



PIANO DI INCENTIVAZIONE PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2016

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 sono stati formulati 3 obiettivi aziendali (che sono validi per tutta l'azienda ad eccezione del Direttore Generale per cui il peso degli obiettivi aziendali è pari al 100%):

- a- obiettivi aziendali (peso 70%)

Verrà inoltre effettuata per ogni dipendente:

- b- 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 e dell'attitudine alla cooperazione e al lavoro in team, della capacità propositiva e di soluzione dei problemi.

Per i dirigenti l'incentivazione è suddivisa per il 70% sul raggiungimento degli obiettivi aziendali. Inoltre anche per i dirigenti sarà effettuata una valutazione qualitativa (peso 30%) da parte del Direttore Generale sulla partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Le schede individuali che contengono gli obiettivi (punto a) verranno illustrate dal Direttore Generale alla RSA al fine di verificarne la coerenza con gli obiettivi del piano di incentivazione.

Le schede verranno poi 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 2017.

La valutazione qualitativa di cui alla lettera b) è proposta 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 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 2016, gli importi massimi attribuibili, saranno ricalcolati al netto di una decurtazione della percentuale necessaria. Ogni dipendente controfirmerà per accettazione la propria scheda individuale.

Il criterio per l'accesso all'incentivazione sulla base della valutazione individuale è il seguente:

- valutazione fino a 75/100: nessuna incentivazione
- valutazione da 76 a 80/100: incentivazione pari al 50% del premio massimo attribuito
- valutazione da 81 a 85/100: incentivazione pari al 70% del premio massimo attribuito
- valutazione da 86 a 90/100: incentivazione pari all'80% del premio massimo attribuito



- valutazione da 91 a 95/100: incentivazione pari al 90% del premio massimo attribuito
- valutazione da 96 a 100/100: incentivazione pari al 100% del premio massimo attribuito

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

Il personale a tempo indeterminato con meno di 24 mesi di anzianità in azienda, temporaneo e/o a tempo determinato non ha accesso al piano di incentivazione.

La ripartizione del premio eventualmente 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, tenendo conto comunque degli obiettivi aziendali indicati nel Piano generale.

I premi derivanti dal Piano di incentivazione saranno liquidati con la mensilità di marzo 2017.

Il Piano viene approvato dall'Organo di Amministrazione e inviato all'Organo Indipendente di Valutazione della CCIAA di Roma per la validazione del processo di gestione della performance come stabilito dalla Delibera di Giunta n. 121 dell'11 luglio 2016.



ALLEGATO A

Schema di valutazione

Nome:

Livello:

Anzianità di servizio:

I. Obiettivi aziendali		
obiettivo 1 (25%)		
obiettivo 2 (25%)		
obiettivo 3 (20%)		
II. Valutazione qualitativa (30%)	<i>valutazione da 5 a 30</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 (75, 76, etc.) a seconda della tipologia di obiettivo assegnato; la valutazione qualitativa è un giudizio in 30mi da 5 a 30 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. Valutazione qualitativa	
totale	

valutazione fino a 75/100: nessuna incentivazione

valutazione da 76 a 80/100: incentivazione pari al 50% del premio massimo attribuito

valutazione da 81 a 85/100: incentivazione pari al 70% del premio massimo attribuito

valutazione da 86 a 90/100: incentivazione pari all'80% del premio massimo attribuito

valutazione da 91 a 95/100: incentivazione pari al 90% del premio massimo attribuito

valutazione da 96 a 100/100: incentivazione pari al 100% del premio massimo attribuito



Camera di Commercio
Roma



INNOVA 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 6 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 2016

1. Premessa e definizione del Piano

Il piano di incentivazione approvato dal Consiglio di Amministrazione prevede 3 obiettivi aziendali per un peso complessivo del 70%.

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.

Il Piano prevede la redazione di una scheda con l'indicazione degli obiettivi 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 e dell'attitudine alla cooperazione e al lavoro in team.

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.

Il criterio per l'accesso all'incentivazione sulla base della valutazione individuale è il seguente:

- valutazione fino a 75/100: nessuna incentivazione
- valutazione da 76 a 80/100: incentivazione pari al 50% del premio massimo attribuito
- valutazione da 81 a 85/100: incentivazione pari al 70% del premio massimo attribuito
- valutazione da 86 a 90/100: incentivazione pari all'80% del premio massimo attribuito
- valutazione da 91 a 95/100: incentivazione pari al 90% del premio massimo attribuito
- valutazione da 96 a 100/100: incentivazione pari al 100% del premio massimo attribuito



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 per almeno Euro 2.650.000,00 (riferimento: Euro 2.024.083,00 acquisiti nel 2014 come da Bilancio consuntivo di esercizio).
- Obiettivo 2 (peso 25%):
L'obiettivo sarà correlato al raggiungimento di un incremento del 5% dei visitatori certificati nel 2015, come pubblicati nella relazione per l'OdA sul raggiungimento degli obiettivi 2015, suddivisi in visitatori fisici (presenze complessive a Maker Faire tra scuole, biglietteria on site e on line, registrati alle conference e ai work shop), altre manifestazioni collegate e visitatori "virtuali" (tra visitatori unici del sito e dei canali social rilevati nell'arco temporale compreso tra il 1° marzo ed il 31 dicembre 2016).
- Obiettivo 3 (peso 20%):
Valutazione dei risultati dello studio "Maker Faire Rome 2016 L'impatto dell'evento sulla popolazione" condotto da SWG (peso 10%).
Scopo dello studio è ricostruire lo spazio di significato che Maker Faire ricopre nella collettività, l'immagine che proietta tra cittadini e imprenditori, il suo impatto in termini culturali e di spinta all'innovazione, il valore aggiunto che l'evento è in grado di offrire ai suoi sponsor. Obiettivo un incremento percentuale di crescita di coscienza della manifestazione del 5% (ovvero dal 25 al 27%) e rispetto agli operatori economici del 2,5% medio. Il peso attribuito ad entrambi i parametri obiettivo è del 5%.
Valutazione dei risultati della CS sugli sponsor della manifestazione (peso 10%)
Somministrazione del questionario agli sponsor della manifestazione con un tasso di ritorno minimo del 50%. Obiettivo almeno il 65% di risposte con valutazione superiore o uguale a buono alla domanda "Dai un voto alla tua esperienza complessiva a Maker Faire Rome"

Valutazione qualitativa (30%)

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 75/100: nessuna incentivazione
- valutazione da 76 a 80/100: incentivazione pari al 50% del premio massimo attribuito
- valutazione da 81 a 85/100: incentivazione pari al 70% del premio massimo attribuito
- valutazione da 86 a 90/100: incentivazione pari all'80% del premio massimo attribuito
- valutazione da 91 a 95/100: incentivazione pari al 90% del premio massimo attribuito
- valutazione da 96 a 100/100: incentivazione pari al 100% del premio massimo attribuito

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 Responsabile di Linea di attività
Il /la Dipendente