

## Ammontare complessivo dei premi

### Personale non dirigente

I criteri per la distribuzione del premio di produttività al personale dipendente non dirigente sono fissati dal Contratto Integrativo Aziendale:

Condizione di accesso al sistema d'incentivazione del personale è il non superamento del parametro "Contributo della Camera di Commercio in c/esercizio" come quantificato annualmente nel Bilancio preventivo approvato dal Consiglio di Amministrazione con l'esclusione delle variazioni in aumento derivanti da aggiornamenti del detto preventivo e/o da nuove iniziative/attività richieste dalla Camera di Commercio successivamente all'approvazione del detto preventivo. In nessun caso dalla erogazione del premio incentivante potrà derivare il superamento del trasferimento ordinario suddetto. Ai fini della verifica sul rispetto del contributo camerale vanno considerate anche le somme per il personale dipendente. In caso di superamento del contributo camerale, l'ammontare destinato alla produttività sarà decurtato progressivamente in misura pari allo sfioramento ed in misura proporzionale per ciascun dipendente; in nessun caso dall'erogazione del premio di risultato potrà derivare il superamento del suddetto contributo in c/esercizio.

Per la determinazione del premio di produttività individuale si procede prendendo, quale base di calcolo, un importo medio annuo, conseguibile per unità FTE, determinato, in accordo con le rappresentanze sindacali, in € 4.700 al netto degli oneri previdenziali a carico dell'azienda.

Il Sistema di valutazione della produttività si sviluppa su tre parametri stabiliti nel sistema di attribuzione degli obiettivi per erogazione incentivi approvato dal CDA:

- a) obiettivi dell'**Azienda** – punteggio attribuibile **100**;
- b) obiettivi dell'**Unità Operativa** – punteggio attribuibile **max 100**;
- c) produttività **individuale** - punteggio attribuibile **max 100** sulla base degli 8 parametri oggetto di valutazione.

La somma dei punteggi complessivi (produttività aziendale, di Unità Operativa ed individuale) ottenuti da ciascun dipendente costituisce il divisore dell'importo complessivo dei premi medi conseguibili così da individuare il valore di ciascun punto. Il premio individuale sarà determinato moltiplicando il punteggio ottenuto da ciascun dipendente per il valore come sopra calcolato. Il risultato sarà poi corretto sulla base dell'orario contrattuale (Part o Full Time) e, successivamente, delle assenze al netto delle ferie e dei permessi retribuiti. Ai fini del conteggio saranno considerate assenze le malattie, con l'esclusione dei casi di cui agli artt. 176 e 181 del CCNL del Terziario e degli infortuni sul lavoro, gli scioperi, la maternità facoltativa, le aspettative, i congedi matrimoniali, donazione sangue, assistenza familiari (comprese malattie bambini, l. 104), permessi per lutto e gravi infermità di cui all'art. 156 del CCNL del Terziario, permessi elettorali, permessi e congedi per studio di cui agli artt. 159 e 160 del CCNL del Terziario.

L'importo non attribuito, derivante dagli scostamenti della valutazione complessiva di ciascun dipendente, decurtata delle assenze, rispetto all'importo massimo conseguibile già riproporzionato per unità FTE, è attribuito ai 6 dipendenti che risultino avere ottenuto le valutazioni della produttività individuale (punto C) più elevate.

L'importo destinato al finanziamento delle maggiorazioni suindicate è rapportato alla somma delle valutazioni finali, conseguite dai 6 dipendenti ammessi, relativamente alla valutazione della prestazione individuale. A tal fine la somma dei punteggi complessivi (produttività individuale) ottenuti da ciascuno dei 6 dipendenti ammessi costituirà il divisore dell'importo complessivo delle maggiorazioni dei premi,

così da individuare il valore di ciascun punto. Il risultato ottenuto (valore del punto denominato “punto premio performance individuale”), moltiplicato per il punteggio della performance individuale ottenuto da ciascun dipendente, fornirà la misura della maggiorazione relativa al premio per la performance individuale, derivante dall’applicazione di tale seconda procedura di calcolo.

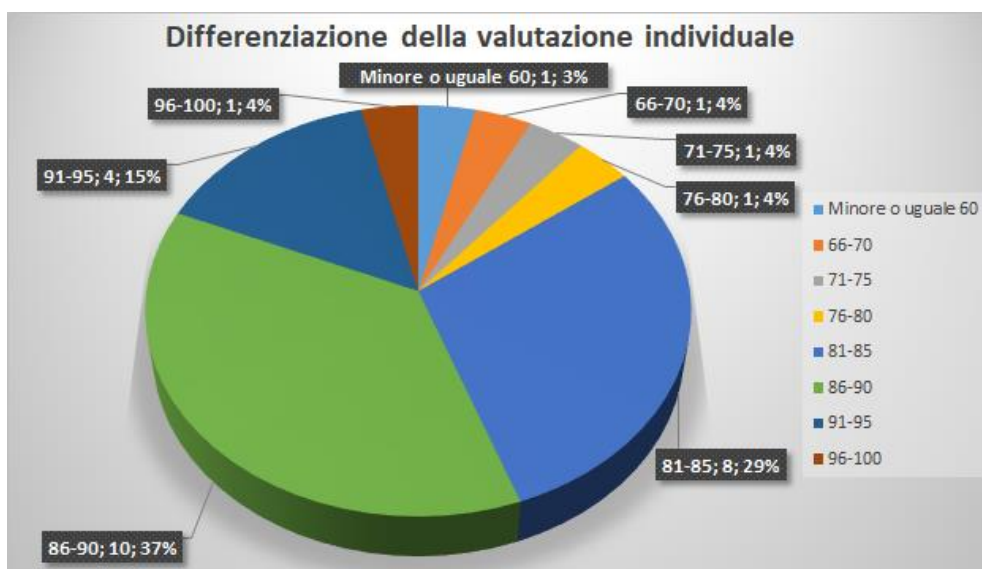
Il fondamento del meccanismo risiede nella necessità di effettuare valutazioni che consentano una differenziazione dei risultati economici.

Il premio viene stanziato a seguito della preliminare verifica di compatibilità economico-finanziari rilasciata dal Collegio dei revisori dell’Azienda e viene erogato alla verifica degli obiettivi.

<b>Premio di produttività 2022</b>	
Totale teorico stimato per il 2022	€ 126.900,00
Totale distribuito	€ 117.161,42

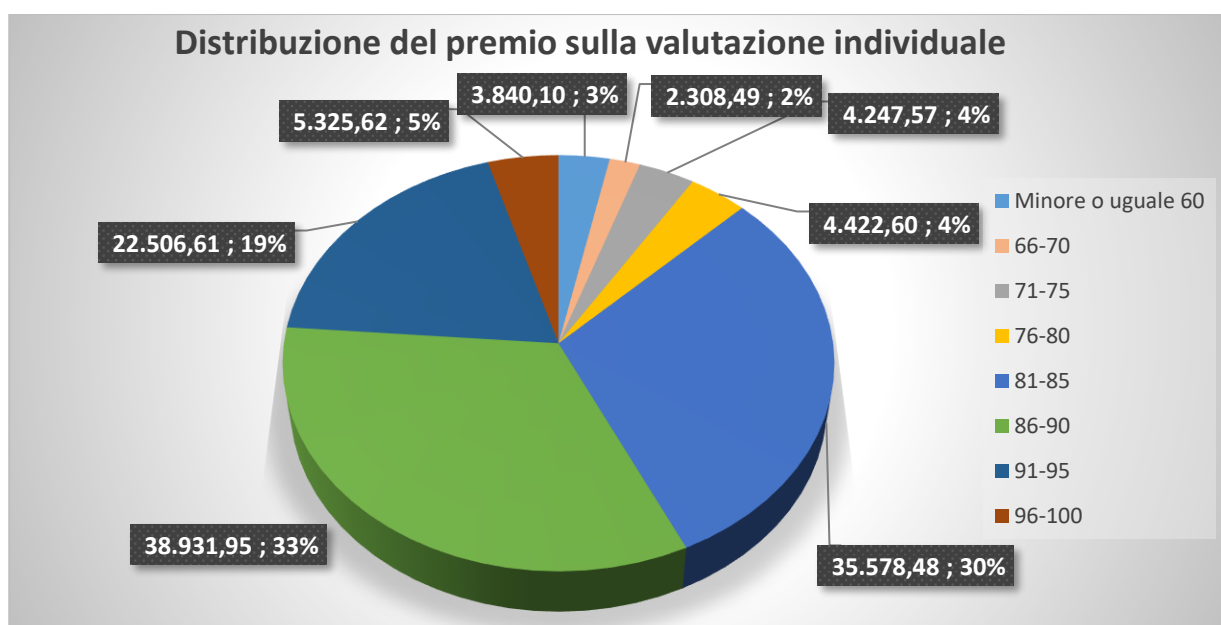
## VALUTAZIONI INDIVIDUALI

<b>Grado di differenziazione della valutazione individuale effettuata dal dirigente</b>		
Valutazione conseguita	numero dipendenti	% sul totale dipendenti
Minore o uguale 60	1	4%
61-65	0	0%
66-70	1	4%
71-75	1	4%
76-80	1	4%
81-85	8	30%
86-90	10	37%
91-95	4	15%
96-100	1	4%
<b>Totale</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>



## DATI RELATIVI AI PREMI 2022

Grado di distribuzione del premio sulla valutazione individuale		
Valutazione conseguita	Importo per classe	% sul totale erogato
Minore o uguale 60	3.840,10	3%
61-65		0%
66-70	2.308,49	2%
71-75	4.247,57	4%
76-80	4.422,60	4%
81-85	35.578,48	30%
86-90	38.931,95	33%
91-95	22.506,61	19%
96-100	5.325,62	5%
<b>Totale</b>	<b>117.161,42</b>	<b>100%</b>



Personale	
importo medio teorico (da accordo aziendale)	4.700,00
Importo medio stanziato	4.388,84
Importo medio erogato	4.339,31
Importo minimo	2.308,49
Importo massimo	5.790,17