

Piano di incentivazione 2019 - Definizione dello schema metodologico per la Dirigenza aziendale e definizione dell'obiettivo di carattere generale per il personale dipendente

Il Presidente riferisce:

Nella seduta odierna in cui il Consiglio d'Amministrazione ha approvato il bilancio previsionale per l'anno 2019, si propone altresì di definire gli obiettivi di carattere generale per il tutto il personale dipendente per i quali è contrattualmente previsto un piano di incentivazione.

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

- a. Margine operativo lordo superiore a 1.300.000 €;
- b. Progetti + 20%: realizzazione del 100% di quanto previsto nel budget complessivo per il 2019.

Parimenti si sottopone al Consiglio d'Amministrazione uno schema di piano di incentivazione diversificato in base alla qualifica del personale dipendente.

Direttore Generale

Per il Direttore Generale, dott. Piergiorgio Borgogelli, si propone il seguente schema metodologico:

- **Obiettivi di carattere generale: massimo 50 punti** così declinati:
 - a. Margine operativo lordo superiore a 1.300.000 € = 38 punti
 - b. Progetti + 20% : realizzazione del 100% di quanto previsto nel budget complessivo per il 2019 = 12 punti
- **Obiettivi di carattere specifico: massimo 50 punti**, riservandone la definizione al Presidente tramite lettera *ad personam* nei giorni successivi alla approvazione della presente delibera.

Dirigente

Per la Dirigente dell'Area Risorse Umane ed Organizzazione, dott.ssa Paola Amodeo, si propone il seguente schema metodologico:

- **Obiettivi di carattere generale: massimo 30 punti** così declinati:
 - a. Margine operativo lordo superiore a 1.300.000 € = 23 punti
 - b. Progetti + 20% : realizzazione del 100% di quanto previsto nel budget complessivo per il 2019= 7 punti
- **Obiettivi di carattere specifico**, relativi all'andamento dell'area di competenza, che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi individuali di efficacia assegnati su specifici progetti: **massimo 40 punti**.
- **Obiettivi di carattere specifico**, relativi alla performance professionale che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi di efficienza, basati sul comportamento individuale e sul contributo

manageriale all'attività complessiva dell'Azienda: massimo 30 punti. La valutazione del comportamento individuale risulterà da apposito colloquio con il Direttore Generale, anche sulla base di una relazione che la Dirigente dovrà elaborare sul proprio operato entro il mese di febbraio 2020 ed utilizzando una schema di valutazione delle potenzialità manageriali che tenga conto delle capacità manageriali espresse.

La definizione degli obiettivi di carattere specifico relativi all'andamento dell'area di competenza verrà effettuata dal Direttore Generale tramite lettera *ad personam* nei giorni successivi alla approvazione della presente delibera.

In relazione a quanto sopra, si specifica che per tutti gli obiettivi non definibili quantitativamente sono posti 3 livelli di risultato:

- a) raggiunto e/o superato, pari al 100%;
- b) non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo, pari al 70%;
- c) non raggiunto, pari a 0%.

Il valore massimo del premio, per ciascuno degli aventi diritto, è stabilito nel 30% della Retribuzione Annuale Lorda (voci fisse e variabili della retribuzione) calcolata al 31/01/2020, da calcolare in proporzione ai mesi di servizio.

Per tutto il personale dipendente

Per tutti i dipendenti con qualifica di Quadro ed Impiegato per i quali è contrattualmente previsto un piano di incentivazione, si propone di assegnare gli obiettivi di carattere generale come sopra già descritto per la Dirigente e con incidenza complessiva del 30% sul totale:

- a. Margine operativo lordo superiore a 1.300.000 € = 23 punti
- b. Progetti + 20% : realizzazione del 100% di quanto previsto nel budget complessivo per il 2019 = 7 punti

La definizione degli obiettivi di carattere specifico verrà effettuata dai Responsabili dei singoli collaboratori.

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

settembre 2019	Verifica parziale ed eventuale aggiornamento
febbraio 2020	Valutazione dell'effettivo conseguimento degli obiettivi
marzo 2020 (e comunque, ad avvenuta approvazione del	Corresponsione del riconoscimento economico

bilancio consuntivo)	
----------------------	--

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.

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

d e l i b e r a

- 1) di approvare lo schema di piano d'incentivazione per l'anno 2019 per il Direttore Generale, dott. Piergiorgio Borgogelli, e per la Dirigente, dott.ssa Paola Amodeo, secondo quanto descritto in premessa ed in particolare:
 - la metodologia di fissazione degli obiettivi, i criteri di calcolo, i pesi percentuali stabiliti per la corresponsione del premio;
 - l'organizzazione delle fasi del processo, secondo la tempistica descritta in premessa;
 - il valore massimo del premio applicabile al Direttore Generale e alla Dirigente;
- 2) di approvare la definizione dell'obiettivo di carattere generale valevole per tutto il personale dipendente per il quale è contrattualmente previsto un piano di incentivazione;
- 3) di dare mandato al Presidente di definire gli obiettivi di carattere specifico per il Direttore Generale nei giorni successivi alla approvazione della presente delibera.