

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.**  
**SISTEMA INCENTIVANTE 2019 (INCENTIVI EROGATI NEL 2020)**

Il sistema incentivante aziendale, in base al Regolamento “Misurazione e valutazione della performance” approvato dal Consiglio di Amministrazione il 23/01/2018, è caratterizzato dai seguenti principi:

1. Il sistema incentivante si attiva se la Società realizza una performance minima, determinata come % 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 è condizionato all'ottenimento di una performance minima (“valore cancello 2”) determinata come % di raggiungimento della performance individuale;
3. l'importo dell'incentivo individuale effettivamente riconosciuto è infine commisurato al grado di raggiungimento della performance di ciascun dipendente, oltre che alle condizioni poste relativamente alla presenza in servizio.

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); il sistema incentivante degli impiegati è caratterizzato da un incentivo individuale potenziale unico, uguale per tutti gli impiegati.

Come previsto dal Regolamento, 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 2019, a seconda della qualifica dei dipendenti interessati, sono le seguenti:

<b><u>DIRIGENTI</u></b>		<b>Direzione</b>	<b>Funzione/Servizio</b>
<b>Soglie di esclusione</b>	<i>Performance organizzativa ≥ 60% (valore cancello 1)</i>	Non si attiva il sistema incentivante se performance organizzativa < valore cancello 1	
	<i>Performance individuale ≥ 65% (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.		

<b>QUADRI</b>		<b>QD 4</b>	<b>QD 3</b>	<b>QD 2</b>	<b>QD 1</b>
<b>Soglie di esclusione</b>	<i>Performance organizzativa ≥ 60% (valore cancello 1)</i>	Non si attiva il sistema incentivante se performance organizzativa < valore cancello 1			
	<i>Performance individuale ≥ 60% (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 ≥ 60% (valore cancello 1)</i>	Non si attiva il sistema incentivante se performance organizzativa < valore cancello 1
	<i>Performance individuale ≥ 60% (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.

Il Direttore Generale può attribuire ad un dirigente un “premio di eccellenza” in relazione a progetti innovativi e particolarmente significativi, per un valore massimo previsto di € 5.000 lordi.

Gli incentivi di cui sopra sono stati definiti a valle della quantificazione del premio aziendale ex art. 48 del CCNL adottata nell'accordo triennale stipulato dalla Società con le organizzazioni sindacali di riferimento in data 5/12/2018, con decorrenza a partire dal 1 gennaio 2019: in base a tale accordo è stato incrementato il valore del premio aziendale, che in Società viene applicato solo ai quadri e agli impiegati, ed è stato conseguentemente e corrispondentemente ridotto il valore degli incentivi collegati al sistema di valutazione della performance per tale popolazione, rispetto all'esercizio precedente, al fine di non aumentare il costo complessivo delle premialità aziendali.

L'incentivo relativo al Direttore Generale, collegato ad obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione della Società, viene definito dall'Assemblea degli azionisti della Società; per quanto riferito all'esercizio 2019, che ha visto l'avvicendamento di due Direttori, al primo, in carica dal 1 gennaio al 30 aprile è stato assegnato un incentivo su base annua pari a € 30.000 lordi, al secondo, in carica dal 1 luglio, è stato assegnato un incentivo su base annua pari a € 40.000, ed in entrambi i casi l'incentivo è stato attribuito proporzionalmente alla valutazione effettuata e commisurato ai mesi di servizio prestati.