

PIANO DI INCENTIVAZIONE PER IL PERSONALE

Il piano di incentivazione ha lo scopo di:

- aumentare la coesione aziendale;
- aumentare il senso di appartenenza all'Unione ed al sistema camerale;
- aumentare la consapevolezza generale della necessità di attuare i piani aziendali;
- migliorare, qualitativamente e quantitativamente, il contributo di ciascuno al raggiungimento dei piani aziendali e incrementare i livelli di produttività.

L'importo complessivo massimo del Piano viene determinato dal Segretario generale nell'ambito degli stanziamenti previsti dal preventivo economico e dalle deliberazioni della Giunta e tiene conto delle unità di personale in forza.

Per la valutazione dei singoli dipendenti si distinguono tre fasi: la fase relativa al raggiungimento degli obiettivi aziendali che sono validi per tutta l'azienda, la fase relativa al raggiungimento degli obiettivi individuali e la fase relativa alla Valutazione qualitativa:

1. obiettivi aziendali (peso 40%)
2. obiettivi individuali (peso 30%): sono compiti specifici da assegnare a ciascun dipendente e riguardano l'apporto del singolo al processo produttivo aziendale
3. valutazione qualitativa (peso 30%) della partecipazione alla vita e al raggiungimento degli obiettivi aziendali, valutazione che tiene conto anche della assiduità di presenza in Azienda, dell'attitudine alla cooperazione e al lavoro di squadra, della qualità del lavoro, del senso di appartenenza all'azienda e della disponibilità a rispondere alle esigenze aziendali anche al di fuori degli stretti compiti assegnati.

Le schede individuali che contengono gli obiettivi (punto 1 e 2) sono definite dal Segretario generale. Lo stesso può delegare tale compito ai Responsabili dei Dipartimenti e, nello specifico: Dipartimento I Dott.ssa Daniela Benedetti, Dipartimento II Dott.ssa Flavia d'Auria, Dipartimento III Dott. Nicola Colicchi.

Ad inizio anno, ad ogni dipendente, vengono assegnati i relativi obiettivi. Ciascun dipendente, prima di sottoscrivere la scheda di valutazione, condivide con il Segretario generale, o suo delegato, gli obiettivi individuali per i quali viene effettuata una verifica semestrale con l'eventuale precisazione e modifica degli obiettivi.

Per tutto il personale è prevista una valutazione che riguarda il raggiungimento degli obiettivi assegnati secondo lo schema contenuto negli allegati A e B.

Una valutazione fino a 75/100 non dà accesso all'incentivazione. Maggiore di 75/100 e fino a 100/100 l'importo dell'incentivazione è parametrato alla percentuale equivalente alla

valutazione (ad esempio per una valutazione di 85/100 al dipendente viene corrisposto l'85% dell'importo del premio).

Eventuali rimanenze non distribuite rispetto all'importo massimo potenziale, possono venire assegnate dal Segretario generale ai più meritevoli.

Anche per i dirigenti l'incentivazione è suddivisa per il 30% sul raggiungimento di obiettivi individuali e per il 40% sul raggiungimento degli obiettivi aziendali. Inoltre anche per i dirigenti sarà effettuata una valutazione qualitativa (peso 30%) da parte del Segretario generale sulla partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La scheda in allegato B serve per la valutazione del grado di soddisfazione per i servizi resi dall'Azienda al sistema delle imprese laziali, che costituisce uno degli obiettivi aziendali.

Le schede di valutazione sono redatte dal Segretario generale o suo delegato.

Il personale temporaneo, a tempo determinato e/o con un'anzianità di servizio non superiore ai due anni non ha accesso al piano di incentivazione.

L'incentivazione non viene corrisposta ai dipendenti che nel corso dell'anno non prestino attività in azienda o che risultino assenti a qualsiasi titolo (esclusi ferie e/o permessi contrattuali) per un periodo di 30 giorni se consecutivi, 40 giorni se non consecutivi.

L'Azienda favorirà la partecipazione a corsi di formazione che contribuiscano ad elevare la qualificazione professionale dei dipendenti.

I premi saranno distribuiti con la mensilità di giugno dell'anno successivo.

ALLEGATO A - Schema di valutazione

Nome:

Livello:

Anzianità di servizio:

Area aziendale:

I. Obiettivi aziendali		
obiettivo 1 (20%)		
obiettivo 2 (20%)		
II. Obiettivi individuali		
obiettivo 3 (30%)		
III. Valutazione qualitativa (30%)	<i>valutazione da 0 a 20</i>	

La valutazione degli obiettivi è sull'effettivo raggiungimento o meno di quanto assegnato sia individualmente che aziendali; il valore può essere sì/no (equivalente 100%/0%) oppure un valore percentuale (80, 86, etc.); la valutazione qualitativa è un giudizio in 20mi da 0 a 20 secondo il seguente schema:

Valutazione qualitativa*	
I. attitudine alla cooperazione e al lavoro di squadra	
II. qualità del lavoro	
III. puntualità e disponibilità	
IV senso di appartenenza all'azienda	
V assiduità presenza in azienda	
totale	

- può essere assegnato un valore da 1 a 4

La valutazione, per essere positiva deve raggiungere un valore di almeno 10/20.

Il raggiungimento degli obiettivi aziendali è determinato dal Segretario generale.

Valutazione complessiva	
I. Obiettivi aziendali	
II. Obiettivi individuali	
III. Valutazione qualitativa	
totale	

Una valutazione fino a 75/100 non dà accesso all'incentivazione. Maggiore di 75/100 e fino a 100/100 l'importo dell'incentivazione è parametrato alla percentuale equivalente alla valutazione.

ALLEGATO B:

Scheda di valutazione del grado di soddisfazione dei servizi resi dall'Azienda al sistema delle imprese laziali

<i>Categorie di valutazione</i>	valore
---------------------------------	--------

<i>Parametri/Valutazione dell'operato (*)</i>	
Da definire	
Funzionalità delle attività di servizio rese	
Facilità di rapporto con l'Azienda	
Tempestività nelle risposte di lavoro	
Competenza	
totale	

(*) Può essere assegnato un valore da 1 a 5 in ordine crescente di positività.

Per definire una scheda positiva deve essere raggiunto un valore di almeno 15/25.

Esempio scheda individuale

(la parte 1 è uguale per tutti; la parte 2 varia da persona a persona)

Piano di incentivazione del personale

Anno 2013

1. Premessa e definizione del Piano

Il piano di incentivazione prevede due tipologie di obiettivi e la Valutazione qualitativa:

- obiettivi aziendali (40%)
- obiettivi individuali (30%)
- valutazione qualitativa (30%)

Il monte-incentivi complessivo è stato stabilito dal Segretario generale nell'ambito degli stanziamenti previsti dal preventivo economico e dalle deliberazioni della Giunta.

Per la prima e seconda tipologia di obiettivi, il Piano prevede la redazione di una scheda che al punto 2 conterrà la definizione degli obiettivi individuali di ciascun dipendente e l'indicazione di quelli aziendali.

Verrà inoltre effettuata per ogni dipendente una valutazione qualitativa della partecipazione alla vita e al raggiungimento degli obiettivi aziendali (peso 30%), valutazione che tiene conto anche della assiduità di presenza in Azienda, dell'attitudine alla cooperazione e al lavoro di squadra, della qualità del lavoro e della disponibilità a rispondere alle esigenze aziendali anche al di fuori degli stretti compiti assegnati.

Gli obiettivi individuali vengono definiti dal Segretario generale o da un suo delegato.

L'erogazione dei premi di incentivazione è subordinata ad una valutazione (scheda in Allegato A) che verrà effettuata dal Segretario generale.

Al dipendente che avrà raggiunto una valutazione minima di accesso al Piano di incentivazione, verrà erogato un importo correlato alla percentuale espressa in centesimi della valutazione (es.: alla valutazione 80/100 corrisponde il 80% dell'importo del premio).

- valutazione maggiore di 75/100 fino a 100/100: incentivazione pari alla percentuale correlata alla valutazione espressa in centesimi.

Con la sottoscrizione della presente scheda il/la dipendente è consapevole che gli obiettivi specifici individuati non esauriscono l'apporto alla vita aziendale ed alla produzione, ma che essi rappresentano solo dei parametri di valutazione per l'assegnazione della incentivazione.

Data di sottoscrizione:

Il Segretario generale

Il Responsabile del Dipartimento

Il /la Dipendente: