



PIANO DI INCENTIVAZIONE PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2015 **Approvato dall'Organo di Amministrazione con Delibera n. 4/15 del 9 marzo 2015**

Il piano di incentivazione ha lo scopo di:

- aumentare la coesione aziendale;
- favorire la crescita professionale individuale e collettiva coinvolgendo sempre più le persone nelle dinamiche aziendali;
- aumentare il senso di appartenenza all'azienda ed al sistema camerale;
- migliorare, qualitativamente e quantitativamente, il contributo di ciascuno al raggiungimento dei piani aziendali, incrementando, per questa via, la produttività aziendale, attraverso la valorizzazione delle qualità individuali e incentivando ciascun dipendente a impegnarsi in attività lavorative sempre più complesse e gratificanti per se stessi e per l'Azienda;

L'importo complessivo del Piano viene determinato dall'Organo di Amministrazione e tiene conto delle unità di personale in forza, dei livelli e del numero dei dirigenti. L'importo complessivo massimo, suddiviso in una parte per il personale e una parte per i dirigenti, è determinato dall'Organo di Amministrazione.

Per le incentivazioni dei singoli si distinguono due aree: obiettivi individuali e obiettivi aziendali (che sono validi per tutta l'azienda ad eccezione del Direttore Generale per cui il peso degli obiettivi aziendali è pari al 70%):

- a- obiettivi aziendali (peso 50%)
- b- obiettivi individuali (peso 25%): sono compiti specifici assegnati a ciascun dipendente in base alla propria funzione e al proprio profilo professionale e riguardano l'apporto dei singoli al processo produttivo aziendale

Verrà inoltre effettuata per ogni dipendente una valutazione qualitativa della partecipazione alla vita e al raggiungimento degli obiettivi aziendali (peso 25%), valutazione che tiene conto anche della assiduità di presenza in Azienda e dell'attitudine alla cooperazione e al lavoro in team, della capacità propositiva e di soluzione dei problemi.

Le schede individuali che contengono gli obiettivi (punto a e b) sono definite per il personale dirigente e per i Responsabili di linea di attività dal Direttore Generale e per gli altri dipendenti dal Direttore Generale su proposta dei Responsabili delle Linee di attività, verranno illustrate alla RSA al fine di verificarne i requisiti di equità e omogeneità e la coerenza con gli obiettivi del piano di incentivazione.

In seguito a tale verifica, le schede verranno presentate ai singoli dipendenti che, per poter accedere al Piano di incentivazione, le firmeranno per accettazione.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali di cui al punto a), per la natura collettiva degli stessi, verrà effettuata nell'ambito di uno specifico confronto con le RSA, presumibilmente nel mese di marzo 2016.

Le valutazioni circa il raggiungimento degli obiettivi individuali di cui alla lettera b) e la valutazione qualitativa di cui alla lettera c) del presente accordo sono proposte al Direttore Generale dai Responsabili delle Linee di attività; le valutazioni per i Responsabili di linea di attività sono redatte dal Direttore Generale insieme al Direttore Operativo. Gli stessi soggetti, ciascuno per le proprie prerogative e responsabilità, si renderanno disponibili a fornire ogni eventuale chiarimento che i dipendenti interessati ritenessero necessario, in merito alle valutazioni proposte/redatte, anche in presenza della/delle RSA (se richiesto dal dipendente). La sintesi che riguarda il raggiungimento degli obiettivi assegnati sarà fatta secondo lo schema contenuto in allegato A e per la valutazione qualitativa secondo lo schema in allegato B.

La determinazione dell'importo massimo che sarà possibile riconoscere a ciascun dipendente sarà calcolata sulla media della retribuzione lorda mensile per ogni livello di inquadramento. Gli importi massimi attribuiti per ogni livello, così determinati, saranno indicati in un'apposita tabella che verrà trasmessa a tutto il personale.

Nella scheda individuale di ciascun dipendente verrà evidenziato l'importo massimo del premio attribuibile, calcolato come sopra indicato (media della retribuzione lorda mensile del livello d'inquadramento del dipendente). Nel caso in cui la somma dei premi, calcolati come precedentemente indicato, dovesse superare



la cifra messa a bilancio per gli incentivi 2015, gli importi massimi attribuibili, saranno ricalcolati al netto di una decurtazione della percentuale necessaria. Ogni dipendente controfirmerà per accettazione la propria scheda individuale.

Una valutazione fino a 59/100 non dà accesso all'incentivazione. Da 60/100 a 100/100 l'importo dell'incentivazione è parametrato alla percentuale equivalente alla valutazione (ad esempio per una valutazione di 75/100 al dipendente viene corrisposto il 75% dell'importo massimo previsto).

L'incentivazione non viene corrisposta ai dipendenti con meno di 24 mesi di anzianità in Asset Camera e che nel corso dell'anno non prestino attività in azienda o che risultino assenti a qualsiasi titolo (esclusi ferie e/o permessi retribuiti/ROL, astensione obbligatoria per maternità, permessi sindacali ex art 23 L.300/70) per un periodo di 60 giorni, se consecutivi, 90 giorni se non consecutivi.

La ripartizione del premio non attribuito sarà riconosciuto ai dipendenti (escluso i dirigenti), che avranno raggiunto una valutazione complessiva pari o superiore a 95/100, in quote eguali, indipendentemente dall'inquadramento.

L'Azienda favorirà la partecipazione a corsi di formazione che contribuiscano ad elevare la qualificazione professionale dei dipendenti e si impegnerà ad attuare una modalità di distribuzione delle competenze ordinarie che tenga conto della necessità di coinvolgere ed impegnare tutto il personale in forza all'Azienda in misura equilibrata.

Per il Direttore Generale gli obiettivi e i criteri sono stabiliti dall'Organo di Amministrazione.

Per i dirigenti l'incentivazione è suddivisa per il 25% sul raggiungimento di obiettivi individuali e per il 50% sul raggiungimento degli obiettivi aziendali. Inoltre anche per i dirigenti sarà effettuata una valutazione qualitativa (peso 25%) da parte del Direttore Generale sulla partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

I premi derivanti dal Piano di incentivazione saranno liquidati con la mensilità di marzo 2016.

Il Piano viene inviato all'Organo Indipendente di Valutazione della CCIAA di Roma e approvato dall'Organo di Amministrazione.



ALLEGATO A

Schema di valutazione

Nome:

Livello:

Anzianità di servizio:

I. Obiettivi aziendali		
obiettivo 1 (25%)		
obiettivo 2 (25%)		
II. Obiettivi individuali		
obiettivo 4 (25%)		
III. Valutazione qualitativa (25%)	<i>valutazione da 0 a 25</i>	

La valutazione degli obiettivi è sull'effettivo raggiungimento o meno di quanto assegnato sia individualmente che aziendalemente; il valore può essere sì/no (equivalente 100%/0%) oppure un valore percentuale (75, 76, etc.) a seconda della tipologia di obiettivo assegnato; la valutazione qualitativa è un giudizio in 25mi da 0 a 25 e viene assegnato secondo la specifica scheda in allegato B.

Il raggiungimento degli obiettivi aziendali è determinato dalla Direzione.

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

Una valutazione fino a 59/100 non dà accesso all'incentivazione.

Da 60/100 a 100/100 l'importo dell'incentivazione è parametrato alla percentuale equivalente alla valutazione.



Camera di Commercio
Roma

ASSET - CAMERA
Azienda Speciale

ALLEGATO B:

Scheda per il giudizio qualitativo

<i>Categorie di valutazione</i>	valore
<i>Parametri/Valutazione dell'operato (*)</i>	
Partecipazione alla vita aziendale	
Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali	
Attitudine al lavoro in team	
Capacità propositiva	
Capacità di soluzione dei problemi	
totale	

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



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

Piano di incentivazione del personale
Anno 2015

1. Premessa e definizione del Piano

Il piano di incentivazione approvato dal Consiglio di Amministrazione prevede due tipologie di obiettivi:

- individuali (25%)
- aziendali (50%)

Il monte-incentivi complessivo è stato stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

La determinazione dell'importo massimo possibile dei singoli sarà dato dalla media della retribuzione lorda mensile per ogni livello di inquadramento.

La ripartizione del premio non attribuito sarà riconosciuto ai dipendenti (escluso i dirigenti), che avranno raggiunto una valutazione complessiva pari o superiore a 95/100, in quote eguali, indipendentemente dall'inquadramento.

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 25%), valutazione che tiene conto anche della assiduità di presenza in Azienda e dell'attitudine alla cooperazione e al lavoro in team.

Gli obiettivi individuali vengono definiti dal Direttore generale per i Dirigenti e per Responsabili delle linee di attività e da questi ultimi per i dipendenti di ogni area o linea di attività.

L'erogazione dei premi di incentivazione è subordinata ad una valutazione (scheda in Allegato A) che verrà effettuata dal Direttore Generale per i Dirigenti e per i Responsabili di area o linea di attività e da questi ultimi proposta al Direttore generale per i dipendenti di ogni area o linea di attività.

Al dipendente che avrà raggiunto una valutazione minima di 60/100 verrà erogato un importo correlato alla percentuale espressa in centesimi della valutazione (es.: alla valutazione 75/100 corrisponde il 75% dell'importo massimo prestabilito).



2. Definizione degli obiettivi di lavoro per l'incentivazione individuale

Nome: _____ Livello: _____ Anzianità di servizio: _____

Obiettivi aziendali:

- Obiettivo 1 (peso 25%):
Acquisizione di risorse proprie con un incremento del 10% rispetto all'importo del Bilancio consuntivo di esercizio 2015; in caso di raggiungimento di tale obiettivo sarà erogato il 100% del premio. In caso di percentuali inferiori all'obiettivo si procederà con erogazioni corrispondenti alla percentuale con un minimo dell'80%.
- Obiettivo 2 (peso 25%):
L'obiettivo 2 è finalizzato a garantire il successo del progetto prioritario per l'esercizio 2015: la settimana dell'innovazione che comprende anche la Maker Faire 2015.
L'obiettivo sarà correlato al raggiungimento di un incremento del 10% rispetto ai visitatori certificati nel 2014 suddivisi in visitatori fisici (presenze complessive nella settimana dell'innovazione e Maker Faire tra scuole, biglietteria on site e on line, registrati alle conferenze e ai work shop) e visitatori "virtuali" (tra visitatori unici del sito e dei canali collegati come Youtube, Twitter, Facebook) partecipanti alle trasmissioni in streaming, etc) rilevato nell'arco temporale compreso tra il 1° marzo ed il 31 dicembre 2015.

Obiettivi di lavoro individuali:

per quanto riguarda il Sig. gli obiettivi di lavoro specifici assegnati per l'incentivazione individuale sono:

- o Obiettivo 3 (peso 25%):

.....

Valutazione qualitativa (25%)

In caso di raggiungimento di tali obiettivi al Sig. sarà assegnato l'importo massimo di € di incentivazione come definito al punto 1 del presente documento. L'importo è così parametrato:

- valutazione fino a 59/100: nessuna incentivazione
- valutazione da 60/100 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 Direttore Generale

Il Dirigente

Il Responsabile di Linea di attività

Il /la Dipendente