

Stralcio Delibera n. 20 del Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2016

Il Piano di Incentivazione per i Dirigenti per l'anno 2016 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.

Condizioni di accesso al sistema d'incentivazione è il non superamento del contributo camerale annuo stabilito nel budget approvato.

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 2016 della dirigenza aziendale è la seguente:

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 rispetto al budget 2016 e alle sue eventuali variazioni = **40** punti

Entrate proprie previste a budget	% raggiungimento obiettivo	punti
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 ad 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 2017 ed utilizzando uno 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.

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 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.