

Dati relativi ai premi (art. 20 – comma 2 – D.lgs. 33/2013)

Analisi dei dati 2018

Personale dirigente

In base alla delibera di Giunta n.38 del 26/02/2018, relativa ai criteri per la valutazione dei dirigenti, la retribuzione di risultato (in base al vigente contratto integrativo decentrato pari ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione) è subordinata al raggiungimento di:

- obiettivi generali dell'Ente (peso 20%), che mirano a presidiare la capacità dell'Ente di raggiungere le finalità e di soddisfare i bisogni per cui è stato costituito;
- obiettivi individuali di efficacia (peso totale 50%), individuati dal Segretario generale per ogni singolo dirigente in base alle priorità strategiche dell'anno;
- obiettivi di efficienza (peso 30%), definiti sulla base dei seguenti criteri comportamentali (delibera di Giunta n. 25/2016):
 - ✓ innovazione e razionalizzazione per il miglioramento dei servizi/delle attività seguite;
 - ✓ valorizzazione del personale assegnato;
 - ✓ capacità di integrazione con i processi trasversali dell'Ente;
 - ✓ capacità di governo dei processi di lavoro di diretta responsabilità, quanto a tempi e modalità di esecuzione;
 - ✓ capacità di gestire efficacemente gli aspetti economici;
 - ✓ capacità di organizzare/attuare modalità di ascolto/dialogo con i propri utenti.

Per quanto riguarda la retribuzione di risultato del Segretario Generale, come previsto dallo Statuto, essa è subordinata al raggiungimento di obiettivi assegnati dalla Giunta e declinati in:

- obiettivi generali dell'Ente (peso 20%), condivisi con l'intera struttura;
- obiettivi individuali (peso totale 80%), sulla base del preventivo economico dell'anno di riferimento e di quanto individuato nei documenti di programmazione strategica (programma pluriennale, piano triennale della performance, relazione previsionale e programmatica).

Retribuzioni di risultato (*)	
Premio medio conseguibile	21.569,77 euro lordi

Dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio 2018 (*)	
Punteggio minimo attribuito	87%
Punteggio medio attribuito	92,84%
Punteggio massimo attribuito	100%
Premio minimo distribuito	6.802,22 euro lordi
Premio medio distribuito	20.234,71 euro lordi
Premio massimo distribuito	43.515,24 euro lordi

(*) dati riferiti ai dirigenti e al Segretario generale

Personale non dirigente

Metodologia e criteri di valutazione

Il 22 giugno 2018 è stato approvato dall'Organismo Indipendente di Valutazione il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale non dirigente a tempo indeterminato della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi.

Il sistema prevede che la valutazione si concretizzi nei seguenti fattori:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	OBIETTIVO GENERALE DELL'ENTE (peso 10%)*	Individuato e verificato annualmente dalla Giunta camerale e dall'Organismo indipendente di valutazione e condiviso dall'intera organizzazione
	OBIETTIVO AREA (peso 20%)*	Obiettivo strategico dell'area di appartenenza declinato dagli obiettivi assegnati al dirigente
PERFORMANCE INDIVIDUALE	INIZIATIVE U.O. DI APPARTENENZA (peso 40%)**	Valutazione quali-quantitativa dell'apporto individuale al raggiungimento delle specifiche iniziative assegnate
	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (peso 30%)	Valutazione dei comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate

*il punteggio è riconosciuto se il risultato è conseguito almeno all'80% e sulla base dell'effettiva percentuale raggiunta

** il punteggio è riconosciuto se il risultato è conseguito almeno all'80%, sulla base dell'effettiva percentuale raggiunta e della valutazione dell'apporto individuale alla realizzazione.

Il sistema di valutazione è stato applicato a tutto il personale non dirigente, compreso il personale con posizione organizzativa e alta professionalità.

Risultati

I risultati raggiunti sono commentati nella Relazione sulla Performance 2018, accessibile anche sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”.

In applicazione dei criteri previsti dal Sistema di Valutazione, i dirigenti e i responsabili - una volta acquisite le percentuali di raggiungimento di obiettivi e iniziative - hanno espresso le singole valutazioni sulla base delle seguenti scale di valutazione:

SCALA VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE ALLA REALIZZAZIONE DELLE INIZIATIVE DELL’U.O.

0	1	2	3	4	5	6
Nessun contributo	Contributo appena adeguato	Contributo sufficiente	Contributo discreto	Contributo buono	Contributo ottimo	Contributo eccellente

SCALA VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

0	1	2	3	4	5	6
Livello non adeguato	Livello appena adeguato	Livello sufficiente	Livello discreto	Livello buono	Livello ottimo	Livello eccellente

Le valutazioni possono essere così sintetizzate:

n. dipendenti	Punteggio (media tra valutazione iniziative e valutazione comportamenti organizzativi)
5	<= 3
378	Compreso tra 3 e 6
9	6

(I dati sono riferiti anche agli incaricati di posizione organizzativa)

Per l’anno 2018 le risorse economiche destinate alla produttività individuale sono state pari a 1.810.322,74 euro lordi.

Premio minimo distribuito	2.096,6 euro lordi
Premio medio distribuito	5.289,27 euro lordi
Premio massimo distribuito	8.251,68 euro lordi

Per le retribuzioni di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono stati assegnati complessivamente 126.744,31 euro lordi.

Retribuzione di risultato minima distribuita a PO	1.366,77 euro lordi
Retribuzione di risultato media distribuita a PO	2.696,68 euro lordi
Retribuzione di risultato massima distribuita a PO	3.631,72 euro lordi

A n. 10 dipendenti non è stata erogata la produttività individuale.

Il Dirigente dell'Area Personale organizzazione e affari
generali
f.to Laura Blasio

Milano, giugno 2019