



SISTEMA INCENTIVANTE / PERFORMANCE
OBIETTIVI SPECIFICI 2022 (cassa 2023)
CAPI AREA E RESPONSABILI DI FUNZIONE

29 aprile 2022



Per l'anno 2022 il Capo Area e i Responsabili di Funzione delle società DEVAL S.p.A. a s.u. saranno valutati in relazione al raggiungimento dei risultati nell'ambito degli obiettivi che potranno:

- essere generati e proposti direttamente dall'Amministratore Delegato, dal Capo Area o dalla Funzione interessata;
- essere fissati direttamente dal Vertice Aziendale con un'ampia condivisione;

e dovranno:

- essere quantificabili al fine di facilitare il controllo e l'erogazione;
- essere misurabili nell'arco temporale di riferimento.

La "Scheda sistema incentivante anno 2022" è composta da 4 tipologie di obiettivo.

- 1. Attività di efficientamento:** obiettivi ove sia individuata una responsabilità manageriale diretta nel disegno ed implementazione delle attività legate ai progetti di efficientamento del Gruppo CVA. È possibile prevedere degli step intermedi sulle attività di efficientamento con una durata pluriennale.
- 2. Qualità del servizio:** obiettivi di efficienza/efficacia nell'erogazione di servizi (attività continuative, ricorrenti) verso clienti interni/esterni. È possibile ragionare in termini di KPI per monitorare l'andamento dei processi aziendali (rappresentativi di un lavoro) tramite:
 - indicatori generali: che misurano il volume del processo del lavoro;
 - indicatori di qualità: ovvero indicatori che determinano, in base a specifici standard, la soddisfazione dei clienti;
 - indicatori di costo: maggiore o minore rispetto all'andamento storico del periodo;
 - indicatori di servizio o di tempo: misurazione dei tempi di risposta dall'avvio del processo fino alla sua conclusione.
- 3. Progetti:** obiettivi legati all'esecuzione di progetti strategici nel rispetto di tempi, vincoli finanziari e output dettati dal vertice aziendale. È possibile prevedere degli step intermedi sui progetti-lavori con una durata pluriennale.
- 4. Valutazione dell'Amministratore Delegato/Capo Area:** al fine di operare una valutazione quanto più obiettiva e trasparente i comportamenti organizzativi di svolgimento ed espletamento delle attività richieste alla figura del Capo Area e del Responsabile di Funzione, la cui valutazione complessiva è pari al **30%** del grado di raggiungimento del risultato aziendale atteso, vengono declinati in:
 - **Grado di copertura del ruolo:** il responsabile valuta l'effetto complessivo delle proprie azioni sul sistema aziendale; promuove lo scambio di competenze e la condivisione di obiettivi e progetti/attività tra le unità; dimostra di possedere una visione che, trasmessa alle persone, genera aspirazioni, coinvolgimento e motivazione.
 - **Competenze Manageriali:** il responsabile condivide valori e mission ed è di esempio nella loro realizzazione pratica; ha dimostrato di rispettare sempre gli impegni assunti.
 - **Comportamenti e capacità:** il responsabile mantiene la responsabilità anche in assenza di procedure chiare e/o in carenza di informazioni; comprende



tempestivamente il legame tra gli avvenimenti esterni o interni e la necessità del cambiamento.

- **Leadership:** il responsabile gode di fiducia all'interno e all'esterno dell'azienda; sostiene le proprie opinioni in modo costruttivo anche quando generano dissenso.
- **Gestione emergenze:** il responsabile affronta questioni complesse e critiche con competenza e autorevolezza; affronta con successo le difficoltà che rischiano di impedire il raggiungimento degli obiettivi nel rispetto delle regole.
- **Sicurezza:** il responsabile promuove la cultura della sicurezza, riconosce, previene e gestisce correttamente i rischi che contraddistinguono la sua realtà organizzativa.

In merito alla valutazione finale delle performance dei Capi Area e dei Responsabili di Funzione si riferirà al Consiglio di Amministrazione della società al fine di dare mandato rispetto alla consuntivazione degli obiettivi che verrà eseguita entro il mese di marzo 2023. In tale intesa, la "scheda incentivante anno 2022" di ogni Capo Area e Responsabile di Funzione riporterà, per ogni singola tipologia di obiettivo, l'attribuzione del target (indicatore), l'unità di misura (ad esempio euro, tempo, quantità), il peso (%), il consuntivo e il raggiungimento complessivo degli obiettivi.

Di seguito le basi di calcolo per l'anno 2022 (cassa 2023):

Responsabile Capo Area QSL	Importo massimo erogabile fino a 20.000,00 €
Responsabile di Funzione QSL	Importo massimo erogabile fino a 15.000,00 €
Responsabile di Funzione QS	Importo massimo erogabile fino a 10.000,00 €
Responsabile di Funzione Q	Importo massimo erogabile fino a 6.000,00 €

Resta inteso che gli importi di cui sopra saranno quantificati ed erogati in conformità di quanto previsto dalla Legge Regionale n. 20 del 14 novembre 2016 e dalla successiva Deliberazione della Giunta Regionale n. 622 del 22 maggio 2017, in tema di limite di compenso al personale con funzioni direttive.

Definizione del valore dell'incentivo individuale

Il valore complessivo degli incentivi sarà determinato in percentuale rispetto al "grado di raggiungimento" dei risultati aziendali attesi in merito all'andamento di ciascun obiettivo, secondo lo schema seguente:

	Grado di raggiungimento dell'obiettivo	% peso obiettivo in proporzione al raggiungimento
1	Da 0% a 100%	Da 0% a 100% peso obiettivo

o, per obiettivi di natura discrezionale, secondo lo schema seguente:

	Grado di raggiungimento dell'obiettivo	% peso obiettivo
1	si	100% peso obiettivo
2	no	0% peso obiettivo