

Stralcio Delibera del Consiglio d'Amministrazione n. 7 del 19/03/2015

Il Presidente riferisce:

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

DIRETTORE

1) **Obiettivi di carattere generale** (aspetti economici, gestionali e qualitativi dell'Azienda, validi per tutti i dirigenti) = **60** punti , così ripartiti secondo la seguente tabella parametrica:

Misurazione del livello di entrate proprie dell'Azienda rispetto al budget 2015 e alle sue eventuali variazioni = **60** punti

Entrate proprie previste a budget	% raggiungimento obiettivo	Punti
budget	100%	60
Compreso tra budget e -5% budget	90%	54
< 5% budget	80%	48

2) **Obiettivi di carattere specifico**, indicati dalla Camera di Commercio in coerenza con le priorità strategiche della stessa e relativi all'andamento dell'Azienda, che tengano conto del raggiungimento degli obiettivi di efficacia assegnati su specifici progetti = **40** 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:

- raggiunto e/o superato, pari al 100%
- non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo, pari al 70%
- non raggiunto, pari a 0%

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:

1.1. Misurazione del livello di entrate proprie dell'Azienda rispetto al budget 2015 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 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 2015 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.