

DATI RELATIVI AI PREMI
ART. 20 decreto legislativo 33/2013, comma 2
ANNO 2018

**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 2018 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 2018 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 2018	
Premio medio conseguibile	€ 27.581,61 lordi

Dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio 2018	
Punteggio medio attribuito	99,20
Punteggio minimo attribuito	99,00
Punteggio massimo attribuito	99,61
Premio medio distribuito	€ 27.335,57 lordi
Premio minimo distribuito	€ 18.433,03 lordi
Premio massimo distribuito	€ 45.140,65 lordi

PERSONALE NON DIRIGENTE

Per l'anno 2018, in particolare, la valutazione della performance individuale del personale è stata realizzata in considerazione degli obiettivi individuali annuali assegnati in corso d'anno e individuabili in parte nel piano delle Performance dell'Ente.

Infatti, 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 anche nel Piano delle Performance.

Tali obiettivi hanno richiesto 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 concorre il personale non dirigente.

Gli obiettivi operativi - riportati nel piano delle performance e connessi alle risorse di cui all'art. 68 comma 3 lett. i e comma 5 lett. b) - che non sono raggiunti durante l'anno 2018 - così come risultano nella relazione al piano delle performance - incidono sulla riduzione percentuale dell'importo complessivo previsto per la performance organizzativa ai sensi dell'art. art. 68 comma 2 lett.a) del C.C.N.L. del 21/05/2018. Il meccanismo descritto assicura il collegamento tra i risultati della performance organizzativa con il sistema incentivante.

In vista di una revisione del sistema di valutazione della performance per adeguarla ai dettami del CCNL sottoscritto il 21/05/2018, è stata confermata l'impostazione di massima per l'anno 2018 della scheda di valutazione della performance individuale già modificata nell'anno 2016; ma al fine di identificarla in modo più incisivo con il nuovo CCNL si precisa che il punteggio attribuito al dipendente in esito alla valutazione delle prestazioni e dei risultati viene effettuata dai competenti Dirigenti, nel rispetto dei criteri definiti dal sistema di di misurazione della performance individuale.

Nella valutazione relativa al contributo dato alla performance - Quadro A della scheda di valutazione - il dirigente tiene conto dei periodi di assenza rilevanti e determinanti al fine del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi connessi alla produttività individuale.

Il compenso di produttività è quindi attribuito – sulla base del punteggio rilevato dalla scheda individuale di valutazione effettuata con l'applicazione dei seguenti parametri, validi solo per il 2018, in relazione al numero dei dipendenti effettivamente partecipanti alla attività di incentivazione appartenenti ad ogni categoria alla data del 1 gennaio:

Categoria	Parametro
D	135
C	130
B	115
A	base 100

La determinazione del compenso incentivante legato alla produttività individuale 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 reale 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>	
Totale tabellare di riferimento di tutte le categorie	
B	
TOTALE RISORSE DELLA CATEGORIA X PUNTEGGIO RIPARAMETRATO	
INDIVIDUALE	TOTALE COMPLESSIVO DELLA CATEGORIA RIPARAMETRATI

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 di valutazione
2	Da 0 a 10
10	Da 10,5 a 12,5
37	Da 13 a 14
50	14,5
23	15

Premio minimo distribuito	4.328,40 euro
Premio medio distribuito	6.799,95 euro
Premio massimo distribuito	7.620,11 euro

INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Premio minimo distribuito	1.338,79 euro
Premio medio distribuito	2.186,38 euro
Premio massimo distribuito	2.595,83 euro

