

D.lgs n.33 del 14.03.2013 “ Riordino della disciplina riguardanti gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97

Art. 20 - Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale (modificato dall’art.19, comma 1, lett.a) del d.lgs 25 maggio 2016, n.97)

In vigore dal 20 aprile 2013

1. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.

2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessori 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 della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.

(3. Le pubbliche amministrazioni pubblicano, altresì, i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo.) comma abrogato dall’art.19 del d.lgs n.97/2016

ANNO 2019

PERFORMANCE: AMMONTARE COMPLESSIVO DEI PREMI – art.20, d.lgs 33/2013, come modificato dall’art.19, comma 1, del d.lgs n.97/2016

Nell’esercizio 2019 le risorse che la Camera di Commercio di Caserta ha destinato al trattamento economico del personale, così come quantificate dall’organo di indirizzo politico (delibera n.47/GC del 03.06.2019), ammontano a complessivi € **378.772,00**, di cui € **276.171,00** aventi natura di risorse stabili, ed € **102.601,00** aventi natura di risorse variabili (artt.67 e 68 CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018).

Tali risorse, conformemente a quanto prevedono al riguardo le vigenti disposizioni contrattuali (art.68 C.C.N.L. Funzioni Locali del 21.05.2018) vengono finalizzate a:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 70-bis;
- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all’art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all’art. 70 quinquies;
- indennità di funzione di cui all’art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all’art.56-quater;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all’art. 70-ter;
- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all’art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- progressioni economiche, con decorrenza nell’anno di riferimento, finanziato con risorse stabili.

Sulla base dei criteri definiti con la parte sindacale in sede di contrattazione decentrata, la destinazione delle risorse disponibili per la performance - individuale e organizzativa, viene definita secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita:

- | | |
|---|----------------|
| a) premi correlati alla performance organizzativa | almeno il 39 % |
| b) premi correlati alla performance individuale | almeno il 26 % |

In particolare, di tali risorse, così come definito in sede di contrattazione decentrata integrativa con la parte sindacale, è stata destinata ad incentivare la produttività, sia individuale che collettiva, la somma complessiva di € **103.396,32**.

Il 60% del fondo produttività, pari ad €**60.360,96**, è stato destinato a remunerare la Performance Organizzativa di Ente (POE) ed è stato erogato con le modalità definite dal Sistema di Valutazione adottato dall'Ente.

Il 40% del fondo medesimo, pari ad €**43.035,36**, è stato destinato a remunerare la Produttività Individuale (PI) ed è stato erogato con le modalità definite dal Sistema di Valutazione adottato dall'Ente. In tale somma risultano comprese le risorse da destinare alla maggiorazione del premio individuale, quantificate in € **3.929,32**. Tale maggiorazione compete ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione dell'ente, nella misura del 30% del personale destinatario della valutazione. Tale valutazione non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti.