

Punto dell'O.d.g. – Approvazione del Piano degli obiettivi per il Direttore Generale e i dirigenti e dell'obiettivo generale per il personale dipendente per l'anno 2021

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/minori costi di struttura rispetto ai preventivati e di eventuali contributi a copertura di costi non coperti da commesse) **massimo 20 punti**; obiettivo raggiunto al 100% se il primo margine è uguale o superiore a 7.501.617 Euro
 - b) Fatturato generato direttamente ed indirettamente da terzi, **massimo 15 punti**; obiettivo raggiunto al 100% se uguale o superiore a 3.452.340 Euro

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

- c) Ricavi da Terzi da Mercato, **massimo 15 punti**; obiettivo raggiunto al 100% se uguale o superiore a 916.500 Euro

I singoli obiettivi daranno luogo all'assegnazione di un punteggio proporzionale al risultato effettivo qualora questo sia pari o superiore all'80% del target; se l'obiettivo sarà consuntivato in misura inferiore all'80%, 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	Goal	Punti
Contributo alla stesura del piano operativo, per quanto concerne la componente di progetto di Promos Italia, per l'introduzione del CRM e rispetto dei tempi di implementazione	Sì/No	15
Progetto 20% con Camera di Commercio di Milano: rispetto dei KPI e realizzazione di tutte le attività oggetto degli affidamenti	Sì/No	15
Realizzazione di un piano di alleanze su Paesi target esteri, attraverso accordi con Camera di commercio italiane all'estero, uffici ICE o altro	Presentazione del piano entro luglio, realizzazione entro dicembre	20

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 31/01/2022 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 7.501.617 Euro - **massimo 16 punti**

b) Fatturato generato direttamente ed indirettamente da terzi = Se uguale o superiore a 3.452.340 Euro - **massimo 12 punti**

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

c) Ricavi da Terzi da Mercato = Se uguale o superiore a 916.500 Euro - **massimo 12 punti**

I singoli obiettivi daranno luogo all'assegnazione di un punteggio proporzionale al risultato effettivo qualora questo sia pari o superiore all'80% del target; se l'obiettivo sarà consuntivato in misura inferiore all'80%, 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 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 7.501.617 Euro - **massimo 20 punti**

- b) Fatturato generato direttamente ed indirettamente da terzi = Se uguale o superiore a 3.452.340 Euro - **massimo 15 punti**

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

c) Ricavi da Terzi da Mercato = Se uguale o superiore a 916.500 Euro - **massimo 15 punti**

I singoli obiettivi daranno luogo all'assegnazione di un punteggio proporzionale al risultato effettivo qualora questo sia pari o superiore all'80% del target; se l'obiettivo sarà consuntivato in misura inferiore all'80%, 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 2021	Verifica parziale ed eventuale aggiornamento
febbraio 2022	Valutazione dell'effettivo conseguimento degli obiettivi
marzo 2022 (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 di Amministrazione, sentito il Presidente, all'unanimità
delibera

1. di approvare lo schema di piano d'incentivazione per l'anno 2021 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:
 - o la metodologia di fissazione degli obiettivi, i criteri di calcolo, i pesi percentuali stabiliti per la corresponsione del premio;
 - o l'organizzazione delle fasi del processo, secondo la tempistica descritta in premessa;
 - o 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.

Sistema di incentivazione 2020: consuntivazione degli obiettivi dei dirigenti, dell'obiettivo generale per tutto il personale dipendente, precisazione sugli obiettivi 2021.

Il Presidente riferisce:

[...]

OBIETTIVI 2021

Tenuto conto di quanto evidenziato in relazione all'obiettivo legato al fatturato generato direttamente o indirettamente da terzi, fortemente dipendente dai costi esterni, che a parità di progetto e committente

dipendono dalla possibilità di attuazione di manifestazioni ed eventi fisici, si propone la seguente revisione agli obiettivi generali assegnati per l'anno 2021:

Sostituzione di "Fatturato generato direttamente ed indirettamente da terzi = Se uguale o superiore a 3.452.340 Euro" con "Primo margine della voce ricavi da terzi (diretti o indiretti) calcolato come differenza tra ricavi e costi diretti esterni: uguale o superiore al dato previsto nel budget 2021".

Il Consiglio d'Amministrazione, sentito il Presidente,

delibera

[...]

- 6) di modificare l'obiettivo generale 2021 legato al fatturato generato direttamente o indirettamente da terzi come *supra* descritto.