

**Piano di incentivazione 2022 - Definizione del piano di incentivazione per il Direttore Generale, definizione dell'obiettivo di carattere generale per il personale dipendente; Definizione del *Long Term Incentive* e identificazione dei collaboratori**

Il Presidente riferisce:

Alla luce del bilancio di previsione per l'anno 2022, approvato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2021, si propone in questa di definire il piano di incentivazione per il Direttore Generale e gli obiettivi di carattere generale per tutto il personale dipendente.

Gli obiettivi di carattere generale che si sottopongono al Consiglio d'Amministrazione sono i seguenti:

- a. Margine operativo lordo;
- b. Progetti da Camera di Commercio e Milano & Partners.

Lo schema di piano di incentivazione che si presenta al Consiglio è diversificato in base alla qualifica del personale dipendente.

**Direttore Generale**

Per il Direttore Generale, dott. Piergiorgio Borgogelli, si propone il seguente piano di incentivazione:

- **Obiettivi di carattere generale: massimo 50 punti** così declinati:
  - a. Margine operativo lordo
    - Se uguale o superiore al budget = obiettivo raggiunto al 100% (38 punti)
    - Se fino al 5% inferiore al budget = obiettivo raggiunto al 90% (34,2 punti)
  - b. Progetti da Camera di Commercio e Milano & Partners: realizzazione di quanto previsto nel budget Parcam complessivo per il 2022 = 12 punti

**Obiettivi di carattere specifico: massimo 50 punti** così suddivisi:

---omissis---

Gli obiettivi specifici, qualora non raggiunti al 100%, verranno consuntivati in proporzione all'effettivo raggiungimento.

Per gli obiettivi non misurabili numericamente, sono definite due fasce:

- Risultato positivo – da 80% a 90%
- Risultato parzialmente positivo da 60% a 79%

Il valore massimo del premio è stabilito nel 30% della Retribuzione Annuale Lorda (voci fisse e variabili della retribuzione) calcolata al 31/01/2023, da calcolare in proporzione ai mesi di servizio.

### Per tutto il personale dipendente

Per tutti gli altri dipendenti con qualifica di Dirigente, Quadro ed Impiegato si propone di assegnare gli obiettivi di carattere generale come sopra già descritto e con incidenza complessiva del 30% sul totale:

- **Obiettivi di carattere generale: massimo 30 punti** così declinati:
  - c. Margine operativo lordo
    - Se uguale o superiore al budget = obiettivo raggiunto al 100% (23 punti)
    - Se fino al 5% inferiore al budget = obiettivo raggiunto al 90% (20,7 punti)
  - d. Progetti da Camera di Commercio e Milano & Partners: realizzazione di quanto previsto nel budget Parcam complessivo per il 2022 = 7 punti

La definizione degli obiettivi di carattere specifico verrà effettuata dal Direttore Generale per la Dirigenza aziendale. Per quanto riguarda il Personale dipendente, verrà data attuazione a quanto previsto nel Contratto Integrativo Aziendale.

Per quanto concerne il processo di gestione del sistema premiante, si prosegue l'impostazione secondo il seguente calendario:

settembre 2022	Verifica parziale ed eventuale aggiornamento
febbraio 2023	Valutazione dell'effettivo conseguimento degli obiettivi
marzo 2023 (e comunque, ad avvenuta approvazione del bilancio consuntivo)	Corresponsione del riconoscimento economico

La revisione degli obiettivi, generali e professionali, potrà essere effettuata solamente nel caso in cui, in corso d'anno, si verificano eventi eccezionali e non ripetibili.

---omissis---

Il Consiglio d'Amministrazione, sentito il Presidente, all'unanimità,

d e l i b e r a

- 1) Con riferimento al piano di incentivazione annuale:
  - di approvare il piano d'incentivazione per l'anno 2022 per il Direttore Generale, dott. Piergiorgio Borgogelli e nello specifico:
    - gli obiettivi di carattere generale;
    - gli obiettivi di carattere specifico;

- il valore massimo del premio applicabile al Direttore Generale
- di approvare la definizione dell'obiettivo di carattere generale valevole per tutto il personale dipendente ed il relativo peso;
- di dare mandato al Direttore Generale di definire gli obiettivi di carattere specifico per la Dirigenza aziendale;
- di approvare il processo di gestione del sistema premiante nelle tempistiche sopra descritte.

---omissis---