



Servizio 1 AA.GG. ed Organizzazione

Comunicazione di Servizio del 22.09.2016

Ai Dirigenti camerali

SEDE

Oggetto: Produttività Individuale anno 2016.

Com'è noto la Giunta camerale con delibera n. 58 del 08.07.2016 ha adottato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, la cui scheda di sintesi è riportata in allegato alla presente comunicazione.

Tale sistema prevede, accanto a quella Collettiva, la *Produttività Individuale*.

La produttività individuale sarà finanziata col 70% della totalità delle risorse disponibili per la produttività collettiva ed individuale, il cui importo è materia di accordo in sede di contrattazione decentrata, in discussione in questi giorni.

Il sistema de quo è sperimentale per l'anno corrente.

Poiché siamo a fine anno solare gli obiettivi individuali devono essere eseguiti nel corso dello stesso, si invitano le SS.VV. a predisporre, per ciascun dipendente assegnato all'Area di competenza (ad eccezione dei titolari delle PP.OO. ai quali già sono stati assegnati), almeno un **obiettivo individuale** per l'anno 2016, prevedendo l'**indicatore** per la misurazione del medesimo ed il **target** atteso per il periodo di riferimento detto.

Per omogeneizzare il lavoro di questo primo anno, le SS.VV. sono invitate ad un incontro con lo scrivente che si terrà il giorno **3 ottobre 2016**, alle ore **12,00**, per discutere degli obiettivi individuali da assegnare. In quella sede sarà anche individuato l'elenco delle capacità, atteggiamenti ed attitudini da valutare per i dipendenti in relazione a ciascuna categoria, tratti da quelli riportati nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La presente comunicazione di servizio sarà trasmessa ai destinatari, via e-mail, a cura del Responsabile del Servizio 1 *AA.GG. ed Organizzazione*.

Caserta, 22 settembre 2016

(GR)

**Il Segretario Generale
Luca Perozzi**

(com produttività individuale 2016_richiesta)

Scheda di sintesi

- Il sistema di valutazione presentato è conforme alle direttive ANAC e si applica a:
 - ✓ Segretario Generale; Dirigenti; PP.OO.; limitatamente alla *retribuzione di risultato* (rimangono immutate le disposizioni precedenti per il conferimento degli incarichi, per la pesatura delle posizioni e per l'attribuzione della retribuzione di posizione);
 - ✓ Collaboratori (cioè tutti i dipendenti non titolari di PP.OO.) per la *produttività individuale e collettiva*;
 - ✓ Il nuovo sistema sarà applicato ai Collaboratori e PP.OO. per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali (**PEO**), prevedendo un *minimo* dell'80% del valore massimo del punteggio attribuibile alla ctg economica di appartenenza per la selezione e facendo la media delle *ultime due valutazioni*.
- Stretta *connessione* degli obiettivi da affidare con il Piano della Performance e con il Budget Direzionale;
- Grado di *analiticità* previsto per il Piano della Performance sino al Responsabile del Servizio.
- Come si **misura** e si **valuta**:
- La *Produttività Collettiva* è pari al 30% del fondo destinato alla produttività individuale e collettiva e viene attribuita tenendo conto della Performance Organizzativa dell'Ente ed è commisurata al valore economico % di ciascuna categoria giuridica, e viene attribuita al personale le cui assenze non superino i 120 giorni nel corso dell'anno. Per l'attribuzione della produttività collettiva è previsto un livello minimo (cancello) di *Performance Organizzativa dell'Ente* non inferiore al 60%.
 - La *Performance Organizzativa* (P.O.) viene **valutata**:
 - Dall'OIV per l'Ente nel suo complesso;
 - Dal Segretario Generale per le Aree dirigenziali;
 - Dal Segretario Generale sentita la Conferenza dei Dirigenti per le PP.OO. e per i Collaboratori.
 - La *Produttività Individuale* è pari al 70% del fondo destinato alla produttività individuale e collettiva. Essa si compone di tre elementi, il cui totale dovrà dare nel massimo 100:
 - La Performance degli obiettivi del Responsabile gerarchicamente superiore (P.S.O.);
 - La Performance degli obiettivi individuali (P.O.I.);
 - Performance Capacità individuali (P.C.I.) – individuate da un elenco per ciascuna categoria. L'Elenco delle Capacità, Atteggiamenti ed Attitudini, individuate per ciascuna categoria.
 - Ciascun elemento detto, in ragione della categoria di appartenenza, avrà un peso differenziato e predeterminato.

Esattamente si prevede quanto segue:

Valutazione Individuale	Punteggio ottenuto (A)	Ponderazione (B) espressa in percentuale e differenziata per categoria					
		S.G.	Dir	PP.OO.	D	C e B	A
Performance media degli Obiettivi relativi alla struttura superiore (PSO)		60%	50%	40%	30%	20%	10%
Performance sugli Obiettivi Individuali (POI)	#DIV/0!	30%	30%	40%	40%	40%	40%
Performance Capacità Professionali Individuali (PCI)	0	10%	20%	20%	30%	40%	50%
Valutazione ai fini della graduatoria per incentivazione (Media prodotti (A) per (B))							Totale

- Per quanto concerne la valutazione del *livello di professionalità* (che è uno dei tre elementi relativi alla valutazione individuale, ed esattamente il terzo sopra indicato) essa va effettuata dal Segretario Generale per i Dirigenti; e dal Segretario Generale sentita la Conferenza dei Dirigenti per le PP.OO. e per ciascun collaboratore.
- La *Performance Individuale* (P.I.) costituisce un livello di valutazione *complementare* alla Performance Organizzativa:
 - È previsto, per essa, un colloquio di verifica intermedio (tra giugno e luglio);
 - È prevista una procedura di **assegnazione** degli obiettivi ad inizio anno:
 - Coerenza con il Piano della Performance e con il Budget Direzionale;
 - La Giunta assegna gli obiettivi al Segretario Generale;
 - Il Segretario Generale assegna gli obiettivi ai Dirigenti;
 - I Dirigenti assegnano gli obiettivi alle PP.OO. e, su proposta di questi ultimi, ai Collaboratori.
 - **Valutazione** degli obiettivi:
 - La Giunta, con l'ausilio dell'OIV, valuta il Segretario Generale;
 - Il Segretario Generale, con l'ausilio dell'OIV, valuta i Dirigenti;
 - Il Segretario Generale sentita la Conferenza dei Dirigenti, con l'ausilio dell'OIV, valuta le PP.OO. ed i Collaboratori.
- L' *assegnazione* degli obiettivi e la *Valutazione* dei medesimi vanno *comunicate* ai valutati.
- Prevista procedura di *conciliazione* per chi ha riportato punteggio inferiore a 50/100, per errori materiali e per lampanti distorsioni del processo di valutazione.
- È previsto uno *scadenziario* delle attività da porre in essere per attuare il sistema di valutazione de quo.