

## **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.**

### **SISTEMA INCENTIVANTE 2022 (INCENTIVI EROGATI NEL 2023)**

Il sistema incentivante aziendale relativo al processo di valutazione della performance (competenza esercizio 2022, erogazione degli incentivi aprile 2023) 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 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); nel caso di un quadro che ricopra formalmente un incarico di responsabile 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, annualmente il Direttore Generale con propria determina definisce e diffonde a tutto il personale le declinazioni operative del sistema incentivante e le caratteristiche del percorso di valutazione della performance, ivi compresi gli importi degli incentivi individuali potenziali di ciascuna categoria professionale / livello di inquadramento; le caratteristiche principali del sistema incentivante per il 2022, a seconda della qualifica dei dipendenti interessati, sono le seguenti:

**DIRIGENTI**

		Direzione	Funzione Servizio /	Ufficio
<b>Soglie di esclusione</b>	<i>Performance organizzativa: obiettivo 1 ≥90%, obiettivo 2 ≥70% (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 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>€ 16.000</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: obiettivo 1 ≥90%, obiettivo 2 ≥70% (valore cancello 1)</i>	Non si attiva il sistema incentivante se performance organizzativa < valore cancello 1			
	<i>Performance individuale ≥ 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: obiettivo 1 ≥90%, obiettivo 2 ≥70% (valore cancello 1)</i>	Non si attiva il sistema incentivante se performance organizzativa < valore cancello 1
	<i>Performance individuale ≥ 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, l'incentivo di cui sopra viene incrementato di € 7.000 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 da Regione Lombardia e dal Consiglio di Amministrazione della Società, è definito dall'Assemblea degli azionisti della Società; tale incentivo è quantificato in € 40.000 lordi su base annua, ed è attribuito proporzionalmente alla valutazione effettuata e commisurato ai mesi di servizio prestati.