

## DATI RELATIVI AI PREMI

Art. 20 D. Lgs 33/2013, comma 2

ANNO 2022

### **Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale.**

Le Pubbliche Amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, 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 delle premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.

Con delibera n. 57 del 10/12/2019 la Giunta camerale ha proceduto all'Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'art. 7, comma 1 del d.lgs 150/2009 così come modificato dal D.lgs 74/2017.

Nel quadro delle linee approvate dal Consiglio e statuite nella programmazione pluriennale di mandato dell'ente, la struttura camerale procede a implementare il processo programmatico. In particolare, il Segretario Generale, sentiti i Dirigenti, propone alla Giunta gli obiettivi strategici destinati a realizzare le priorità politiche, indicando i conseguenti obiettivi operativi nonché, ove ricorra il caso, i programmi d'azione a questi correlati, previa verifica delle risorse umane, finanziarie, materiali e tecnologiche effettivamente disponibili.

Una volta definiti obiettivi, indicatori e target – ossia completata la fase di pianificazione – la struttura entra in gioco anche nella fase successiva: i singoli Servizi e/o Unità Organizzative per quanto riguarda la rilevazione delle misure elementari che vanno ad alimentare gli indicatori; i «responsabili» (titolari di P.O. e Dirigente di Area) per quanto riguarda l'asverazione dei dati (validazione).

Dirigenti e titolari di P.O. sono parte attiva anche nella successiva fase di valutazione della performance organizzativa, allorché il Segretario Generale esamina (in corso d'anno e al termine di esso) il livello di performance espressa dagli indicatori e il conseguente grado di raggiungimento degli obiettivi a livello di ente, di area organizzativa o di carattere trasversale.

Per quanto riguarda la definizione degli obiettivi individuali, il Segretario generale, con l'ausilio dell'OIV, attribuisce gli obiettivi ai dirigenti e questi ultimi a loro volta li assegnano ai titolari di posizioni organizzative. Gli obiettivi individuali per i dipendenti sono determinati dai rispettivi Dirigenti con il supporto delle Posizioni organizzative. In assenza di dirigenti tutti gli obiettivi saranno individuati dalle Posizioni organizzative ed in assenza dal Segretario Generale.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa è un processo qualitativo, che culmina nella determinazione di un giudizio sintetico sui risultati prodotti dall'ente in relazione agli obiettivi stabiliti in fase di pianificazione strategica e programmazione operativa. Per questo si può dire che la misurazione e valutazione della performance organizzativa si colloca nell'ambito del Ciclo di Gestione della performance come fase intermedia tra quella di pianificazione/programmazione e quella successiva di rendicontazione.

La performance organizzativa della Camera di Commercio di Brindisi si articola su due livelli:

- la performance complessiva dell'ente;
- la performance delle singole unità organizzative dell'ente (aree, servizi).



La performance individuale è l'insieme dei risultati conseguiti da tutti i dipendenti camerale in relazione al contributo dato al conseguimento della missione dell'ente.

Essa viene indirizzata rispetto alle seguenti categorie di personale:

- Segretario Generale;
- Dirigenti;
- Posizioni organizzative (P.O.);
- Dipendenti non rientranti nelle precedenti casistiche.

Per essere, in misura prevalente, una funzione del rendimento complessivo misurato con riguardo all'organizzazione nel suo insieme e nelle articolazioni interne rilevanti a tal fine, il posizionamento – ad inizio periodo – della performance attesa dai singoli dipendenti deve risultare oltremodo coerente con la strategia dell'organizzazione stessa.

L'incidenza della componente "Risultati" (e per converso di quella "Comportamenti e competenze") è differenziata tra le tipologie di personale oggetto di valutazione individuale, come di seguito specificato:

	RISULTATI di cui			COMPORAMENTI E COMPETENZE		Totale
	Performance di Ente	Performance ambito organizzativo	Obiettivi Individuali			
Segretario Generale	50%	0%	30%	20%	100%	
Dirigenti	15%	45%	20%	20%	100%	
PO	10%	30%	15%	45%	100%	
Personale	5%	25%	0%	70%	100%	



