

Giunta Camerale N. 14 del 31/01/2017

OGGETTO Sistema di misurazione e valutazione della performance – Aggiornamento.

Riferisce il Presidente.

La Giunta camerale con deliberazione n.199 del 29 novembre 2011 ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Teramo.

Cede la parola al Dirigente dell'Area Economico-Finanziaria per relazionare al riguardo. In sede di applicazione dei criteri stabiliti per la valutazione della performance rappresentati nel predetto documento si sono resi necessarie alcune precisazioni che sono state opportunamente condivise con gli Organismi Indipendenti di Valutazione.

Si è pertanto, ritenuto opportuno recepire tali chiarimenti nel documento approvato nel 2011 procedendo così al suo ulteriore aggiornamento.

Riprende la parola il Presidente e sottopone all'esame dei convenuti il documento allegato alla presente deliberazione che, oltre a sintetizzare i criteri di misurazione e valutazione, evidenzia le precisazioni da recepire nel sistema e, dopo un approfondito esame, ne propone l'approvazione.

Il Segretario esprime parere favorevole per quanto attiene la legittimità e la regolarità amministrativa.

LA GIUNTA CAMERALE

Udita la relazione che precede;
Richiamata le deliberazioni n 199/2011 e 56/2013;
Visto il D.LSG n.150/2009;
Esaminate le precisazioni al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance rappresentate nel prospetto allegato contrassegnato con la lettera "A";
Visto il parere espresso dall'oiv allegato contrassegnato con la lettera "B";
Preso atto del parere del Segretario;

all'unanimità,



**Camera di Commercio
Teramo**

DELIBERA

- 1) la parte narrativa dell'atto costituisce presupposto per il presente dispositivo e le motivazioni sopra espresse in questa si intendono riprodotte per formarne parte integrante e sostanziale del provvedimento stesso;
- 2) di recepire le precisazioni indicate nel documento allegato contrassegnato con la lettera "A";
- 3) di dare mandato all'Ufficio per l'inserimento delle precisazioni di cui al precedente punto 2) nel sistema di misurazione e valutazione approvato nell'anno 2011; il documento sarà sottoposto all'esame della Giunta camerale nel corso di una prossima riunione per la presa d'atto.

Il Segretario

(Giampiero Sardi)

Il Presidente

(Gloriano Lanciotti)

Atto sottoscritto con firma digitale (artt. 20,21,22,23 e 24 del D.Lgs. n. 82 del 7/3/2005 e s.m.i.)



**Camera di Commercio
Teramo**





Allegato "A"

RELAZIONE

Sulla misurazione e valutazione della performance organizzativa

Precisazioni

sui criteri di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti e dei Dirigenti

CRITERI GENERALI

In base a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione approvato dalla CCIAA di Teramo ai sensi del D. Lgs n.150/2009, **la performance organizzativa** rappresenta il presupposto per l'attribuzione del compenso incentivante. Le risorse destinate al finanziamento della produttività e/o risultato vengono suddivise in due componenti: **produttività collettiva e produttività individuale.**

La prima componente è finanziata con il 30% della totalità delle risorse disponibili per collaboratori, per singola PO/AP e per singolo Dirigente e con il 50% della retribuzione di risultato per il Segretario Generale. Tale *importo è destinato al finanziamento dell'incentivo solo nel caso di raggiungimento di un livello minimo (cancello) di "Performance Organizzativa di Ente" non inferiore al 60%.* In questo modo si garantisce un sistema di incentivazione collettiva che premia indistintamente tutto il personale con il raggiungimento di un certo livello di "Risultati di Ente". La Performance Organizzativa di Ente è determinata dall'OIV in fase di rendicontazione sulla base della valutazione dei cinque ambiti previsti dalla delibera 104 della CIVIT sopra elencati.

In presenza di risultati positivi della performance organizzativa la quota di produttività collettiva da attribuire alle diverse categorie di soggetti è così determinata:

- in misura proporzionale, pari al 50%, delle risorse stanziare, per il Segretario Generale;
- in misura proporzionale, pari al 30%, delle risorse stanziare, per i titolari di PO/PA e per i Dirigenti;
- in misura proporzionale, pari al 30%, del totale delle risorse stanziare per i dipendenti graduata in funzione della diversa categoria contrattuale di appartenenza.

La *seconda componente* (produttività individuale) è finanziata con il 70% delle risorse previste in bilancio, per l'anno 2015. Per i dipendenti, sono state seguite le regole previste dal nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, fatta eccezione per il collocamento del personale nelle fasce di merito: **i risultati percentuali di PI, espressi in centesimi, scaturenti dall'applicazione del nuovo sistema, sono stati rapportati ai punteggi, espressi in quarantanovesimi, previsti per le fasce di merito del vecchio sistema. Per i titolari di PO/AP, Dirigenti e Segretario Generale sono state utilizzate integralmente le regole previste dal nuovo sistema di misurazione e valutazione.**

Si precisa che non sono stabiliti limiti numerici di personale da collocare nelle predette fasce e che gli obiettivi sono quelli previsti nel piano triennale della performance approvato dalla giunta camerale il 27 gennaio 2015 con deliberazione n.4 ed assegnati con appositi provvedimenti dirigenziali.

In linea con quanto già realizzato negli anni precedenti ed al fine di assicurare una graduale applicazione delle disposizioni previste dal D. Lgs n.150/2009 e dalle delibere Civit, nel 2011, si è proceduto ad una maggiore differenziazione dei giudizi e dei relativi punteggi.

Inoltre, nella valutazione della performance individuale del personale non dirigente sono state considerate le seguenti regole di carattere generale:

- i dipendenti che superano 120 giorni di assenza effettivi, esclusi i periodi di congedo ordinario, nel corso dell'anno non hanno diritto alla produttività collettiva. Fanno eccezione le assenze per maternità (solo astensione obbligatoria), per interdizione per complicanze nella gravidanza e per distacco sindacale.

- in sede di valutazione della produttività individuale i giorni di assenza per qualsiasi motivo, anche in numero superiore al limite di cui al punto precedente, non rilevano in quanto tali, ma influiscono sul punteggio e sul collocamento nelle fasce di merito.

Le eventuali economie derivanti dalle riduzioni dei compensi individuali saranno riportate nei fondi per la produttività dell'anno successivo.

Anche per l'anno 2015 e fintanto che i contratti collettivi non disciplineranno la differenziazione in fasce retributive di merito la valutazione della Performance individuale viene effettuata dai seguenti soggetti:

- Giunta camerale, per quanto riguarda il Segretario Generale ed i Dirigenti, su proposta rispettivamente, dell'OIV e del Segretario Generale;
- I dirigenti, su proposta dei titolari di PO/AP, per quanto riguarda il personale non dirigente.

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA – Performance organizzativa

La **performance organizzativa** dovrebbe essere valutata considerando l'andamento della performance in relazione ai 5 ambiti indicati nella delibera 104 della CIVIT e già oggetto dell'attività di monitoraggio e controllo di gestione:

- ☐ Grado di attuazione della strategia;
- ☐ Portafoglio delle attività e dei servizi;
- ☐ Salute dell'amministrazione;
- ☐ Impatto dell'azione amministrativa - outcome;
- ☐ Il confronto con le altre amministrazioni – benchmarking.

Al termine dell'esercizio, in occasione della misurazione dei KPI riferita ai dati aggiornati al 31 dicembre, i valutatori dovranno esprimere un giudizio sintetico di valutazione delle performance dell'organizzazione.

Per facilitare l'analisi e la valutazione il sistema dovrà aggiornare il valore dei KPI con il valore di fine esercizio. Tali dati saranno riportati in appositi report che dovranno:

- ☐ sintetizzare, per ciascun indicatore la distanza tra il target e la misura effettiva
- ☐ laddove siano disponibili dati storici il sistema dovrà essere in grado di rappresentare i trend
- ☐ laddove siano disponibili dati di benchmarking con altre CCIAA il sistema dovrà essere in grado di effettuare e rappresentare il confronto.

Con riferimento a ciascuno dei suddetti ambiti di analisi, il valutatore procederà con l'analisi dei risultati e con l'esplicitazione di una valutazione di sintesi mediante:

- sia la determinazione di un indicatore sintetico calcolato come media aritmetica delle performance prodotte da ciascuno dei KPI selezionati per rappresentare in quel determinato ambito la performance dell'Ente:

$$\text{Performance}_{\text{Ambito-n}} = \text{Performance}_{\text{Indicatore1}} + \text{Performance}_{\text{Indicatore2}} + \dots + \text{Performance}_{\text{IndicatoreN}} / N$$

Dove per ogni indicatore:

$$\text{Performance}_{\text{Indicatore}} = (\text{Risultato conseguito} / \text{Target}) \times 100$$

- sia l'esplicitazione di una valutazione qualitativa che, oltre a considerare il mero dato che scaturisce dal calcolo precedente, prenda anche in considerazione i fattori e le condizioni che hanno determinato quel risultato, contestualizzandolo allo specifico di quella organizzazione.

La Performance Organizzativa è esplicitata adottando la seguente scala di valutazione qualitativa:

- ☐ 0% e 40%, se il livello di performance risulta molto al di sotto delle aspettative
- ☐ 41% e 59%, se il livello di performance risulta parzialmente al di sotto delle aspettative
- ☐ 60% e 90%, se il livello di performance risulta in linea con le aspettative
- ☐ 91% e 100%, se il livello di performance risulta al di sopra delle aspettative

Ogni anno la valutazione della performance organizzativa deve essere calcolata in relazione agli ambiti per i quali sono stati fissati specifici obiettivi e risulta pari alla media dei predetti ambiti.

Si precisa che gli obiettivi di performance organizzativa, ancorché rappresentino obiettivi operativi, sono valutati solo per la misurazione della performance organizzativa ovvero non sono considerati per la valutazione della performance media degli obiettivi (POI).

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE – Performance Individuale

Elementi della performance individuale

La seconda componente (produttività individuale PI) è finanziata con il 70% della totalità delle risorse disponibili per i collaboratori, per singolo titolare di PO/AP e per singolo Dirigente e con il 50% della totalità delle risorse disponibili per il Segretario Generale.

La PI è stata determinata sulla base dei seguenti elementi:

- A) La Performance degli obiettivi del Responsabile gerarchicamente superiore (P.S.O.);
- B) Performance degli obiettivi individuati nel Piano (P.O.I.)
- C) Performance capacità individuali (P.C.I.)

Determinazione della performance della struttura organizzativa (PSO)

La **PSO**, ovvero la performance degli obiettivi del responsabile gerarchicamente superiore è stata inserita per assicurare un clima di collaborazione e di lavoro di squadra (team work) per costruire un forte commitment sugli obiettivi complessivi delle proprie strutture di riferimento oltre che sugli obiettivi di performance individuale e per evitare comportamenti opportunistici che portino l'organizzazione a lavorare per silos indipendenti. La performance degli obiettivi del Piano relativi al responsabile gerarchicamente superiore, coincide con quella della PO/AP per tutti i collaboratori, con quella dei Dirigenti per le PO/AP e del Piano per i Dirigenti, così come rappresentato nel prospetto che segue:

Ruolo	Performance struttura organizzativa
Dirigenti	Performance di tutto il Piano
P.O. / A.P.	Performance della quota parte del piano riferita alla specifica Area Dirigenziale di riferimento
Collaboratori	Performance Organizzativa della quota parte del piano riferita alla specifica Unità Organizzativa di riferimento

Con particolare riferimento alla PSO si precisa inoltre che l'elemento fondamentale per la sua determinazione è la performance degli obiettivi del Responsabile gerarchicamente superiore. Gli obiettivi formalmente assegnati sono: gli obiettivi operativi (per i dirigenti) e le azioni per i collaboratori. Ai titolari di Posizione Organizzativa viene generalmente assegnato il coordinamento delle azioni.

Tale concetto, coordinato con quanto indicato nella tabella sopra riportata che individua la performance della struttura organizzativa su cui calcolare la PSO in base ai diversi ruoli, deve essere interpretata come segue:

- Dirigenti = la PSO va calcolata sulla performance di tutto il piano. Nello specifico, sulla performance di tutti gli obiettivi operativi assegnati per l'anno di riferimento a tutti i Dirigenti;

- Titolari di Posizione Organizzativa = la PSO va calcolata sulla performance della quota parte del piano riferita alla specifica Area Dirigenziale di riferimento. Nello specifico, è stata considerata la media di tutti gli obiettivi operativi assegnati al Dirigente dell'Area di appartenenza.

- Dipendenti/collaboratori = la PSO va calcolata sulla Performance Organizzativa della quota parte del piano riferita alla specifica Unità Organizzativa di riferimento pertanto, considerato che si fa comunque riferimento alla performance organizzativa dell'unità organizzativa e che ai titolari di posizione sono assegnati gli stessi obiettivi dei dipendenti, deve essere considerata la media degli obiettivi operativi

assegnati al Dirigente relativamente all'unità organizzativa di riferimento. Inoltre laddove manca il titolare di posizione organizzativa deve essere considerata la media degli obiettivi operativi assegnati al Dirigenti per l'unità organizzativa di riferimento.

Si precisa altresì che, per tutte le unità organizzative, sono stati considerati anche gli obiettivi trasversali assegnati ai Dirigenti.

Modalità per la determinazione della PI

La PI è stata determinata secondo le seguenti fasi:

- a) Calcolo della PSO, POI e PCI espresse rispettivamente, come: - performance media degli obiettivi relativi alla struttura di livello superiore, - media delle performance dei singoli obiettivi; - media dei punteggi assegnati ad ogni voce del profilo di competenza, il cui valore è compreso fra 1 e 100;
- b) Il valore di performance determinato, per ciascun dipendente, in relazione alla PSO, alla POI ed alla PCI è stato moltiplicato per i pesi attribuiti a ciascuno di essi in relazione alla categoria di appartenenza. Con tale operazione sono stati determinati i punteggi assegnati per ciascun elemento ed il punteggio finale di Performance individuale (PI) espresso in centesimi.

Il valore della PI espresso in centesimi è stato rapportato alle fasce stabilite dal sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente prima dell'entrata in vigore del D.Lsg n.150/2009 così come rappresentato nella tabella che segue:

Fasce di punteggio previste dal vecchio sistema	Percentuale di Produttività riconosciuta	Nuove fasce di punteggio espresse in centesimi
42 – 49	100%	85,71 - 100
36 – 41	90%	73,4 - 85,70
30 – 35	75%	61,2 - 73,39
24 – 29	60%	49,0 - 61,19
15 – 23	35%	30,6 - 48,9
0 – 14	0	0,0 - 30,5

Criteri di determinazione della quota di produttività individuale dei Dirigenti

I primi in base al punteggio della PI i Dirigenti avranno diritto alle percentuali di produttività individuale riportate nel prospetto che segue:

FASCE PER LA DETERMINAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DEL SEGRETARIO GENERALE, DEI DIRIGENTI, DEI TITOLARI DI PO/AP		
Fasce	Punteggio della PI	Percentuale produttività individuale
Fascia 3	da 71 a 100	100%
Fascia 2	da 41 a 70	75%
Fascia 1	da 0 a 40	fino al 50%

Gli elementi di valutazione per la determinazione della PI dei Dirigenti sono la PSO, la POI e la PCI ai quali sono attribuiti i contenuti ed i pesi indicati nel prospetto di seguito rappresentato:

FATTORE DI VALUTAZIONE	PERF.	PESO
PSO (performance del Piano a livello di Ente)	_____	30%
POI (D) (performance del Piano a livello di area dirigenziale)	_____	40%
PCI (performance capacità individuali)	_____	30%
PI (Dirigenti) = 30% x PSO + 40% x POI + 30% x PCI		

Si precisa altresì che **la performance del piano** è rappresentata dalla media della performance dei soli obiettivi operativi con esclusione dei quelli di performance organizzativa.

Determinazione della PSO per i Dirigenti – Performance del piano

La Performance del Piano è data dalla media della performance degli obiettivi operativi, con esclusione dei quelli di performance organizzativa e delle azioni coordinate dal singolo dirigente nei casi in cui manca un titolare di P.O. e conteggiando una sola volta gli obiettivi che interessano più Dirigenti.

Valutazione della PCI dei Dirigenti - performance media della capacità individuali

La performance media delle capacità individuali valutata sulla base degli elementi previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione.

Criterio generale per l'attuazione degli obiettivi

Gli obiettivi, al 30 giugno di ogni anno, devono risultare conseguiti in misura almeno pari al 40%, in caso contrario l'obiettivo si considera non conseguito e può essere assegnato ad altro soggetto. Fanno eccezione casi particolari che devono essere oggettivamente giustificati.

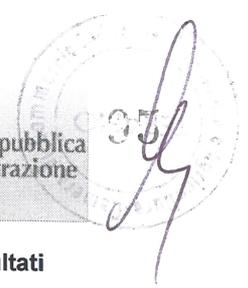


Camera di Commercio
Teramo



per una pubblica
amministrazione
di qualità

Menzione
Concorso Premiato i risultati



**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
PRESSO LA CAMERA DI COMMERCIO DI
TERAMO**

Riunione del 30 gennaio 2017

Verbale n.1/2017

L'anno duemiladiciassette, il giorno 30 (trenta) del mese di gennaio, alle ore 9:30, nei locali della Camera di Commercio di Teramo, si è riunito, previa convocazione, l'O.I.V. operante presso la stessa.

Sono presenti,

- Dott.ssa Ilaria Valentini, Presidente
- Dott. Pietro Nardinocchi; componente

Il Prof. Giuseppe Mauro risulta ssente giustificato.

Partecipa alla riunione la Dott.ssa Anna FERRI – Dirigente dell'Area Economico – Finanziaria.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha proceduto ai seguenti adempimenti:

- 1) Esame della proposta di delibera della Giunta camerale convocata per il 31 gennaio 2017, avente ad oggetto Sistema di misurazione e valutazione della performance – Aggiornamento;
- 2) Esame del piano triennale della performance per il periodo 2017/2019;
- 3) Esame del piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per il periodo 2017/2019.

In merito, **al primo punto** l'Oiv codivide le modifiche proposte e suggerisce di inserire nel Sistema di Misurazione e Valutazione la precisazione che gli obiettivi, al 30 giugno di ogni anno, devono risultare conseguiti almeno in misura pari al 40% fatta eccezione per casi particolari che dovranno essere oggettivamente giustificati.

In merito **al secondo punto** l'Oiv condivide l'impostazione del documento redatto dall'Ufficio e ritiene importante inserire la misurazione degli obiettivi strategici. Suggerisce pertanto, di stabilire tra gli obiettivi di performance organizzativa, il conseguimento di almeno due obiettivi strategici in misura pari al 100%.

In merito **al terzo punto** l'Oiv ha esaminato il Piano triennale di prevenzione della corruzione con particolare riferimento alla sezione dedicata alla Trasparenza, al flusso informativo previsto dall'art. 10 del D.Lgs n.33/2013 e alle schede di rischio.

Prende atto che, relativamente alle schede di rischio, è stata riproposta la mappa dei processi dell'anno precedente in attesa dell'aggiornamento delle stesse da parte di Unioncamere sulla base delle funzioni previste dal D. Lgs n.219/2016 per gli enti camerali.

Prende atto che nel documento che sarà all'approvazione della Giunta sono stati individuati gli obiettivi in materia prevenzione della corruzione e di promozione di maggiori livelli di trasparenza così come previsto dal D.Lgs n.33/2013 e dalla Delibera Anac n.831/2016.

L'Oiv condive il contenuto del documento proposto.



Camera di Commercio
Teramo



per una pubblica
amministrazione
di qualità



Menzione
Concorso Premiamo i risultati

Il piano triennale della performance relativo per il periodo 2017/2019, il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per il periodo 2017/2019, la delibera di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione che saranno approvati dalla Giunta camerale nella prossima seduta del 31 gennaio 2017, saranno trasmessi all'Oiv.

La seduta termina alle ore 11:30.

Letto, confermato e sottoscritto come segue

Dott.ssa Ilaria Valentini – Presidente

Dott. Pietro Nardinocchi – Componente