

**n. Definizione del piano d'incentivazione per la Dirigenza aziendale e definizione dell'obiettivo generale per i dipendenti per l'anno 2018;**

Il Presidente riferisce:

Spetta al Consiglio d'Amministrazione la definizione dei piani d'incentivazione economica della dirigenza aziendale; tale definizione avviene annualmente, come da delibera n. 133 del 23.09.1999. Dall'anno 2012, con l'accentramento delle funzioni di staff tra le Aziende Speciali disposto dalla CCIAA di Milano, anche per la Dirigenza delle Aziende medesime è stato previsto un sistema omogeneo ed accentrato di assegnazione e valutazione degli obiettivi.

Per l'anno 2018 pertanto, coerentemente allo schema di incentivazione sopracitato, si sottopone al CdA di Promos il Piano di Incentivazione per i Dirigenti che fa riferimento alle seguenti tipologie di obiettivi:

1. generali dell'Azienda, che tengano conto di aspetti economico/gestionali e qualitativi dell'attività;
2. di carattere specifico, relativi all'andamento dell'area di competenza del Dirigente;
3. di carattere specifico, relativi al comportamento del singolo.

Il piano degli obiettivi sarà definito e formalizzato tramite lettera *ad personam* ad ogni Dirigente. Il conteggio del premio sarà determinato sulla base della metodologia di seguito descritta.

Condizione di accesso al sistema d'incentivazione è il non superamento del margine operativo lordo stabilito nel bilancio previsionale.

Il non rispetto di questo parametro, entro il margine di scostamento consentito del 5%, porterà alla decadenza del diritto al premio.

La metodologia per il sistema di incentivazione 2018 della dirigenza aziendale è la seguente:

Per i Dirigenti:

1) **Obiettivi di carattere generale** (aspetti economici, gestionali e qualitativi dell'Azienda, validi per tutti i dirigenti) = **40 punti**, così ripartiti secondo la seguente tabella parametrica:

Misurazione del livello di entrate proprie dell'Azienda (al netto di partite straordinarie e attività accessorie non previste a budget) rispetto al budget 2018 e alle sue eventuali variazioni = **40 punti**

<b>Entrate proprie previste a budget</b>	<b>% raggiungimento obiettivo</b>	<b>Punti</b>
budget	100%	40
Compreso tra budget e -5% budget	90%	36

< 5% budget	80%	32
-------------	-----	----

2) **Obiettivi di carattere specifico**, relativi all'andamento dell'area di competenza del dirigente, che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi individuali di efficacia assegnati su specifici progetti, a ciascun dirigente = **30 punti**.

Ad ogni dirigente vengono assegnati da 2 a 3 obiettivi specifici su progetti, pesando ciascun obiettivo opportunamente in modo che il totale dei pesi ammonti a 30 punti.

In tutti i casi possibili l'obiettivo è abbinato a un valore numerico che, rapportato al dato consuntivo, determina una percentuale di raggiungimento, che non potrà mai essere superiore a 100, da applicare al peso dell'obiettivo stesso.

Per gli obiettivi non definibili quantitativamente vengono 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%

3) **Obiettivi di carattere specifico**, relativi al comportamento del singolo, che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi di efficienza, basati sul comportamento individuale e sul contributo manageriale di ciascuno all'attività complessiva dell'Azienda. La valutazione del comportamento individuale risulterà da apposito colloquio con il Direttore, anche sulla base di una relazione che ciascun Dirigente avrà elaborato sul proprio operato entro gennaio 2019 ed utilizzando una schema di valutazione delle potenzialità manageriali che tenga conto delle capacità manageriali espresse.

Il raggiungimento di tali obiettivi inciderà sulla valutazione complessiva per **30 punti**.

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

- marzo: comunicazione degli piano di incentivazione
- settembre: verifica parziale ed eventuale aggiornamento
- febbraio anno successivo: valutazione dell'effettivo conseguimento degli obiettivi
- marzo anno successivo (e comunque ad approvazione del bilancio consuntivo avvenuta): 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 degli eventi eccezionali e non ripetibili.

Il valore massimo del premio di risultato applicabile a ciascun dirigente sarà rapportato fino ad un massimo del 20% della retribuzione lorda annua (voci fisse e continuative della retribuzione lorda annua individuale).

Qualora gli obiettivi generali, specifici e professionali non siano integralmente raggiunti, l'importo erogato sarà proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'insieme degli obiettivi medesimi, purché il punteggio complessivo risulti superiore a **80 punti** .

Il Direttore ha la facoltà di ridistribuire gli eventuali resti derivanti dalla mancata assegnazione di premi completi, tenendo conto, in particolare, dei soggetti che abbiano a suo giudizio fornito contributi di particolare valore.

Per quanto riguarda il personale dipendente di livello non dirigente, il Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto con le Rappresentanze Sindacali in data 03/11/2015 prevede che sia il Consiglio d'Amministrazione a stabilire annualmente l'obiettivo economico complessivo.

Per l'anno 2018, tale obiettivo viene identificato nel raggiungimento del livello di entrate proprie dell'Azienda indicate nel bilancio previsionale approvato in data 20/11/2017 e sue eventuali variazioni. Come per la Dirigenza, le entrate proprie saranno considerate al netto di partite straordinarie e attività accessorie non previste a budget.

In coerenza con quanto previsto per la Dirigenza, viene posta come condizione di accesso al sistema premiante è il non superamento del margine operativo lordo come quantificato nel bilancio previsionale.

Il Presidente sottopone dunque al Consiglio il piano di incentivazione della Dirigenza aziendale per il 2018 e l'identificazione dell'obiettivo economico complessivo per il personale dipendente di livello non dirigente.

Il Consiglio d'Amministrazione, sentito il relatore, positivamente valutate le proposte esposte, all'unanimità,

#### d e l i b e r a

- 1) di approvare il piano d'incentivazione dei Dirigenti per il 2018 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 a ciascun Dirigente;
- 2) di identificare nel raggiungimento del livello di entrate proprie dell'Azienda – come sopra specificate - indicate nel bilancio previsionale approvato in data 20/11/2017 e sue eventuali variazioni l'obiettivo economico complessivo per il personale dipendente di livello non dirigente.

Estensore: Letizia Saini

Responsabile: Paola Amodeo