

DATI RELATIVI AI PREMI
ART. 20 decreto legislativo 33/2013, comma 2
ANNO 2019

**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 2020 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. 67 comma 3 lett.i) e comma 5. 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, come già riportato in relazione, sono stati definiti all'interno del Piano della Performance 2020 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 2019	
Premio medio conseguibile	€ 26.151,57 lordi

Dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio 2019	
Punteggio medio attribuito	98,86
Punteggio minimo attribuito	98,32
Punteggio massimo attribuito	99,21
Premio medio distribuito	€ 25.912,83 lordi
Premio minimo distribuito	€ 23.179,63 lordi
Premio massimo distribuito	€ 30.425,18 lordi

PERSONALE NON DIRIGENTE

L'art. 37 del C.C.N.L. 22.01.2004 stabilisce le modalità di erogazione dei "compensi incentivanti" (art. 68 comma 2 lett. a) e b), art. 69 e art. 15 comma 4 CCNL del 21/05/2021 triennio 2016-2018). 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, valida anche per l'anno 2019, 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. La valutazione delle prestazioni e dei risultati viene effettuata dai competenti Dirigenti, nel rispetto dei criteri definiti dal summenzionato sistema di valutazione.

All'ar. 8 del CDI triennio 2018-2021 sono stati attribuiti i "Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" (*art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21.5.2018*)

La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione nonché i conseguenti obiettivi premiali.

La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento, oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 21.5.2018.

Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su due livelli:

- Una quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance organizzativa relativa agli obiettivi dell'area dirigenziale e/o agli obiettivi del servizio di appartenenza pari al 30%.
- L'ulteriore quota parte delle risorse pari al 70% è destinata ad incentivare la performance individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti, sia in termini di raggiungimento degli obiettivi personali assegnati sia in termini di comportamenti attesi (performance individuale).

Il sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, fino all'aggiornamento del SMPP e limitatamente all'anno 2019, si avvarrà della scheda di valutazione già in vigore nelle modalità di seguito specificate:

→ PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**PUNTI 5**

QUADRO A :	CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COLLEGATI AL PIANO DELLE PERFORMANCE
CRITERIO	Valutazione del raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati dal piano delle performance al settore/servizio/ufficio di appartenenza.
PUNTEGGIO	ATTRIBUIBILE DA 1-1,5-2-2,5-3-3,5-4-4,5 - max 5

→ PERFORMANCE INDIVIDUALE**PUNTI 10**

QUADRO B :	PRECISIONE E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE
CRITERIO	Grado di partecipazione e qualità delle prative e/o mansioni affidate
PUNTEGGIO	ATTRIBUIBILE DA 1-1,5-2-2,5-max 3
QUADRO C :	CAPACITA' DI ADATTAMENTO AL CONTESTO LAVORATIVO E ALLA ORGANIZZAZIONE DEI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI E LEGISLATIVI
CRITERIO	Capacità di adattamento al contesto lavorativo e alla organizzazione e di gestione del cambiamento organizzativo e legislativo
PUNTEGGIO	ATTRIBUIBILE DA 1-1,5- max 2
QUADRO D :	ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE ALL'INTERNO DEL PROPRIO UFFICIO E TRA DIVERSI UFFICI
CRITERIO	Capacità di adattamento alle esigenze degli utenti e di collaborazione tra colleghi anche di uffici diversi
PUNTEGGIO	ATTRIBUIBILE DA 1-1,5- max 2
QUADRO E :	RESPONSABILITA' E CAPACITA' ORGANIZZATIVA NELLA REALIZZAZIONE DEI MIGLIORAMENTI ORGANIZZATIVI GESTIONALI
CRITERIO	Responsabilità gestionale, capacità organizzativa e coinvolgimento operativo
PUNTEGGIO	ATTRIBUIBILE DA 1-1,5-2-2,5-max 3

Sarà cura del dirigente motivare i punteggi fino 13 con tutti gli elementi utili a rendere noti i margini e fattori di miglioramento del dipendente valutato.

Nel caso di ricorso avverso la votazione ottenuta, al contraddittorio presenzierà il responsabile di Posizione Organizzativa laddove presente.

Le valutazioni espresse dai dirigenti possono essere così sintetizzate:

- Performance individuale:

n. dipendenti	Punteggio di valutazione
0	inferiore a 6
2	Da 6 a 7,5
30	Da 8 a 9
42	Da 9,5
61	10

Premio minimo distribuito	691,79 euro
Premio medio distribuito	5.043,57 euro
Premio massimo distribuito	7.121,48 euro

- Performance organizzativa:

n. dipendenti	Punteggio di valutazione
1	inferiore a 3
2	4
7	4,5
125	5

Premio minimo distribuito	341,04 euro
Premio medio distribuito	2.181,41 euro
Premio massimo distribuito	2.390,50 euro

INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DI ALTA PROFESSIONALITA'

Premio minimo distribuito	2.341,80 euro
Premio medio distribuito	2.477,22 euro
Premio massimo distribuito	2.637,56 euro