

Relazione sulla Performance 2013 (estrazione dalla *Relazione sulla gestione al bilancio di esercizio al 31 dicembre 2013*)

Nel corso del 2013 la Società, dopo ampio e costruttivo confronto con le Parti Sociali e nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale, è pervenuta in data 27 Maggio 2013 ad uno specifico Accordo rivolto alla definizione di un nuovo premio di risultato, rispondente nel suo impianto complessivo al ruolo che la Società dovrà avere in futuro nell'ambito del Sistema Regionale e insieme capace di valorizzare e premiare il contributo di ciascun dipendente al raggiungimento delle finalità istituzionali assegnate alla Società stessa.

La struttura generale del premio ha ricalcato schemi e processi in uso presso l'Amministrazione Regionale, pur con i necessari adattamenti legati alla natura della nostra Società ed al rispetto delle regole poste dal CCNL dei Metalmeccanici di riferimento per la Società.

Il premio è stato articolato su due macro aree di risultato.

- La performance collettiva, che inquadra l'andamento dell'Azienda nel suo complesso ed assume a riferimento tre indicatori :
 - il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati annualmente alle strutture aziendali nel loro complesso (Media Globale Intera Azienda), in coerenza con quelli assegnati annualmente da Regione Liguria a Datasiel;
 - il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati annualmente alla specifica area organizzativa a cui fa capo il dipendente valutato;
 - il parametro "Customer Satisfaction" (Media Globale Intera Azienda), determinato dalle valutazioni cliente espresse su di un panel di progetti/servizi elencati in una specifica tabella da allegarsi al presente Accordo.
- La valutazione delle prestazioni individuali, che evidenzia il contributo del

singolo dipendente e si attua, avvalendosi di indicatori multipli, su due piani fondamentali:

- il grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali predeterminati ex ante e corredati di appositi indicatori di performance (solo per Quadri e VII);
- l'efficacia e l'efficienza espresse nell'espletamento delle attività e/o dei compiti assegnati e del suo contributo agli obiettivi generali d'area e di azienda, in relazione alla categoria ed al profilo professionale posseduto ed all'incarico ricoperto (per tutti).

La premialità dei dipendenti di Datasiel si è così collocata in un disegno strategico dell'Amministrazione Regionale di rafforzamento e sviluppo della sua società in house e di contestuale e connesso sviluppo tecnologico e di innovazione del territorio ligure. Tale disegno sottolinea l'importanza del ruolo di Datasiel e delle risorse che in essa operano e che rappresentano un valore aggiunto del sistema. Il CdA ha pertanto implementato tale disegno strategico in una serie di azioni di cui l'applicazione del nuovo Sistema di Performances è parte.