

## Camera di Commercio Pordenone - Udine



### **PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE ANNO 2020**

La Camera di Commercio di Pordenone-Udine è stata istituita in data 8.10.2018 a seguito dell'accorpamento delle ex Camere di Commercio rispettivamente di Pordenone e di Udine, come previsto dal Decreto MISE del 16.02.2018.

Superato l'anno 2019 - caratterizzato dalla fase post-accorpamento con la riorganizzazione della struttura e l'armonizzazione di Regolamenti ed Atti generali (tra cui il Sistema di misurazione e valutazione della performance) – che ha visto il mantenimento, in sede di contrattazione decentrata di taluni istituti giuridici/economici, regole e criteri differenziati per il personale delle preesistenti Camere di Commercio di Pordenone e Udine, in quanto legati ai relativi Sistemi di misurazione e valutazione della performance, confermati transitoriamente nel nuovo contesto istituzionale in attesa della programmata armonizzazione, l'anno 2020 vede l'introduzione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (approvato il 30.01.2020) ed in sede di contrattazione decentrata integrativa, l'adozione di regole ed istituti armonizzati per tutto il personale.

Durante l'anno 2020 si è anche provveduto a completare l'attuazione del nuovo assetto organizzativo approvato con delibera di Giunta n. 123 del 30.07.2019: con decorrenza dal 01.12.2019 sono stati affidati i nuovi incarichi ai dirigenti, con decorrenza dal 01.02.2020 sono stati riassegnati gli incarichi di posizione organizzativa e, nel corso dell'anno, si è provveduto ad assegnare il personale alle Unità Organizzative semplici istituite all'interno della nuova struttura organizzativa.

In data 12.10.2020 è stato sottoscritto il nuovo accordo decentrato valevole per il biennio 2020-2021 con riguardo agli istituti giuridici e per l'anno 2020 con riguardo agli istituti economici.

In data 10.06.2021, a seguito dell'approvazione della Relazione sulla performance 2020 da parte della Giunta camerale (deliberazione n. 50 del 15.04.2021) l'Organismo Indipendente di Valutazione, viste le evidenze del raggiungimento degli obiettivi strategici, direzionali e operativi contenuti nel Piano triennale della Performance 2020-2022 della Camera di Commercio (approvato con delibera n. 22 del 30.01.2020), ha certificato la sussistenza dei presupposti per liquidare i compensi premiali, validando positivamente la medesima Relazione.

## PERSONALE NON DIRIGENTE

Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato il 30.01.2020, disciplina, tra le altre, la procedura di valutazione del personale non dirigente, che concerne le seguenti componenti:

- la **valutazione dei risultati**, che avviene in funzione di una quota di **performance organizzativa** riferita all'Ente nel suo complesso ed all'ambito organizzativo di competenza (U.O.), c.d. componente organizzativa;
- la **valutazione dei comportamenti/capacità**, c.d. componente individuale, che avviene in base ai seguenti criteri:
  - “la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza”, che si concretizza nell'apprezzamento dell'apporto in termini qualitativi alla realizzazione degli obiettivi/attività dell'U.O. di appartenenza;
  - una serie predefinita di criteri – capacità e comportamenti organizzativi dimostrati dall'interessato per conseguire i risultati prefissati – che sono dettagliatamente descritti nelle apposite schede di valutazione.

I pesi in base ai quali sono state distribuite le due componenti sono esposti nella tabella che segue:

	Componente Risultati		Componente Apporto/Comportamenti		totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Apporto qualitativo agli obiettivi/attività U.O.	Comportamenti /capacità	
<b>Categoria D</b>	10	40	20	30	100
<b>Categoria C</b>	10	30	20	40	100
<b>Categoria A-B</b>	10	20	20	50	100

Le risorse a disposizione per l'anno 2020 per le finalità premiali sono state pari ad € 272.595,80, a loro volta suddivise nel seguente modo:

- € 264.232,10 per erogare compensi strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- € 8.363,70 per attribuire il premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL di comparto del 21.05.2018, a favore dei dipendenti che hanno conseguito le valutazioni più elevate conseguite con riguardo alla valutazione dell'apporto/comportamenti. Come deciso in sede di contrattazione decentrata integrativa, si è prevista l'assegnazione di n. 9 premi individuali.

Di seguito di rendono disponibili alcune tabelle volte ad evidenziare in sintesi gli esiti del processo di valutazione per il personale non dirigente:

Entità del compenso	% Dipendenti
Superiore al 90% del massimo attribuito	9%
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	36%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	55%

Valutazione individuale (capacità/comportamenti)	% Dipendenti
Superiore al 90% del punteggio massimo attribuibile: alta	17%
Tra 60 e 90% del punteggio massimo attribuibile: media	35%
Inferiore o uguale al 60% del punteggio massimo attribuibile: bassa	48%

Obiettivi Unità Organizzativa di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Unità Organizzative	34	99,86%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	23	99,74%

## POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato il 30.01.2020, disciplina, tra le altre, la procedura di valutazione delle posizioni organizzative, che concerne le seguenti componenti:

- la **valutazione dei risultati**, che avviene in funzione di una quota di **performance organizzativa** riferita all'Ente nel suo complesso e all'ambito organizzativo di competenza (U.O.), c.d. componente organizzativa e di un **insieme selezionato di obiettivi**, connotati in questo contesto come **individuali** in quanto direttamente riferiti all'incaricato di Posizione Organizzativa, c.d. componente individuale;
- la **valutazione dei comportamenti/capacità**, che avviene in base a una serie predefinita di criteri – capacità e comportamenti organizzativi/manageriali dimostrati per conseguire i risultati prefissati – che sono dettagliatamente descritti nelle apposite schede, che ricomprendono anche “la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”, richiesta dalla normativa vigente.

I pesi attribuiti alle suddette componenti di valutazione sono riportati nella tabella che segue:

	Componente Risultati			Componente Comportamenti	totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Obiettivi individuali	Comportamenti /capacità	
<b>Peso</b>	15	55	10	20	100

Con decorrenza 01.02.2020 sono stati attribuiti per la durata di tre anni - a seguito di apposita procedura selettiva - i nuovi incarichi di posizione organizzativa, sulla base delle posizioni individuate dal Segretario Generale con proprio provvedimento n. 3 del 14.01.2020. La retribuzione di risultato teorica per l'anno 2020 è stata, pertanto, determinata sommando i ratei conteggiati per il primo mese e per gli altri 11 mesi in modo proporzionale al valore della corrispondente retribuzione di posizione.

La retribuzione di risultato teorica è stata, quindi, riproporzionata in base al punteggio complessivo ottenuto da ciascuna posizione organizzativa nella scheda di valutazione annuale.

L'importo massimo teorico della retribuzione di risultato è stato pari ad € 26.307,02 mentre l'ammontare effettivamente distribuito è stato pari ad € 25.464,86.

Di seguito di rendono disponibili alcune tabelle volte ad evidenziare in sintesi gli esiti del processo di valutazione per il personale incaricato di posizione organizzativa:

Entità del compenso	% Dipendenti
Superiore al 90% del massimo attribuito	34%
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	44%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	22%

Valutazione individuale (capacità manageriali)	% Dipendenti
da 33 a 44: alta	100%
da 22 a 32: media	0%
Da 11 a 21: bassa	0%

Obiettivi individuali	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle PO	21	99%
Obiettivi Area dirigenziale di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Unità Organizzative	34	99,86%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	23	99,74%

## PERSONALE DIRIGENTE

Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato il 30.01.2020, disciplina tra le altre, anche la procedura di valutazione del personale dirigenziale, che concerne le seguenti componenti:

- la **valutazione dei risultati**, che avviene in funzione di una quota di **performance organizzativa** riferita all'Ente nel suo complesso e all'ambito organizzativo di competenza (Area dirigenziale), c.d. componente organizzativa e di un **insieme selezionato di obiettivi**, connotati in questo contesto come **individuali** in quanto direttamente riferiti al Dirigente, c.d. componente individuale;
- la **valutazione dei comportamenti/capacità**, che avviene in base a una serie predefinita di criteri – capacità e comportamenti organizzativi/manageriali dimostrati dal Dirigente per conseguire i risultati prefissati – che sono dettagliatamente descritti nelle apposite schede, che ricomprendono anche “la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”, richiesta dalla normativa vigente.

I pesi attribuiti alle suddette componenti di valutazione sono riportati nella tabella che segue:

	Componente Risultati			Componente Comportamenti	totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Obiettivi individuali	Comportamenti /capacità	
<b>Peso Dirigenti</b>	20	50	10	20	100
<b>Peso Segretario Generale</b>	40	20	30	10	100

La retribuzione di risultato, stabilita per l'anno 2020 nella misura massima teorica di € 73.600,43 per il Segretario Generale ed i Dirigenti, è stata riproporzionata in base al punteggio complessivo ottenuto dal Segretario Generale e da ciascun dirigente nella scheda di valutazione annuale, tenendo conto degli importi correlati agli incarichi affidati nel corso del 2019 e degli incrementi previsti dal CCNL sottoscritto il 17.12.2020.

L'ammontare effettivamente erogato è stato pari a € 73.205,07.

Di seguito di rendono disponibili alcune tabelle volte ad evidenziare in sintesi gli esiti del processo di valutazione per il personale dirigenziale:

Entità del compenso	% Dipendenti
Superiore al 90% del massimo attribuito	67%
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	33%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	0%

Valutazione individuale (capacità manageriali)	% Dipendenti
da 33 a 44: alta	100%
da 22 a 32: media	0%
Da 11 a 21: bassa	0%

Obiettivi individuali	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario Generale/dirigenti	14	100%
Obiettivi Area dirigenziale di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Area dirigenziale	34	99,79%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	23	99,74%