

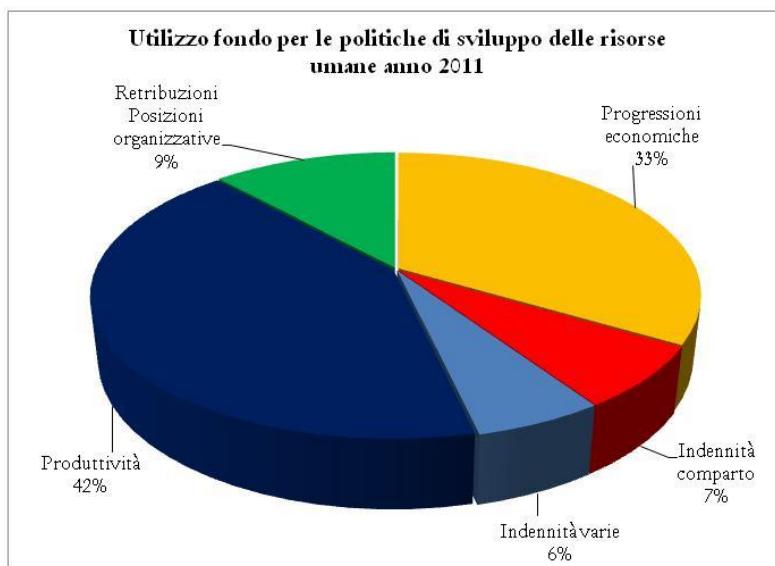
## La Premialità nella Camera di Commercio di Verona

ANNO 2011

### Personale dei livelli

### Le risorse disponibili

Le risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane dell'anno 2011 sono state così destinate:



Le risorse destinate a premiare la produttività come si vede dal grafico precedente rappresentano la parte più consistente del fondo (42%), sono quantificate in € 301.648,77, e sono interamente destinate a remunerare la produttività individuale (non è previsto alcun premio “collettivo”); l'importo è stato interamente distribuito sulla base del punteggio ottenuto nella valutazione della prestazione individuale, rapportato alla categoria professionale di appartenenza ed al grado di partecipazione in termini quantitativi al raggiungimento dei risultati.

### La valutazione della prestazione individuale

Oggetto della valutazione dei dipendenti sono i risultati raggiunti nel perseguitamento degli obiettivi assegnati e le prestazioni richieste con riferimento alla posizione ricoperta. La valutazione viene effettuata dai dirigenti, anche sulla base di valutazioni predisposte dai responsabili dei servizi, tramite la compilazione di schede cartacee.

I parametri di valutazione dell'apporto individuale e il peso di ciascun parametro sono:



Parametro	Categoria A, B e C Punteggio massimo	Categoria D Punteggio massimo
a) Risultati raggiunti	20	25
b) Valore della prestazione resa in rapporto alla qualifica di appartenenza	25	20
c) Valore della collaborazione alla realizzazione del progetto, tenendo conto della capacità di lavorare in gruppo e delle disponibilità ad assumersi carico di lavoro dei colleghi	30	25
d) Autonomia e iniziativa, nonché capacità di proporre soluzioni organizzative ed operativa	25	30
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Sulla base del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 16.8.2008 e del Manuale di valutazione delle prestazioni adottato a decorrere dall'anno 2009 la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi e la conseguente valutazione viene effettuata con cadenza semestrale.

Il punteggio della valutazione può andare da un minimo di zero ad un massimo di 100.

Nella tabella i punteggi sono stati raggruppati per fasce:

Valutazione prestazione personale categorie A-B-C-D				
	1° semestre		2° semestre	
Punteggio	n° dipendenti	% su tot. dip.	n° dipendenti	% su tot. dip.
da 0 a 50	5	5,26%	8	6,61%
da 51 a 60	6	6,32%	25	20,66%
da 61 a 70	60	63,16%	63	52,07%
da 71 a 100	24	25,26%	25	20,66%
<b>Totale</b>	<b>95</b>	<b>100,00%</b>	<b>121*</b>	<b>100,00%</b>

\* Nel secondo semestre il numero dei dipendenti è incrementato dal personale con contratto a termine

La tabella precedente evidenzia che la maggioranza del personale è collocato in una fascia di valutazione intermedia e, nella valutazione del secondo semestre, solo il 20,66% del personale raggiunge la fascia più alta di valutazione: ciò dimostra che il sistema riesce a garantire una adeguata selettività della valutazione.



**Valutazione per singola categoria**

**1° semestre**

Punteggio	Categoria			
	A	B	C	D
da 0 a 50	2	3	0	0
da 51 a 60	0	3	2	1
da 61 a 70	0	3	50	7
da 71 a 100	0	0	12	12
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>64</b>	<b>20</b>

**Valutazione per singola categoria**

**2° semestre**

Punteggio	Categoria			
	A	B	C	D
da 0 a 50	2	2	3	1
da 51 a 60	0	4	18	3
da 61 a 70	0	3	52	8
da 71 a 100	0	0	12	13
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>85</b>	<b>25</b>

Le valutazioni ottenute sono state analizzate anche in un'ottica di genere: nel 1° semestre il personale femminile ha ottenuto percentualmente dei punteggi più elevati rispetto al personale maschile nella fascia con punteggio da 61 a 70, situazione che nel secondo semestre si riequilibra. Nella fascia di punteggio da 71 a 100, mentre la situazione nel 1° semestre è pressoché equilibrata, nel 2° semestre il personale dipendente di sesso maschile prevale leggermente rispetto a quello femminile.

**Valutazione per genere - 1° semestre**

Punteggio	Sesso			
	Uomini	% su tot. uomini	Donne	% su tot. donne
da 0 a 50	4	14,29%	1	1,49%
da 51 a 60	3	10,71%	3	4,48%
da 61 a 70	14	50,00%	46	68,66%
da 71 a 100	7	25,00%	17	25,37%
<b>Totale</b>	<b>28</b>	<b>100,00%</b>	<b>67</b>	<b>100,00%</b>

**Valutazione per genere - 2° semestre**

Punteggio	Sesso			
	Uomini	% su tot. uomini	Donne	% su tot. donne
da 0 a 50	3	9,38%	5	5,62%
da 51 a 60	6	18,75%	19	21,35%
da 61 a 70	16	50,00%	47	52,81%
da 71 a 100	7	21,88%	18	20,22%
<b>Totale</b>	<b>32</b>	<b>100,00%</b>	<b>89</b>	<b>100,00%</b>



## Valutazione delle competenze

La progressione economica orizzontale viene attuata in applicazione dell'art. 16, 2° comma del CCNL del 1.4.1999 e sulla base di quanto stabilito nel Manuale di valutazione delle prestazioni.

I criteri per il riconoscimento della progressione economica nella categoria sono i seguenti:

- a) Risultati ottenuti;
- b) Prestazioni con più elevato arricchimento professionale;
- c) Impegno e qualità della prestazione individuale.

I criteri sono differenziati in relazione alla posizione economica da ricoprire.

A seguito dell'introduzione della norma di cui all'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010, ~~il quale~~ che ha previsto per il personale contrattualizzato che le progressioni di carriera comunque denominate e i passaggi tra le aree, per gli anni 2011-2012 e 2012, abbiano un effetto esclusivamente giuridico, la Camera di Commercio di Verona non ha destinato risorse, per il 2011, a tale finalità e non ha quindi effettuato alcuna progressione economica di categoria nell'anno di riferimento.

## Il personale incaricato di posizione organizzativa e alta professionalità

La valutazione del risultato del personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità ha cadenza annuale.

La valutazione si basa sui seguenti parametri:

Parametro	Valore massimo parametro
a) <b>Competenze organizzative:</b> capacità di gestire le attività, organizzando e gestendo le risorse finanziarie ed umane assegnate secondo principi di ottimizzazione dei risultati; capacità di motivare i collaboratori creando un clima favorevole alla crescita ed al miglioramento della qualità della prestazione; competenze specifiche richieste per presidiare l'area assegnata e la capacità di curare l'aggiornamento professionale	10
b) <b>Livello di conseguimento degli obiettivi assegnati dal dirigente e/o connessi alla posizione ricoperta</b>	10
c) <b>Prestazione:</b> qualità delle prestazioni intese come traduzione in atti e comportamenti delle conoscenze tecniche, autonomia e capacità di iniziativa, assiduità e disponibilità dimostrate nella partecipazione attiva alla gestione dell'ente e nello svolgimento diretto di attività di particolare complessità e delicatezza.	10
<b>Totale</b>	<b>30</b>



La retribuzione teorica di risultato è stabilita nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione; il compenso effettivo è calcolato in proporzione in base al punteggio complessivo ottenuto da ciascuna posizione organizzativa nella scheda di valutazione.

Il punteggio medio nell'anno 2011 è stato pari a 29.

L'importo teorico di risultato ammontava ad € 16.930,00 per le 7 posizioni organizzative previste e l'importo effettivamente distribuito è stato pari ad € 14.221,48 e ha riguardato 6 dipendenti (un incarico non è stato assegnato).