



# *SISTEMA PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE*

## **Oggetto della valutazione:**

- a) Performance “organizzativa” – obiettivi strategici (risultati andamento annuale LIT) – peso 50%
- b) Performance individuale (risultati/comportamenti agiti del singolo lavoratore) – peso 50%

## **Obiettivi della valutazione:**

- a) Comunicare obiettivi e risultati attesi (di LIT e del singolo), verificare andamento nel corso dell’anno, valutare andamento annuale anche per impostare strategie, obiettivi e risultati attesi (organizzativi e individuali) dell’anno successivo.
- b) Erogare un “premio” annuale a coloro che avranno ottenuto risultati in linea con le attese
- c) Individuare punti forti e punti “critici” del singolo lavoratore per supportarlo in un percorso di crescita delle competenze professionali (formazione, aggiornamento, ecc.)

**Requisiti minimi per poter essere valutati:** almeno 2 mesi di lavoro effettivo fra luglio e dicembre 2024 (4 mesi all’anno, dal 2025).

Se non si è dato il proprio contributo lavorativo (se non si è lavorato) per almeno 2 mesi fra luglio e dicembre 2024 non si può essere valutati e pertanto al lavoratore non viene erogato alcun premio (né performance organizzativa né individuale). Ai fini dei calcoli che si renderanno necessari, si considera un mese pari a 22 giorni lavorative.

## **Fasce di graduazione del premio in relazione al periodo lavorato**

L’importo del premio viene riproporzionato nel 2024 in base a tre “fasce”

- Periodo minimo = 2 mesi di lavoro
- Periodo medio = 3-4 mesi di lavoro
- Periodo completo = 5-6 mesi di lavoro

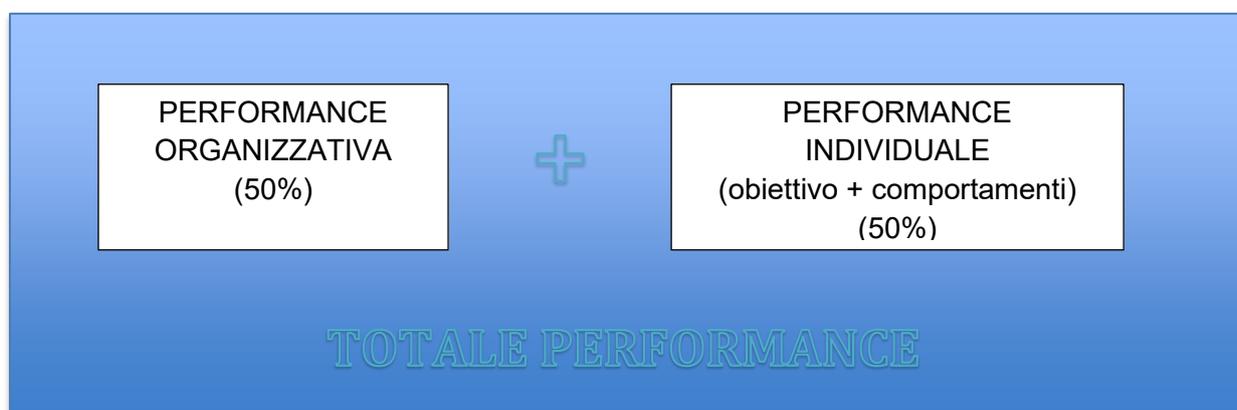
A regime, i periodi di tempo si intendono riconsiderati come segue:

- Periodo minimo = 4 mesi di lavoro

- Periodo medio = 5-8 mesi di lavoro
- Periodo completo = 9-12 mesi di lavoro

**Budget** (“fondo”) di bilancio annuale destinato all’eventuale erogazione dei premi:  
Per il 2024 sono previsti euro 17.500 (3.500 pro-capite)

*SINTESI RIASSUNTIVA  
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE*



## Obiettivi, indicatori, e target 2024

### Performance organizzativa annuale (peso 50%)

#### 5 OBIETTIVI STRATEGICI

n.	Obiettivo	Indicatori	Target (risultato atteso)	note
1	Pareggio di bilancio	Utile/Perdita CE annuale	>zero	Prima delle imposte
2	Revisione contratti Polo 2	N. contratti rivisti	>40%	Aggiornamento delle condizioni economiche
3	Progetto Nest4SG	Rendicontato di competenza 2024	TBD	Importo da definire entro il 10/7/24
4	MUSA2025	Programma 2025	Entro dicembre 24	
5	Lavori Terrazze Polo 1-2 e facciata Polo 1 (33% ciascuno)	Completamento lavori	Entro dicembre 24	

**Per poter ottenere il premio annuale devono essere raggiunti pienamente almeno 3 obiettivi su 5, dei quali quello indispensabile è il n° 1 “pareggio di bilancio”**

#### Obiettivi strategici: contributo alla formazione del Premio

- 1) NON RAGGIUNTO
- 2) PARZIALMENTE RAGGIUNTO
- 3) PIENAMENTE RAGGIUNTO

Obiettivo	NON RAGGIUNTO	PARZIALMENTE RAGGIUNTO	RAGGIUNTO
<b>1) Pareggio di bilancio</b>	<b>0</b>	<b>250</b>	<b>350</b>
2) Revisione contratti	0	250	350
3) Progetto Nest4SG	0	250	350
4) Musa 2025	0	250	350
5) Lavori	0	250	350
	<b>0</b>	<b>1.250</b>	<b>1.750</b>

### Performance individuale annuale (50%)

#### a) Obiettivo/i individuale (può essere collegato a uno o più obiettivi strategici)

nome	Obiettivo	Indicatori	Target (risultato atteso)	note
VG	Completamento progetti con CCIAA	Fatture di competenza 2024	100%	
NC	Completamento progetti con CCIAA	Fatture di competenza 2024	100%	

<b>CL</b>	Completamento progetti con CCIAA	Fatture di competenza 2024	100%	
<b>AM</b>	Condivisione competenze tecniche Mepa + Fogli contabili con Responsabili e accoglienza	10 (VG-NC-CL) + 20 RB ore affiancamento ciascuno	Entro settembre '24 (se presente RB)	Foglio firme
<b>RB</b>	Autonomia gestione sale e accoglienza	People satisfaction	Buona- range 0/5	Domanda apposita

### Obiettivo/i assegnato al singolo: contributo alla formazione del Premio

- a) NON RAGGIUNTO
- b) PARZIALMENTE RAGGIUNTO
- c) PIENAMENTE RAGGIUNTO

Dipendente	Obiettivo	NON RAGGIUNTO (meno di 60 punti)	PARZIALMENTE RAGGIUNTO (fra 60 e 79 punti)	RAGGIUNTO (fra 80 e 100 punti)
		0	500 euro	850 euro
		0	500 euro	850 euro
		0	500 euro	850 euro
		0	500 euro	850 euro
		0	500 euro	850 euro

+

### b) Comportamenti attesi/agiti – si veda scheda comportamenti 2024

#### Comportamenti attesi/agiti (Vedi scheda Comportamenti allegata)

Comportamenti	NON IN LINEA (meno di 50 punti)	IN LINEA (fra 50 e 70 punti)	Più CHE IN LINEA (fra 71 e 100 punti)	ECCELLENTE (fra 91 e 100 punti)
	<b>0</b>	<b>500 euro</b>	<b>800 euro</b>	<b>900 euro</b>

**ES. SIMULAZIONE RISULTATO ANNO 2024**

**SIMULAZIONE VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNO 2024**

Obiettivo	NON RAGGIUNTO	PARZIALMENTE RAGGIUNTO	RAGGIUNTO
<b>1) Pareggio di bilancio</b>	<b>0</b>	<b>250</b>	<b>350</b>
2) XXX	0	250	350
3) yyyy	0	250	350
4) xyzxyz	0	250	350
5) zzzzzz	0	250	350
	0	1.250	1.750

Può essere erogato il premio (performance organizzativa + individuale) perché sono stati raggiunti pienamente almeno 3 dei 5 obiettivi strategici dei quali uno è quello (indispensabile) del pareggio di bilancio.

**Il grado di raggiungimento della performance organizzativa consente pertanto l'erogazione di un premio annuo (se il singolo ha lavorato almeno 2 mesi fra luglio e dicembre 2024) pari a euro 350+250+350+350+0= 1.300 euro**

L'importo (1.300 euro) viene riproporzionato in relazione al periodo lavorato:

- 2-mesi = 750 euro
- 3-4 mesi = 1.100 euro
- 5-6 mesi = 1.300 euro

**SIMULAZIONE VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2024**

**Obiettivo/i assegnato al singolo**

Obiettivo individuale	NON RAGGIUNTO (meno di 60 punti)	PARZIALMENTE RAGGIUNTO (fra 60 e 79 punti)	RAGGIUNTO (fra 80 e 100 punti)
.....	<b>0</b>	<b>500 euro</b>	<b>850 euro</b>

**Comportamenti attesi/agiti**

Comportamenti Tot punti	NON IN LINEA CON LE ASPETTATIVE (meno di 50 punti)	IN LINEA CON LE ASPETTATIVE (fra 51 e 70 punti)	OLTRE LE ASPETTATIVE (fra 81 e 100 punti)
	<b>0</b>	<b>500 euro</b>	<b>900 euro</b>

Può essere erogato il premio (performance organizzativa + individuale) perché sono stati raggiunti pienamente almeno 3 dei 5 obiettivi strategici dei quali uno è quello (indispensabile) del pareggio di bilancio.

**La performance INDIVIDUALE prevede pertanto l'erogazione di un premio annuale (se il singolo ha lavorato almeno 2 mesi fra luglio e dicembre 2024) pari a euro 850 + 500 = 1.350**

L'importo (1.350 euro) viene riproporzionato in relazione al periodo lavorato:

- 2 mesi = 600 euro
- 3-4 mesi = 1.200 euro
- 5-6 mesi = 1.750 euro

### **COMPLETAMENTO SIMULAZIONE**

**La performance organizzativa prevede l'erogazione di un premio annuale pari a euro  $350+250+350+350+0= 1.300$  euro**

**La performance individuale prevede l'erogazione di un premio annuale pari a euro  $850 + 500 = 1.350$**

**IL PREMIO 2024 PER IL RICONOSCIMENTO DI QUALITA' DI PERFORMANCE E' PERTANTO PARI A  
 $1.300 + 1.350 = 2.650$  EURO**

L'importo viene eventualmente riproporzionato in base al periodo lavorato, SE INFERIORE AL MINIMO (2/4 MESI)