



Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza Forense

Il nuovo sistema premiante





Situazione Cassa Forense ante privatizzazione (1993)

- Premio aziendale di risultato erogato su base individuale e pari al 23% della retribuzione tabellare
- Esclusioni legate ad assenza dal servizio e a casi eccezionali (procedimenti disciplinari, gravi inefficienze, ecc.)

Somme non erogate



Risparmi di gestione



Articolazione P.A.R Cassa Forense (accordo 2010)

A

Quota generale

22,5%

Ripartizione
individuale legata
a obiettivi generali
Ente

B

Quota per progetti

14%

Confluisce in fondi per
gruppi di lavoro legati
a obiettivi specifici

C

Bonus di eccellenza

Riservato all'8% del
personale.

Finanziato con i
risparmi di A + B

D

Premio di innovazione

5 migliori progetti
realizzati nell'anno.
Finanziato con i risparmi
di A+B

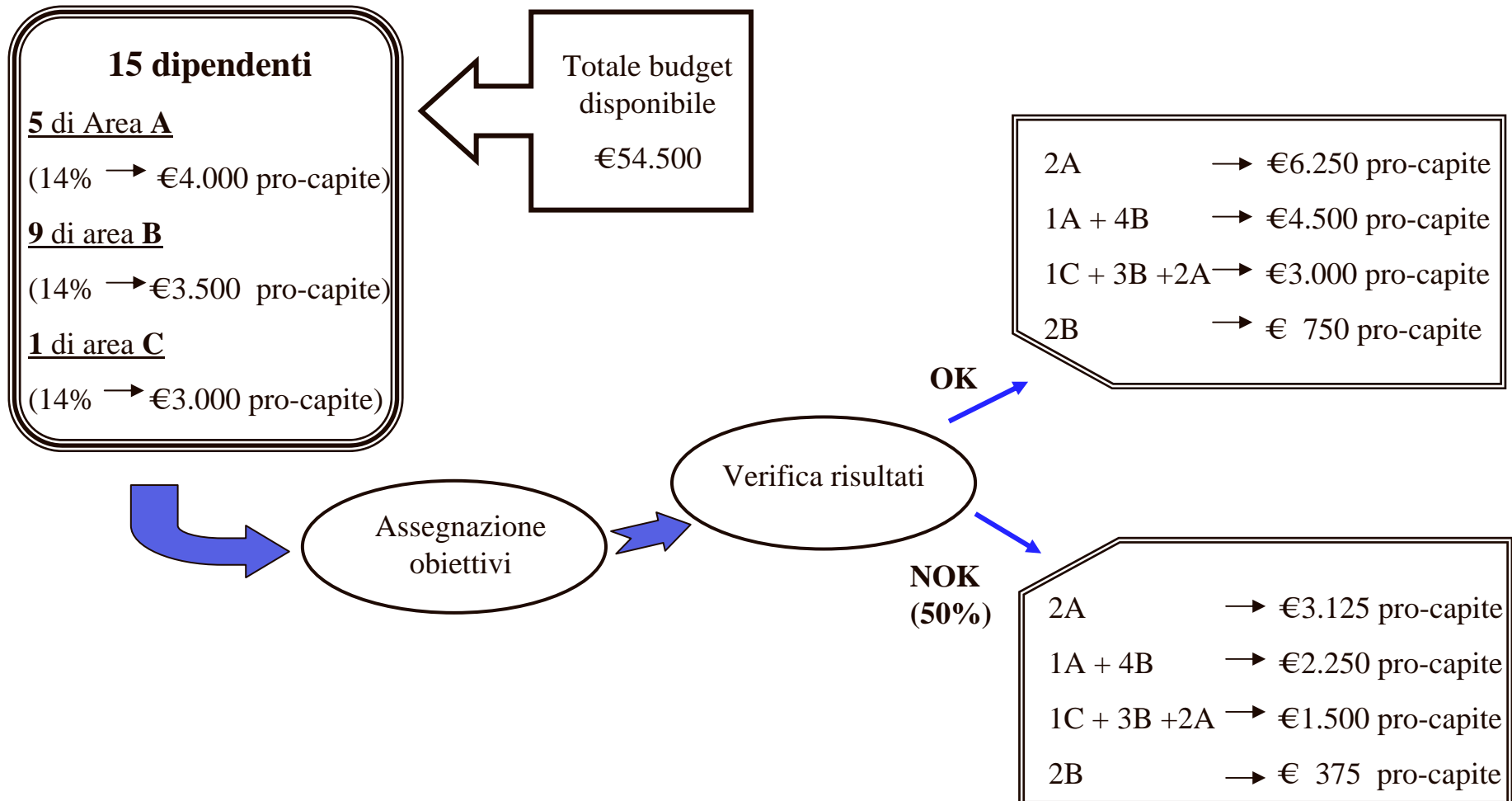


Caratteristiche della quota di P.A.R per progetti specifici

- Gruppi di lavoro omogenei compresi tra 10 e 20 unità
- Almeno 3 obiettivi assegnati al gruppo, con pesi anche diversi tra loro
- Mix tra obiettivi quantitativi, qualitativi e di incentivo al cambiamento
- Per le figure apicali (dirigenti/quadri) si aggiungono 2 obiettivi di tipo comportamentale
- Il budget a disposizione del gruppo viene erogato, in base all'apporto individuale, al raggiungimento degli obiettivi, in valore assoluto, su almeno 3 fasce di merito
- Il pieno raggiungimento degli obiettivi garantisce un minimo individuale di €750
- Se gli obiettivi sono raggiunti parzialmente, il budget si riduce proporzionalmente, senza garanzia di minimo
- La proposta finale è del Dirigente alla Direzione Generale che verifica l'omogeneità dei criteri di applicazione



Esempio di formazione e ripartizione di budget per gruppo di lavoro

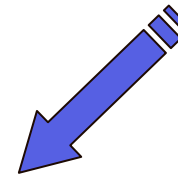
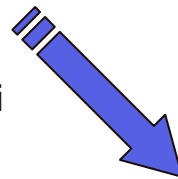




Integrazione con altri processi aziendali

Riorganizzazione aziendale per processi

- Nuovi confini tra servizi e reparti
- Nuove responsabilità apicali e intermedie
- Attenzione all'innovazione
- Corretta allocazione risorse umane
- Integrazione sistemi informatici
- Attenzione all'utenza
- Monitoraggio produttività



Sistema premiante

Sistema valutazione competenze

Per garantire crescita individuale su:

- Lavoro di gruppo
- Impegno verso l'organizzazione
- Orientamento all'utenza
- Rispetto alla gerarchia
- Capacità di analisi
- Autocontrollo
- Fiducia in se'
- Flessibilità
- Orientamento al risultato
- Capacità organizzativa
- Valorizzazione e sviluppo degli altri



Possibili criticità

- Resistenza al cambiamento (OO.SS., personale, dirigenti)
- Disomogenea applicazione da parte dei dirigenti
- Individuazione obiettivi (sfidanti ma non impossibili)
- Processo di valutazione (due riunioni periodiche, relazione finale scritta del Dirigente, approvazione Direzione Generale)