

Piano di incentivazione 2020 - Definizione del piano di incentivazione per il Direttore Generale, definizione dell'obiettivo di carattere generale per il personale dipendente

Il Presidente riferisce:

Alla luce del bilancio di previsione per l'anno in corso, approvato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 13 dicembre 2019, 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.

Come verrà dettagliato nel prosieguo, il raggiungimento dell'obiettivo generale risulta più sfidante per quest'anno perché, a differenza di quanto previsto nel 2019, l'obiettivo sarà considerato raggiunto integralmente solo in caso di raggiungimento del Margine Operativo Lordo indicato nel bilancio previsionale. Se invece il risultato consuntivo dovesse essere inferiore al budget nel limite massimo del -5%, l'obiettivo verrà considerato raggiunto solo parzialmente. Al di sotto della soglia del -5%, l'obiettivo si considererà non raggiunto.

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: realizzazione di quanto previsto nel budget Parcam complessivo per il 2020 = 12 punti
- **Obiettivi di carattere specifico: massimo 50 punti**

---- omissis ----

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 è stabilito nel 30% della Retribuzione Annuale Lorda (voci fisse e variabili della retribuzione) calcolata al 31/01/2021, 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:
 - b. 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)
 - c. Progetti da Camera di Commercio: realizzazione di quanto previsto nel budget Parcam complessivo per il 2020 = 7 punti

La definizione degli obiettivi di carattere specifico verrà effettuata dal Direttore Generale per la Dirigenza aziendale e per i propri diretti riporti, verrà effettuata dai Responsabili per i singoli collaboratori.

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

settembre 2020	Verifica parziale ed eventuale aggiornamento
febbraio 2021	Valutazione dell'effettivo conseguimento degli obiettivi
marzo 2021 (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.

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

d e l i b e r a

- 1) di approvare il piano d'incentivazione per l'anno 2020 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;
- 2) di approvare la definizione dell'obiettivo di carattere generale valevole per tutto il personale dipendente ed il relativo peso;
 - 3) di dare mandato al Direttore Generale di definire gli obiettivi di carattere specifico per la Dirigenza aziendale e per i propri diretti riporti nei giorni successivi alla approvazione della presente delibera;
 - 4) di approvare il processo di gestione del sistema premiante nelle tempistiche sopra descritte.