



LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per il *personale non dirigente*, gli ambiti di valutazione che determinano la performance di ogni dipendente presenta il seguente peso percentuale, al quale è collegata la ripartizione della parte variabile del Fondo per lo sviluppo del personale:

	Personale cat . A e B	Personale cat.C	Personale cat.D
Obiettivi di Performance organizzativa (Perf_Org)	10%	15%	20%
Obiettivi di performance individuale (Perf_Obj)	40%	45%	50%
Comportamenti (Perf_Comp)	50%	40%	30%

Ai soli fini dell'erogazione del premio legato alla performance organizzativa si tiene conto di un fattore di ponderazione legata alla presenza, ove per presenza si intende l'attività effettivamente prestata anche in modalità agile e le tipologie di assenze previste nell'art. 14 co. 9 del vigente CCI (Pond_{pres}):

Giorni	Peso
<= 45	0
>45 e <=120	0,2
>120 e <=170	0,6
>170	1

Oltre all'effettivo servizio ed alla prestazione di lavoro agile non vengono considerate assenze tutte le tipologie di permessi definite in sede di contrattazione integrativa.

Ai fini della corresponsione del trattamento economico accessorio collegato alla performance (premi), sia organizzativa che individuale, si tiene conto del seguente procedimento:

Coefficiente di valutazione (CV)	$Perf_Org \times peso_ \% \times Pond_{pres} + Perf_Obj \times peso_ \% + Perf_Comp \times peso_ \%$
Coefficiente di categoria (CC)	Categoria A =1 Categoria B = 1,15 Categoria C = 1,30 Categoria D = 1,45
Coefficiente finale (CF)	CV * CC
Produttività individuale	Fondo * (CF / sommatoria dei CF)

L'ente adotta un sistema di customer satisfaction per la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività svolte ed ai servizi erogati all'esterno. Dei risultati del sistema di



LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

customer satisfaction si può tenere conto tra gli indicatori utili a misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale utilizzati nei servizi esterni.

I dipendenti dell'ente partecipano al processo di misurazione della performance organizzativa, in relazione ai servizi strumentali e di supporto, secondo le modalità individuate dall'OIV. Dalle risultanze di tale sistema si può tenere conto tra gli indicatori utili a misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale dei servizi strumentali e di supporto.

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo stipulato il 4/12/2019 (agli artt. 13 e 14) prevede i criteri di utilizzo, ripartizione e attribuzione delle risorse disponibili del "Fondo risorse decentrate" previsto dall'art.68 del nuovo CCNL per il comparto Funzioni Locali, in particolare gli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 21.5.2018. Pertanto sono previste specifiche poste destinate a corrispondere:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale.

L'attribuzione di tali premi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività ed è attuata, in unica soluzione ovvero secondo le modalità definite dal presente sistema di valutazione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati, secondo il procedimento sopra descritto.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.



LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione dei comportamenti manageriali è effettuata assegnando un punteggio da 1 a 5, secondo la seguente scala di valutazione:

Punteggio	Descrittore
1	Comportamento gravemente inadeguato
2	Comportamento non adeguato
3	Comportamento adeguato
4	Comportamento ottimo
5	Comportamento eccellente

Ogni obiettivo, in generale, viene ponderato e misurato rispetto al valore massimo indicato come target atteso, tenendo conto dei rapporti indicati a pag. 31-32.

Il punteggio del singolo obiettivo è ottenuto come media, eventualmente ponderata, dei punteggi assegnati ai relativi indicatori ed *item*.

Il punteggio associabile a ogni ambito del sistema (Obiettivi di performance organizzativa ente - OO, Obiettivi individuali dei Dirigenti - OI e Comportamenti manageriali CM) è, a sua volta, determinato come media, eventualmente ponderata, dei punteggi dei singoli obiettivi e comportamenti che lo compongono.

Applicando la procedura di calcolo di seguito descritta, è infine determinato il punteggio sintetico finale del Dirigente, relativamente alla valutazione dei risultati.

$$VR \text{ (Valutazione di risultato)} = p1 * \text{punteggio OO} + p2 * \text{punteggio OI} + p3 * \text{punteggio CM}$$

dove:

	Peso	Segretario Generale	Dirigenti
p1	Obiettivi di performance organizzativa	40%	30%
p2	Obiettivi di performance individuale	30%	40%
p3	Comportamenti Manageriali	30%	30%

Al punteggio complessivo di sintesi del Dirigente, non oggetto di arrotondamento, sono applicate le seguenti percentuali di retribuzione di risultato:

Punteggio Medio	Valutazione	Retribuzione di risultato
-----------------	-------------	---------------------------



- b. premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d. indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies;
 - f. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
 - g. progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
4. Le risorse finanziarie destinate alla Produttività vengono, in sede di contrattazione economica annuale, ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale".

Art. 14- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

[rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018 e art. 69 del CCNL 21/5/2018]

1. Richiamata la correttezza del percorso di relazioni sindacali, in sede di confronto dovrà essere affrontato il tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance" (art. 5, comma 3, lett. b).
2. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio Chieti Pescara sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
3. I compensi destinati ad incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione.
4. L'attribuzione degli incentivi di cui all'art. 13 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività ed è attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite dal sistema di valutazione della Camera di Commercio, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo della gestione adottati secondo il proprio ordinamento, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di Commercio.
5. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza.
6. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.
7. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:
 - assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
 - rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;



- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
 - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
 - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
 - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
 - migliorare il livello generale di comunicazione interna;
 - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.
8. Dal 2019 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, disciplinata dall'art. 69, comma 2, ed oggetto di contrattazione, è stabilita nella misura del **30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Per quanto concerne la quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate è pari al **15%** del totale per categoria con arrotondamento all'unità superiore.
9. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance organizzativa **non** sono considerate le assenze relative a:
- infortunio sul lavoro,
 - congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse,
 - congedo di maternità ed allattamento,
 - congedi per donne vittime di violenza,
 - terapie salvavita ed altre assimilabili,
 - permessi retribuiti per donatori di sangue e di midollo osseo,
 - permessi per funzioni elettorali,
 - permessi per lutto,
 - permessi per citazioni a testimoniare per l'ente camerale,
 - permessi legge 104/92,
 - permessi sindacali retribuiti.
10. La ripartizione delle risorse del fondo da destinare alla performance individuale e a quella organizzativa è decisa in sede di contrattazione annuale del fondo accessorio.

Art. 15 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

[rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21/5/2018]

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis è destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi; c) implicanti il maneggio di valori.