



## **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.**

### **SISTEMA INCENTIVANTE 2020 (INCENTIVI EROGATI NEL 2021)**

Il sistema incentivante aziendale relativo al sistema di valutazione della performance (competenza esercizio 2020, erogazione degli incentivi aprile 2021) è articolato sulla base del Regolamento per la gestione del personale, ed è caratterizzato dai seguenti principi:

1. Il sistema incentivante si attiva se la Società realizza una performance minima, determinata come percentuale di raggiungimento ("cancello 1") della c.d. Performance organizzativa, costituita da obiettivi generali di rilievo aziendale;
2. L'accesso di ciascun dipendente al proprio incentivo individuale spettante è condizionato all'ottenimento di una performance minima ("valore cancello 2") determinata come percentuale di raggiungimento della performance individuale;
3. L'importo dell'incentivo individuale effettivamente riconosciuto è infine commisurato al grado di raggiungimento della performance individuale di ciascun dipendente, oltre che alle condizioni poste relativamente alla presenza in servizio e da quanto stabilito dal Regolamento, oltre che dagli atti del Direttore Generale inerenti e conseguenti.

Il sistema incentivante dei dirigenti è caratterizzato da incentivi individuali potenziali per fasce differenziate, individuate in relazione a due tipologie di unità organizzativa: una composta da Direzioni, l'altra da Funzioni e Servizi.

Il sistema incentivante dei quadri è caratterizzato da incentivi individuali potenziali definiti per fasce differenziate, individuate in relazione al livello di inquadramento contrattuale del quadro (QD4, QD3, QD2, QD1); nel caso di un quadro che ricopra formalmente un incarico di responsabile di Funzione, di Servizio o di Ufficio, il premio viene diversificato rispetto agli altri quadri per il tempo in cui il dipendente ricopre tale incarico.

Il sistema incentivante degli impiegati (aree professionali) è caratterizzato da un incentivo individuale potenziale unico, uguale per tutti gli impiegati.

Come previsto dal Regolamento (punto 2.8.2.6), annualmente il Direttore Generale con propria determina definisce e diffonde a tutto il personale le declinazioni operative del sistema di valutazione e le sue applicazioni al sistema incentivante, ivi compresi gli importi degli incentivi individuali potenziali di ciascuna categoria professionale / livello di inquadramento; le caratteristiche principali del sistema incentivante per il 2020, a seconda della qualifica dei dipendenti interessati, sono le seguenti:



**DIRIGENTI**

		Direzione	Funzione/Servizio
<b>Soglie di esclusione</b>	<i>Performance organizzativa <math>\geq</math> 60% (valore cancello 1)</i>	Non si attiva il sistema incentivante se performance organizzativa < valore cancello 1	
	<i>Performance individuale <math>\geq</math> 60% (valore cancello 2)</i>	Il dirigente non ha diritto ad alcun incentivo se performance individuale < valore cancello 2	
<b>Incentivo individuale potenziale lordo</b>		<b>€ 25.000</b>	<b>€ 20.000</b>
<b>Incentivo individuale spettante</b>	L'incentivo sarà attribuito proporzionalmente alla valutazione della performance individuale, con la stessa % della valutazione ottenuta.		

**QUADRI**

		QD 4	QD 3	QD 2	QD 1
<b>Soglie di esclusione</b>	<i>Performance organizzativa <math>\geq</math> 60% (valore cancello 1)</i>	Non si attiva il sistema incentivante se performance organizzativa < valore cancello 1			
	<i>Performance individuale <math>\geq</math> 55% (valore cancello 2)</i>	Il quadro non ha diritto ad alcun incentivo se performance individuale < valore cancello 2			
<b>Incentivo individuale potenziale lordo</b>		<b>€ 8.770</b>	<b>€ 8.150</b>	<b>€ 7.090</b>	<b>€ 6.100</b>
<b>Incentivo individuale spettante</b>	L'incentivo sarà attribuito proporzionalmente alla valutazione della performance individuale, con la stessa % della valutazione ottenuta.				

**IMPIEGATI**

<b>Soglie di esclusione</b>	<i>Performance organizzativa <math>\geq</math> 60% (valore cancello 1)</i>	Non si attiva il sistema incentivante se performance organizzativa < valore cancello 1
	<i>Performance individuale <math>\geq</math> 50% (valore cancello 2)</i>	L'impiegato non ha diritto ad alcun incentivo se performance individuale < valore cancello 2
<b>Incentivo individuale potenziale lordo</b>		<b>€ 2.200</b>
<b>Incentivo individuale spettante</b>	L'incentivo sarà attribuito proporzionalmente alla valutazione della performance individuale, con la stessa % della valutazione ottenuta.	

Per un quadro cui venga affidata, anche ad interim, una responsabilità formale di Servizio / Funzione (con esclusione della Funzione Internal Audit), l'incentivo di cui sopra viene incrementato di € 8.000 lordi per il tempo in cui il Dipendente ricoprirà tale incarico; per un quadro cui venga affidata, anche ad interim, una responsabilità di Ufficio, formalmente ed organizzativamente costituito, l'incentivo di cui sopra viene incrementato di € 4.000 lordi per il tempo in cui il Dipendente ricoprirà tale incarico.

L'incentivo relativo al Direttore Generale, collegato ad obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione della Società, viene definito dall'Assemblea degli azionisti della Società; tale incentivo è quantificato in € 40.000 su base annua, ed è attribuito proporzionalmente alla valutazione effettuata e commisurato ai mesi di servizio prestati.