

Relazione sulla Performance

Stralcio delibera dell'Organo di Amministrazione Asset Camera n. 4/15 del 09/03/2015

Il Direttore Generale sottopone all'attenzione dell'Organo di Amministrazione i risultati del Piano di Incentivazione 2014, il quale – ricorda – prevede gli obiettivi, articolati tra aziendali e individuali, oltre ad una valutazione qualitativa, per ciascun dipendente, relativa alla partecipazione alla vita e al raggiungimento degli obiettivi aziendali, valutazione questa che tiene conto anche della assiduità di presenza in Azienda e dell'attitudine alla cooperazione e al lavoro in team.

Per quanto riguarda gli obiettivi aziendali, comunica quindi i seguenti risultati:

- Obiettivo 1: L'acquisizione di risorse proprie come definite dal DPR 254/05 è stata pari a 2.024.083 euro a fronte di un valore preventivato di 1.350.000 euro (il risultato è pari quindi al 149,9 % del preventivato); l'obiettivo massimo era il 100% di erogazione a fronte del 120% di risultato.
- Obiettivo 2: il volume svolto del Programma di attività, calcolato secondo i criteri indicati nella delibera n.2/2014, è stato totale (100 %; 4.955.476 euro su 4.875.193 previsti).
- Obiettivo 3: il numero dei visitatori complessivi della Settimana dell'Innovazione, comprensiva della Maker Faire 2014, rilevato al 31 dicembre 2014, è stato di 335.284 suddivisi in visitatori fisici (90.000 presenze complessive nella Settimana dell'Innovazione e Maker Faire tra scuole, biglietteria on site e on line, registrati alle conference e ai work shop, espositori) e visitatori "virtuali" (245.284 tra visitatori unici del sito e dei canali collegati, twitter, facebook, newsletter) a fronte dei 140.000 visitatori in obiettivo.

Per i dipendenti, ricorda, il "peso" degli obiettivi era pari al 20% per l'obiettivo 1; al 10% per l'obiettivo 2; al 20% per l'obiettivo 3.

Per quanto riguarda gli obiettivi individuali (peso pari al 25%) sono stati assegnati tenendo conto del principio che l'incentivazione è tesa al raggiungimento di obiettivi prestazionali ulteriori rispetto a quelli relativi alle ordinarie mansioni lavorative. L'obiettivo individuale è stato inserito in una scheda che richiamava anche gli obiettivi aziendali e che è stata controfirmata da ogni dipendente.

Il raggiungimento dell'obiettivo individuale di ciascuna unità di personale viene verificato dai Responsabili di linea di attività e, per i dirigenti e per i Responsabili di linea di attività viene valutato dal Direttore Generale in collaborazione con il Direttore Operativo.

Nelle schede è inoltre prevista l'assegnazione di un punteggio (massimo 25/100) relativo alla qualità del lavoro svolto; detta valutazione viene fatta dal Responsabile di linea per gli impiegati e dal Direttore Generale coadiuvato dal Direttore Operativo per i Quadri.

Al termine del processo di verifica l'importo complessivo da erogare con la mensilità di marzo 2015 o in alternativa aprile 2015, riferito sia ai dipendenti che ai dirigenti, incluso il Direttore Generale, non potrà superare € 105.000 da distribuire secondo i criteri e con i limiti assegnati con la delibera O.d.A. n.2/2014.