



PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE ANNO 2022

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 e quindi confermati transitoriamente nel nuovo contesto istituzionale in attesa della programmata armonizzazione, dall'anno 2020 è stato introdotto il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (approvato il 30.01.2020 ed annualmente revisionato) ed, in sede di contrattazione decentrata integrativa, sono state adottate via via regole ed istituti armonizzati per tutto il personale.

Per quanto concerne l'annualità 2022, in data 15.04.2022 e 20.09.2022 sono stati sottoscritti gli accordi decentrati rispettivamente del personale dirigenziale e non riguardanti gli aspetti giuridici ed economici del triennio 2022-2024; mentre in data 05/06/2023, a seguito dell'approvazione della Relazione sulla performance 2022 da parte della Giunta camerale (deliberazione n. 57), successivamente approvata dal Consiglio in data 28.04.2023, l'Organismo Indipendente di Valutazione, viste le evidenze del raggiungimento degli obiettivi strategici, direzionali e operativi contenuti nel nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 della Camera di Commercio (approvato con delibera n. 105 del 08.07.2022), 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 e annualmente revisionato, 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	
Categoria D	10	40	20	30	100
Categoria C	10	30	20	40	100
Categoria A-B	10	20	20	50	100

Le risorse a disposizione per l'anno 2022 per le finalità premiali sono state pari ad € 308.376,82, e comprendono parte delle risorse derivanti dal mancato utilizzo delle disponibilità correlate agli incarichi di posizione organizzativa non ancora assegnati (giusta deliberazione di Giunta n. 87 del 25.05.2022); al netto delle risorse correlate alla percentuale di mancato raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi pari ad € 678,43, l'importo effettivamente erogato è risultato pari ad € 307.698,39, a sua volta suddiviso nel seguente modo:

- € 293.412,43 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;
- € 14.285,96 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.

Il Dirigente di area ha distribuito i compensi premiali sulla base delle risorse preventivamente assegnate in base al criterio delle unità a tempo pieno equivalente, presenti nell'area dirigenziale di competenza nel corso dell'anno.

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	13%
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	55%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	32%

Valutazione individuale (capacità/comportamenti)	% Dipendenti
Superiore al 90% del punteggio massimo attribuibile: alta	0%
Tra 60 e 90% del punteggio massimo attribuibile: media	77,4%
Inferiore o uguale al 60% del punteggio massimo attribuibile: bassa	22,6%



Obiettivi Unità Organizzativa di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Unità Organizzative	26	100%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	12	97,8%

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il richiamato Sistema di misurazione e valutazione della performance 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	
Peso	15	55	10	20	100

I dipendenti destinatari della retribuzione di risultato sono quelli incaricati con determine del Segretario Generale n. 3 del 14.01.2020 e n. 136 del 17.12.2021 (il relativo incarico, scaduto lo scorso 31.01.2023, è stato rinnovato per altre tre anni). La retribuzione di risultato teorica per l'anno 2022, determinata in modo proporzionale al valore della corrispondente retribuzione di posizione, è stata, quindi, riproporzionata in base al punteggio complessivo ottenuto da ciascuna posizione organizzativa nella scheda di valutazione annuale per l'anno in esame.

L'importo massimo teorico della retribuzione di risultato è stato pari ad € 26.531,76 mentre l'ammontare effettivamente distribuito è stato pari ad € 25.262,93.

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
Uguale o superiore al 90% del massimo attribuito	62,5%
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	37,5%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	0%

Valutazione individuale (capacità manageriali)	% Dipendenti
Uguale o superiore al 90% del punteggio massimo attribuibile: alta	50%
Tra 60 e 90% del punteggio massimo attribuibile: media	50%
Inferiore o uguale al 60% del punteggio massimo attribuibile: bassa	0%

Obiettivi individuali	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle PO	16	100%
Obiettivi Area dirigenziale di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Unità Organizzative	26	100%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	12	97,8%

PERSONALE DIRIGENTE

Il richiamato Sistema di misurazione e valutazione della performance 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	
Peso Dirigenti	20	50	10	20	100
Peso Segretario Generale	40	20	30	10	100

La retribuzione di risultato, stabilita per l'anno 2022 nella misura massima teorica di € 64.332,50 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, per la nuova dirigente, dell'incarico assegnato a decorrere dal 01.12.2022, nonché degli incrementi previsti dal CCNL sottoscritto il 17.12.2020.

L'ammontare effettivamente erogato è stato pari a € 54.631,86.

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
Uguale o superiore al 90% del massimo attribuito	50%
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	25%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	25%

Valutazione individuale (capacità manageriali)	% Dipendenti
Uguale o superiore al 90% del punteggio massimo attribuibile: alta	75%
Tra 60 e 90% del punteggio massimo attribuibile: media	25%
Inferiore o uguale al 60% del punteggio massimo attribuibile: bassa	0%

Obiettivi individuali	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario Generale/dirigenti	19	100%
Obiettivi Area dirigenziale di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Area dirigenziale	26	100%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	12	97,8%