

Punto 3 dell'O.d.g. – Piano di incentivazione 2020

Il Presidente riferisce:

nella seduta odierna il Consiglio d'Amministrazione intende definire gli schemi di piani di incentivazione per tutto il personale per il quale esso è contrattualmente previsto, differenziato in base alla qualifica contrattuale.

Si intendono altresì definire gli obiettivi di carattere generale per il personale dipendente di qualifica non dirigenziale - rimandando per gli altri aspetti alla regolamentazione di cui al Contratto Integrativo Aziendale vigente - e gli obiettivi di carattere specifico su progetti per il Direttore Generale della Società.

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 7,322 mil Euro - **massimo 20 punti**

b) Fatturato generato direttamente ed indirettamente da terzi = Se uguale o superiore a 3,980 mil Euro - **massimo 20 punti**

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

c) Margine Operativo Lordo = Se uguale o superiore a € 168 mil Euro - **massimo 10 punti**

I singoli obiettivi daranno luogo all'assegnazione di un punteggio proporzionale al risultato effettivo qualora questo sia pari o superiore al 75% del target; se l'obiettivo sarà consuntivato in misura inferiore al 75%, sarà considerato non raggiunto con conseguente attribuzione di un punteggio pari a 0.

- **Obiettivi di carattere specifico su progetti: massimo 50 punti** così ripartiti:

Descrizione progetto	Modalità di misura	Goal	Punti
Piano operativo per attività 2020	Predisposizione e presentazione al CdA della programmazione delle attività 2020 (calendario, progetti, responsabilità, impegno del personale) e di un piano operativo per la loro promozione e realizzazione	Entro il 31 maggio	10
Sviluppo relazioni con i Soci	Piano della comunicazione nei confronti dei Soci e degli stakeholders economici (associazioni di categoria, ICE, partner istituzionali, etc)	Da condividere con i Soci entro il 31 marzo	10
Struttura organizzativa	Approvazione della nuova struttura organizzativa con responsabilità di prodotti/servizi e non per territorio. Formalizzazione delle responsabilità, dei ruoli e dei processi operativi	Entro il 31 marzo	10
Sistema per la gestione delle	Rispetto del piano operativo per l'introduzione del nuovo CRM	Sì/No	10

relazioni con i clienti			
Piano strategico aziendale	Presentazione ai Soci di un piano strategico aziendale pluriennale (2021-2023) che consenta l'aumento delle attività della Società rivolte al mercato e la diminuzione dell'impegno finanziario in capo ai Soci	entro il 30 novembre	10

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 31/01/2021 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 7,322 mil Euro - **massimo 16 punti**
 - b) Fatturato generato direttamente ed indirettamente da terzi = Se uguale o superiore a 3,980 mil Euro - **massimo 16 punti**
Per fatturato generato indirettamente da terzi si intende, ad esempio, quello a valere su progetti realizzati in accordo con Regione Lombardia.
 - c) Margine Operativo Lordo = Se uguale o superiore a € 168 mil Euro - **massimo 8 punti**

I singoli obiettivi daranno luogo all'assegnazione di un punteggio proporzionale al risultato effettivo qualora questo sia pari o superiore al 75% del target; se l'obiettivo sarà consuntivato in misura inferiore al 75%, sarà considerato non raggiunto con conseguente attribuzione di un punteggio pari a 0.

- **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 2021 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 31/01/2021, da calcolare in proporzione ai mesi di servizio e sarà rapportato 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 i seguenti obiettivi di carattere generale:

- **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 7,322 mil Euro - **massimo 20 punti**
 - b) Fatturato generato direttamente ed indirettamente da terzi = Se uguale o superiore a 3,980 mil Euro - **massimo 20 punti**
Per fatturato generato indirettamente da terzi si intende, ad esempio, quello a valere su progetti realizzati in accordo con Regione Lombardia.
 - c) Margine Operativo Lordo = Se uguale o superiore a € 168 mil Euro - **massimo 10 punti**

I singoli obiettivi daranno luogo all'assegnazione di un punteggio proporzionale al risultato effettivo qualora questo sia pari o superiore al 75% del target; se l'obiettivo sarà consuntivato in misura inferiore al 75%, sarà considerato non raggiunto con conseguente attribuzione di un punteggio pari a 0.

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 di Amministrazione, sentito il Presidente, all'unanimità
delibera

1. di approvare lo schema di piano d'incentivazione per l'anno 2020 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. di approvare la definizione degli obiettivi di carattere generale valevoli per tutto il personale dipendente per il quale è contrattualmente previsto un piano di incentivazione;
 3. di approvare gli obiettivi di carattere specifico per il Direttore Generale, dott. Alessandro Gelli;
 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.