

Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigente (art. 20 d.lgs. 33/2013, comma2)

La metodologia per il sistema di erogazione dell'incentivo al personale dirigente segue per analogia quello del personale non dirigente approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 marzo 2018 CDA.

Secondo questo sistema gli **obiettivi di carattere generale** del personale dirigente sono relativi alla cura della realizzazione degli obiettivi dell'azienda e al monitoraggio degli obiettivi delle divisioni aziendali: **punteggio attribuibile tra 140 e 200**

Per quanto riguarda la **produttività individuale** il personale dirigente sarà valutato sulle seguenti qualità individuali:

1. orientamento ai risultati
2. capacità di assumere le responsabilità proprie del ruolo in autonomia
3. compliance normativa
4. leadership
5. problem solving
6. orientamento all'innovazione
7. valutazione differenziata del personale

Il punteggio attribuibile è da 21 a 70, con un massimo di 10 punti per ciascuna delle 7 qualità oggetto di valutazione, sarà poi riproporzionato in centesimi al fine della corretta applicazione delle procedure operative di valutazione.