

PUBBLICAZIONE

AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI anno 2014

AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE STANZIATI PERSONALE DI RUOLO NON DIR.ANNO 2014	€ 203.360,00	
AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE STANZIATI PERSONALE DIRIGENZIALE ANNO 2014	€ 47.408,00	
AMMONTARE PREMI EFFETTIVAMENTE DISTRIBUITI RELATIVI ATTIVITA' PERSONALE DI RUOLO NON DIR.ANNO 2014	€ 219.875,00	
AMMONTARE PREMI EFFETTIVAMENTE DISTRIBUITI RELATIVI ATTIVITA' PERSONALE DIR.ANNO 2014	€ 36.408,00	
ENTITA' DEL PREMIO MEDIAMENTE CONSEGUIBILE DAL PERSONALE NON DIRIGENZIALE ANNO 2014 (AMMONTARE PREMI DISTRIBUITI/PERSONALE NON DIRIG. VALUTATO N. 58)	€ 3.790,95	
ENTITA' DEL PREMIO MEDIAMENTE CONSEGUIBILE DAL PERSONALE DIRIGENZIALE ANNO 2014(AMMONTARE PREMI DISTRIBUITI/PERSONALE DIRIG. VALUTATO N. 2	€ 18.204,00	

DATI RELATIVI ALLA DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO IN FORMA AGGREGATA PERSONALE DI RUOLO NON DIRIGENTE ANNO 2014(MEDIA PER CATEGORIA)

CAT.D	€ 5.530,00	
CAT. C	€ 1.099,00	
CAT. B	€ 1.130,00	
CAT. A	€ 453,00	

A valere dalle prestazioni rese dall'anno 2013, il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale è stato ridefinito tenendo conto degli interventi normativi in materia per una valutazione della performance in termini di risultati complessivi dell'Ente ; tale sistema è stato aggiornato poi a valere dalle prestazioni rese nel 2014

DATI RELATIVI AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE NELL'UTILIZZO DELLA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI:

1. La retribuzione di risultato spettante a ciascun Dirigente è determinata, nel suo ammontare annuo, sulla base dei seguenti criteri:

a) Il 70% risulta composto dei seguenti parametri di valutazione:

1. Risultati conseguiti complessivamente a livello aziendale. Tale fattore incide per il 40% e prende in considerazione la qualità complessiva dell'andamento dell'ente, secondo le seguenti modalità:

ogni anno la Giunta camerale definisce per il Segretario generale e, più in generale, per tutta la struttura organizzativa della stessa, tre macro fattori o condizioni che devono essere soddisfatti nell'anno per consentire l'erogazione della retribuzione di risultato:

- il primo fattore, "indice progettuale-strategico", misura il raggiungimento dei risultati strategici dell'ente attraverso gli obiettivi di carattere operativo e generale predefiniti per l'anno di riferimento.

Il secondo fattore, "indice economico-finanziario", misura l'efficienza sotto il profilo economico-finanziario dell'ente (indice da definire anno per anno.

il terzo fattore “indice di assenteismo” si riferisce al tasso di assenteismo del personale nell’anno di riferimento calcolato tenendo conto di ogni tipo di assenza del personale ad esclusione delle ferie e delle assenze non retribuite. La quota del 40% legata ai tre fattori sopra indicati viene corrisposta integralmente se i fattori sono soddisfatti congiuntamente, in misura pari al 90% se vengono soddisfatti congiuntamente solo 2 fattori. Qualora venga soddisfatto un solo fattore non si procederà invece alla corresponsione della retribuzione di risultato.

2. Grado di realizzazione dei programmi e di conseguimento degli obiettivi propri dell’Area del singolo Dirigente, ovvero a questi assegnati dal Segretario generale nell’anno di riferimento . Tale fattore incide per il 60% della percentuale sopra indicata (70%). In sede di assegnazione degli obiettivi viene definito il peso di ciascun obiettivo.

b) Il 15% risulta legato al comportamento ed alle iniziative assunte riguardo l’aspetto organizzativo e funzionale della propria area, in ragione del miglioramento delle relative performance e della professionalità propria e dei propri collaboratori e del superamento delle criticità eventualmente esistenti e manifestatesi nel corso dell’anno;

c) Il 15% risulta legato al grado di partecipazione dimostrata nella definizione delle tematiche di complessivo interesse dell’Ente e/o della funzione dirigenziale e allo loro gestione secondo principi di collaborazione e disponibilità al raggiungimento delle necessarie intese e alla loro realizzazione.

DATI RELATIVI AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE NELL'UTILIZZO DELLA PREMIALITA' DEL PERSONALE NON DIRIGENTE:

La

metodologia adottata si articola nella misurazione dei risultati ottenuti in due fattori di risultato:

A) Risultato complessivo a livello di squadra con un'incidenza del 40% dell'importo complessivo delle risorse decentrate destinate alla produttività individuale, prendendo in considerazione la qualità complessiva dell'andamento dell'Ente. Tale quota viene ripartita in base all'apporto individuale di ogni dipendente secondo le risultanze della valutazione del "comportamento organizzativo".

L'area di valutazione del comportamento organizzativo prende in esame comportamenti e atteggiamenti ritenuti dal sistema rilevanti ai fini del concorso individuale alle performance collettive. La scala di valutazione va da 1 (prestazione significativamente migliorabile) al massimo di 4 (prestazione eccellente)

B) Risultato individuale del singolo dipendente con un'incidenza del 60% dell'importo complessivo delle risorse decentrate destinate alla produttività individuale, collegato in maniera specifica alla qualità della prestazione individuale del singolo dipendente sulla base degli "obiettivi individuali". La scala di valutazione va da 1 (risultato non raggiunto) a 3 (risultato raggiunto). Tenuto conto che rispetto al fattore A) la Giunta definisce tre macrofattori/condizioni per il Segretario generale e per la struttura organizzativa che debbono essere soddisfatti nell'anno per l'erogazione del premio di produttività che può avvenire, in conformità con quanto definito dalla disciplina adottata, se:

- a) Indice economico/finanziario=alla misura fissata;
- b) Indice progettuale strategico $\geq$ all'80%;
- c) Indice gestionale di assenteismi complessivo $< 15\%$.

La quota del 40% legata ai tre fattori/condizioni sopra esposti è corrisposta integralmente se sono soddisfatti congiuntamente, in misura pari al 90% se sono soddisfatti congiuntamente solo due fattori. Qualora sia soddisfatto un solo fattore non si procederà alla corresponsione del compenso incentivante.

La valutazione della prestazione individuale complessiva si ottiene da: obiettivi raggiunti ("cosa") + modalità e comportamenti organizzativi ("come");

Si riportano, pertanto, i risultati riguardanti le valutazioni assegnate al personale con riferimento alla qualità della prestazione individuale del singolo dipendente sulla base degli obiettivi individuali 2014:

Si riportano, pertanto, i risultati riguardanti le valutazioni assegnate al personale con riferimento alla qualità della prestazione individuale del

VALUTAZIONI MEDIE	N. DIP. VALUTATI	PERCENTUALI
-------------------	------------------	-------------

	2	1	1,72
	2,4	1	1,72
	2,5	1	1,72
	3	55	94,83
TOTALE VALUTATI		58	100

Si riportano, pertanto, i risultati riguardanti le valutazioni assegnate al personale con riferimento alla qualità della prestazione individuale del

VALUTAZIONI MEDIE	N. DIP. VALUTATI	PERCENTUALI
2,17	1	1,72
2,5	5	8,62
2,6	1	1,72
2,67	4	6,90
2,75	1	1,72
2,83	4	6,90
3	17	29,31
3,17	11	18,97
3,2	1	1,72
3,33	1	1,72
3,5	6	10,34
3,67	5	8,62
3,83	1	1,72
TOTALE VALUTATI	58	100