

DATI RELATIVI AI PREMI: CCIAA DI POTENZA

ADEMPIMENTO AI SENSI DEL D.LGS. 14 MARZO 2013, N. 33

(ART. 20, COMMA 2)

PREMI MEDIAMENTE CONSEGUITI NELL'ANNO 2016 (di competenza 2016 liquidati nel 2017)						
CATEGORIA	PREMIO MEDIO CONSEGUITO	N. PERCETTORI	Punteggi puntuali consuguiti in ordine crescente	PUNTEGGIO MEDIO VALUTAZIONE SU PARAMETRO 100%	bonus (*)	media
PERSONALE NON DIRIGENZIALE						
Categoria A (**)	€ 1.764,08	4	52,74%; 88,24% (2 persone); 92,24%	80,37%	1	€ 1.179,31
Categoria B (**)	€ 2.060,69	9	76,24%;88,74%(2 persone); 90;24%; 91,24% (2 persone); 92,24%;92,74; 93,24%	89,41%	3	€ 1.185,70
Categoria C (**)	€ 1.998,93	17 (di cui 3 part time al 50%)	44,24%; 67,14%; 71,64%(2 persone); 80,24%; 81,24%; 87,74%; 89,24% (2 persone); 89,74% ; 90,24%; 91,24% (2 persone); 91,74%;92,74%;93,24% ;93,74%	91,57%	4	€ 1.189,35
Categoria D (**)	€ 2.194,68	10	57,74%; 83,24%; 85,24%; 88,24%; 91,24% (2 persone); 92,24%;93,24% (2 persone);93,74%	86,94%	4	€ 1.190,49
PERSONALE TITOLARE DI ORGANIZZATIVA COMPLESSA POSIZIONE (**)	€ 1.700,09	3	89,94%; 91,44%; 92,94%	91,44%		
DIRIGENTI: 1 dirigente + il Segretario Generale (**)	€ 10.313,88	2	91,10%; 90,48%	90,79%		
TOTALE RISORSE UMANE		45 (di cui 3 part time al 50%)				

(*) Si precisa come in data 29/11/2016 sia stato sottoscritto il documento in applicazione dell'art.31 del CCNL 22/01/2014 relativo alla procedura di contrattazione della retribuzione premiale per l'anno 2016. Il documento - sottoscritto dalla direzione camerale, dalle OO.SS. e dalle R.S.U. - ha previsto l'utilizzazione, limitatamente all'anno 2016, delle somme derivanti dalle economie di parte stabile relative all'anno 2015 in aumento all'istituto di parte variabile del "riconoscimento performance". Le parti, su proposta delle OO.SS., hanno concordato, inoltre, nell'assegnare tutte le economie di risorse non erogate ai dipendenti in sede di attribuzione dei compensi sulle performance individuali per effetto della mancata attribuzione dei punteggi massimi **al personale che si collochi ai primi 12 posti della graduatoria generale di merito, in proporzione ai punteggi attribuiti a tali dodici persone.** A n.1 persona della categoria A, n.3 persone della categoria B, 4 della categoria C e 4 della categoria D sono stati riconosciuti, pertanto, dei bonus di importo medio rispettivamente pari ad € 1.179,31; € 1.185,70 € 1.189,35 ed € 1190,49 per un ammontare complessivo pari ad € 13.661,12

(**) Si riportano di seguito i criteri definiti per l'assegnazione del trattamento accessorio per ciascuna categoria rinviano alla lettura degli allegati al SMVPOI disponibili nell'area Amministrazione Trasparente/Performance/Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance per un'analisi più dettagliata:

CATEGORIA	Elementi della performance	Punteggio performance	Punteggio fattori di performance
Categoria A e B	Performance Organizzativa dell'ente	22%	
	Performance sulla realizzazione degli obiettivi individuali	50%	
	<i>Obiettivo 1</i>		25%
	<i>Obiettivo 2</i>		25%
	Performance sulla qualità dell'apporto individuale dell'apporto	28%	
	<i>Orientamento alla soluzione dei problemi</i>		7%
	<i>Autonomia operativa</i>		7%
	<i>Accuratezza nel lavoro</i>		7%
	<i>Orientamento all'utente</i>		7%
	Totale	100%	

CATEGORIA	Elementi della performance	Punteggio performance	Punteggio fattori di performance
Categoria C	Performance Organizzativa dell'ente	22%	
	Performance sulla realizzazione degli obiettivi individuali	50%	

	<i>Obiettivo 1</i>		25%
	<i>Obiettivo 2</i>		25%
	Performance sulla qualità dell'apporto individuale dell'apporto	28%	
	<i>Gestione dei conflitti</i>		7%
	<i>Autonomia operativa</i>		7%
	<i>Accuratezza nel lavoro</i>		7%
	<i>Orientamento all'utente</i>		7%
	Totale	100%	

CATEGORIA	Elementi della performance	Punteggio performance	Punteggio fattori di performance
Categoria D	Performance Organizzativa dell'ente	22%	
	Performance sulla realizzazione degli obiettivi individuali	50%	
	<i>Obiettivo 1</i>		25%
	<i>Obiettivo 2</i>		25%
	Performance sulla qualità dell'apporto individuale dell'apporto	28%	
	<i>Gestione dei conflitti</i>		7%
	<i>Orientamento all'aggiornamento professionale</i>		7%
	<i>Flessibilità</i>		7%
	<i>Capacità di coordinamento</i>		7%
Totale	100%		

CATEGORIA	Elementi della performance	Punteggio performance	Punteggio fattori di performance
PERSONALE TITOLARE DI ORGANIZZATIVA COMPLESSA POSIZIONE	Performance Organizzativa dell'ente	22%	
	Performance sulla realizzazione degli obiettivi individuali	50%	

	<i>Obiettivo 1</i>		25%
	<i>Obiettivo 2</i>		25%
	Performance sulla qualità dell'apporto individuale dell'apporto	28%	
	<i>Gestione dei conflitti</i>		7%
	<i>Capacità di coordinamento</i>		7%
	<i>Autorevolezza</i>		7%
	<i>Assunzione di responsabilità</i>		7%
	Totale	100%	

CATEGORIA	Elementi della performance	Punteggio performance	Indicatori
Dirigenti	Performance Organizzativa dell'ente	35%	Risultati generali tratti dai risultati della relazione delle Performance annuali
	Performance sulla realizzazione degli obiettivi individuali	45%	Risultati generali tratti in base alle missioni contenute nel preventivo economico annuale
	Performance sulla qualità dell'apporto individuale	20%	Prestazioni e risultati resi nella direzione di ciascuna Area dirigenziale
	Totale	100%	

CATEGORIA	Elementi della performance	Punteggio performance	Indicatori
Segretario Generale	Performance Organizzativa dell'ente	40%	Risultati generali tratti dai risultati della relazione delle Performance annuali
	Performance sulla qualità dell'apporto individuale	60%	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di supporto e di interpretazione delle esigenze degli organi politici e di tradurre in azioni le strategie definite;
			<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di presidiare il ciclo di pianificazione programmazione e controllo dell'ente e capacità di coinvolgimento degli stakeholders; • Capacità di impartire indirizzi alla struttura e di coordinamento dei processi di lavoro trasversali per aumentare l'efficienza l'efficacia e per garantire un maggiore livello dei servizi all'utenza;

• Capacità di valutazione e di motivazione dei propri collaboratori favorendone lo sviluppo ed il benessere organizzativo;

• Capacità di adottare misure organizzative e direttive al personale che favoriscano la circolazione delle informazioni, la produttività e l'efficienza;

Totale

100%