



ATTI DELLA GIUNTA

Seduta n. 10 del 30/10/2013

**Deliberazione n. 124**

**OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE - AGGIORNAMENTO.**

L'anno duemilatredici il giorno trenta del mese di ottobre alle ore 09:00 nella Sede Camerale in Carrara, si è riunita con le formalità di Legge, la Giunta Camerale, sotto la Presidenza del Sig. **Rag. Norberto RICCI**, Presidente, e con l'assistenza del Segretario Generale della Camera Sig. **Dott. Alessandro BEVERINI**.

Si accertano le presenze e le assenze così come risultano dal seguente prospetto:

**Sono presenti i signori:**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> TONGIANI Dott. Vincenzo       | - rappresentante Settore Agricoltura          |
| <input type="checkbox"/> NARRA Sig. Maurizio           | - rappresentante Settore Artigianato          |
| <input type="checkbox"/> OLIGERI Dott. Gianfranco      | - rappresentante Settore Artigianato          |
| <input type="checkbox"/> TONARELLI Sig. Arnaldo        | - rappresentante Settore Commercio            |
| <input type="checkbox"/> CARO Dott. Alessandro         | - rappresentante Settore Servizi alle Imprese |
| <input type="checkbox"/> GHIRLANDA Sig. Andrea         | - rappresentante Settore Porto                |
| <input type="checkbox"/> MUSCOLINO D.ssa Daniela Maria | - Presidente Collegio Revisori dei Conti      |
| <input type="checkbox"/> ALIMENA D.ssa Elisabetta      | - Membro Collegio Revisori dei Conti          |
| <input type="checkbox"/> MONTEFINALE D.ssa Mariassunta | - Membro Collegio Revisori dei Conti          |

**Sono assenti i Signori:**

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> TONINI Dott. Giancarlo | - rappresentante Settore Industria   |
| <input type="checkbox"/> RICCI Dott. Anselmo    | - rappresentante Settore Cooperative |

---

LA GIUNTA CAMERALE

richiamato il D. Lgs. n. 165 del 30/3/2001;

richiamato, altresì, il D.Lgs. n. 150/2009;

viste le precedenti deliberazioni di Giunta Camerale n. 72 del 28/07/2011 con la quale si approvava il Sistema di misurazione e valutazione della Performance e Piano della Performance 2011/2013 e n. 102 del 28/10/2011, n. 116 del 18/11/2011, n. 30 del 20/03/2012 di aggiornamento;

tenuto conto di pareri e pronunce giurisprudenziali in merito;

tenuto, altresì, conto della necessità di apportare le seguenti modifiche ed integrazioni al vigente testo del sistema di misurazione e valutazione:

a) si precisa che con l'albero delle performance e quindi con i cruscotti di Ente, Area, data base si procede alla verifica della performance dell'Ente camerale, delle Aree dirigenziali e dell'Azienda Speciale. Per quanto riguarda il sistema di valutazione della performance individuale, correlato all'erogazione dell'incentivante, si precisa che l'azienda speciale con apposito regolamento ha definito il proprio sistema di valutazione, mentre l'Ente camerale ha definito all'interno del ciclo di gestione delle performance una apposita metodologia. Al fine di esplicitare meglio quanto sopra esposta a chiusura dell'art.2, OGGETTO DELLA VALUTAZIONE, viene inserito il seguente testo:



"Mediante l'impiego della Balanced scorecard come metodologia e strumento di pianificazione e controllo, l'Ente procede alla valutazione della performance sia della Camera di Commercio, sia dell'azienda speciale, secondo un approccio multilivello in grado di collegare la misurazione e la valutazione della performance organizzativa con la misurazione e valutazione della performance individuale. Infatti, il cruscotto di ente, di area e dell'azienda speciale (obiettivi definiti in sede di Piano della performance e schematizzati nell'albero della performance) offrono il flusso informativo necessario alla valutazione della performance organizzativa nel suo complesso, nonché racchiudono obiettivi ancorati alla valutazione della performance individuale.

L'Azienda Speciale ISR, la cui attività è parte integrante del ciclo della performance dell'ente camerale, ha un proprio sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, si rinvia all'apposito Regolamento approvato dalla Giunta camerale."

b) adeguamento della tempistica dell'erogazione delle premialità alla vigente normativa:

- inserimento al termine del titolo dell'art. 7 delle parole: "- EROGAZIONE DELLA PREMIALITA'"

- nel testo del sistema di misurazione e valutazione all'art. 7 dopo le parole "contrattazione decentrata" viene aggiunto il seguente testo:

"L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata all'avvenuta validazione della relazione sulla performance dell'anno di riferimento da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, accompagnata da specifiche carte di lavoro come previsto dall'art. 14 del D. Lgs. 150/09."

c) visti l'art. 27, comma 9, l'art.28, comma 2, l'art.28, comma 2, del CCNL del 23.12.1999 dell'area della dirigenza del 23.12.1999, visto l'orientamento applicativo ARAN AII 89, al termine dell'art. 8 viene inserito il seguente testo:

"Al dirigente ad interim compete oltre all'indennità di risultato ordinariamente spettante per l'area di competenza, il 25% dell'indennità di posizione dell'area dirigenziale vacante, che sarà attribuita in sede di liquidazione dell'indennità di risultato. Si precisa che il restante 75% costituisce economia di bilancio.

Al fine di determinare l'importo spettante al dirigente ad interim lo stesso sarà valutato con un'ulteriore scheda dirigenziale del presente sistema, con riferimento agli obiettivi attribuiti con il ciclo delle performance all'area ad interim.

Qualora l'incarico ad interim sia attribuito al dirigente di vertice, ai sensi dell'art. 9 comma 3 del dl 78/2010, l'importo dell'intera indennità di posizione è acquisito al bilancio camerale.

La Giunta camerale, all'atto della presa di possesso delle funzioni di Segretario Generale a scavalco di cui all'art. 3 della legge 580/1993 e s.m.i. provvederà ad assegnare allo stesso n. 3 obiettivi da conseguire nel periodo di effettiva copertura dell'incarico.

La Giunta Camerale, nell'individuazione dei singoli obiettivi, dovrà tenere conto delle previsioni della Relazione Previsionale e Programmatica e del Piano poliennale, e, soprattutto, della conseguibilità degli stessi in termini di compatibilità anche temporale, considerate le peculiari funzioni che svolge un Segretario Generale a scavalco.

Gli obiettivi come sopra individuati dovranno essere parametrati dall'OIV utilizzando nella misura massima possibile le schede già vigenti per la dirigenza della Camera.

Si precisa che per l'attività prestata potrà essere riconosciuta dalla Giunta camerale una somma pari all'indennità di posizione del Segretario Generale a titolo di retribuzione di risultato e nulla potrà essere riconosciuto a titolo di retribuzione fondamentale."

d) a seguito dell'adozione da parte della Giunta Camerale del Piano di Razionalizzazione (art. 16 del dl 98/2011) l'utilizzo del 50% delle risorse derivanti dal piano sono oggetto:

- per il 25% di contrattazione decentrata,

- per il 25% vincolate alle fasce ex Brunetta (D.Lgs. 150/2009)

Viene inserito l'art.12. "PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE" ed il seguente testo:

"Il 50% delle economie del piano di razionalizzazione certificate a consuntivo è destinato:

- per il 50% alla contrattazione integrativa,

- per il 50% alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ed in particolare:

Il totale delle risorse è diviso per la semisomma dei dipendenti presenti all'1/1 e al 31/12 e moltiplicato per la semisomma dei dipendenti presenti all'1/1 e al 31/12 di ciascuna area dirigenziale.

Ciascun dirigente attribuisce a ciascun collaboratore un punteggio da 1 a 10 sulla base dell'apporto qualitativo individuale di ciascun collaboratore alla realizzazione del piano di razionalizzazione e precisamente:

a) il 30% del personale è collocato nella fascia di merito alta (punteggio 9 e 10), alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse definite per la singola area dirigenziale;



b) il 50% e' collocato nella fascia di merito intermedia (punteggio da 6 a 8 compresi), alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse definite per la singola area dirigenziale;  
c) il 20% e' collocato nella fascia di merito bassa (punteggio da 1 a 5 compresi), alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcuna risorsa definita per la singola area.

tenuto conto della necessità di modificare il testo che contempla il sistema di misurazione e valutazione delle Performance in quanto, per il momento, sono sospesi gli effetti limitatamente alle parti nelle quali si prevede espressamente l'inserimento del personale nelle fasce di merito;

ritenuto, pertanto, di confermare che nelle parti dove si prevede di effettuare il calcolo della produttività mediante l'inserimento del personale nelle fasce di merito, ai fini della definizione dell'importo incentivante legata alle performance del personale, si adotta il seguente sistema di calcolo: le risorse complessive disponibili per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi previsti dal comma 2, lett. a) dell'art. 17 del CCNL 1/4/1999 e dall'art. 37 del CCNL 22/1/2004, secondo i criteri e le modalità definiti al successivo art. 14, sono divise per il totale dei punteggi assegnati a tutti i dipendenti; il quoziente così ottenuto viene moltiplicato per il punteggio attribuito ad ogni singolo dipendente determinando così il relativo valore economico;

si conferma che per definire le ore di presenza utilizzate per quantificare il fattore tempo degli obiettivi di Ente e di Area, di cui all'art. 4, si tiene conto delle assenze per l'assistenza a persone con handicap grave ai sensi della Legge 104/1992 e l'assenza per maternità obbligatoria, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, ai sensi della vigente normativa. Sono escluse tutte le altre forme di assenza dal servizio. Il grado di raggiungimento degli obiettivi, e quindi la conseguente retribuzione, per quanto sopra indicato, dovrà tener conto pertanto dell'effettivo apporto lavorativo del singolo dipendente;

ritenuto di dover trasmettere il presente atto alle RSU aziendali ed alle OO.SS.;

dato atto che il parere al riguardo è stato espresso positivamente dall'O.I.V., come da verbale n. 14/2013 che si conserva in atti;

a voti unanimi

#### D E L I B E R A

1) di modificare, il sistema di misurazione e valutazione, con quanto indicato in narrativa;

2) di dare mandato al Segretario Generale di effettuare gli adempimenti conseguenti alla presente deliberazione, compresa informativa alle RSU aziendali, nonché alle OO.SS. territoriali.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott. Alessandro Beverini)

IL PRESIDENTE  
(Rag. Norberto Ricci)

*Atto sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.*

*Il presente atto è pubblicato integralmente all'Albo informatico della Camera di Commercio I.A.A. di Massa-Carrara ai sensi dell'art. 32 della Legge 69/2009 e del Regolamento camerale per la pubblicazione degli atti.*