



GESTIONE SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

MODALITA' APPLICATIVE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

La valutazione delle prestazioni in Uniontrasporti concentra la sua attenzione sulla performance del lavoratore, intesa come il contributo fornito all'organizzazione, in base a responsabilità e competenze.

In quest'ottica, Uniontrasporti riconosce il personale quale fattore primario e essenziale per lo sviluppo aziendale e considera fondamentale stabilire e mantenere relazioni basate sulla fiducia, favorendo lo sviluppo di attitudini e potenzialità. Allo stesso tempo, si ritiene che la professionalità e l'impegno del personale rappresentino uno specifico obbligo, in quanto presupposti imprescindibili per il conseguimento degli obiettivi della Società. Ogni dipendente collabora a creare un clima in cui tutti si sentano accettati e stimolati al raggiungimento dei propri obiettivi professionali. Il personale è chiamato a svolgere con diligenza le funzioni ad esso attribuite, adottando un comportamento organizzativo adeguato all'assolvimento dell'incarico.

In sede di definizione del budget, il CdA – sentita la Direzione - propone gli obiettivi strategici, coerenti con la programmazione annuale delle attività, da raggiungere nell'anno successivo. Il Cda definisce inoltre la gestione del sistema di incentivazione per il personale dirigente e non, che si declina in diversi livelli di obiettivi con l'intento di raggiungere la massima misurabilità sia di obiettivi che di risultati, sia a livello di staff che individuale:

- **obiettivi strategici** della società (es. valore della produzione in linea con il budget);
- **obiettivi operativi** (es. servizi generali erogati ai soci, servizi erogati ai soci a fronte di specifici contratti, sviluppo di nuovi servizi/attività, incremento delle competenze della società in determinati ambiti, ecc.). Si tratta di obiettivi quantificati ex ante e generalmente misurabili ex post, attribuiti alle diverse aree dal Direttore;
- **obiettivi individuali** attribuiti a ciascuno dal Direttore, previo confronto e concertazione degli stessi con ciascun dipendente, generalmente quantificati ex ante e misurabili ex post; è un indicatore di misura delle performance individuali;

Contestualmente agli obiettivi strategici societari che rappresentano la cornice di quantificazione della performance complessiva della società alla quale tutti i collaboratori sia pure in misura diversa contribuiscono, vengono deliberati gli importi stanziati all'interno del budget per gli incentivi da erogare al personale dirigente e non della società consortile.

A seguito della delibera del CdA, l'Assemblea dei Soci approva il programma delle attività, il budget, e gli obiettivi strategici e delega il CdA ad assegnare gli obiettivi strategici al Direttore. Il Direttore partendo dagli obiettivi strategici assegnati dal CdA, individua gli **obiettivi per il personale** declinandoli con criteri definiti e misurabili e valutandoli con pesi diversi.



A fine anno:

1. il Cda valuta il raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati;
2. il Cda conferma o meno gli incentivi stanziati sulla base dei risultati conseguiti ed eventualmente delega il Presidente alla loro distribuzione;
3. il Cda definisce, sulla base dei risultati raggiunti, l'incentivo per il Direttore e delega quest'ultimo a definire la ripartizione dell'ammontare degli incentivi per il personale;
4. il Direttore valuta i risultati raggiunti da ciascuna risorsa rispetto agli obiettivi specifici pianificati sulla base dei fattori previsti nelle schede obiettivi/risultati.

PRESTAZIONI DEL DIRETTORE

Le prestazioni che riguardano il Direttore vengono dallo stesso convenute con il Presidente di Uniontrasporti, sia relativamente agli obiettivi fissati ex ante, che alla valutazione ex post dei risultati ottenuti, che devono poi ottenere il consenso del Consiglio di Amministrazione.

L'erogazione del premio riconosciuto al Direttore, che viene attribuito con determinazione presidenziale, è subordinata all'espletamento del seguente iter che vede:

- un peso pari al 50 per cento nella valutazione complessiva dell'operato della Direzione, da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione in base alla Relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, da presentare in sede di approvazione del bilancio consuntivo, relativamente al conseguimento degli obiettivi strategici della società;
- un peso pari al restante 50 per cento di valutazione al perseguimento degli obiettivi individuali, con particolare valenza strategica e gestionale assegnati individualmente per l'anno in questione al dirigente.

PRESTAZIONI DIPENDENTI

Le prestazioni dei dipendenti vengono direttamente collegate, in parte agli obiettivi strategici della società ed in parte preponderante agli obiettivi operativi e individuali e sono convenute con il Direttore di Uniontrasporti, sia relativamente agli obiettivi fissati ex ante che alla valutazione ex post dei risultati ottenuti. Tra gli obiettivi individuali si terranno in considerazione i comportamenti organizzativi tenuti dal personale con particolare riguardo ai contributi attesi individuati per ciascun livello di inquadramento contrattuale.

L'erogazione dei premi riconosciuti al personale è stabilita con determinazione del Presidente.



CRITERI DI VALUTAZIONE

Lo strumento utilizzato per valutare le performance dei dipendenti è rappresentato dalle **schede obiettivi/risultati** sulla base dei seguenti fattori:

Obiettivi strategici (25%)

- la capacità di sviluppare **nuovi filoni di attività/ prodotti/ servizi, in grado di contribuire alla formazione del Valore della Produzione;**
- **gli aspetti comportamentali** (intesa come capacità di apertura al cambiamento, flessibilità e orientamento all'innovazione, leadership e gestione collaboratori, capacità di valutazione dei collaboratori, efficacia ed orientamento al risultato, team working);

Obiettivi operativi (25%)

- **l'arricchimento professionale** (inteso come miglioramento delle prestazioni della singola risorsa in termini di conoscenza e competenze acquisite durante il percorso lavorativo e le attività formative);
- la **capacità organizzativa** (intesa come il saper programmare le attività cui è preposto, stabilire le priorità, favorire la corretta allocazione delle risorse in base ai carichi di lavoro, alle competenze e alle attitudini, capacità di motivazione e coinvolgimento).

Obiettivi individuali (50%)

- **l'autonomia e la capacità di gestione e realizzazione** (intesa come capacità di autogestirsi e di svolgere nei tempi prefissati i progetti/attività assegnati);
- **il problem solving** (ossia capacità di risolvere i problemi della propria area di competenza e di individuare soluzioni adeguate);
- la **capacità relazionale** (intesa come orientamento al "cliente", capacità di lavorare in gruppo e di far circolare internamente le informazioni).

La definizione degli obiettivi viene convenuta nel corso di un apposito colloquio tra dipendente e Direttore, utile anche a condividere i risultati da raggiungere e le modalità di attuazione. Gli obiettivi da raggiungere saranno per quanto possibile misurabili. In corrispondenza di ogni obiettivo dovranno essere inseriti gli indicatori di risultato.

Il Direttore è in ogni caso garante della coerenza, dell'omogeneità e della conseguibilità degli obiettivi attribuiti ai singoli, sulla base delle relative competenze.

Durante il colloquio di fine anno, il Direttore comunica al personale la valutazione sui risultati raggiunti nell'anno in corso dalla singola risorsa e, ove riconosciuto, il relativo incentivo (pari a quote percentuali della retribuzione mensile ordinaria), attribuendo, come indicato dall'Assemblea dei Soci, gli obiettivi specifici per l'annualità successiva.

Nel corso dell'anno è inoltre possibile, in funzione di nuove attività/iniziativa/servizi, concordare di aggiornare/modificare/integrare gli obiettivi, sia quelli individuali che di area, in precedenza convenuti.