

Piano di incentivazione 2022 - Definizione del piano di incentivazione per il Direttore Generale, definizione dell'obiettivo di carattere generale per il personale dipendente; Definizione del *Long Term Incentive* e identificazione dei collaboratori

Il Presidente riferisce:

Alla luce del bilancio di previsione per l'anno 2022, approvato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 14 dicembre 2021, 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. Primo margine (calcolato come differenza tra ricavi e costi diretti esterni, al netto delle eventuali variazioni dei costi di struttura rispetto ai preventivati e di eventuali contributi a copertura di costi non coperti da commesse), se uguale o superiore a 7.960.000 euro;
- b. Ricavi generati direttamente ed indirettamente da terzi = Se uguale o superiore a budget;
- c. Ricavi da Terzi da Mercato, massimo 15 punti; obiettivo raggiunto al 100% se uguale o superiore a + 15% del budget.

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. Alessandro Gelli, si propone il seguente piano di incentivazione:

- **Obiettivi di carattere generale: massimo 50 punti** così declinati:
 - a. Primo margine (calcolato come differenza tra ricavi e costi diretti esterni, al netto delle eventuali variazioni dei costi di struttura rispetto ai preventivati e di eventuali contributi a copertura di costi non coperti da commesse), se uguale o superiore a 7.960.000 euro – 20 punti;
 - b. Ricavi generati direttamente ed indirettamente da terzi = Se uguale o superiore a budget – 15 punti;
 - c. Ricavi da Terzi da Mercato, massimo 15 punti; obiettivo raggiunto al 100% se uguale o superiore a + 15% del budget – 15 punti.

- **Obiettivi di carattere specifico: massimo 50 punti** così suddivisi:

--- omissis---

Gli obiettivi quantitativi hanno una soglia minima di accesso dell'80% e una consuntivazione lineare fino al 100%. Se il risultato è inferiore all'80% si considerano non raggiunti.

Gli obiettivi specifici qualitativi/progettuali verranno consuntivati in proporzione all'effettivo raggiungimento e avranno tre soglie di risultato:

- 1) totalmente raggiunti 100%
- 2) parzialmente raggiunti, ma sostanzialmente soddisfacenti 70%
- 3) non raggiunti 0%

Il valore massimo del premio è stabilito nel 25% della Retribuzione Annuale Lorda (voci fisse e variabili della retribuzione) calcolata al 31/01/2023, 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 50% sul totale:

- **Obiettivi di carattere generale: massimo 50 punti** così declinati:
 - a. Primo margine (calcolato come differenza tra ricavi e costi diretti esterni, al netto delle eventuali variazioni dei costi di struttura rispetto ai preventivati e di eventuali contributi a copertura di costi non coperti da commesse), se uguale o superiore a 7.960.000 euro – 20 punti;
 - b. Ricavi generati direttamente ed indirettamente da terzi = Se uguale o superiore a budget – 15 punti;
 - c. Ricavi da Terzi da Mercato, massimo 15 punti; obiettivo raggiunto al 100% se uguale o superiore a + 15% del budget – 15 punti.

Il valore massimo del premio per i dirigenti è stabilito nel 20% della Retribuzione Annuale Lorda (voci fisse e variabili della retribuzione) calcolata al 31/01/2023, da calcolare in proporzione ai mesi di servizio.

La definizione degli obiettivi di carattere specifico verrà effettuata dal Direttore Generale per la Dirigenza aziendale.

Per quanto riguarda il Personale dipendente, verrà data attuazione a quanto previsto nel Contratto Integrativo Aziendale.

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

settembre 2022	Verifica parziale ed eventuale aggiornamento
febbraio 2023	Valutazione dell'effettivo conseguimento degli obiettivi
aprile 2023 (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.

--- omissis ---

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

d e l i b e r a

1) Con riferimento al piano di incentivazione annuale:

- di approvare il piano d'incentivazione per l'anno 2022 per il Direttore Generale, dott. Alessandro Gelli e nello specifico:
 - gli obiettivi di carattere generale;
 - gli obiettivi di carattere specifico;
 - il valore massimo del premio applicabile al Direttore Generale
- di approvare la definizione dell'obiettivo di carattere generale valevole per i dirigenti e per il personale dipendente e il relativo peso;
- di dare mandato al Direttore Generale di definire gli obiettivi di carattere specifico per la Dirigenza aziendale;
- di approvare il processo di gestione del sistema premiante nelle tempistiche sopra descritte.

--- omissis ---