

## CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEI PREMI AI DIPENDENTI

Il sistema premiante orienta la crescita e lo sviluppo della Società, permette la condivisione degli obiettivi strategici aziendali e contribuisce ad aumentare la consapevolezza e lo spirito di responsabilità del personale, oltre a gratificare i dipendenti che hanno contribuito alla realizzazione degli obiettivi.

I principi fondamentali su cui è stato costruito il sistema di valutazione delle performance in GEOWEB sono i seguenti:

- Orientamento agli obiettivi da parte dei singoli, dei team e dei Manager
- Meritocrazia
- Trasparenza: gli obiettivi assegnati e le competenze richieste sono esplicitati ed evidenti, la valutazione avviene su elementi concreti, target raggiunti e soft skills
- Equità ed integrazione: le persone vengono valutate nei rispettivi ruoli secondo i medesimi principi
- Responsabilità da parte di ogni singolo dipendente
- Confronto costruttivo sulla base di feedback strutturati
- Fiducia in un sistema che promuove la crescita professionale
- Lungimiranza di una organizzazione che punta allo sviluppo delle competenze delle persone per garantire prestazioni future

È stato previsto che:

- L'attivazione del sistema premiante sia subordinato alla verifica di condizioni di sostenibilità in termini di redditività della Società;
- Il sistema premiante preveda la definizione delle Schede personali degli obiettivi e delle Schede di valutazione.
- La prestazione possa essere valutata sotto due diversi aspetti: i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati, le competenze professionali ed i comportamenti organizzativi tenuti/agiti dal lavoratore al fine di raggiungere gli obiettivi aziendali.
- Il sistema premiante preveda la declinazione ad inizio anno di una serie di obiettivi ed un insieme di competenze professionali (soft skills) a cui sarà associato un peso:
  - Obiettivi aziendali
  - Obiettivi di Team
  - Obiettivi individuali
  - Competenze professionali (Soft skills)

Il metodo di calcolo della performance sarà:

- Metodo Lineare con limite superiore ed inferiore per gli obiettivi aziendali
- Metodo a scaglioni per gli obiettivi di Team e per gli obiettivi individuali con un intervallo di valorizzazione che può oscillare tra "Obiettivo mancato", "Obiettivo parzialmente raggiunto", "Obiettivo raggiunto" e "Obiettivo superato"
- Metodo a scaglioni per le competenze professionali/ "soft skills" con un intervallo di valorizzazione che può oscillare tra "Non adeguato", "Adeguato", "Più che adeguato" e "Eccellente"