DATI RELATIVI AI PREMI

ART. 20 decreto legislativo 33/2013, comma 2

ANNO 2023

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 2023 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. art. 79 coma 2 lett.a) e lett.c) DEL ccnl DEL 16/11/2022 per il personale non dirigente e l'ex art. 57, comma 2 LETT. E) del CCNL del 17/12/2020 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 2023 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.

SEGRETARIO GENRALE

La valutazione del Segretario Generale è effettuata dalla Giunta camerale su proposta dell'OIV.

Il punteggio del Segretario Generale, espresso su base 100, è così determinato:

- max 50 punti sono attribuiti sulla base del risultato della performance organizzativa di Ente (es. performance di Ente 90%, punteggio = 50 X 90% = 45/50 punti).
- max 30 punti sono attribuiti sulla base della media percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnatigli. Invero al Segretario Generale sono attribuiti almeno due obiettivi individuali e precisamente:
  - un obiettivo relativo allo stato di salute dell'Amministrazione, desumbile dagli indici di natura patrimoniale ed economico-finanziaria rinvenienti dall'analisi del bilancio camerale;
  - un obiettivo collegato all'efficienza dell'intero Ente;
  - eventuali ulteriori obiettivi individuali attribuitigli direttamente dalla Giunta in sede di approvazione del Piano della performance.
- max 20 punti sono attribuiti dalla valutazione dei comportamenti agiti e le competenze dimostrate per conseguire i risultati prefissati.

I fattori utilizzati per la valutazione dei comportamenti del Segretario Generale sono riconducibili ad una serie di elementi di valutazione quali:

1) capacità di valutazione dei propri collaboratori, da dimostrare tramite una significativa differenziazione dei giudizi, intesa come capacità dimostrata di differenziare le valutazioni coerentemente all'apporto dei singoli collaboratori;
2) leadership, intesa come capacità di assumere un ruolo di orientamento dei comportamenti della struttura verso le priorità dell'ente;
3) capacità direzionale, intesa come capacità di chiarire gli obiettivi dell'ente, tradurli in piani operativi, di azione, coordinare e ottimizzare le risorse impiegate;
4) capacità di responsabilizzazione, intesa come capacità di responsabilizzare i collaboratori, delegando competenze e responsabilità;
5) capacità relazionali e di networking, intesa come capacità di curare le relazioni e costruire reti relazionali con gli interlocutori dell'Ente allo scopo di accrescerne la presenza e l'efficacia istituzionale.

La valutazione del personale Dirigente è eseguita dal Segretario Generale con il supporto dell'OIV. Nel caso in cui il Segretario Generale sia impossibilitato ad eseguire e/o sottoscrivere la valutazione a causa di assenza e/o impedimento per qualsiasi causa (decesso, pensionanamento, ecc.), la valutazione è eseguita dall'OIV, il quale può avvalersi della consultazione del medesimo Segretario Generale, ove questa sia possibile.

Il punteggio di ciascun dirigente, espresso su base 100, è così determinato:

- max 15 punti sono attribuiti sulla base del risultato della performance organizzativa di Ente (es. performance di Ente 90%, punteggio = 15 X 90% = 13,5/15 punti);
- max 45 punti sono attribuiti sulla base del risultato della performance organizzativa di Settore, desumibile dalla media degli obiettivi operativi di Settore. Es. performance organizzativa di settore 95%, punteggio 45 X 95% = 42,75/45 punti;
- max 20 punti sono attribuiti sulla base della media percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali del Dirigente, costituiti dagli obiettivi strategici attribuiti al Settore di competenza dello stesso e da altri eventuali obiettivi specificatamente assegnatigli dal Segretario Generale o dalla Giunta;
- max 20 punti sono attribuiti sulla base della valutazione dei comportamenti e competenze del dirigente. Alla stregua del Segretario Generale, i fattori utilizzati per la valutazione dei comportamenti dei Dirigenti sono riconducibili ad una serie di elementi di valutazione quali:

1) capacità di valutazione dei propri collaboratori, da dimostrare tramite una significativa

differenziazione dei giudizi, intesa come capacità dimostrata di differenziare le valutazioni coerentemente all'apporto dei singoli collaboratori;
2) leadership, intesa come capacità di assumere un ruolo di orientamento dei comportamenti della struttura verso le priorità dell'ente;
3) capacità direzionale, intesa come capacità di chiarire gli obiettivi dell'ente, tradurli in piani operativi, di azione, coordinare e ottimizzare le risorse impiegate;
4) capacità di responsabilizzazione, intesa come capacità di responsabilizzare i collaboratori, delegando competenze e responsabilità;
5) capacità relazionali e di networking, intesa come capacità di curare le relazioni e costruire reti relazionali con gli interlocutori dell'Ente allo scopo di accrescerne la presenza e l'efficacia istituzionale.
Per ognuno degli elementi di valutazione il valutatore (il Segretario Generale con l'ausilio dell'OIV), utilizzando gli elementi qualitativi a propria disposizione, esprime un giudizio quantitativo che si esprime con i voti indicati nella specifica scheda.

Retribuzioni di risultato 2023	
Premio medio conseguibile	**€ 35.297,34** lordi

Dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio 2023	
Punteggio medio attribuito	99,98
Punteggio minimo attribuito	99,96
Punteggio massimo attribuito	99,99
Premio medio distribuito	€ 35.288,38 lordi
Premio minimo distribuito	€ 6.507,04 lordi
Premio massimo distribuito	€ 54.058,83 lordi

PERSONALE NON DIRIGENTE

Ogni dipendente è valutato dal Dirigente delL'AREA nel quale lo stesso è incardinato, con il supporto della Elevata Qualificazione di riferimento. In caso di assenza e/o impedimento per qualsiasi causa (decesso, pensionanamento, ecc.) del Dirigente competente ad eseguire e/o sottoscrivere la valutazione, la valutazione stessa è eseguita in sua vece dal Segretario Generale il quale può avvalersi, ove possibile, della consulenza del Dirigente impossibilitato.

Il punteggio attribuito a ciascun dipendente è espresso in base 100 e tiene conto di due componenti:

- la valutazione dei risultati, ossia il conseguimento degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza (Settore, Servizio, Ufficio o eventualmente gruppo di lavoro costituito ad hoc), calcolati sulla base della media percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al Dirigente del Settore;
- i comportamenti tenuti dai dipendenti stessi per conseguire i risultati prefissati, ovvero la valutazione dei comportamenti.

La costruzione della scheda di valutazione individuale tiene conto del differente peso attribuito alle due suindicate componenti.

Per i dipendenti inquadrati nelle categorie C e D, il punteggio sarà così costruito:
- max 30 punti sono attribuiti sulla base del risultato della performance organizzativa di Settore (es. performance di settore 90%, punteggio = 30 X 90% = 27/30 punti);
- max 70 punti sono attribuiti sulla base della valutazione dei comportamenti e competenze del dipendente.

Per i dipendenti inquadrati nelle categorie A e B, il punteggio è costruito dando maggiore pervalenza alla componente dei comportamenti e delle competenze:
- max 20 punti sono attribuiti sulla base del risultato della performance organizzativa di Settore (es. performance di settore 90%, punteggio = 20 X 90% = 18/20 punti);
- max 80 punti sono attribuiti sulla base della valutazione dei comportamenti e competenze del dipendente.

All'art. 7 del CDI triennio 2023-2025 sottoscritto il 27/12/2023 sono stati attribuiti i "Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" *(art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16/11/2022).*

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 16/11/2022

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).

Le valutazioni espresse dai dirigenti possono essere così sintetizzate:

- Performance individuale:

n. dipendenti	Punteggio di valutazione
0	inferiore a 6
3	Da 6 a 7,99
2	Da 8 a 9
59	Da 9,1 a 9,99
52	10

Premio minimo distribuito	1.055,00 euro
Premio medio distribuito	5.660,09 euro
Premio massimo distribuito	7.688,02 euro

- Performance organizzativa:

n. dipendenti	Punteggio di valutazione
0	inferiore a 6
0	Da 6 a 7,99
15	Da 8 a 9,99
101	10

Premio minimo distribuito	507,40 euro
Premio medio distribuito	1.974,25 euro
Premio massimo distribuito	2.136,77 euro

INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Premio minimo distribuito	2.439,53 euro
Premio medio distribuito	4.736,68 euro
Premio massimo distribuito	5.459,68 euro