

DATI RELATIVI AI PREMI
ART. 20 decreto legislativo 33/2013, comma 2
ANNO 2016

**Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance
e alla distribuzione dei premi al personale.**

Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.

Il Piano delle Performance 2016 della CCIAA di Bari include nella propria disamina l'intero progetto di miglioramento dei servizi già esistenti ed individua i servizi aggiuntivi che rappresentano le voci essenziali nella composizione dei fondi destinati alla retribuzione accessoria del personale dipendente nella voce imputabile all'attuazione dell'art. 15, comma 5 del CCNL dell'1/4/1999 per il personale non dirigente e l'ex art. 26, comma 3 del CCNL del 23/12/1999 per il personale dirigente

Tali servizi, strettamente connessi a specifiche progettualità sono stati definiti all'interno del Piano della Performance 2016 e per ciascuno di essi sono stati definiti indicatori di misurazione e valutazione dello stato di attuazione, in termini d'innalzamento della qualità o quantità dei servizi prestati, concretamente misurabili e discendono dall'investimento di risorse che l'Ente effettua anche sull'organizzazione.

Per quanto riguarda la determinazione del valore prodotto si evidenzia che la Camera di Commercio di Bari ha previsto incrementi correlati a più obiettivi di miglioramento su due fronti:

- Performance organizzativa
- Attivazione di nuovi processi che sono stati individuati dall'ente.

Tali obiettivi richiedono il concreto, diretto e prevalente supporto del personale addetto ai rispettivi settori al fine del raggiungimento delle mission prefissate dall'Ente.

Ogni Mission trova la sua realizzazione tramite le aree strategiche.

Ogni area strategica opera tramite obiettivi strategici ed operativi.

Gli obiettivi strategici sono raggiunti dall'attività di coordinamento e controllo dei dirigenti, mentre al raggiungimento degli obiettivi operativi interviene il personale non dirigente.

DIRIGENTI

In base a quanto stabilito nel CDI anno 2008 la valutazione della dirigenza utilizza tre parametri – come individuati dalla Giunta camerale con Delibera n. 219 del 21/12/2007 - che prendono in esame la complessità organizzativa delle strutture e la funzione assunta da ciascun dirigente nella realizzazione dei compiti istituzionali e del programma dell'ente.

- Parametro 1: "Obiettivi generali dell'Ente"

al quale vengono assegnati punti 20 graduati da 1 a 20;

- Parametro 2: "Obiettivi programmatici di area"

al quale vengono assegnati punti 50 graduati da 1 a 50;

- Parametro 3: "Atteggiamenti ed attitudini manageriali"

al quale vengono assegnati punti 30 graduati da 1 a 30;

Totale punti 100.

L'O.I.V. procede all'esame delle relazioni richieste ai singoli dirigenti al quale può far

seguito un secondo contraddittorio in udienze individuali.

Il punteggio *complessivamente* assegnato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) a ciascun dirigente definisce la quota di retribuzione di risultato al medesimo spettante.

Retribuzioni di risultato 2016	
Premio medio conseguibile	€ 28.540,63 euro lordi

Dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio 2016	
Punteggio medio attribuito	96,60 su 100
Punteggio minimo attribuito	95 su 100
Punteggio massimo attribuito	98 su 100
Premio medio distribuito	€ 19.346,16
Premio minimo distribuito	€ 19.346,16
Premio massimo distribuito	€ 43.806,82

PERSONALE NON DIRIGENTE

L'art. 37 del C.C.N.L. 22.01.2004 stabilisce le modalità di erogazione dei "compensi incentivanti" che vengono corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione del vigente procedimento di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello degli obiettivi definiti.

Per l'anno 2016 si è ridefinita la scheda di valutazione della performance individuale al fine di identificarla in modo più inciso con il raggiungimento degli obiettivi strumentali predisposti dal piano delle performance rientrando, in tal modo, in un sistema di misurazione più coeso con lo stesso piano. Si è inoltre evidenziata l'esigenza di una più particolare differenziazione dei parametri di valutazione al fine di rappresentare al meglio le capacità individuali dei singoli dipendenti. Si veda dettaglio apposto come allegato A) del presente contratto.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati viene effettuata dai competenti Dirigenti, nel rispetto dei criteri definiti dal summenzionato sistema di valutazione.

Il punteggio attribuito al dipendente in esito alla valutazione del criterio "Grado di partecipazione e qualità delle pratiche e/o mansioni affidate" di cui al Quadro "A" della Scheda riepilogativa per l'assegnazione della produttività individuale dovrà tenere conto delle assenze effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016 - con esclusione, ove compresi, dei sabati e delle domeniche (tranne per l'aspettativa non retribuita) - per i motivi e nelle misure di seguito indicati:

- permessi retribuiti per la partecipazione a concorsi o esami
- aspettativa non retribuita
- permesso retribuito (art. 19 comma 2 C.C.N.L. 6.7.1995)
- assenze e riposi per incarichi c/o seggi elettorali

- sciopero
- malattia figlio
- congedo matrimoniale
- malattia (con esclusione delle cure e terapie “salvavita;delle malattie relative a patologie per le quali è stata riconosciuta la dipendenza da causa di servizio; malattie per infortuni)
- permessi ex art. 33 comma 3 legge 104/1992 per assistenza a familiare
- permessi per diritto allo studio
 - a. sino a n. 30 giorni di assenza nessuna riduzione
 - b. da n. 31 giorni a n. 60 giorni riduzione di n. 1 punto
 - c. oltre n. 60 giorni riduzione di n. 2 punti

Il compenso di produttività è quindi attribuito – sulla base del punteggio rilevato dalla scheda individuale di valutazione effettuata – in modo diversificato per le diverse categorie, con l’applicazione dei seguenti parametri, validi per il solo anno 2015, in relazione al numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria :

Categoria	Parametro
D	135
C	130
B	115
A	base 100

La determinazione del compenso individuale incentivante prevede due fasi di ripartizioni:

- Ripartizione (A), con la quale si quantifica il *Totale delle risorse spettanti a ciascuna categoria*, mediante una ripartizione ponderata delle Risorse complessive destinate all’incentivante, in base ai parametri della tabella su esposta, ponderati con pesi pari al numero effettivo dei dipendenti effettivamente partecipanti alla attività di incentivazione delle diverse categorie economiche.
- Ripartizione (B), con la quale si determina il *Compenso individuale*, ottenuto ripartendo nell’ambito di ciascuna categoria il *Totale delle risorse spettanti*, (così come quantificate nella Ripartizione A), in base al punteggio individuale riparametrato dei dipendenti della medesima categoria.

Si riporta schema di calcolo:

DETERMINAZIONE COMPENSO
A
TOTALE RISORSE DELLA CATEGORIA =
<u>Numero Effettivo di dipendenti della categoria X Tabellare di riferimento della categoria X Risorse complessive destinate</u>
<u>Totale tabellare di riferimento di tutte le categorie</u>
B
<u>TOTALE RISORSE DELLA CATEGORIA X PUNTEGGIO RIPARAMETRATO INDIVIDUALE</u>
<u>TOTALE COMPLESSIVO DELLA CATEGORIA RIPARAMETRATI</u>

Gli eventuali resti che si genereranno nelle categorie saranno sommati e nuovamente ripartiti in base ai suddetti criteri. Nell’ipotesi in cui l’ammontare individuale del resto da assegnare risulti inferiore a € 50,00 e tale quindi da non pregiudicare le previste differenziazioni tra categorie, la ripartizione dei resti sarà effettuata indipendentemente dalla categoria di appartenenza ed esclusivamente in base al voto riparametrato.

Le valutazioni espresse dai dirigenti possono essere così sintetizzate:

n. dipendenti	Punteggio valutazione	di
3	Da 0 a 10	
13	Da 10,5 a 12,5	
51	Da 13 a 14	
63	14,5	
4	15	

Premio minimo distribuito	2.431,61 euro
Premio medio distribuito	4.525,02 euro
Premio massimo distribuito	6.518,78 euro

INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DI ALTA PROFESSIONALITA'

Premio minimo distribuito	2.332,56 euro
Premio medio distribuito	2.484,16 euro
Premio massimo distribuito	2.625,00 euro