



INVITALIA

Agenzia nazionale per l'attrazione
degli investimenti e lo sviluppo d'impresa SpA

Sistema di Performance Invitalia

Roma, marzo 2016

- La struttura retributiva di Invitalia prevede una componente fissa per Dirigenti, Quadri ed Impiegati e una componente variabile per i soli Dirigenti. Nel 2015 non è stato previsto un premio di produttività, pertanto la valutazione delle performance è relativa ai Dirigenti.
- La retribuzione variabile dei Dirigenti è rappresentata da una percentuale della RAL ed è assegnata annualmente con riferimento alla posizione organizzativa del dirigente stesso. La corresponsione della retribuzione variabile è determinata da una valutazione delle performance basata su un sistema MBO.
- L'applicazione di tale sistema e le sue eventuali conseguenze sulla retribuzione variabile dei dirigenti in essa coinvolti è in linea con la normativa vigente in materia di trattamento economico dei dipendenti delle Società partecipate dallo Stato.
- Il sistema MBO prevede normalmente:
 - una **Soglia di Accesso**. Al raggiungimento di tale soglia è collegata l'attivazione del sistema e la possibilità di distribuire il premio;
 - **Obiettivi** assegnati ai singoli dirigenti. Di norma si prevede l'assegnazione di obiettivi economici, basati sui valori di budget, legati alle principali dimensioni che influenzano il risultato aziendale. Il raggiungimento, totale o parziale degli obiettivi assegnati determina il «se» ed il «quantum» del premio conseguito dal singolo dirigente.

Il sistema 2015 prevede:

- Soglia di accesso: la Soglia di Accesso al sistema, valida per tutti i dirigenti, è rappresentata dal Risultato netto Positivo dell'esercizio 2015 da parte di Invitalia, comprensivo della copertura dei costi della eventuale retribuzione variabile. Il raggiungimento di tale risultato consentirà l'accesso al 100% della retribuzione variabile.
- Obiettivi: sono riferiti alle aree di responsabilità ed ai processi gestiti dal singolo dirigente e sono connessi, essenzialmente, alle seguenti aree di risultato: valore dei ricavi, contenimento dei costi, valore del margine, giornate rendicontate su commesse esterne.
- Premio: il premio corrisposto, in caso di superamento della Soglia di Accesso, è definito con riferimento alla percentuale di retribuzione variabile assegnata per l'anno in corso, ed è determinato dalla sommatoria delle percentuali di raggiungimento del/degli obiettivi assegnati (0% o 100%), ciascuna moltiplicata per il peso assegnato all'obiettivo. Gli obiettivi economici sono valutati con riferimento ai risultati iscritti nel bilancio 2015.
- Valore del Premio: il valore massimo del premio distribuibile ai dirigenti della Capogruppo, dipendenti diretti o operanti in distacco nella stessa, è pari a € 865.000. Il valore medio, sempre con riferimento all'ipotesi di esito positivo per tutti i dirigenti coinvolti è pari a € 17.000.