



REGIONE AUTONOMA TRENINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL
AUTONOME REGION TRENINO-SÜDTIROL
REGION AUTONÓMA TRENTIN-SÜDTIROL

Il Presidente - Der Präsident - L. President

Gentili Signori
Zeno Oberkofler
Brigitte Foppa
Madeleine Rohrer
Lucia Coppola
Consiglieri regionali
LORO SEDI

e, p.c. Gentile Signor
Roberto Paccher
Presidente del Consiglio regionale
SEDE

Oggetto: Risposta ad interrogazione n. 141/XVII

Con riferimento all'interrogazione n. 141/XVII, sentita altresì Pensplan Centrum S.p.A., si rappresenta quanto segue.

Si premette, innanzitutto, che in seguito all'adozione di Linee guida che la Giunta regionale ha appositamente approvato per Pensplan Centrum S.p.A., la Società ha introdotto un sistema di programmazione e controllo degli obiettivi assegnati e dei risultati raggiunti dal rispettivo personale, unitamente a un sistema premiante secondo criteri di valorizzazione del merito. Il sistema di valutazione e di premialità introdotto dalla Società è stato altresì vagliato dall'organismo di controllo analogo a cui partecipa la Regione.

Si rileva altresì che Pensplan Centrum è un ente societario del tutto peculiare. Infatti, i relativi utili di esercizio sono strettamente collegati al rendimento del rispettivo portafoglio finanziario: i ricavi derivano principalmente dai rendimenti della gestione finanziaria, mentre quelli della gestione societaria risultano, nel complesso dell'attività svolta, residuali.

Quesito n. 1 e 6.

A tal riguardo si richiama quanto evidenziato in premessa in relazione all'utile d'esercizio che non risulta influenzato dalla della gestione societaria in senso stretto, ovvero sia dalla performance dei dipendenti. Conseguentemente l'erogazione del premio a questi ultimi non è legata al risultato d'esercizio della Società e non è altresì prevista alcuna partecipazione dei dipendenti agli utili della medesima. In ogni caso, come previsto dal sistema premiante introdotto, qualora dovesse verificarsi una perdita d'esercizio, i bonus non sono erogati e, in tali ipotesi, l'esito della valutazione della performance annuale viene considerato il primo anno successivo in cui la Società torna in utile come fattore correttivo – in positivo – della performance.

Quesiti nn. 2, 3, 4, 5.

Fermo restando quanto già esposto, si rappresenta che, come da indicazioni della Regione, al fine di valorizzare le performance positive di tutti i dipendenti, il sistema di valutazione-premialità è basato sulla programmazione e sull'assegnazione di obiettivi individuali, specifici e misurabili. La valutazione della performance di ciascun dipendente è effettuata dal rispettivo responsabile sulla base di criteri di carattere generale, quali: obiettivi qualitativi basati su un piano annuale di *step* condiviso con il dipendente (performance individuale); raggiungimento di obiettivi di area e strategici (performance di area); capacità trasversali come relazioni professionali, lavoro di gruppo, cooperazione, disponibilità, valutate tramite *feedback* di colleghi che hanno collaborato con il dipendente (c.d. *feedback* dei *peers*). La performance individuale pesa per il 60% sulla valutazione complessiva, mentre la performance d'area pesa per il 30% e il *feedback* dei *peers* pesa per il restante 10%. La performance individuale, la performance d'area ed il *feedback* dei *peers* sono valutati in base a un punteggio (da un minimo a un massimo).

Il bonus costituisce un elemento retributivo variabile e aggiuntivo ed è assegnato in base alla classe di valutazione nella quale il dipendente rientra. L'ammontare del bonus è, al massimo, pari al 50% di una mensilità per ciascun dipendente, con la percentuale che, tuttavia, può essere incrementata in ipotesi particolari connesse alla complessiva analisi della gestione societaria.

Con l'occasione si porgono cordiali saluti.

- Arno Kompatscher -
(firmato digitalmente)

Firmato digitalmente da: Arno Kompatscher
Data: 11/08/2025 15:42:53

Questo documento, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, valido a tutti gli effetti di legge, predisposto e conservato presso questa Amministrazione (D.Lgs 82/05). L'indicazione del nome del firmatario sostituisce la sua firma autografa (art. 3 D. Lgs. 39/93).



REGIONE AUTONOMA TRENINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL
AUTONOME REGION TRENINO-SÜDTIROL
REGION AUTONÓMA TRENTIN-SÜDTIROL

Il Presidente - Der Präsident - L. President

An die Regionalratsabgeordneten
Zeno Oberkofler
Brigitte Foppa
Madeleine Rohrer
Lucia Coppola

u. z. K.

Herrn
Roberto Paccher
Präsident des Regionalrates

Betreff: Antwort auf die Anfrage Nr. 141/XVII

Mit Bezug auf die Anfrage Nr. 141/XVII und nach Anhören von Pensplan Centrum AG wird Folgendes dargelegt.

Es wird vorausgeschickt, dass infolge der Anwendung der von der Regionalregierung für Pensplan Centrum AG genehmigten Verwaltungsleitlinien ein System zur Planung und Kontrolle der zugewiesenen Ziele und der vom Personal erreichten Ergebnisse sowie ein Prämiensystem nach leistungsorientierten Kriterien eingeführt wurde. Das von der Gesellschaft eingeführte Bewertungs- und Prämiensystem wurde auch von dem Gremium für die analoge Kontrolle, an dem die Region beteiligt ist, überprüft.

Es wird außerdem darauf hingewiesen, dass Pensplan Centrum eine besondere Art von Unternehmen ist, da die Gewinne eng mit der Rendite des jeweiligen Anlageportfolios zusammenhängen: Die Erlöse stammen hauptsächlich aus den Erträgen der Finanzverwaltung, während die Einnahmen aus der Unternehmensführung im Gesamtkontext der ausgeübten Tätigkeit nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Fragen Nr. 1 und 6:

In diesem Zusammenhang wird auf die Prämisse verwiesen, in der darauf hingewiesen wurde, dass die Gewinne nicht durch die Unternehmensführung im engeren Sinne, d. h. durch die Leistung der Mitarbeiter, beeinflusst wird. Folglich ist die Auszahlung der Prämie an die Mitarbeiter nicht an das Geschäftsergebnis der Gesellschaft gebunden, und es ist auch keine Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter vorgesehen. In jedem Fall werden gemäß dem eingeführten Prämiensystem bei einem Betriebsverlust keine Prämien ausgezahlt. In diesem Fall wird das Ergebnis der jährlichen Leistungsbewertung im ersten Jahr, in dem das Unternehmen wieder Gewinne erzielt, als positiver Korrekturfaktor für die Leistung berücksichtigt.

Fragen Nr. 2, 3, 4 und 5

Unbeschadet der vorhergehenden Ausführungen wird darauf hingewiesen, dass gemäß den Vorgaben der Region das Bewertungs- und Prämiensystem auf der Planung und Zuweisung individueller, spezifischer und messbarer Ziele basiert, um die positiven Leistungen aller Mitarbeiter zu würdigen. Die Leistungsbewertung jedes Mitarbeiters wird vom jeweiligen Vorgesetzten anhand allgemeiner Kriterien vorgenommen, wie z. B. qualitativer Ziele auf der Grundlage eines Jahresplans mit gemeinsam abgestimmten Schritten (individuelle Leistung), des Erreichens der dem Hauptbereich vorgegebenen Ziele und der strategischen Ziele (Leistung des gesamten Hauptbereichs) sowie transversaler Fähigkeiten wie berufliche Beziehungen, Teamarbeit, Zusammenarbeit, Hilfsbereitschaft, die anhand von Rückmeldungen von Kollegen, die mit dem Mitarbeiter zusammengearbeitet haben (sog. Peer-Feedback), bewertet werden. Die individuelle Leistung macht 60 % der Gesamtbewertung aus, während die Leistung des gesamten Hauptbereichs 30 % und das Peer-Feedback die restlichen 10 % ausmachen. Die individuelle Leistung, die Leistung des gesamten Hauptbereichs und das Peer-Feedback werden anhand einer Punktzahl (mit einer Mindestzahl und einer Höchstzahl) bewertet.

Die Prämie stellt ein variables und zusätzliches Vergütungselement dar und wird auf Grundlage der Bewertungsstufe vergeben, in der der Mitarbeiter eingestuft ist. Die Höhe der Prämie beträgt maximal 50 % eines Monatsgehalts pro Mitarbeiter. Dieser Prozentsatz kann jedoch in besonderen Fällen, die mit der Gesamtanalyse der Unternehmensführung zusammenhängen, erhöht werden.

Mit freundlichen Grüßen

- Arno Kompatscher -
(digital signiert)

Falls dieses Dokument in Papierform übermittelt wird, stellt es eine für alle gesetzlichen Wirkungen gültige Kopie des elektronischen digital signierten Originals dar, das von dieser Verwaltung erstellt und bei derselben aufbewahrt wird (GvD Nr. 82/2005). Die Angabe des Namens der unterzeichnenden Person ersetzt deren eigenhändige Unterschrift (Art. 3 des GvD Nr. 39/1993).