (BA), 17/11/2023

La Direzione
COBAR S.p.A.
 IL LEGALE RAPPRESENTANTE
