



POLITICA AZIENDALE GESTIONE DELLE PRESTAZIONI

61MD12 REV. 0
Del 29.04.2022

POLITICA

POLITICA AZIENDALE GESTIONE DELLE PRESTAZIONI

Rev.	Data	Emesso a cura del Responsabile diretto	Verificato a cura di RSGI	Approvato a cura dell'AU
0	29.04.2022	G.Scognamillo (RSGI)	G.Scognamillo (RSGI)	Vincenzo Onorato (AU)

	POLITICA AZIENDALE GESTIONE DELLE PRESTAZIONI	61MD12 REV. 0 Del 29.04.2022
	POLITICA	

Consorzio Eteria si pone l'obiettivo di migliorare le prestazioni di un individuo e coltivare comportamenti definiti in modo che possano essere eseguiti in modo più efficiente.

Tale processo di miglioramento inizia con la formazione dei dipendenti su come eseguire il loro lavoro e continua attraverso il coaching e il mentoring per dare alle persone gli strumenti e le competenze necessarie per migliorare, con l'obiettivo di fare in modo che tutti i lavoratori dell'azienda lavorino secondo lo stesso insieme di standard e obiettivi, in modo che saranno più disposti a impegnarsi nelle decisioni aziendali e a fare cambiamenti che permettono all'azienda di migliorare.

Consorzio Eteria, nel predisporre tale politica, vuole porre l'attenzione sui principi di D&I, in modo da far sì che l'inclusione diventi un obiettivo comune e, attraverso di esso, contribuire a creare un ambiente permeato da una cultura di responsabilità di rendere conto e responsabilità condivise tra tutti i membri dell'organizzazione.

Consorzio Eteria, nel pianificare la gestione delle prestazioni del personale si pone i seguenti obiettivi:

- misurare le prestazioni rispetto alle aspettative, puntando al miglioramento delle performance;
- fornire un feedback di sviluppo ai dipendenti che non soddisfano le aspettative, in modo da generare consapevolezza nel dipendente che se, misurata la sua prestazione rispetto a determinati criteri, non vengono soddisfatte le aspettative, allora l'azienda potrà determinare se quel lavoratore sta soddisfacendo le aspettative o meno;
- ricompensare i dipendenti per le prestazioni, al fine che la direzione possa essere in grado di premiare i dipendenti e assicurarsi che i loro sforzi siano riconosciuti, al fine di ottenere un incoraggiamento per i dipendenti ad andare oltre le loro normali responsabilità, generando una maggiore probabilità di raggiungimento di standard elevati per tutta l'organizzazione.

Nell'ambito della pianificazione della gestione delle prestazioni, Consorzio Eteria include le prestazioni che mirano ad ottenere un ambiente più inclusivo, poiché i comportamenti inclusivi e non discriminatori del singolo individuo, faranno sì che si svilupperà un ambiente inclusivo in tutta l'azienda, creare un sistema premiante sui comportamenti inclusivi, comporta automaticamente un miglioramento delle prestazioni anche nell'ambito dell'inclusione.

Al fine di valutare il raggiungimento degli obiettivi di D&I stabiliti nel Quadro di D&I dell'azienda, si tiene conto:

- del numero dei partecipanti al piano di gestione delle prestazioni;
- della valutazione dei risultati scaturenti dal piano di gestione delle prestazioni;

	POLITICA AZIENDALE GESTIONE DELLE PRESTAZIONI	61MD12 REV. 0 Del 29.04.2022
	POLITICA	

- degli impatti negativi eventualmente rilevati dall'attuazione del piano di gestione delle prestazioni;
- dei livelli di soddisfazione rilevati in seguito all'attuazione del piano di gestione delle prestazioni;
- i comportamenti inclusivi rilevati in seguito all'attuazione del piano di gestione delle prestazioni;

In seguito all'analisi dei dati misurati in base alle direttrici suesposte, il Comitato per l'attuazione della D&I potrà rilevare che i principi e gli obiettivi di D&I siano incorporati nel piano di gestione delle prestazioni.

Inoltre, i membri del Comitato per l'attuazione della D&I, possono valutare le relazioni e le esperienze tra i responsabili delle persone e gli individui durante le valutazioni delle prestazioni, affinché possano stabilire che esse siano eque, imparziali, costruttive e inclusive.

Il comitato per l'attuazione della D&I si impegna ad identificare e contrastare gli eventuali comportamenti che contravvengono ai principi e agli obiettivi di D&I e, allo stesso modo si promuove la creazione di un senso di appartenenza e di coinvolgimento, al fine di fare sentire tutte le persone dell'azienda parte integrante della stessa.