

Stralcio Delibera n. 20 del Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2015

Il Piano di Incentivazione per i Dirigenti per l'anno 2015 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 sono:

- il non superamento del contributo camerale annuo stabilito nel bilancio previsionale, al netto, innanzitutto, della consuntivazione del sistema premiante per il personale dipendente (impiegati e quadri) e, inoltre, alla consuntivazione del sistema incentivante per la dirigenza. Il non rispetto di questo parametro, entro il margine di scostamento consentito del 5%, porterà alla decadenza del diritto al premio salvo il caso in cui il Consiglio di Amministrazione, entro la fine di settembre 2015, procedesse a variazioni del budget.

La metodologia per il sistema di incentivazione 2015 della dirigenza aziendale è la seguente:

1) Obiettivi di carattere generale (aspetti economici, gestionali e qualitativi dell'Azienda, validi per tutti i dirigenti di linea) : Misurazione del livello di entrate proprie dell'Azienda rispetto al budget 2015 e alle sue eventuali variazioni = **60** punti, così ripartiti secondo la seguente tabella parametrica:

Entrate proprie previste a budget	% raggiungimento obiettivo	punti
budget	100%	60
Compreso tra budget e -5% budget	90%	54
Compreso tra - 5% e - 10% budget	70%	42

2) Obiettivi di carattere specifico, relativi al comportamento del singolo Dirigente, 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 il mese di febbraio 2016 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 **40** 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 stessi, purché il punteggio complessivo risulti superiore a **80** punti.

Il Direttore ha la facoltà di ridistribuire gli eventuali resti derivanti dalla mancata assegnazione della totalità dell'ammontare dell'incentivante, tenendo conto, in particolare, dei soggetti che abbiano fornito contributi di particolare valore.

