

Relazione Illustrativa Contrattazione Anno 2014

La presente relazione è redatta in applicazione delle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 165/2001, in particolare nell'articolo 40, comma 3 sexies e 40 bis, comma 4, ed è finalizzata ad evidenziare gli effetti attesi in esito all'accordo di distribuzione delle risorse decentrate, in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati.

Per la Camera di Commercio di Teramo, l'ipotesi di Distribuzione del Fondo per il personale (art.17, CCNL 1.4.1999), per l'anno 2014, segue le regole ed i criteri utilizzati in sede di contrattazione decentrata integrativa vigente, atteso che né le OO.SS. né l'Ente camerale hanno ritenuto di apportare modifiche al CCDI, ispirandosi a criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito e alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale.

Per il dettaglio delle modalità e dei contenuti del Fondo, sia per quanto riguarda la costituzione sia per la distribuzione, si rimanda alla relazione tecnico - finanziaria che è stata redatta come documento a parte.

In questa sede saranno prese in considerazione le risorse del Fondo destinate ad erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, risorse che per l'anno 2014 ammontano a € 127.501,45, di cui € 50.500,00 messi a disposizione dall'Amministrazione camerale con fondi propri di bilancio, ai sensi dell'articolo 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999.

Tali risorse sono finalizzate a premiare i dipendenti, ad esclusione dei titolari di posizione organizzativa, sulla base di un sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato nell'anno 2011, in grado di misurare la performance individuale con particolare riferimento al rendimento, alla flessibilità, alle competenze e prestazioni, all'arricchimento professionale valorizzando il contributo del singolo nel conseguimento degli obiettivi di gruppo. Dalle risultanze del processo di valutazione e

dalla verifica del conseguimento degli obiettivi fissati dipende l'erogazione dei compensi, differenziati in sei fasce di merito cui corrispondono le percentuali di erogazione del premio incentivante.

Tale sistema di valutazione è conforme alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009, in particolare per ciò che riguarda la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, mentre per gli aspetti legati alla performance individuale e alla differenziazione in fasce retributive di merito si continuerà ad applicare il precedente sistema sino alla prossima tornata di contrattazione collettiva, ai sensi dell'articolo 6 del D. Lgs. n. 141/2011.

Come detto, la liberazione delle predette risorse potrà avvenire solo in presenza di risultati positivi, sia di performance organizzativa sia di performance individuale, rispetto agli obiettivi contenuti nel Piano della Performance, approvato dall'Ente in data 31 gennaio 2014, a cui si rimanda per una lettura complessiva dei traguardi posti dalla Camera per l'innalzamento degli standard quali-quantitativi dei servizi erogati.

La realizzazione degli stessi obiettivi stimola ed accompagna il percorso in atto di continuo miglioramento della qualità della prestazione lavorativa del personale, con un accrescimento del livello di competenze professionali e dei risultati conseguiti a livello individuale e collettivo.

Di seguito si indica il link di collegamento al [Piano della Performance 2014](#).

Teramo, 03/06/2015

IL RESPONSABILE DEL PERSONALE
dr. Stefano Ricci

IL SEGRETARIO GENERALE
dr. Giampiero Sardi