

PROMOFIRENZE AZIENDA SPECIALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO

AREA DIRIGENZA

ACCORDO AZIENDALE PRODUTTIVITÀ

Addì, 22/12/2020

Tra

PromoFirenze, Azienda Speciale della Camera di Commercio, rappresentata dal Direttore Giuseppe Salvini

e

Manageritalia, rappresentata dal Presidente di Manageritalia Toscana Riccardo Rapezzi

Le parti come sopra rappresentate,

PREMESSO E RICHIAMATO

il CCNL per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (Confcommercio, Manageritalia) 31 luglio 2013 e ss.mm. applicato ai dirigenti delle aziende speciali delle camere di commercio;

l'articolo 10 del sopra richiamato CCNL;

l'accordo sottoscritto in data 26 marzo 2018 tra l'azienda ed il dirigente impiegato;

che il personale e la dirigenza dell'azienda speciale, altamente qualificati nell'erogazione delle consulenze e dei servizi alle imprese del territorio, si confrontano quotidianamente sul mercato di riferimento risultando strategici per il supporto al tessuto economico del territorio, raggiungendo indici di performance e gradimento positivi;

che i risultati del personale e della dirigenza dell'azienda, contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano delle Performance della CCIAA e per la retribuzione di risultato del personale e della dirigenza camerale;

CONCORDANO

1. Le premesse sono parte integrante del presente accordo;
2. I criteri di determinazione ed erogazione della retribuzione di risultato (variabile) ex comma 1 dell'art. 10 del CCNL summenzionato per la dirigenza in forza al 31 dicembre 2020, da erogarsi con riferimento a ciascun esercizio di riferimento, mediante l'erogazione di un premio incentivante secondo il sistema di valutazione delle prestazioni del personale adottato in azienda come di seguito regolato:

Produttività - valutazione

Il Sistema di valutazione si colloca all'interno del percorso di coordinamento Camera/Azienda speciale richiesto dalla Camera stessa, anche con il coinvolgimento del proprio OIV, in ottemperanza agli indirizzi che si prefiggono il miglioramento della qualità dei servizi, la valorizzazione del merito, l'orientamento al risultato, il tutto nell'ambito della più ampia trasparenza.

Descrizione

Il Sistema è utilizzato come leva per il perseguimento di obiettivi strategici ed operativi.

Si ritiene che la costruzione di un clima interno favorevole e l'adozione di comportamenti finalizzati anche allo sviluppo di capacità professionali, siano strumenti appropriati al perseguimento delle finalità dell'Azienda.

La metodologia per il sistema di erogazione dell'incentivo al personale dirigente segue per analogia quella del personale non dirigente.

Secondo questo sistema gli obiettivi di carattere generale del personale dirigente sono relativi alla cura della realizzazione degli obiettivi dell'azienda e al monitoraggio degli obiettivi delle Unità Operative. Per quanto riguarda la produttività individuale il personale dirigente sarà valutato sulle qualità individuali.

Il Sistema di valutazione della produttività si sviluppa su tre parametri:

- A. obiettivi dell'Azienda;
- B. obiettivi delle Unità Operative;
- C. produttività individuale.

La performance organizzativa oggetto della valutazione è rappresentata dagli obiettivi di Azienda e di UO (Unità Operativa), mentre il contributo al risultato in termini di produttività individuale, intesa come obiettivi comportamentali, costituisce la performance individuale.

Gli obiettivi con gli indicatori e target sono definiti in relazione alle strategie di medio periodo ed alle necessità contingenti di correzione di tendenze negative ovvero di incoraggiamento di quelle positive.

Obiettivi

Gli obiettivi sono:

- A. obiettivi dell'**Azienda**:

Gli obiettivi oggetto della valutazione dell'Azienda sono costituiti dalla Condizione di accesso al sistema d'incentivazione del personale che consiste nel 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.

Saranno fissati inoltre annualmente dal CdA, indicativamente entro il mese di febbraio, degli obiettivi complessivi, comprensivi di indicatori e target, tenuto anche in considerazione i punti del Piano della performance della Camera che riguardano anche l'Azienda Speciale. Detti obiettivi costituiranno gli elementi d'indirizzo per la fissazione degli obiettivi delle Unità Operative.

- B. obiettivi delle Unità Operative con pesi ponderati:
annualmente gli obiettivi delle UO con indicatori e target saranno fissati tempestivamente dal direttore a seguito della determinazione di quelli di cui al punto A;
- C. produttività individuale:
la produttività individuale è il risultato della valutazione delle seguenti qualità individuali in relazione agli obiettivi da raggiungere ed al ruolo ricoperto:
1. orientamento ai risultati
 2. capacità di assumere le responsabilità proprie del ruolo in autonomia
 3. compliance normativa
 4. leadership
 5. problem solving
 6. orientamento all'innovazione
 7. capacità di adattamento al cambiamento
 8. capacità di valutazione dei propri collaboratori

Procedure operative

I tre parametri A, B, C anzidetti vengono ponderati nella valutazione come segue:
parametro A espressivo della performance organizzativa per il 30%
parametro B espressivo della performance organizzativa per il 30%
parametro C espressivo della performance individuale per il 40%

Punteggi

I parametri di cui al precedente punto sono valutati:

- A. obiettivi dell'Azienda – punteggio attribuibile 90;
B. obiettivi delle Unità Operative – punteggio attribuibile costituito dalla somma delle valutazioni delle Unità Operative max 90;
C. produttività individuale – punteggio attribuibile max 120 sulla base dei parametri della scheda di valutazione allegata;

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi raggiunti dall'azienda e dalle Unità Operative sono effettuati dal Direttore sulla base della proposta dell'O.I.V. della CCIAA.

La produttività individuale è valutata dal Direttore.

Risorse attribuibili

Per la determinazione del premio di produttività individuale si procede prendendo, quale base di calcolo, un importo medio annuo conseguibile, determinato, in accordo con le rappresentanze sindacali, in € 15.000,00 al netto degli oneri previdenziali a carico dell'azienda.

Il premio verrà erogato a seguito della verifica degli obiettivi.

Operativamente il processo prevede l'utilizzo dell'apposita scheda allegata (allegato A) parte integrante del presente accordo.

Determinazione del premio produttività individuale

La somma dei punteggi complessivi (produttività aziendale, di Unità Operative ed individuale) costituirà il divisore dell'importo complessivo del premio conseguibile così da individuare il valore di ciascun punto.

Il premio individuale sarà determinato moltiplicando il punteggio ottenuto per il valore come sopra calcolato.

Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente accordo hanno voluto formalizzare le intese già raggiunte circa l'adozione di un modello di organizzazione del lavoro diretto al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività aziendale.

La validazione della Relazione sulla performance della Camera resa dall'OIV della Camera stessa, è condizione necessaria per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Le parti si impegnano a confrontarsi ogni qualvolta vi siano da valutare eventuali possibili variazioni del presente accordo.

Le parti convengono la validità dell'accordo per il triennio 2021-2023.

Per quanto riguarda la determinazione e quantificazione delle risorse attribuibili e la conseguente attivazione del sistema di valutazione di cui al presente accordo le Parti concordano che le stesse sono soggette preliminarmente alla verifica di compatibilità economico finanziaria rilasciata ogni anno dal Collegio dei Revisori dell'azienda.

Letto, confermato e sottoscritto:

PromoFirenze, Azienda Speciale della Camera di Commercio rappresentata da Giuseppe Salvini

Manageritalia, rappresentata dal Presidente di Manageritalia Toscana Riccardo Rapezzi

ORIGINALE INFORMATICO FIRMATO DIGITALMENTE
(art. 23.2, 23.2 bis Dlgs 82/2005)

ALLEGATO A: SCHEDA DI VALUTAZIONE

2021							
<i>Scheda di valutazione della produttività – anno 2021</i>							
Dipendente:							
Livello:		DIRIGENTE					
Produttività di Azienda							
1) Raggiungimento obiettivi dell'Azienda		90 punti					
Produttività delle Unità Operative							
2) raggiungimento degli obiettivi delle unità Operative		Fino a 90 punti					
Produttività individuale							
3) Valutazione individuale		Fino a 120 punti					
a) orientamento ai risultati		Fino a un massimo di 15 punti					
b) capacità di assumere le responsabilità proprie del ruolo in autonomia		Fino a un massimo di 15 punti					
c) compliance normativa		Fino a un massimo di 15 punti					
d) leadership		Fino a un massimo di 15 punti					
e) problem solving		Fino a un massimo di 15 punti					
f) orientamento all'innovazione		Fino a un massimo di 15 punti					
g) capacità di adattamento al cambiamento		Fino a un massimo di 15 punti					
h) capacità di valutazione dei propri collaboratori		Fino a un massimo di 15 punti					
				0			
Totale Generale Attribuito		Massimo Punti 300				0	
Firenze,							
Il Direttore						per ricevuta IL DIRIGENTE	