

CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEI PREMI

Il sistema incentivante aziendale è collegato al processo di valutazione della performance ed è articolato sulla base del Regolamento e della Procedura per la gestione del personale.

Le finalità del sistema sono quelle di garantire:

- l'allineamento dei comportamenti ai valori, alle strategie e agli obiettivi aziendali;
- il collegamento con i risultati aziendali;
- selettività, differenziazione, valorizzazione del merito;
- chiarezza, oggettività e trasparenza.

Il sistema incentivante è destinato a tutto il personale della Società; le modalità di valutazione della performance, oltre che le entità degli incentivi previsti, variano in funzione della categoria di appartenenza dell'interessato.

Il sistema incentivante è articolato nelle seguenti fasi:

- definizione della performance attesa, sia organizzativa che individuale. La performance organizzativa è costituita da obiettivi generali a carattere aziendale; la performance individuale è costituita da obiettivi individuali, da comportamenti organizzativi e dal contributo individuale alla performance organizzativa;
- monitoraggio in corso di esercizio;
- valutazione della performance conseguita;
- erogazione degli incentivi.

Il sistema incentivante è caratterizzato dai seguenti principi:

- il sistema incentivante si attiva se la Società realizza una performance minima, determinata come percentuale di raggiungimento ("cancello 1") della performance organizzativa;
- 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;
- la performance individuale viene valutata prendendo in considerazione: il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, i comportamenti organizzativi agiti rispetto a quelli attesi e il contributo individuale al raggiungimento dei risultati della performance organizzativa. L'importo dell'incentivo individuale effettivamente riconosciuto è commisurato al grado di raggiungimento della performance individuale di ciascun dipendente, tenuto anche conto delle 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 tre tipologie di unità organizzativa: Direzioni, Funzioni / Servizi e Uffici. 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 (aree professionali) è caratterizzato da un incentivo individuale potenziale unico, uguale per tutti gli impiegati. Le premialità previste dal sistema incentivante sono articolate a seconda della categoria di appartenenza dei dipendenti interessati (Dirigenti, Quadri, Impiegati). L'incentivo riconosciuto ai Quadri è correlato altresì all'eventuale responsabilità di unità organizzativa.

L'incentivo relativo al Direttore Generale, collegato ad obiettivi assegnati in parte da Regione Lombardia e in parte dal Consiglio di Amministrazione della Società, è definito dall'Assemblea degli azionisti della Società ed è attribuito proporzionalmente alla valutazione effettuata e commisurato ai mesi di servizio prestati.

