

Questo documento è valido anche a seguito della scissione aziendale del 31/12/2025

Indicatori di Performances

Allegato al Regolamento di Policy Aziendale per il personale

Project Group Automation S.r.l. promuove ogni possibile forma d'incentivo per i dipendenti e collaboratori volti a premiare i meritevoli e chi maggiormente concorre alla crescita aziendale, al lavoro di squadra, al perseguimento degli obiettivi aziendali.

Il presente Regolamento disciplina la determinazione degli indicatori propedeutici all'assegnazione di salario accessorio. Su proposta della Direzione e della Conferenza dei Responsabili il regolamento è approvato dal C.d.A. di Project Group Automation S.r.l. e viene revisionato ogni anno.

Il C.d.A., sulla base delle risultanze di bilancio dell'anno precedente, stabilisce una somma da assegnare come premio a tutti i dipendenti. Tale somma sarà suddivisa sulla base delle risultanze emerse dall'attuazione del presente regolamento

Gli indicatori vengono definiti dopo un'approfondita analisi condotta dai responsabili insieme ai propri collaboratori sia singolarmente che in riunioni d'Ufficio/Reparto.

Una tabella di excel raccoglie e somma tra di loro tutti gli indicatori. Al presente regolamento viene allegata una tabella d'esempio.

Gli indicatori sono di vari tipi ma devono essere tutti precisamente quantificabili con dati aziendali ufficiali. Ad ogni indicatore viene assegnato un peso da 1 a 20 (solo numeri interi). La somma di tutti i pesi deve risultare 100. Gli indicatori sono:

1. Aziendali
2. Di Ufficio/Reparto
3. Personali
4. Di valutazione individuale
5. Di Progetto
6. Penalità

1. **Aziendali.** È evidente che gli indicatori aziendali posso costituire una variabile indipendente per la suddivisione del premio, tuttavia, è data facoltà al C.d.A. di applicare tale indicatore come elemento per abbassare la quantità del premio da distribuire oppure suddividere la somma assegnata nella sua totalità. L'indicatore, in ogni caso, conserva la sua efficacia avendo la finalità di aiutare tutti i dipendenti a considerare come propri e come risultato del proprio impegno gli indicatori aziendali. Gli indicatori aziendali sono 3, vengono definiti nel loro peso di anno in anno e il loro peso viene indicato nella tabella riepilogativa. Gli indicatori aziendali sono uguali per tutti.

2. **Ufficio/Reparto.** Gli indicatori di Ufficio/Reparto sono 3 e la somma del loro peso deve essere uguale per tutti. Ogni anno, tuttavia, la loro somma può cambiare per dare più o meno peso a questo tipo di valutazione. I tre indicatori devono avere lo scopo di creare spirito di squadra e di collaborazione tra colleghi infatti vengono definiti a inizio anno tra il responsabile e i suoi collaboratori
3. **Personali.** Gli indicatori personali sono 2. Vengono determinati dal responsabile con ognuno dei propri collaboratori e, per gli indicatori dei responsabili, insieme al direttore. La somma del peso degli indicatori personali deve essere uguale per tutti i dipendenti dell'azienda.
4. **Di valutazione individuale.** All'indicatore di valutazione individuale viene attribuito un peso uguale per tutti. È l'unico indicatore di natura soggettiva. I responsabili assegnano un voto ai loro collaboratori da 0 fino ad un massimo che coincide con il peso dell'indicatore. Ai responsabili il punteggio è assegnato dal direttore. I responsabili e il direttore, pur conoscendo la natura discrezionale di questa assegnazione, utilizzeranno una griglia di giudizi che li aiuterà a render conto delle loro scelte. Il punteggio dovrà essere coerente con le risultanze degli altri indicatori.
5. **Di Progetto.** A inizio anno, sulla base dell'assegnazione dei budget e dei programmi aziendali, il direttore e i responsabili programmeranno dei progetti da affidare a tutti o ad alcuni collaboratori per realizzare attività bene definite e di natura straordinaria cioè che non rientrano nel mansionario personale. I progetti potranno essere affidati anche a più persone e anche appartenenti a Uffici/Reperti diversi. Ad ogni progetto sarà attribuito un valore in euro. Tale valore sarà assegnato a fine anno solo se il progetto risulterà completato interamente e positivamente. La somma attribuita ad ogni progetto al quale partecipano più persone sarà suddivisa, non necessariamente in parte uguali ma in base all'impegno richiesto, in sede di programmazione.
6. **Penalità.** A fine anno, una volta assegnati i punteggi, i voti ed eventuali valori di progetto, il direttore e i Responsabili potranno assegnare fino a 20 punti di penalità a fronte di gravi inadempienze o negligenze commesse dai dipendenti. Tali eventi dovranno, in ogni caso, aver causato un danno economico o d'immagine all'azienda e dovranno essere dimostrati. L'entità della penalità sarà determinata dalla conferenza dei responsabili. Nel caso di documentata mancanza del rispetto delle norme sulla sicurezza la penalità sarà assegnata automaticamente nella misura massima.

Ad inizio anno la conferenza dei responsabili determina:

- a) Gli indicatori per l'anno stesso;
- b) Il peso di ogni singolo indicatore;
- c) I progetti e il loro valore;
- d) Il meccanismo e i dati di riferimento per l'attribuzione di ogni valore;

Il presente regolamento deve essere adeguatamente pubblicizzato all'interno dell'azienda così come ogni dipendente deve essere personalmente informato, all'inizio di ogni anno, degli indicatori scelti dei pesi assegnati e dei valori di riferimento.