



La premialità all'interno della Camera di commercio di Treviso – anno 2010

Premessa

I criteri ed il sistema di valutazione applicati dall'Ente camerale nell'anno 2010 sono i medesimi dell'anno 2009:

i criteri di incentivazione contenuti nell'accordo decentrato:

il sistema di incentivazione coinvolge tutto il personale assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato. Per questo ultimo la partecipazione, valutazione ed erogazione del compenso incentivante sono disciplinati dalle disposizioni contenuto in un apposito accordo di data 15.07.2007.

Le risorse che sono destinate quale compenso per produttività di cui all'articolo 37 del CCNL 22.01.2004, sono destinate alla generalità dei dipendenti applicando i seguenti criteri:

- il 70% è collegato alla realizzazione di obiettivi di mantenimento e innovazione/miglioramento assegnati agli uffici
- il 30% è collegato alla valutazione della prestazione secondo un processo formalizzato in apposito "manuale di valutazione della prestazione" ed utilizzando una apposita scheda di valutazione differenziata per categoria. Non sono previsti obiettivi individuali.

il sistema di valutazione:

il manuale di valutazione della prestazione esplicita il processo di valutazione che trova la sua sintesi nella scheda di valutazione.

La scheda di valutazione per tutte le categorie è suddivisa in due sezioni:

1. nella prima trova collocazione la valutazione del collaboratore, all'apporto individuale quali/quantitativo alla realizzazione degli obiettivi – di mantenimento e miglioramento/innovazione - assegnati all'unità operativa di appartenenza.

Il valutatore ha a disposizione 10 punti.

2. Nella seconda trovano collocazione gli ambiti di valutazione della prestazione del collaboratore, **il valutatore ha a disposizione 40 punti**. Gli ambiti di valutazione sono:

per le categorie A, B, C:

area della conoscenza tecnico – operativa; area della qualità delle prestazioni; area della capacità organizzativa; area delle relazioni funzionali; area della flessibilità, adattabilità ai cambiamenti organizzativi e della iniziativa. Ciascuna area al suo interno prevede dei sub ambiti di valutazione, per ciascuno di essi il valutatore ha a disposizione 5 punti.

per la categoria D:

area della qualità delle prestazioni; area della capacità organizzativa e gestionale; area gestione risorse umane; area della flessibilità della innovazione. Ciascuna area al suo interno prevede dei sub ambiti di valutazione, per ciascuno di essi il valutatore ha a disposizione 5 punti.

Complessivamente il valutatore ha a disposizione 50 punti:

- 10 punti per la valutazione dell'apporto al raggiungimento dei risultati dell'ufficio
- 40 punti per la valutazione della prestazione in senso stretto.

Il valutatore è il Dirigente del Settore di appartenenza del collaboratore, che si avvale del supporto, mediante proposta di valutazione, del responsabile diretto e della Posizione Organizzativa. Tutto il processo è descritto nel "Manuale per la valutazione della prestazione.

Per l'anno 2010 è stata effettuata una unica valutazione, al termine del periodo di valutazione, ovvero entro il primo semestre 2011.

I dati riguardanti la valutazione della prestazione del personale sono riportati di seguito:

Valutazione media per Settore (complessiva: apporto agli obiettivi e prestazione)

descrizione	2009 media valutazione - max 50 punti	2010 media valutazione - max 50 punti
Staff	40,24	44,39
Anagrafico certificativo	40,23	43,71
Sviluppo imprese	40,07	41,94
Amministrazione interna	38,48	41,87

L'analisi dei dati riguardanti la sola valutazione della prestazione del personale delle categorie A, B e C, per l'anno 2010 è la seguente:

range di punteggio	Equivalente punteggio in decimi	Settore anagrafico certificativo nr. Dipendenti	Staff al Segretario Generale nr. Dipendenti	Settore sviluppo imprese nr. Dipendenti	Settore amministrazione interna nr. Dipendenti	totale dip	%
0 - 24,5	0 - 6,12	1	0	2	2	5	4%
25 - 29,5	6,25 - 7,37	4	1	3	3	11	9%
30 - 35,5	7,5 - 8,87	48	11	18	13	90	74%
36 - 40	9 - 10	6	2	3	5	16	13%
totale dipendenti		59	14	26	23	122	100%

Riguardo alla distribuzione delle risorse, tutti i dipendenti hanno ricevuto un compenso per la produttività, di importo differenziato, calcolato con riferimento al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'ufficio di appartenenza e alla valutazione della prestazione.

L'importo complessivamente assegnato e distribuito quale compenso incentivante 2010 è di € 446.879,25.

Dirigenza e Posizioni Organizzative

Con decorrenza 01.01.2009 sia per la Dirigenza che per le Posizioni Organizzative è stato introdotto un sistema di valutazione, il cui processo è stato formalizzato in apposito manuale e correlata scheda di valutazione, distinti per i due ruoli, all'interno della quale trovano collocazione gli obiettivi assegnati e la sezione riguardante la valutazione dei "comportamenti organizzativi".

I criteri applicati nel 2010 sono i medesimi del 2009.

La valutazione media riguardante i "comportamenti organizzativi" delle Posizioni Organizzative:

descrizione	2009 media valutazione - max 55 punti	2010 media valutazione - max 55 punti
Posizioni Organizzative	53,87	53,29

I criteri riguardanti l'erogazione della retribuzione di risultato per le Posizioni Organizzative, fissati con la delegazione trattante, prevedono:

- il 70% del compenso correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati
- il 30% del compenso correlato all'esito della valutazione dei "comportamenti organizzativi"

L'importo complessivamente assegnato alla retribuzione di risultato 2010 è di € 15.910,34, l'importo liquidato è di € 15.748,98.

La valutazione media riguardante i "comportamenti organizzativi" della Dirigenza:

descrizione	2009 media valutazione - max 85 punti	2010 media valutazione - max 85 punti
Segretario Generale e Dirigenti	83,00	83,00

I criteri che la Dirigenza si è data per la quantificazione della retribuzione di risultato da erogare sono i seguenti:

- il 70% del compenso correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati
- il 30% del compenso correlato all'esito della valutazione dei "comportamenti organizzativi".

L'importo complessivamente assegnato alla retribuzione di risultato 2010 è di € 28.539,14, l'importo liquidato è di € 28.337,69.

Gli importi corrisposti ai singoli dirigenti sono indicati nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito - Dirigenza, curricula e retribuzioni-"