



Allegato E)

## SISTEMA INCENTIVANTE ANCONA ENTRATE SRL ANNO 2018

### 1. PREMESSA

Ancona Entrate srl prevede l'istituzione di un sistema incentivante che lega l'erogazione dei premi a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi.

Il sistema incentivante tiene conto delle caratteristiche organizzative, delle specificità di processo e degli obiettivi propri di Ancona Entrate srl.

### 2. LE FINALITÀ DEL SISTEMA INCENTIVANTE

Le finalità del sistema sono quelle di:

- motivare il personale coinvolto nel raggiungimento dei risultati aziendali, attraverso una relazione diretta tra performance e obiettivo;
- diffondere una cultura di lavoro maggiormente orientata al raggiungimento degli obiettivi settoriali (nel seguito: di unità operativa).

### 3. DESTINATARI DEL SISTEMA

I destinatari del sistema sono tutti i dipendenti che presteranno servizio, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, presso Ancona Entrate srl nell'anno di riferimento, indipendentemente dal fatto che alla data di erogazione dei premi incentivanti risultino oppure no in servizio.

Nel caso di interruzione del rapporto di lavoro nell'anno di riferimento, il compenso spettante è rapportato al periodo di effettivo servizio.

Per i lavoratori part-time, il premio è rapportato proporzionalmente all'orario di lavoro.

In caso di variazione di categoria in corso d'anno il premio è riproporzionato sulla base dei periodi di copertura dei diversi ruoli.

8/2 1 MR



COMUNE  
DI ANCONA



In caso di appartenenza dello stesso dipendente a più unità operative il premio è riconosciuto in misura proporzionale al tempo di partecipazione alle unità operative di cui fa parte.

L'incentivo non è erogato al personale che ha avuto provvedimenti disciplinari irrogati nell'anno di riferimento.

#### 4. TIPOLOGIA DEGLI OBIETTIVI

Il sistema incentivante è correlato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Generali di azienda (O.G.A.)
- Specifici di unità operativa (O.S.U.O.)

Pertanto il Bdgt complessivo delle somme da destinare a premio incentivante verrà ripartito in due componenti:

- una prima parte destinata a premiare il perseguimento, sotto l'aspetto quantitativo, degli obiettivi generali perseguiti da Ancona Entrate srl;
- una seconda parte destinata a premiare il perseguimento sotto l'aspetto quantitativo e/o qualitativo degli obiettivi specifici assegnati a ciascuna unità operativa.

#### 5. DETERMINAZIONE DELLA QUOTA INCENTIVANTE

Il Bdgt massimo stanziato quale quota da destinare a premio incentivante è stabilito nel 5,00% dell'ammontare di aggio (al netto di Iva) previsto per il primo esercizio del piano industriale.

Al Direttore di Ancona Entrate è riservata una somma di € 9.000,00 aumentata di una ulteriore elargizione di ammontare pari al 4,00% della somma destinata agli altri dipendenti.

L'ammontare che risulta destinato alla premialità dei dipendenti è ripartito:

- A. per una percentuale del 40,00% a premiare sotto l'aspetto quantitativo il raggiungimento degli O.G.A.;
- B. per una percentuale del 60,00% a premiare sotto l'aspetto quantitativo e/o qualitativo il perseguimento degli obiettivi assegnati ad ogni unità operativa.

La corresponsione del premio di risultato sarà effettuata dopo l'approvazione del bilancio aziendale. E' vincolata al raggiungimento di un risultato di esercizio positivo e non può, comunque, determinare una perdita di bilancio.

DR



COMUNE  
DI ANCONA



## 6. DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI GENERALI DI ANCONA ENTRATE SRL, IN FUNZIONE DELLA MISSIONE AZIENDALE

La missione di Ancona Entrate srl è quella di gestire la riscossione delle Entrate tributarie e non del Comune di Ancona.

Gli obiettivi di riscossione assegnati ad Ancona Entrate srl sono definiti nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) del Comune di Ancona nella parte in cui prevede l'ammontare quantitativo delle entrate che la Società deve garantire alle casse comunali per l'anno di riferimento.

L'ammontare complessivo degli incassi previsto nel budget e nel primo anno del piano industriale che vengono trasmessi al Comune di Ancona ai fini della governance delle partecipate è la base per la determinazione dell'ammontare di aggio da assegnare alla società. L'ammontare di aggio costituisce l'obiettivo generale di azienda.

## 7. QUOTA INCENTIVANTE DESTINATA A PREMIARE IL PERSEGUIMENTO DEGLI O.G.A.

Per la valutazione dei risultati conseguiti dall'organizzazione aziendale nel suo complesso è adottato un indicatore di output o di risultato: percentuale di completamento degli obiettivi di entrata (aggio al netto di Iva) alla data del 31/12 dell'esercizio di riferimento. Tale indicatore esprime ciò che l'organizzazione ottiene al termine dell'attività/processo di riscossione.

La quota parte del Bdgt da destinare a premio incentivante dei dipendenti per il raggiungimento degli O.G.A. è riconosciuta a condizione che siano raggiunti gli obiettivi di risultato (performance quantitativa) ed è proporzionata al raggiungimento degli stessi, secondo la tabella appresso riportata.

Raggiungimento obiettivo	% del Bdgt da destinare a premio incentivante per il perseguimento degli obiettivi generali
100,00% e oltre	100,00%
95,00% - 99,99%	90,00%
90,00% - 94,99%	70,00%

Niente è dovuto se quanto riscosso a consuntivo è inferiore alla percentuale del 90,00% di quanto previsto a preventivo/assestato.

SR  
3  
WR



COMUNE  
DI ANCONA



Il compenso è graduato tra i dipendenti sulla base:

1. delle categorie di inquadramento come segue:

- a) Categoria D = 96
- b) Categoria C = 82
- c) Categoria B = 73
- d) Categoria A = 65

2. dei giorni di presenza. La tabella che segue riporta gli indici di partecipazione al premio sulla base dei giorni di assenza.

GIORNI DI ASSENZA	INDICE DI PARTECIPAZIONE
da 0-15	0,42
da 16 a 25	0,33
da 26 ed oltre	0,25

L'indice relativo al raggiungimento dell'obiettivo determinerà l'ammontare da ripartire; gli indici relativi alla categoria di inquadramento e alle presenze moltiplicati tra loro costituiranno l'indice base per la determinazione della quota incentivante individuale destinata a premiare il perseguimento degli O.G.A.

#### 8. DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI DI UNITA' OPERATIVA

Gli obiettivi specifici di unità operativa sono definiti dal direttore.

Gli obiettivi possono essere di natura quantitativa e/o qualitativa. Qualora vengano assegnati sia obiettivi quantitativi che qualitativi saranno indicati anche i relativi pesi.

I referenti di settore avranno il compito di coordinare le attività di riferimento e dovranno partecipare alle riunioni per la determinazione degli obiettivi annuali.

#### 9. QUOTA INCENTIVANTE DESTINATA A PREMIARE IL PERSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI DI UNITA' OPERATIVA



COMUNE  
DI ANCONA



La quota incentivante destinata a premiare il perseguimento, sotto l'aspetto quantitativo e/o qualitativo, degli obiettivi specifici assegnati a ciascun settore è in primo luogo ridotta dell'indennità assegnata al referente. E' poi distribuita tra le unità operative in funzione della loro composizione numerica. Il numero dei dipendenti appartenenti alle diverse unità operative e ai settori è dato dalla somma dei pesi assegnati a ciascuno di essi: peso 1 di norma, peso 1,20 per il dipendente a cui è assegnato il ruolo di responsabile di procedimento. Al referente verrà assegnata un'indennità annua di 300 euro.

Esempio:

- sia pari a € 20.000 l'ammontare di risorse destinato a premio delle unità operative del Settore 1;  
si supponga che il settore 1 sia composto da 10 dipendenti organizzati in 3 unità operative: unità operativa A 3 addetti, unità operativa B 5 addetti, unità operativa C 2 addetti;
  - sia presente nelle unità operative A e B la figura del responsabile di procedimento a cui viene assegnato il peso di 1,20;
  - sia previsto per il referente del settore una indennità annua di € 300;
- la ripartizione porterà alla seguente situazione:

	N. addetti	Peso degli addetti	
Referente Settore 1			€ 300
Unità operativa A	3	3,20	€ 6.062
Unità operativa B	5	5,20	€ 9.850
Unità operativa C	2	2,00	€ 3.788
Totale	10	10,40	€ 20.000

La quota incentivante spettante a ciascuna unità operativa sarà ripartita tenendo conto di indicatori riferibili alle performance rilevabili alla fine dell'anno di riferimento.

Per ciascuna unità operativa dovrà essere individuato, a seconda dei casi,

- un indicatore quantitativo
- un indicatore qualitativo
- un indicatore qualitativo ed un indicatore quantitativo ed i corrispondenti pesi



COMUNE  
DI ANCONA



Esempio: considerata in € 9.850 la quota incentivante destinata a premio dell'unità operativa B, posto che per l'unità operativa B siano stati individuati un indicatore quantitativo ed un indicatore qualitativo, valutati i livelli di raggiungimento degli obiettivi come si vede, la ripartizione è effettuata nel seguente modo:

Valutazione indicatore quantitativo	Peso	
0,8	0,7	0,56
Valutazione indicatore qualitativo	Peso	
0,9	0,3	0,27
Valutazione complessiva del grado di raggiungimento degli obiettivi		0,83
Quota incentivante destinata all'unità operativa		€ 9.850
Quota assegnata all'unità operativa		€ 8.176

Ai componenti facenti parte dell'unità operativa B (nell'esempio: n. 5 con peso 5,20) la quota assegnata è distribuita in funzione delle presenze e del peso assegnato a ciascuno di essi.

Esempio:

- si supponga che un primo dipendente sia stato assente per il 20% dell'orario lavorativo;
- si supponga che un secondo dipendente sia stato assente per il 10% dell'orario lavorativo;

in mancanza di assenze, la ripartizione avrebbe comportato l'assegnazione di un premio pari a € 1.887 al dipendente con l'attribuzione del ruolo di responsabile di procedimento e di € 1.572 agli altri dipendenti; poiché si sono manifestate assenze da parte di alcuni dipendenti, il premio sarà decurtato della percentuale di assenza. Nell'esempio al primo dipendente verrà assegnato un premio pari all'80% di € 1.572 e al secondo un premio pari al 90% della stessa somma.



COMUNE  
DI ANCONA



## 10. LIQUIDAZIONE DEI PREMI

Chiuso l'esercizio e verificato l'ammontare delle riscossioni a consuntivo, l'ufficio competente alla ripartizione del premio incentivante, sulla base di quanto stabilito ai precedenti punti determina le quote spettanti ai singoli dipendenti.

La somma dei premi da elargire ai dipendenti costituirà la base per il calcolo del premio da elargire al Direttore tenendo conto delle somme previste nella determina di cui al punto 5.

Con determina dell'Amministratore unico vengono liquidati i compensi al direttore e ai dipendenti di Ancona Entrate. Nella determina sono riportati i dati ed i calcoli che hanno determinato la ripartizione della somma stanziata per la premialità.

WR

SR