

DIRIGENTI IN FORZA AL 01-01-2018						
Cognome	Nome	Retribuzione annua lorda erogata anno 2017	Indennità Incarico erogata anno 2017	Indennità Missione erogata anno 2017	M.B.O. erogato anno 2017 per obiettivi anno 2016	Rimborsi spese viaggio piè di lista erogati anno 2017
ANTONELLI	MARCO	88.845,24		85,00	7.580,80	245,40
BARTONE	GIUSEPPE	79.344,83		765,00	7.594,13	2.250,81
BOVA	DOMENICO	98.349,16		4.845,00	5.772,59	5.951,13
BRANDIMARTE	PIERO	83.748,99		680,00	6.751,47	4.054,40
DE IULIIS	ANTONELLA	79.455,02		1.530,00	7.625,05	754,85
D'ELIA	GIUSEPPE	79.649,01		340,00	7.607,47	63,75
DONATI	MARIA LUISA	81.443,31		170,00	7.694,13	38,50
FONTANA	LOREDANA	91.563,68			7.480,80	
FRANCESCHINI	FABRIZIO	81.713,06			7.387,47	
GIANNONE	ANNA	81.659,37			7.434,13	
GIORGETTI	RODOLFO	96.748,99		2.125,00	7.422,40	1.583,17
IRANO	ANGELO	90.000,17		1.190,00	7.524,00	1.338,15
LUDOVISI	FIORINA	80.242,80			7.594,13	
MAGGIO	GIANPIERO	100.890,92			7.111,47	66,50
MARSALA	ANTONINA	86.361,67		2.720,00	6.771,20	2.487,09
MAURO	PASQUALE	78.989,66			7.522,32	
MUSELLA	ROBERTO	95.070,69	10.000,00	255,00	7.467,47	2,60
PETRANGELI	AGOSTINO	78.586,05		595,00	7.319,30	205,90
PRISCIANO	COSIMO ANTONIO	78.874,11		765,00	6.725,98	982,85
RACCUGLIA	MICHELE	83.070,65		3.485,00	6.981,07	5.317,89
ROMANO	GIUSEPPE	97.803,58	16.000,00	170,00	7.634,13	273,10
SORCIONI	MAURIZIO	86.361,67		1.105,00	7.471,47	621,95
TIMPANARO	GIUSEPPE	81.392,22		935,00	6.705,33	921,91
TRINGALI	MAURO	152.128,55	30.000,00	340,00	7.206,40	429,60

DIRIGENTI NOMINA AL 01-01-2018						
Cognome	Nome	Retribuzione annua lorda	Indennità Incarico erogata anno 2017	Indennità Missione erogata anno 2017	M.B.O. erogato anno 2017 per obiettivi anno 2016	Rimborsi spese viaggio piè di lista erogati anno 2017
SAVI	ANNA MARIA	80.000,00	-	-	-	-
VICENTINI	ROBERTO	80.000,00	-	-	-	-



Verbale del Consiglio di Amministrazione n. 228

Il giorno 17 del mese di gennaio 2008, alle ore 12,00 presso la Sede Sociale in via Guidubaldo del Monte 60, si è riunito il Consiglio di Amministrazione di Italia Lavoro S.p.A. per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

omissis

7. Sistema Premiale Dirigenti;

omissis



omissis

Ai sensi dello statuto sociale, assume la Presidenza il Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Fabio Sartori, il quale constata e fa constatare che:

il presente Consiglio di Amministrazione è stato regolarmente convocato;

sono presenti, oltre ad esso Presidente, l'Amministratore Delegato, Natale Forlani, e i Consiglieri Maria Lucia Galdieri, Alessandro Rivera e Gian Mario Selis.

Per il Collegio Sindacale sono presenti il Presidente, Piero Schinigoj, e i Sindaci Effettivi Claudio Lenoci e Gianluca Orrù.

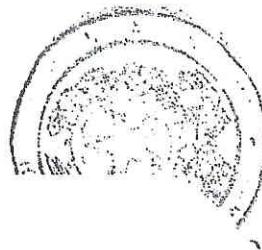
È presente il Magistrato della Corte dei Conti, Ivan De Musso.

È presente, altresì, il Dirigente Preposto Mauro Tringali.

È presente, infine, il Segretario del Consiglio di Amministrazione Massimo Pacelli per redigere il verbale dell'odierna riunione.

Il Presidente, quindi, dichiara validamente costituito il presente Consiglio.

omissis



omissis

7. Sistema Premiale Dirigenti;

L'Amministratore Delegato introduce l'argomento e fa consegnare, in aggiunta alla nota già inviata, un fascicolo contenente le schede del modello di monitoraggio applicato alle Staff. Invita poi il Dirigente Preposto a dare illustrazione dell'argomento. Negli ultimi



anni l'azienda ha operato un intenso sforzo di posizionamento strategico, di cambiamento organizzativo e di revisione dei processi lavorativi. Sono stati introdotti nuovi processi e conseguenti procedure di gestione e di controllo sia delle attività che del flusso lavorativo.

La maggiore innovazione si è avuta con il passaggio da un disegno organizzativo per Divisioni operative ad una struttura fondata su Progetti; questa modalità organizzativa presuppone in sé la definizione di un sistema di obiettivi, attività, tempi, modalità e risultati quantificabili.

Diventa ora necessario, per completare organicamente la struttura organizzativa

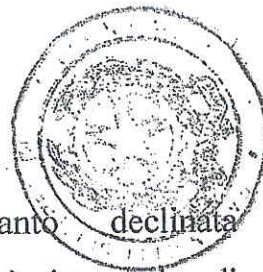
aziendale, inserire un sistema che premi i 43 dirigenti attualmente in forza per i risultati ottenuti a

fronte degli obiettivi prefissati, così come è già stato realizzato per Quadri e Impiegati tramite il

Premio di Risultato previsto dal nuovo Contratto Collettivo Aziendale dell'Ottobre 2006.

Dal 2007 è stata introdotta una nuova metodologia di definizione e controllo degli obiettivi di Progetto, Staff ed Unità Territoriale di Italia Lavoro per indirizzare e perseguire obiettivi di consolidamento e miglioramento.

Soprattutto nelle organizzazioni (come Italia Lavoro) "knowledge-based" — cioè ad alta intensità di conoscenza - l'MBO, la metodologia utilizzata, crea un collegamento tra la visione strategica del top management e la strategia di implementazione; la



responsabilità degli obiettivi viene pertanto declinata dall'organizzazione ai suoi membri. Ognuno è in grado di controllare il proprio lavoro provando il corretto feedback tra risultati ottenuti e obiettivi programmati.

Il sistema incentivante è il sistema operativo dell'azienda volto ad allineare il comportamento delle risorse umane alle aspettative dell'organizzazione, incentivando i comportamenti desiderati e disincentivando quelli non desiderati; chiarisce e definisce la prestazione attesa e la confronta con la prestazione resa, ossia i risultati effettivamente raggiunti e i comportamenti organizzativi effettivamente tenuti dalla medesima persona.

Tale sistema è ormai considerato parte del più ampio sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane.

Il sistema premiante è un sistema di stimolo per il dirigente, proveniente dall'ambiente lavorativo, che incide sul suo processo motivazionale, soddisfacendo un bisogno e, quindi, spingendolo ad un comportamento desiderato.

Vari e diversificati sono i vantaggi di una politica incentivante:

1) L'incentivo può essere definito come la parte variabile della retribuzione spettante al personale in ragione della prestazione e dei risultati raggiunti, in grado di rendere il sistema retributivo:

a) selettivo: ovvero in grado di ricompensare adeguatamente le differenze nelle prestazioni; b) flessibile: in genere la retribuzione ad incentivo è reversibile e collegata al livello di prestazione raggiunto; esiste infatti una relazione significativa tra



impegno/capacità e risultato produttivo e tale relazione è misurabile.

2) il vantaggio di efficienza aziendale derivante dagli incrementi di produttività (per raggiungere gli obiettivi e per avere comportamenti organizzativi agiti) è tale da compensare i Costi del premio. Inoltre l'avere risultati definiti e comunicati, allineati periodicamente con un monitoraggio trimestrale, avere un controllo finale dei risultati oggettivo e trasparente aiuta l'intera organizzazione a spingere per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;

3) il sistema incentivante aiuta a formalizzare meglio il livello dei risultati attesi e le modalità per il raggiungimento; da sempre all'incentivo è attribuito un indiscusso valore motivazionale e di cambiamento culturale;

4) Il sistema aiuta a regolare e controllare la coerenza dei comportamenti lavorativi favorendo l'identificazione con gli obiettivi aziendali;

5) Favorisce la responsabilizzazione e l'identificazione dei soggetti nei confronti delle performance aziendali;

6) E' un determinante strumento di diffusione di una cultura aziendale di meritocrazia, per premiare non tutti indistintamente ma chi produce risultati in linea con le aspettative aziendali; inoltre è uno strumento che orienta i comportamenti verso la gestione per obiettivi piuttosto che per mere attività indefinite.

La politica retributiva incentivante evidenzia e valorizza il merito personale e della Unità Organizzativa di cui il dirigente è



responsabile ed il contributo allo sviluppo aziendale, ed è il presupposto per la creazione di una cultura di risultati, di comportamenti aziendali omogenei e di crescita professionale basata sui risultati personali ed aziendali.

Italia Lavoro ha attualmente una politica retributiva per dirigenti basata sulle somme erogate "una tantum", sugli scatti di anzianità e sugli aumenti di merito.

L'introduzione del sistema incentivante rafforzerà anche la politica retributiva aziendale fondata sul merito

Il sistema si compone di due parti: a) l'assegnazione e valutazione degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi e b) il bonus. Entrambe le componenti sono più dettagliatamente illustrate nel documento consegnato.

La retribuzione annua lorda dei 43 dirigenti presenti oggi in azienda — al netto di scatti di anzianità e con il tetto massimo retributivo di 80.000 € - è pari a € 3.115.000 per un costo aziendale è di € 4.675.000.

Il costo aziendale del bonus sarebbe pari a € 427.000, se esso fosse erogato a tutti i dirigenti nella misura del massimo previsto del 100% degli obiettivi raggiunti (pari al 10% del totale delle retribuzioni annue lorde).

Si ritiene però (anche sulla scorta dell'inizio di implementazione del sistema) che la percentuale possa essere ragionevolmente prevista al 70% medio di raggiungimento dei risultati con la previsione qui di seguito illustrata:



- 30% dei dirigenti raggiunge il 100% dei risultati e dei comportamenti organizzativi
- 50% dei dirigenti raggiunge una media dell'80% dei risultati e dei comportamenti organizzativi
- 20% dei dirigenti non raggiunge la soglia minima degli obiettivi prefissati e pertanto non percepisce nulla.

Pertanto la somma annua lorda che si ipotizza di erogare è pari a circa 218.000 €, con un costo aziendale annuale di 300.000 €, già previsto a budget.

Il costo degli oneri contributivi e fiscali per il bonus è del 37% circa, non entrando in tale somma i costi aggiuntivi di assicurazioni, ticket, ecc. Il costo contributivo e fiscale per le retribuzioni lorde dei dirigenti è di circa il 50%.

Riguardo la rendicontazione di tale costo, a Ottobre si è tenuta presso il Ministero del Lavoro una riunione sull'argomento e si è verificata l'ipotesi di computarlo sul budget dei costi indiretti. L'Azienda è in attesa di una risposta ufficiale da parte del Ministero stesso.

Per quanto illustrato sopra, si richiede al Consiglio di amministrazione ad approvare il sistema incentivante per i dirigenti e a dare mandato all'Amministratore Delegato di implementarlo con gli adeguamenti che riterrà utili, in base alle necessità aziendali.

Conclusa l'esposizione interviene il Consigliere Alessandro Rivera il quale nel condividere ed apprezzare l'introduzione del sistema



premiante sottolinea l'esigenza che siano individuati obiettivi raggiungibili e disponibili.

Alle ore 15,15 il Presidente del Collegio Sindacale, Piero Schinigoj, lascia la riunione.

Chiede la parola la Consigliera Maria Lucia Galdieri la quale evidenziare che nella scheda della Comunicazione è prevista la posizione del Dirigente per la quale, come noto, esiste un interim dell'Amministratore Delegato. Chiede, quindi, nel caso di raggiungimento degli obiettivi chi percepirà l'eventuale bonus.

L'Amministratore Delegato risponde che sarà lui stesso ma non costituirà elemento retributivo.

Esaurita la discussione il Consiglio di Amministrazione, ascoltata la relazione svolta dal Dirigente Preposto, su proposta dell'Amministratore delegato, all'unanimità delibera:

7.1 di approvare il sistema premiale dei Dirigenti.

omissis



omissis

Nessuno sul punto chiede più la parola e, non essendovi altro da deliberare, alle ore 16,40 il Presidente scioglie la riunione.

IL PRESIDENTE

[Signature]

IL SEGRETARIO

[Signature]