

## **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.

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. Alessandro Gelli, si propone il seguente schema metodologico:

- **Obiettivi di carattere generale: massimo 50 punti** così declinati:
  - a. Primo margine (calcolato come differenza tra ricavi e costi diretti esterni, al netto degli eventuali maggiori costi di struttura rispetto ai preventivati e di eventuali contributi a copertura di costi non coperti da commesse):
    - Se uguale o superiore a 6,344 mil Euro - **20 punti**
    - Se compreso tra 6,000 mil Euro e 6,343 mil Euro – **18 punti**
    - Se compreso tra 5,500 mil Euro e 5,999 mil Euro – **10 punti**
    - Se inferiore a 5,500 mil Euro – **0 (zero) punti**
  - b. Fatturato generato direttamente ed indirettamente da terzi:
    - Se uguale o superiore a € 4,535 mil Euro - **30 punti**
    - Se compreso tra 4,200 mil Euro e 4,534 mil Euro – **27 punti**
    - Se compreso tra 3,900 mil Euro e 4,199 mil Euro – **18 punti**
    - Se inferiore a 3,900 mil Euro – **0 (zero) punti**

Per fatturato generato indirettamente da terzi si intende, ad esempio, quello a valere su progetti realizzati in accordo con Regione Lombardia.

Per la definizione degli obiettivi di carattere specifico, che valgono al massimo 50 punti, viene data delega al Presidente di formalizzarli tramite lettera *ad personam* nei giorni successivi all'approvazione della presente delibera.

Il valore massimo del premio per il Direttore Generale è stabilito nel 30% della Retribuzione Annuale Lorda (voci fisse e variabili della retribuzione) calcolata al 31/01/2020 e sarà rapportato ai mesi di servizio.

### Dirigente

Per i Dirigenti Andrea Bonalumi, Federico Bega e Giovanni Casadei Monti, si propone il seguente schema metodologico:

- **Obiettivi di carattere generale: massimo 40 punti** così declinati:
  - a. Primo margine (calcolato come differenza tra ricavi e costi diretti esterni, al netto degli eventuali maggiori costi di struttura rispetto ai preventivati e di eventuali contributi a copertura di costi non coperti da commesse):
    - Se uguale o superiore a 6,344 mil Euro - **15 punti**
    - Se compreso tra 6,000 mil Euro e 6,343 mil euro – **13,5 punti**
    - Se compreso tra 5,500 mil Euro e 5,999 mil Euro – **7,5 punti**
    - Se inferiore a 5,500 mil Euro – **0 (zero) punti**
  - b. Fatturato generato direttamente ed indirettamente da terzi:
    - Se uguale o superiore a € 4,535 mil Euro - **25 punti**
    - Se compreso tra 4,200 mil Euro e 4,534 mil Euro – **22,5 punti**
    - Se compreso tra 3,900 mil Euro e 4,199 mil Euro – **15 punti**
    - Se inferiore a 3,900 mil Euro – **0 (zero) 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 30 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 il Dirigente dovrà elaborare sul proprio operato entro il mese di febbraio 2020 ed utilizzando uno 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 dei tre Dirigenti sopra citati, è stabilito nel 20% della Retribuzione Annuale Lorda (voci fisse e variabili della retribuzione) calcolata al 31/01/2020, da calcolare in proporzione ai mesi di servizio e sarà rapportato ai mesi di servizio.

----

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 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 verifichino 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. Alessandro Gelli, e per i Dirigenti Andrea Bonalumi, Federico Bega e Giovanni Casadei Monti, 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 ai tre Dirigenti;

- 2) .....
- 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;
- 4) di dare mandato al Direttore Generale di definire gli obiettivi di carattere specifico per Dirigenti Andrea Bonalumi, Federico Bega e Giovanni Casadei Monti nei giorni successivi alla approvazione della presente delibera.