

Relazione Piano incentivazione Anno 2016

9 GIUGNO 2017

PREMESSA

Dal 2013 Unioncamere Lazio, da sempre attenta al miglioramento della qualità del lavoro, al raggiungimento dei risultati e alla loro misurabilità, adotta un Piano strutturato di incentivazione del personale approvato con delibera di Giunta n. 19 del 9/05/2013.

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 la produttività sia a livello aziendale che individuale.

Annualmente il Consiglio approva il bilancio di esercizio contenente le linee prioritarie di attività ed investimento con un' analitica descrizione delle attività da svolgere in linea con i compiti e funzioni definite dalla normativa di riferimento nonché dalle disposizioni statutarie.

Per l'anno 2016 l'attività dell'Unione regionale si è concentrata sulle seguenti linee di attività:

LINEA 1) SOSTEGNO AL CREDITO/START UP NON INNOVATIVE

LINEA 2) SOSTEGNO ALLE FILIERE PRODUTTIVE

LINEA 3) TURISMO

LINEA 4) STUDI E RICERCHE

LINEA 5) POLITICHE EUROPEE

LINEA 7 ATTIVITÀ LEGISLATIVA E ISTITUZIONALE

Il risultato dello svolgimento delle attività è stato presentato in maniera analitica al Consiglio con l'approvazione del Consuntivo Anno 2016 avvenuta con delibera n. 2 del 18/04/2017.

FUNZIONAMENTO DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE AZIENDALE

Il sistema di valutazione aziendale di Unioncamere Lazio è costruito su tre livelli:

LIVELLO 1: raggiungimento degli obiettivi aziendali che sono validi per tutta l'azienda,

LIVELLO 2: raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati annualmente dal Segretario generale o suo delegato

LIVELLO 3: Valutazione qualitativa:

Il Livello 1: raggiungimento obiettivi aziendali pesa 40% ed è a sua volta suddiviso in due sub obiettivi

Sub obiettivo 1: Livello di realizzazione del programma di attività (peso 20%)

Sub obiettivo 2: Valutazione del grado di soddisfazione dei servizi aziendali resi al sistema delle imprese (peso 20%)

Il Livello 2: obiettivi individuali pesa 30%: si tratta di compiti specifici da assegnare a ciascun dipendente e riguardano l'apporto del singolo al processo produttivo aziendale;

Livello 3: obiettivi di valutazione qualitativa pesa 30%: si riferisce alla misurazione del grado di partecipazione alla vita aziendale, 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.

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.

Non accede al Piano il personale temporaneo, a tempo determinato e/o con un'anzianità di servizio non superiore ai due anni e quello che nel corso dell'anno non presta attività in azienda o che risulti assente a qualsiasi titolo (esclusi ferie e/o permessi contrattuali) per un periodo di 30 giorni se consecutivi, 40 giorni se non consecutivi. Effettuata l'analisi dei requisiti, si riporta nell'allegato n. 1 la risultanza della stessa.

Ogni anno, in sede di approvazione del bilancio di previsione, viene fissato l'ammontare complessivo del piano incentivazione.

Nel bilancio di previsione 2017 alla lettera B) Costi della produzione, punto 9) Personale, lettera a) Salari e stipendi, la somma da destinare all'attuazione del "Piano di incentivazione al personale" per un importo pari a € 11.300,00.

E' nella facoltà del Segretario generale, nel limite dello stanziamento complessivo, ripartire a sua volta, annualmente, con apposita determina lo stanziamento tra personale Dirigenti/Responsabili di Dipartimento e Personale dipendente.

Per ognuna delle categorie di inquadramento aziendale sono fissati in maniera tabellare, con riferimento allo stanziamento complessivo disponibile, i tetti massimi del premio ricevibile.

In caso di rimanenze le stesse sono distribuite dal Segretario generale fra i più meritevoli.

Il personale in servizio operativo dell'Unione Regionale al 31/12/2016 è di complessive 22 unità.

CATEGORIA	UNITA'
DIRIGENTI	2
QUADRO	2
1°LIVELLO	5
2° LIVELLO	1
3°LIVELLO	9
4°LIVELLO	2
5°LIVELLO	1
TOTALE	22 unità

Hanno avuto accesso al Piano Anno 2016 n. 20 dipendenti.

Tra questi hanno raggiunto gli obiettivi aziendali n. 12 dipendenti

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2016

Per quanto riguarda il raggiungimento dell'Obiettivo Aziendale (peso 40%) per l'anno 2016 si registra un elevato livello di attuazione del programma e un alto gradimento registrato presso le imprese che si sono avvalse dei servizi di Unioncamere Lazio.

In dettaglio la valutazione Anno 2016 per l'Obiettivo Aziendale risulta essere la seguente:

Sub obiettivo 1: Livello di realizzazione del programma di attività (peso 20%)

Valori bilancio	Consuntivo 2016	Bilancio di previsione 2016	Progetti non attivati
C) ONERI PER ATTIVITA'			
I) Area Promozione Italia/Estero	€ 1.054.995,00	€ 1.360.000,00	-€ 86.000,00 <i>Linea credito start/up</i> € 1.274.000,00
II) Area Studi e Ricerche	€ 100.874,00	€ 160.000,00	-€ 30.000,00 <i>Edilizia ecosostenibile</i> € 130.000,00
III) Area Legislativa e rapporti istituzionali	€ 26.473,00	€ 36.000,00	-€ 30.000,00 <i>Progetto bandiere arancioni</i> € 6.000,00
Totale oneri per attività	€ 1.182.342	€ 1.556.000,00	1.410.000,00

Il livello di realizzazione del programma di attività ANNO 2016 è pari **83,85%**.

Punteggio massimo 100

Peso max 20

Livello raggiunto 83,85

Peso raggiunto 16,77

Sub obiettivo 2: Valutazione del grado di soddisfazione dei servizi aziendali resi al sistema delle imprese (peso 20%)

Totale imprese partecipanti alle iniziative fieristiche	421
Totale schede rilevate	178
Totale schede positive (Per definire una scheda positiva deve essere raggiunto un valore di almeno 15/25.	175

Valutazione registrata per l'anno 2016 (punteggio da 1 scarso a 5 ottimo)

Qualità/utilità delle informazioni	4,56
Funzionalità delle attività di servizio rese	4,54
Facilità di rapporto con l'azienda	4,59
Tempestività nelle risposte di lavoro	4,55
Competenza	4,47
Totale	22,71

Grado di soddisfazione dei servizi aziendali resi alle imprese **90,84%**

Punteggio massimo 100

Peso max 20

Livello raggiunto 90,84

Peso raggiunto 18,17

L'Obiettivo aziendale è stato raggiunto all'87,35% con un peso pari a 34,94/40

Questo primo obiettivo è valido per tutti i dipendenti che hanno accesso al piano.

Terminata questa valutazione si è passati a misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati alle singole unità di personale. Il sistema di misurazione segue un criterio percentuale di realizzazione dello stesso. La verifica avviene attraverso relazioni finali presentate dal dipendente e/o con verifiche sul campo durante l'anno.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali è sufficiente anche se sono ancora ampi i margini di miglioramento.

Infine, si passa, per ogni unità di personale, alla scheda di valutazione qualitativa. La scheda prevede 5 voci a ciascuna delle quali viene assegnato un punteggio da 1 a 4. La valutazione, per essere positiva, deve raggiungere un valore di almeno 10/20.

L'intero schema riepilogativo del sistema di valutazione e dei risultati conseguiti dalle singole unità di personale per l'Anno 2016 viene riportato nell'allegato n. 2 della presente Relazione.

CONCLUSIONI

Il livello di performance aziendale è complessivamente molto buono sia per il livello di svolgimento del piano di attività, sia per la elevata percentuale stabilita per il raggiungimento dell'obiettivo complessivo individuale > 75% nonché per l'esiguo livello di risorse a disposizione.

In particolare, il grado di soddisfazione delle imprese per i servizi e le attività rese da Unioncamere Lazio risulta molto alto.

Infine, si rappresenta che il piano presenta dei livelli minimi da raggiungere per beneficiare dell'incentivo che sono sufficientemente alti e, come tali, realmente sfidanti per perseguire il miglioramento qualitativo dell'azienda nel suo complesso e puntare alla crescita individuale.

Il Segretario generale

Pietro Abate

(F.to)
