

S.I. IMPRESA AZIENDA SPECIALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI NAPOLI

AREA DIRIGENZA

ACCORDO AZIENDALE PRODUTTIVITÀ

Oggi, 21 marzo 2024, presso la sede di Manageritalia Campania (di seguito "Manageritalia"), via Medina n. 40, Napoli, si sono incontrati:

- S.I. Impresa, Azienda Speciale della Camera di Commercio di Napoli, rappresentata dal Presidente dr. Fabrizio Luongo (per brevità A.S.)
- e
- Manageritalia Campania, rappresentata dal Presidente dr. Ciro Turiello (per brevità Manageritalia)

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;

il contratto integrativo aziendale lavoratori S.I. Impresa in vigore dallo scorso 24 gennaio 2024;

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. Il riconoscimento del buono pasto del valore di € 5,00 (euro cinque/00) per ciascuna giornata lavorativa, intendendo per essa una giornata di durata complessiva di effettivo lavoro non inferiore alle 6 (sei) ore giornaliere, oltre alla pausa pranzo non inferiore a 30 (trenta) minuti. La corresponsione del buono pasto è subordinata alla verifica effettiva della presenza in servizio e delle ore lavorate mediante la rilevazione automatizzata delle presenze in servizio attraverso badge ovvero i sistemi di rilevazione della presenza che saranno individuati dall'A.S.;
3. I criteri di determinazione ed erogazione della retribuzione di risultato (variabile), ex comma 1 dell'art. 10 del CCNL summenzionato, per la categoria dirigenziale, 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 (Organismo Indipendente di Valutazione), 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 strategici dell'Azienda;
- B. obiettivi delle Aree;
- C. produttività individuale.

La performance organizzativa oggetto della valutazione è rappresentata dagli obiettivi di Azienda e delle Aree ed uffici, 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, con indicatori e target, oggetto della valutazione dell'Azienda sono costituiti:

- dalla condizione di accesso al sistema d'incentivazione del personale tutto che consiste nell'accantonamento di un Fondo delle performance per tutto il personale che non superi l'aliquota del 15% delle risorse proprie fatturate e/o rendicontate dall'azienda speciale nell'anno di riferimento del premio, ivi inclusi i contratti di servizio, i contributi da altri enti pubblici e/o privati, quanto ricevuto

dalla CCIAA di Napoli a titolo di integrazione del contributo per lo svolgimento di attività progettuali, rimborsi a qualsiasi titolo ricevuti, con esclusione pertanto della sola contribuzione camerale ordinaria.

- da ulteriori obiettivi complessivi, comprensivi di indicatori e target, che saranno fissati inoltre annualmente dal CdA, indicativamente entro il mese di febbraio, tenuti anche in considerazione i punti del Piano Attività dell'Azienda e quelli del Piano della performance dell'Azienda Speciale. Detti obiettivi costituiranno gli elementi d'indirizzo per la fissazione degli obiettivi delle Aree.

B. obiettivi delle Aree con pesi ponderati:

annualmente gli obiettivi delle Aree con indicatori e target saranno fissati tempestivamente dal CDA a seguito della determinazione di quelli di cui al punto A con approvazione del Piano delle Performance;

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 Aree – punteggio attribuibile costituito dalla media delle valutazioni delle Aree dirette 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 Aree sono effettuati dal Presidente del CDA.

La produttività individuale è valutata dal Presidente del CDA.



MANAGERITALIA
CAMPANIA



Risorse attribuibili

Per la determinazione del premio di produttività individuale si procede prendendo, quale base di calcolo, un importo complessivo annuo massimo 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.

Vista la dinamica crescente dei tassi di inflazione occorsi nell'ultimo periodo, le parti si impegnano ad incontrarsi per valutare il possibile adeguamento della somma destinata.

Determinazione del premio produttività individuale

Il premio per ciascun dirigente sarà determinato moltiplicando secondo la seguente formula

$$\text{Premio} = 15.000 * (\text{media valutazione delle Aree di competenza}/90) * (\text{punteggio produttività individuale}/120) = 1,3889 * \text{media valutazione aree di competenza} * \text{punteggio produttività individuale}.$$

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 dell'Azienda Speciale resa dall'OIV della Camera di Commercio, è condizione necessaria per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

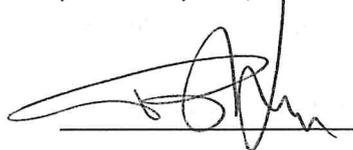
Le parti si impegnano a confrontarsi ogni qualvolta vi siano da valutare eventuali possibili variazioni del presente accordo.

Le parti convengono la validità dell'accordo per il triennio 2024-2026.

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:

per S.I. Impresa, Azienda Speciale della Camera di Commercio



Per Manageritalia



ALLEGATO A: SCHEDA DI VALUTAZIONE

DIPENDENTE: _____

Livello: Dirigente

Produttività di Azienda

1) raggiungimento obiettivi dell'Azienda (90 punti) Punteggio: _____

Produttività delle Aree

2) raggiungimento degli obiettivi delle Aree (fino a 90 punti) Punteggio: _____

Produttività individuale (fino a 120 punti – fino a 15 punti per ogni parametro)

a) orientamento ai risultati Punteggio: _____

b) capacità di assumere le responsabilità proprie
del ruolo in autonomia Punteggio: _____

c) compliance normativa Punteggio: _____

d) Leadership Punteggio: _____

e) problem solving Punteggio: _____

f) orientamento all'innovazione Punteggio: _____

g) capacità di adattamento al cambiamento Punteggio: _____

h) capacità di valutazione dei propri collaboratori Punteggio: _____




MANAGERITALIA
CAMPANIA

