

**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

NOVEMBRE 2007

METODOLOGIA RACCOLTA DATI PRESSO I DIRETTORI DEL PERSONALE

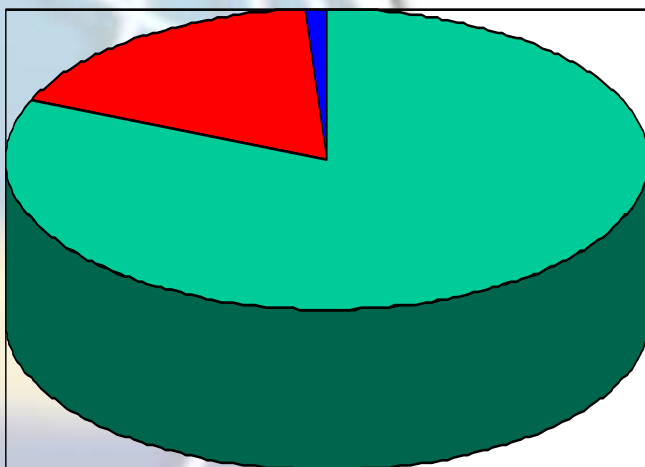
Questionario on line riservato, trasmesso tramite email ai soci GIDP/HRDA:

98 PARTECIPANTI

**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.1

Nella sua azienda è presente il "premio di risultato (PDR)"?



81,38%



SI

17,60%



NO

1,02%

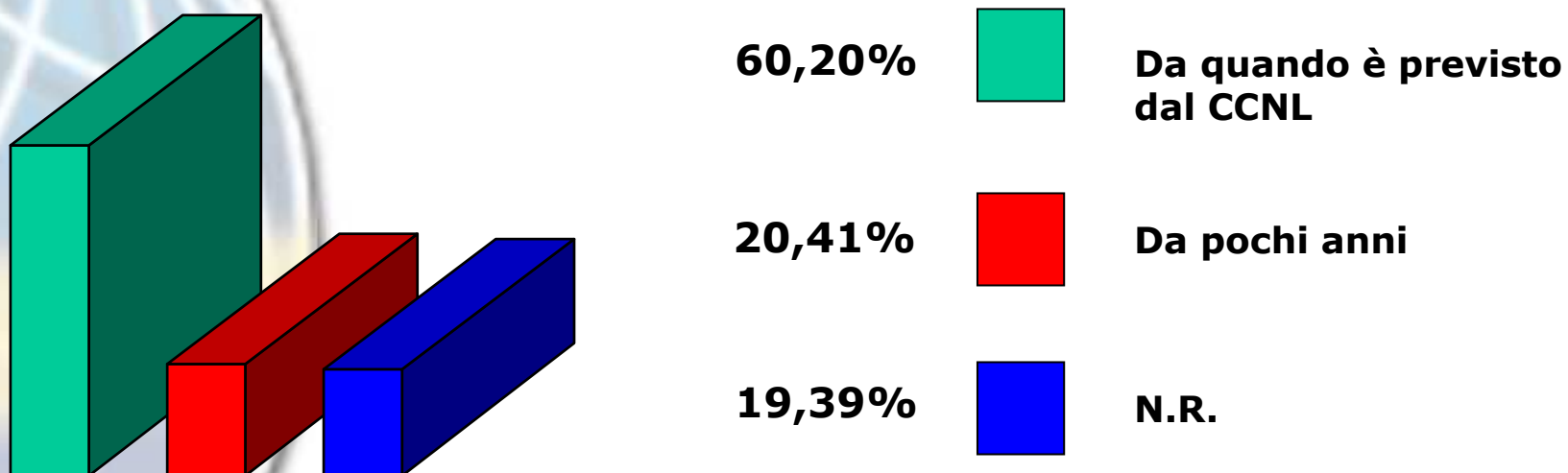


N.R.

**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.2

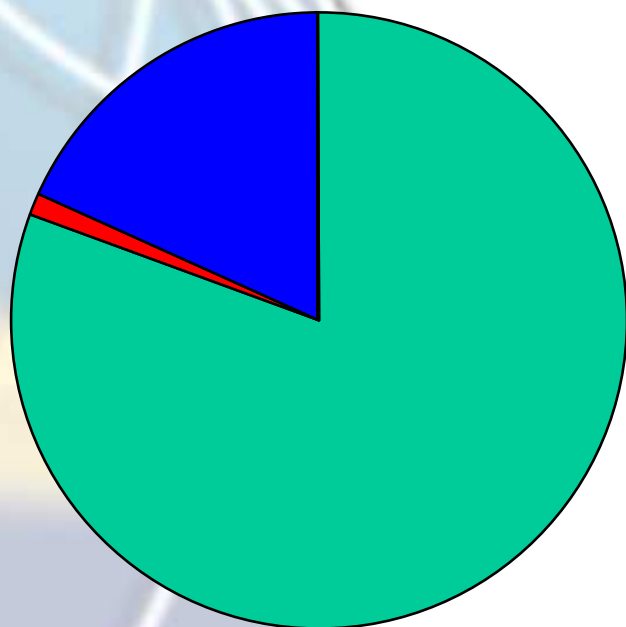
Da quanto tempo è presente?



**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.3

Il PDR viene contrattato con le OOSS ?



80,61%



SI

1,02%



NO

18,37%

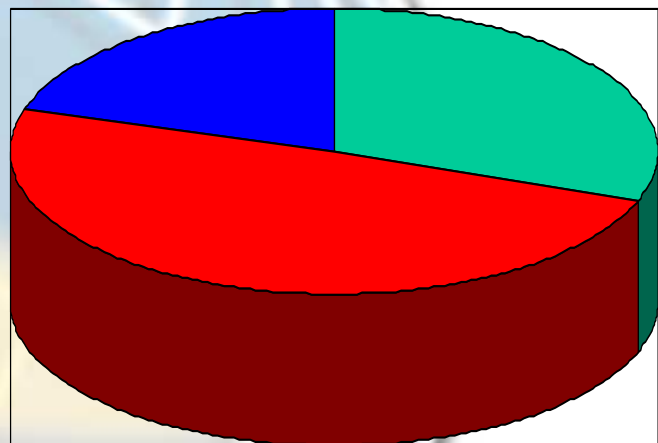


N.R.

**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.4

La sede degli incontri è presso?



30,61%



**La sede dell'associazione
di rappresentanza**

48,98%



L'azienda

20,41%

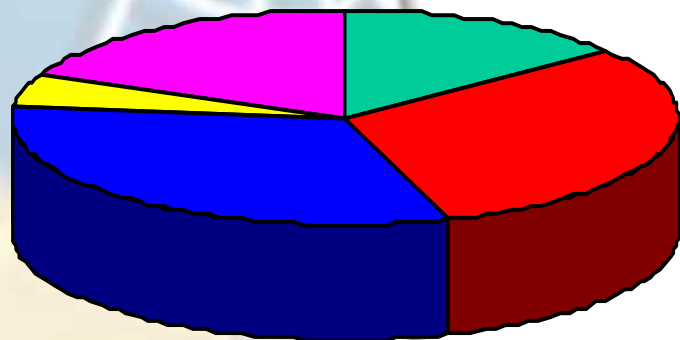


N.R.

**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.5

Quanti incontri sindacali vengono effettuati per arrivare all'accordo?



14,29%



Fino a 3

30,61%



Fino a 5

31,63%



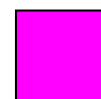
Da 6 a 10

5,10%



Oltre i 10

18,37%

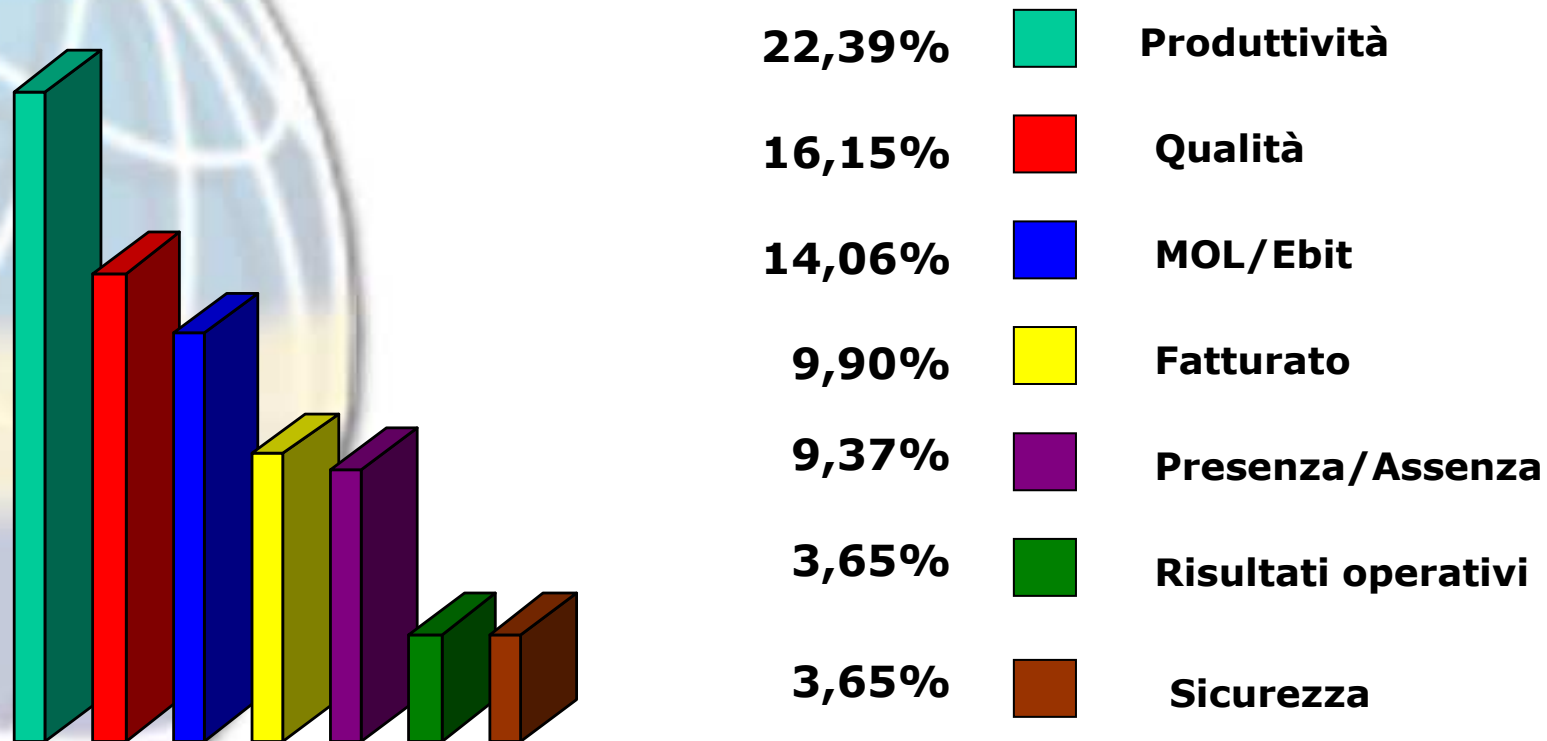


N.R.

**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n. 6

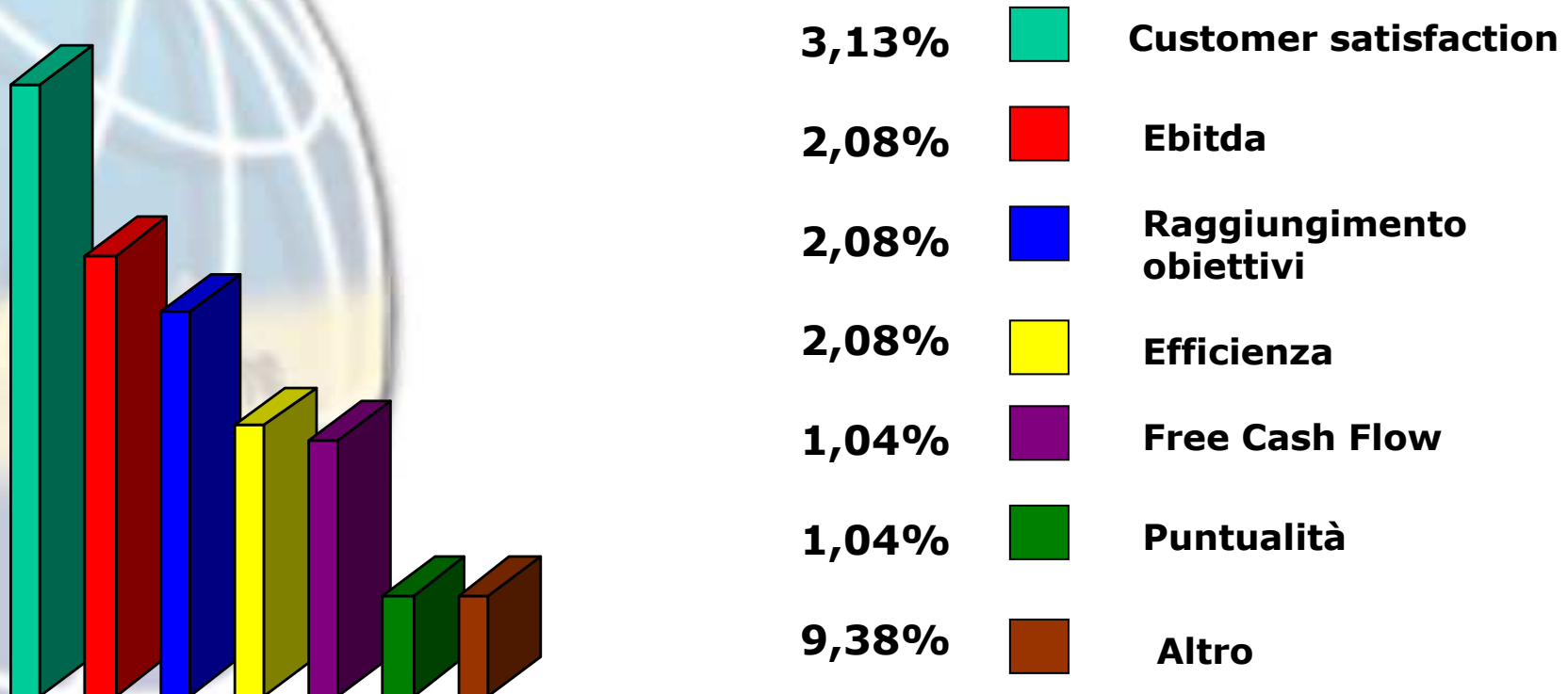
Elenchi i principali indicatori economici utilizzati per determinare il PDR (es: produttività, fatturato, redditività, qualità, presenza, risultati operativi, Ebit, Roe-Roi....):



**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n. 6

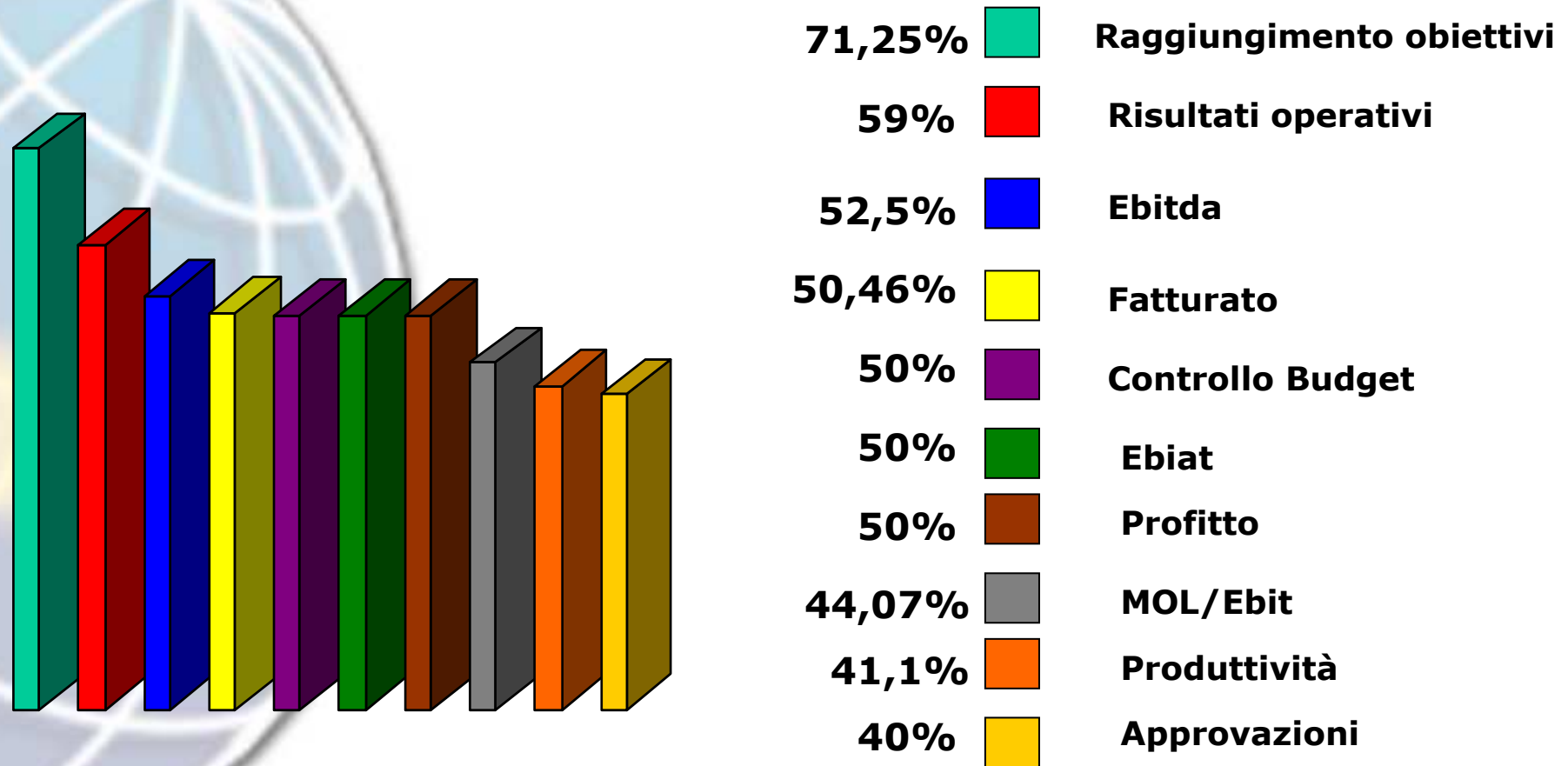
Elenchi i principali indicatori economici utilizzati per determinare il PDR (es: produttività, fatturato, redditività, qualità, presenza, risultati operativi, Ebit, Roe-Roi....):



Indagine conoscitiva sul PREMIO DI RISULTATO

Domanda n. 7

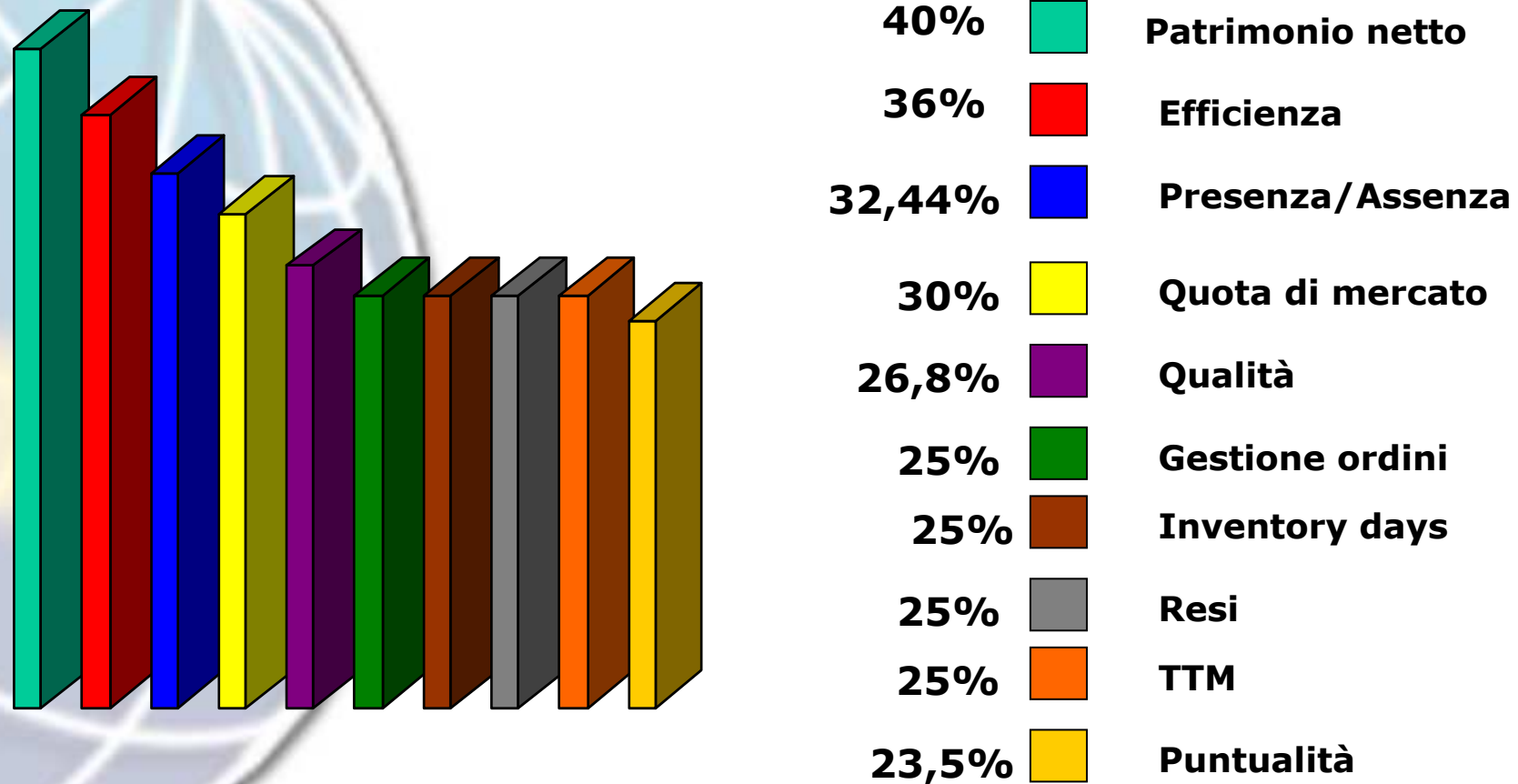
Per ognuno degli indicatori qui sopra individuati indichi il peso % nella fissazione del valore economico del PDR: (es: redditività 50%, fatturato 30%,.....) (risposta multipla):



Indagine conoscitiva sul PREMIO DI RISULTATO

Domanda n. 7

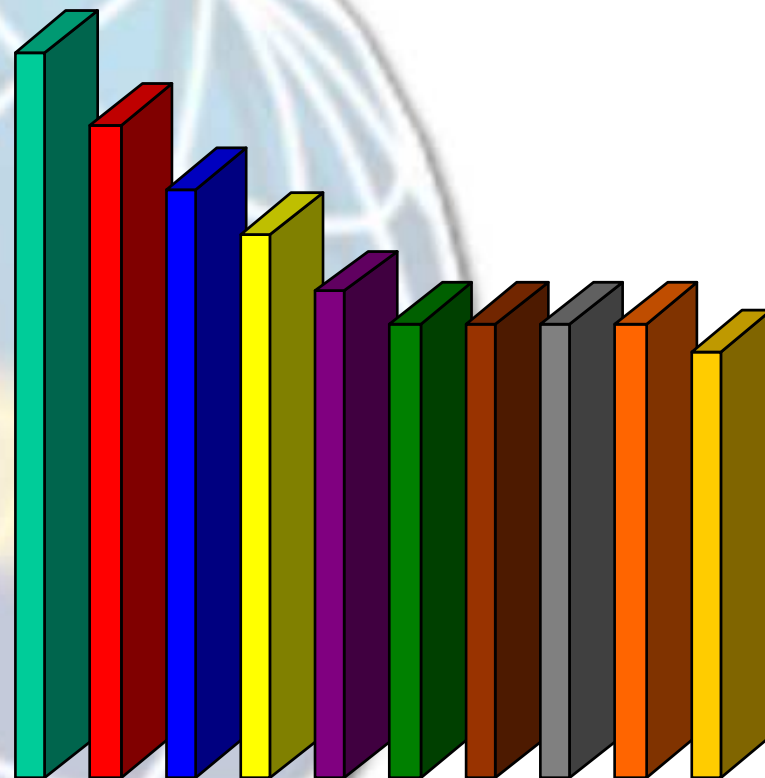
Per ognuno degli indicatori qui sopra individuati indichi il peso % nella fissazione del valore economico del PDR: (es: redditività 50%, fatturato 30%,.....) (risposta multipla):













Indagine conoscitiva sul PREMIO DI RISULTATO

Domanda n. 7

**Per ognuno degli indicatori qui sopra individuati
indichi il peso % nella fissazione del valore
economico del PDR: (es: redditività 50%,
fatturato 30%,.....) (risposta multipla):**

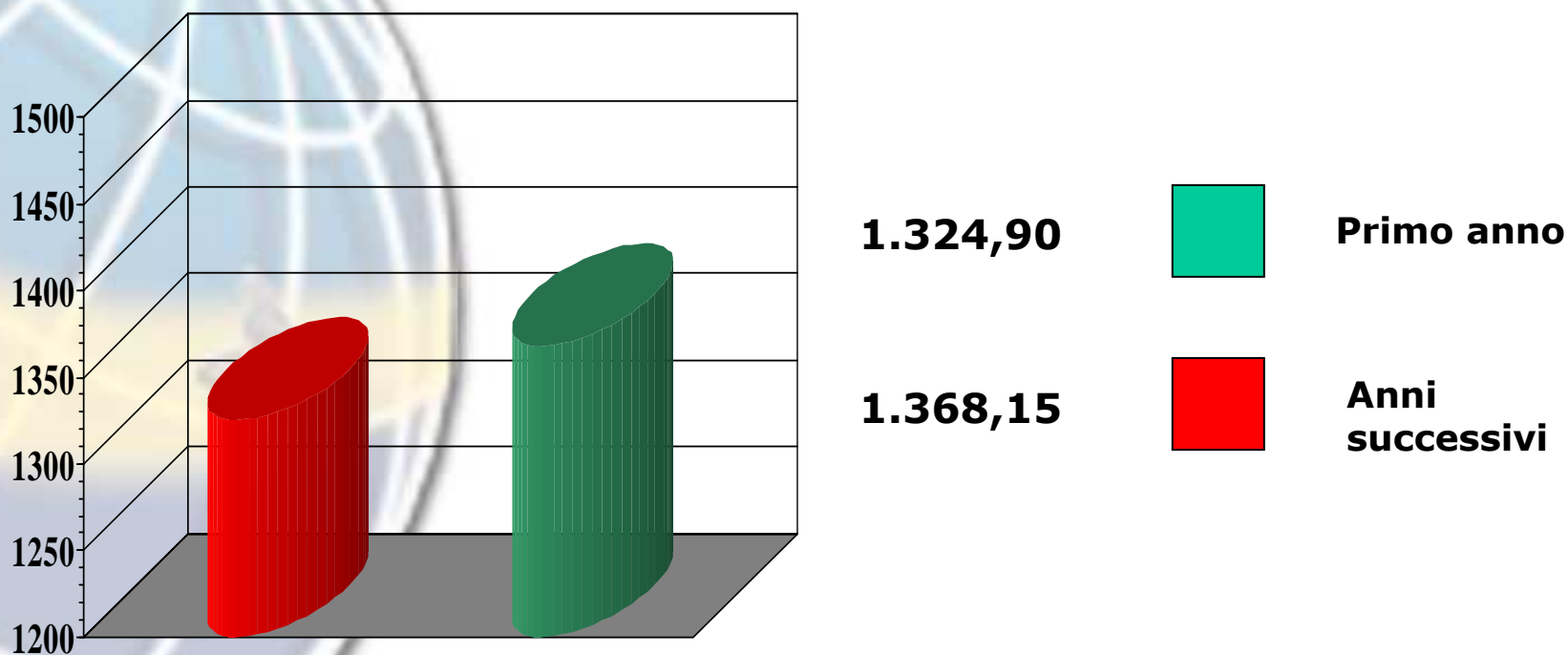


21,33%		Customer satisfaction
20%		Costi gestione
20%		Flessibilità
20%		Incassi
20%		Incidenza costi
20%		Indice rotazione magazzino
17,5%		FCF
16,19%		Sicurezza
10%		Ambiente
10%		Ros

**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.8

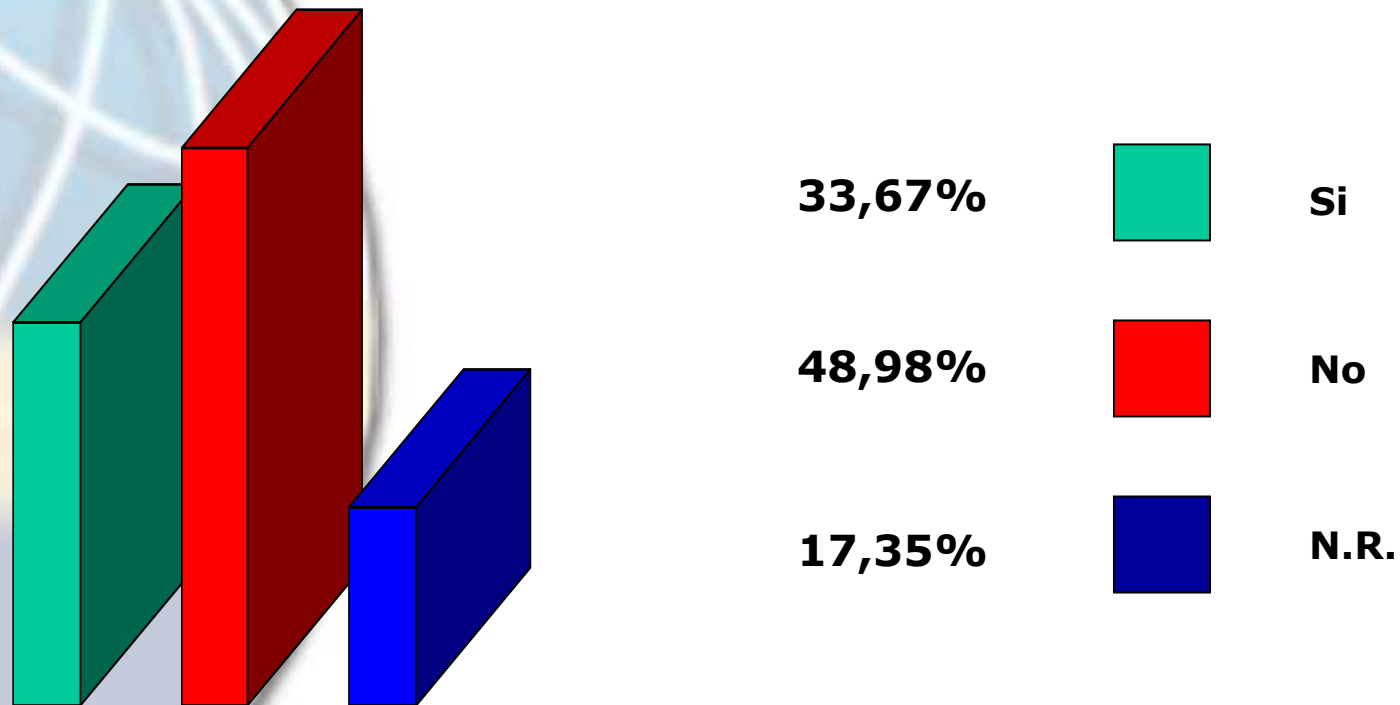
A quanto ammonta il valore medio pro-capite al primo anno e in quelli successivi?(valore in Euro):



**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.9

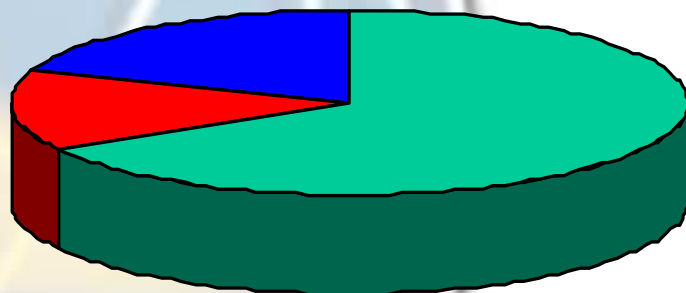
Nel definire l'importo medio erogabile legato al raggiungimento degli obiettivi aziendali, avete stabilito dei parametri di riferimento per le diverse categorie e raggruppamenti aziendali?



**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.10

Vengono resi noti (alle OOSS, ai dipendenti, etc.) i valori di budget da realizzare per poter erogare il premio?



66,33%



SI

14,29%



NO

19,38%

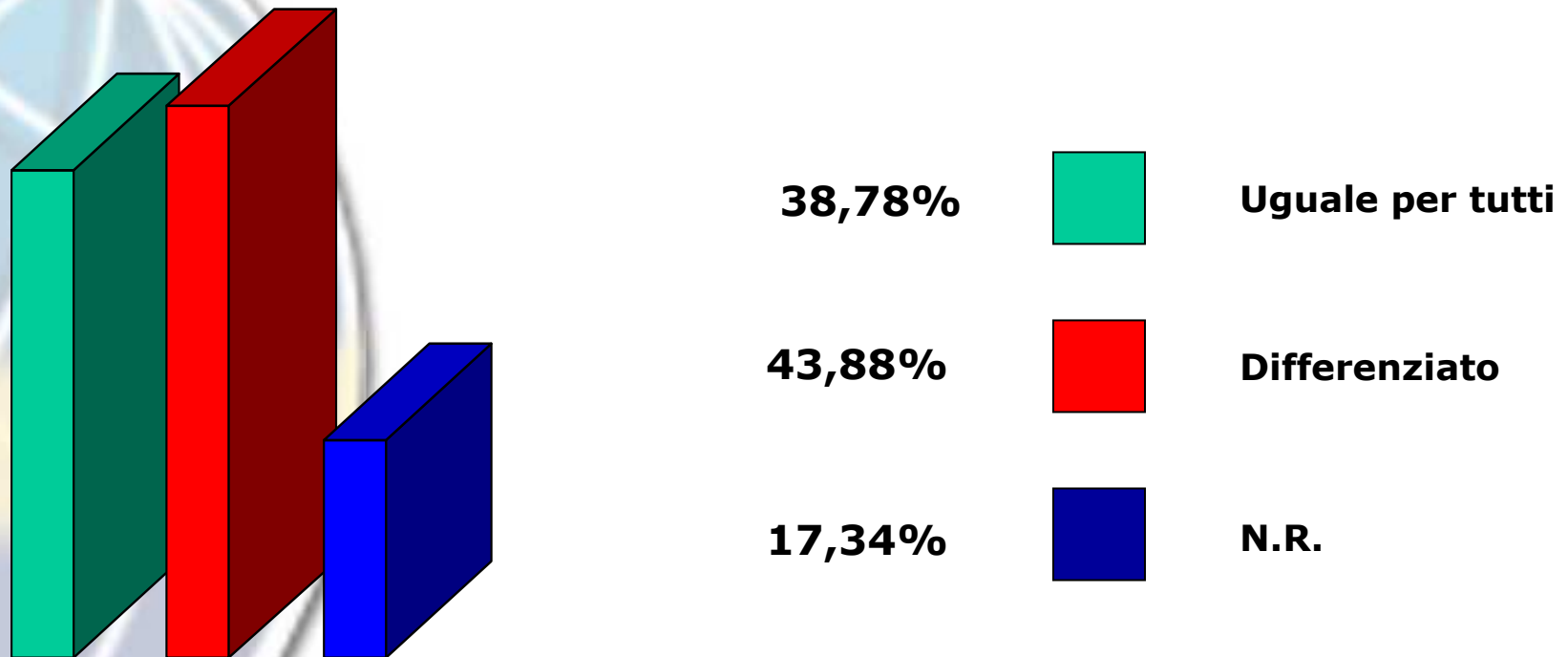


N.R.

**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.11

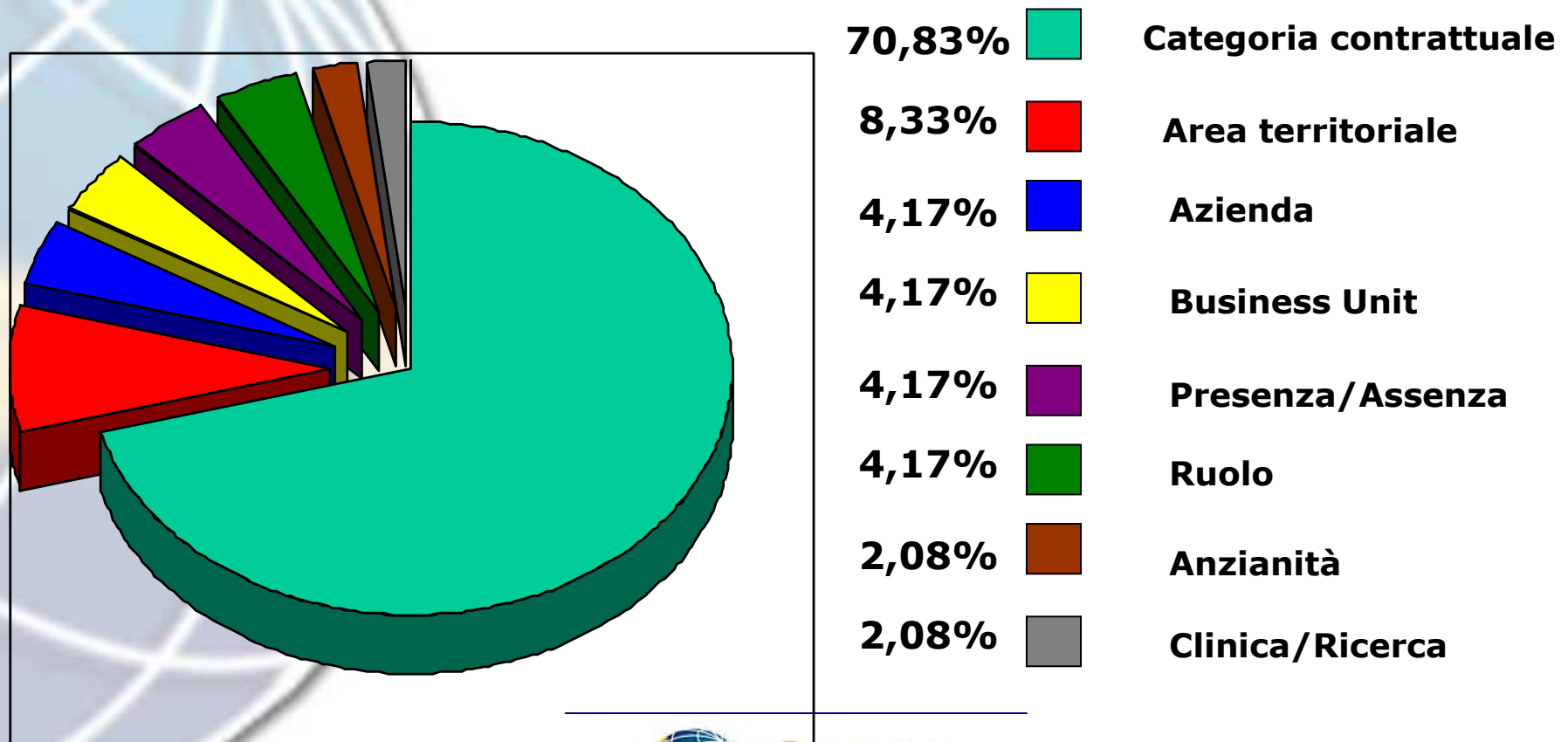
***L'importo economico del PDR ha un valore
eguale per tutti i dipendenti o è differenziato ?***



**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n. 12

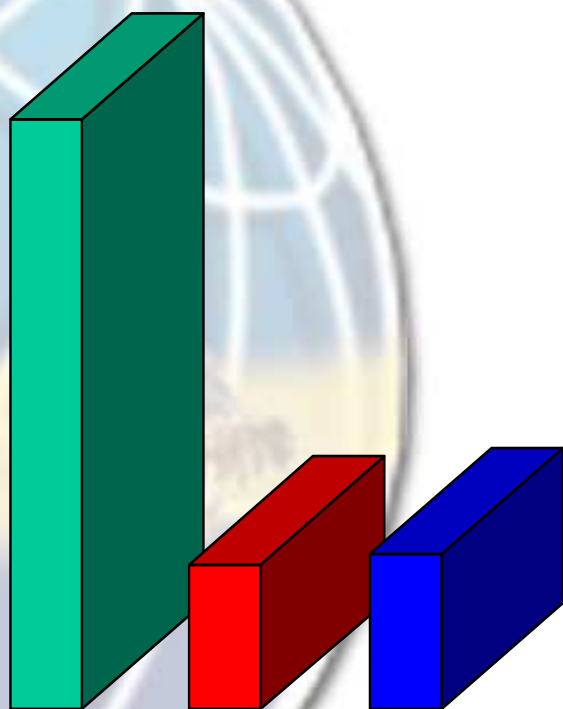
Se ha risposto "differenziato" evidenzi i principali indicatori (es: per categoria contrattuale, per area territoriale, per azienda o BU, etc. oppure un mix)



**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.13

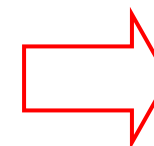
E' prevista la possibilità che il premio non venga erogato, perché non raggiunte le performance di budget stabilite?



66,33%



Si



16,33%



No

17,34%

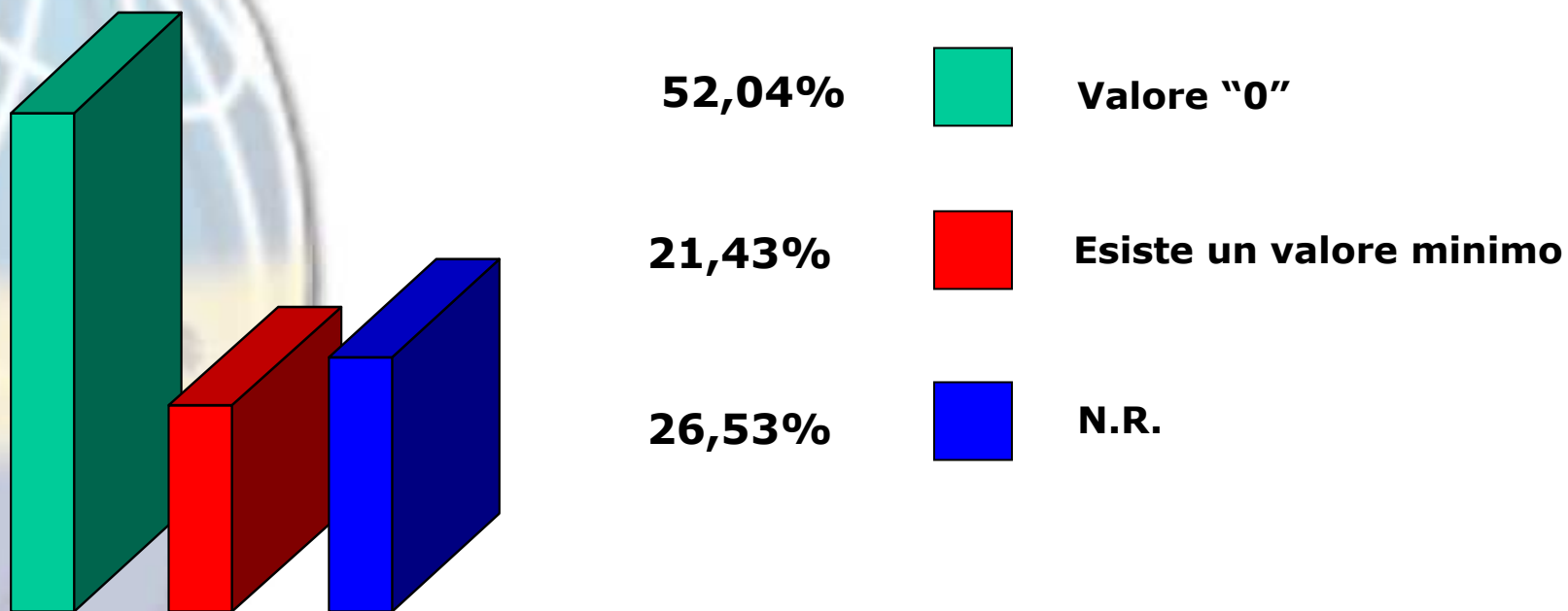


N.R.

**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.14

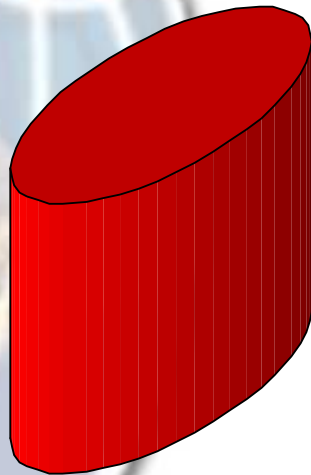
***Se sì, il premio è 0 o è previsto comunque un
valore minimo erogabile?***



**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.15

***Se esiste un valore minimo...
di quanto è?:***



606.48 Euro

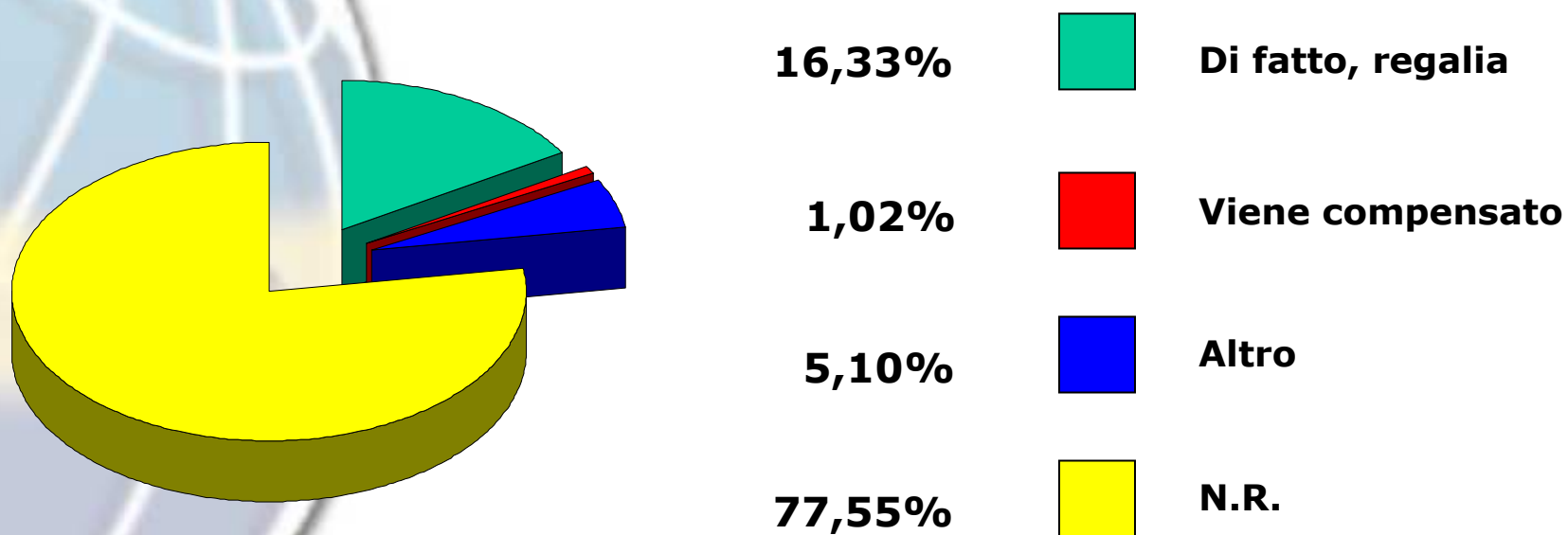


Valore medio

**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.16

***Se ha risposto "esiste un valore minimo di €...."
tale valore è da considerarsi una regalia o viene
compensato recuperando somme tutte o in
parte sulle future eventuali erogazioni positive
degli anni a venire ?:***



**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.17

Qual è la crescita media del premio, in %, negli ultimi 4 anni?

2003 = 8,79%

2004 = 9,86%

2005 = 6,09%

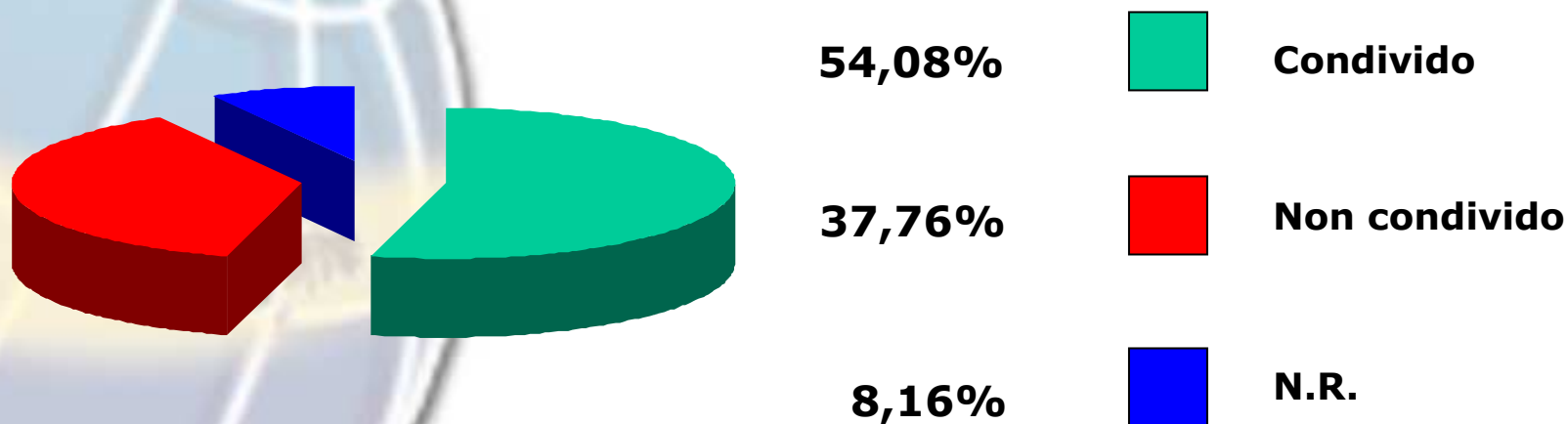
2006 = 7,56%

**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.18

Quale delle seguenti affermazioni condivide?

► **Il PDR è uno strumento gestionale collettivo che aiuta l'azienda nel realizzare gli obiettivi fissati a budget :**

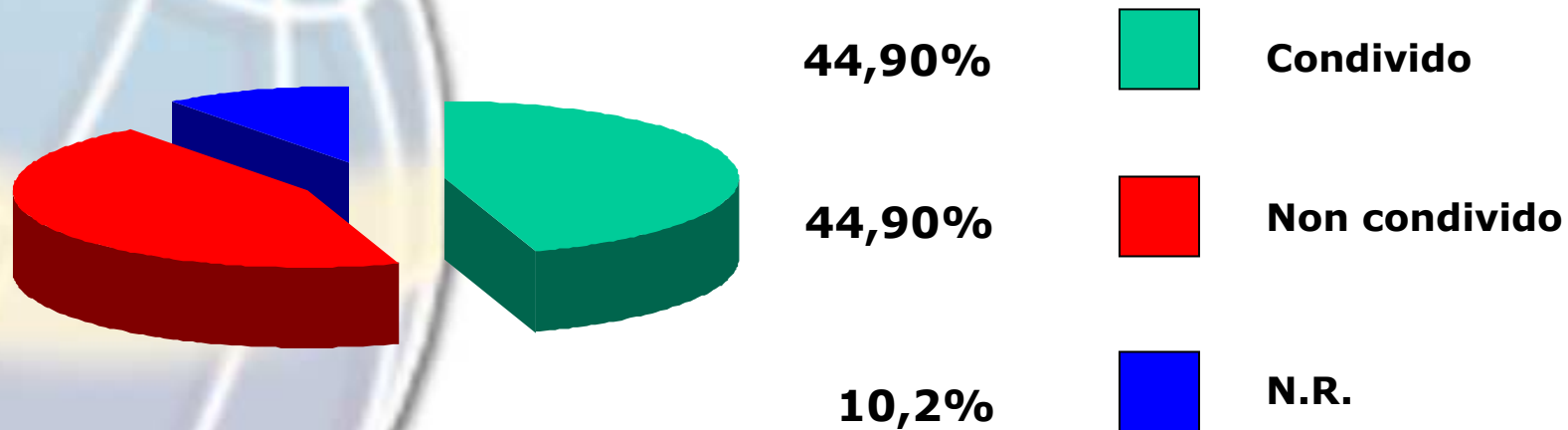


**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

Domanda n.19

Quale delle seguenti affermazioni condivide?

▶ ***Il PDR ha perso la sua efficacia, è un semplice strumento " per dare un po' di soldi ":***

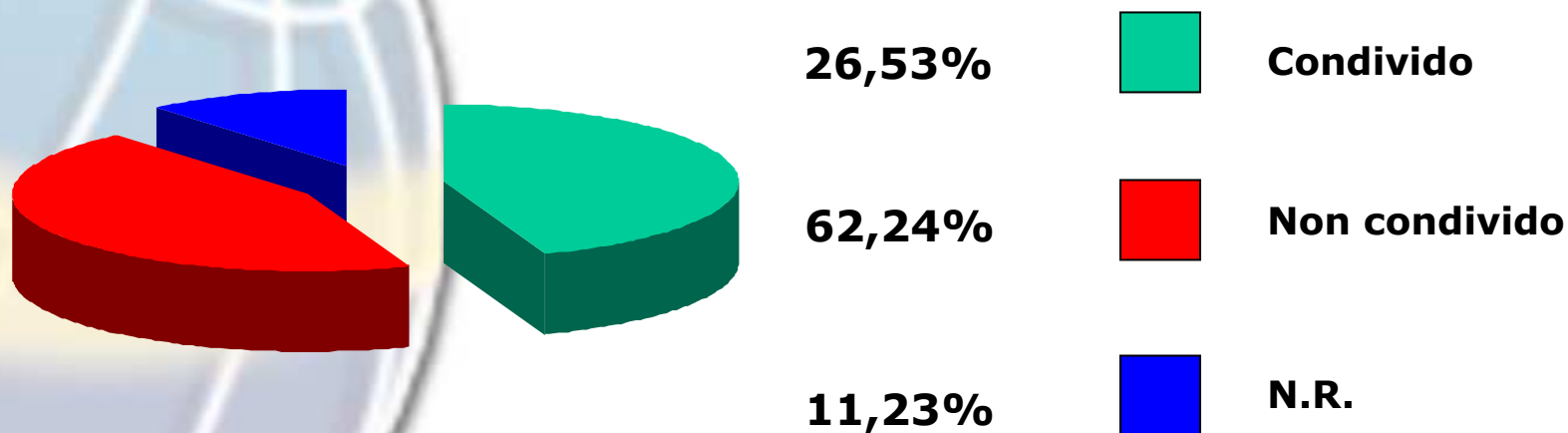


Indagine conoscitiva sul PREMIO DI RISULTATO

Domanda n.20

Quale delle seguenti affermazioni condivide?

▶ ***Il PDR è solo un obbligo contrattuale:***



**Indagine conoscitiva
sul PREMIO DI RISULTATO**

METODOLOGIA RACCOLTA DATI PRESSO I DIRETTORI DEL PERSONALE

Questionario on line riservato, trasmesso tramite email ai soci GIDP/HRDA:

98 PARTECIPANTI

Grazie

Milano, Settembre 2006

