

AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI 2012

AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE STANZIATI PERSONALE DI RUOLO NON DIR.ANNO 2012	€ 162.867,19	
AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE STANZIATI PERSONALE DIRIGENZIALE ANNO 2012	€ 47.408,00	
AMMONTARE PREMI EFFETTIVAMENTE DISTRIBUITI RELATIVI ATTIVITA' PERSONALE DI RUOLO NON DIR.ANNO 2012	194994,29	
AMMONTARE PREMI EFFETTIVAMENTE DISTRIBUITI RELATIVI ATTIVITA' PERSONALE DIR.ANNO 2012	€ 49.495,56	
ENTITA' DEL PREMIO MEDIAMENTE CONSEGUIBILE DAL PERSONALE NON DIRIGENZIALE ANNO 2012 (AMMONTARE PREMI DISTRIBUITI/PERSONALE NON DIRIG. VALUTATO N. 56)	€ 3.482,04	
ENTITA' DEL PREMIO MEDIAMENTE CONSEGUIBILE DAL PERSONALE DIRIGENZIALE ANNO 2012 (AMMONTARE PREMI DISTRIBUITI/PERSONALE DIRIG. VALUTATO N. 3)	€ 16.498,52	

RUOLO NON DIRIGENTE ANNO 2012 (MEDIA PER CATEGORIA, IN CONFORMITA' CON RILEVAZIONE OSSERVATORIO CAMERALE; comprende le voci di cui alle lettere c), d), e) f), g), i) dell'art. 17 c. 2 CCNL 1.4.99; art. 33 CCNL 22.1.2004; art. 8 CCNL 9.5.2006 (pers cat. Aa e B); lett. a) ed h) art. 17 c. 2 CCNL 1.4.99)

CAT.D	€ 9.479,34	
CAT. C	€ 4.437,59	
CAT. B	€ 4.256,00	
CAT. A	€ 4.037,31	

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

il sistema di valutazione utilizzato sino al 2012 prende a riferimento i seguente elementi:

1- Performance operativa: grado complessivo di realizzazione dei programmi e di conseguimento degli obiettivi dell'Ente nel suo complesso, quali definiti ed individuati dal Consiglio e dalla Giunta Camerale nell'ambito della relazione previsionale e programmatica, del preventivo economico e del budget direzionale e relative variazioni nell'anno di riferimento, nonchè 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;

2- Comportamento organizzativo: comportamento e iniziative assunte riguardo all'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, tenendo conto, in particolare: A) dell'impegno profuso nella ricerca degli aspetti organizzativi e funzionali della propria area; B) delle valutazioni relative alle risultanze finali dei report dell'unità addetta al controllo di gestione; C) delle Risultanze delle indagini di customer satisfaction eventualmente effettuate

3- Qualità della prestazione: grado di partecipazione dimostrata nella definizione delle tematiche di complessivo interesse dell'ente e/o della funzione dirigenziale e alla loro gestione secondo principi di collaborazione e disponibilità al raggiungimento delle necessarie intese ed allo loro realizzazione

Rispetto al sistema di valutazione utilizzato, la valutazione attribuita nel 2012 ai dirigenti si colloca nella fascia massima

Si precisa che a valere dalle prestazioni rese dall'anno 2013, il sistema di valutazione delle prestazioni è stato ridefinito tenendo conto degli interventi normativi in materia per una valutazione della performance organizzativa in termini di risultati complessivi dell'Ente
Rispetto al sistema di valutazione utilizzato, la valutazione attribuita ai dirigenti si colloca nella fascia massima

DATI RELATIVI AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE NELL'UTILIZZO DELLA PREMIALITA' PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Il sistema permanente di valutazione adottato sino al 2012 per il personale non dirigenze si articola su due macro aree di valutazione:

A) Comportamenti organizzativi, A1 rendimento quantitativo e qualitativo; modolata su 4 fattori

A2 integrazione personale nell'organizzazione (solo per il personale di cat. A-B-C)

A3 Capacità organizzativa e di gestione (solo per il personale di cat. D)

A4 competenza professionale e capacità tecnica

B) Livello della prestazione, modolata su 2 fattori

B1 raggiungimento degli obiettivi

B2 risultati ottenuti (solo per il personale di cat. D)

Si precisa che a valere dalle prestazioni rese dall'anno 2013, il sistema di valutazione delle prestazioni è stato ridefinito tenendo conto degli interventi normativi in materia per una valutazione della performance organizzativa in termini di risultati complessivi dell'Ente

Si riportano, pertanto, i risultati riguardanti le valutazioni assegnate al personale con riferimento al livello della prestazione anno 2012:

VALUTAZIONI MEDIE	N. DIP. VALUTATI	PERCENTUALI
20	1	1,79
22,4	1	1,79
22,8	1	1,79
24,8	1	1,79
25	1	1,79
25,7	1	1,79
26,5	1	1,79

27,2	2	3,57
27,5	1	1,79
27,8	1	1,79
28,1	2	3,57
28,2	2	3,57
28,5	4	7,14
28,6	1	1,79
28,7	6	10,71
28,8	2	3,57
29	4	7,14
29,1	4	7,14
29,2	4	7,14
29,3	1	1,79
29,4	3	5,36
29,5	2	3,57
29,6	1	1,79
29,7	1	1,79
29,8	5	8,93
29,9	1	1,79
30	2	3,57
TOTALE VALUTATI	56	100

FASCE DI VALUTAZIONE	N. DIP. VALUTATI	PERCENTUALI PER FASCE
0/17	0	0,00
18/21	1	1,79
22/27	10	17,86
28/30	45	80,36
totale valutati	56	100,00