

Camera di Commercio Pordenone - Udine



PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE ANNO 2019

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.

Considerata la straordinarietà dell'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), in sede di contrattazione decentrata per l'anno 2019 sono stati mantenuti, per 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 (approvati con determina del Segretario Generale n. 230 del 31.05.2011 della ex CCIAA di Pordenone e successive revisioni; con delibera di Giunta n. 65 del 26.04.2012 della ex CCIAA di Udine e successive revisioni), che sono stati confermati nel nuovo contesto istituzionale in attesa della programmata armonizzazione.

La nuova Camera di Commercio, in attesa di definire il nuovo assetto organizzativo (che è stato approvato con delibera di Giunta n. 123 del 30.07.2019 e attuato a partire dal 01.12.2019 con l'affidamento dei nuovi incarichi ai dirigenti), ha confermato le strutture organizzative ereditate dalle Camere accorpate (i dirigenti della sede di Pordenone hanno mantenuto gli incarichi su tale sede ed il dirigente con incarico di Segretario Generale ha mantenuto la direzione della sede di Udine).

Per l'anno 2019 è stato quindi applicato il nuovo accordo decentrato sottoscritto in data 13.08.2019, che aveva valenza per il solo anno 2019 e prevedeva la ripartizione delle risorse separatamente per le due sedi sulla base delle regole ed utilizzando gli istituti già in essere negli Enti di derivazione (CCDI del 02.08.2018 per la CCIAA di Pordenone e CCDI del 26.07.2018 per la CCIAA di Udine).

Pertanto, in data 11.06.2020, a seguito dell'approvazione della Relazione sulla performance 2019 da parte della Giunta camerale (deliberazione n. 62 del 28.05.2020) l'Organismo Indipendente di Valutazione, viste le evidenze del raggiungimento degli obiettivi strategici, direzionali e operativi contenuti nel Piano triennale della Performance 2019-2021 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.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

In attesa di adottare il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance di tutto il personale camerale a far data dal 01/01/2020, in accordo con l'Organismo Indipendente di valutazione, si è ritenuto di procedere nel corso del 2019 ad un allineamento, seppur parziale, dei Sistemi di valutazione ereditati dalle Camere accorpate, uniformando la procedura di valutazione della performance individuale del Segretario Generale, dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative, figure che sono state interessate da nuova normativa e/o da nuovi incarichi. Con delibera di Giunta n. 149 del 17.09.2019 si è pertanto proceduto a modificare in via transitoria i citati Sistemi di valutazione per tali figure organizzative.

La valutazione delle posizioni organizzative concerne le seguenti componenti:

- componente **risultati** in funzione:
 - di una quota di **performance organizzativa** riconducibile al soggetto valutato, riferita al Servizio di appartenenza - componente organizzativa.
 - di un **insieme selezionato di obiettivi** desunti dal Piano della performance, che vengono così a connotarsi in questo contesto come **individuali** in quanto direttamente riferiti a singoli (nello specifico alle PO) – componente individuale.
- componente **comportamenti/capacità** in base a una serie predefinita di criteri, riportati in dettaglio nelle apposite schede, che ricomprendono anche “la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”, richiesta dalla normativa vigente.

Nel corso del 2019 sono stati attribuiti i nuovi incarichi di PO, a seguito di apposita procedura selettiva, come previsto dal CCNL del 21.05.2018, che aveva previsto la scadenza degli incarichi in essere al 20.05.2019. La retribuzione di risultato teorica per l'anno 2019 è stata pertanto riproporzionata per i primi 5 mesi nella misura massima teorica del 25% della retribuzione di posizione dell'incarico scaduto e, per i successivi 7 mesi, suddividendo tra tutte le PO la quota destinata alla retribuzione di risultato in modo proporzionale al valore della nuova 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 € 27.654,30 mentre l'ammontare effettivamente distribuito è stato pari ad € 27.200,70.

Le tabelle che seguono evidenziano, per gli obiettivi, l'esito di quelli individuali dal momento che quelli dell'U.O. di appartenenza sono esposti all'interno del paragrafo “personale non dirigente”.

Si fa presente che il numero di obiettivi per ciascuna PO può variare in relazione al peso attribuito a ciascun obiettivo rispetto al massimo del 100%.

Entità del compenso	% Dipendenti
Superiore al 90% del massimo attribuito	50%
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	30%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	20%

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	25	100%

PERSONALE DIRIGENTE

In attesa di adottare il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance di tutto il personale camerale a far data dal 01/01/2020, in accordo con l'Organismo Indipendente di valutazione, si è ritenuto di procedere nel corso del 2019 ad un allineamento, seppur parziale, dei Sistemi di valutazione ereditati dalle Camere accorpate, uniformando la procedura di valutazione della performance individuale del Segretario Generale, dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative, figure che sono state interessate da nuova normativa e/o da nuovi incarichi. Con delibera di Giunta n. 149 del 17.09.2019 si è pertanto proceduto a modificare in via transitoria i citati Sistemi di valutazione per tali figure organizzative.

La valutazione del personale dirigenziale – Segretario Generale e Dirigenti - concerne le seguenti componenti:

- componente **risultati** in funzione:
 - di una quota di **performance organizzativa** riconducibile al soggetto valutato, riferita all'Ente e all'Area di appartenenza - componente organizzativa.
 - di un **insieme selezionato di obiettivi** desunti dal Piano della performance, che vengono così a connotarsi in questo contesto come **individuali** in quanto direttamente riferiti a singoli (nello specifico alle Dirigenti) – componente individuale.
- componente **comportamenti/capacità manageriali** in base a una serie predefinita di criteri, riportati in dettaglio nelle apposite schede, che ricomprendono anche "la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi", richiesta dalla normativa vigente.

La retribuzione di risultato, stabilita per l'anno 2019 nella misura massima teorica di € 67.902,11 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 che nel mese di luglio è stato affidato l'incarico di Segretario Generale al dirigente che rivestiva l'incarico di Segretario Generale f.f., con una nuova retribuzione di posizione e di risultato.

L'ammontare effettivamente erogato è stato pari a € 67.575,25.

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 ai dirigenti	26	100%
Obiettivi Area dirigenziale di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Area dirigenziale	10	100%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	26	97,64%

Sede di Pordenone

PERSONALE NON DIRIGENTE

Per quanto concerne il Sistema di misurazione e valutazione della performance, sia individuale che collettiva, il CCDI sottoscritto il 13.08.2019 ha confermato quanto definito con il precedente contratto integrativo sottoscritto il 2.08.2018, quanto alle logiche selettive e meritocratiche della valutazione della performance, così come impostate nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance” adottato dalla ex Camera di Commercio di Pordenone, che escludono ogni forma di erogazione dei compensi per la produttività in maniera indifferenziata o sulla base di forme di automatismi comunque denominati, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto dal singolo, dalla unità organizzativa e dall’Ente nel suo complesso.

Le risorse riservate alle politiche incentivanti a favore del personale non dirigente sono state utilizzate – come prevede il CCNL – 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.

Fermo restando il Sistema di misurazione e valutazione della performance della ex CCIAA di Pordenone ed i principi/logiche che lo accompagnano, le risorse in questione, di competenza della sede di Pordenone pari ad € 100.491,29, sono state assegnate in base ai criteri generali di suddivisione e le metodologie di valutazione contenute nel citato Sistema di misurazione e valutazione della performance, che prevedevano:

- l’assegnazione di una quota individuale, diversa per categoria professionale, legata al raggiungimento di obiettivi individuali assegnati per l’anno 2019 a tutto il personale, che corrisponde al 32% del totale delle risorse disponibili;
- la suddivisione della somma residua – tolta la quota destinata agli obiettivi individuali – è avvenuta nel seguente modo:
 - il 40% in base all’apporto individuale quantitativo/qualitativo alla realizzazione degli obiettivi/attività dell’unità organizzativa di appartenenza;
 - il 28% in base alla valutazione della prestazione (comportamenti organizzativi);

La tabella che segue evidenzia in sintesi gli esiti del processo di valutazione, il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di unità organizzativa. Per quanto riguarda l’esito del processo di valutazione, la tabella riguardante la “valutazione individuale”, che attiene alla valutazione dei comportamenti organizzativi effettuata dalla dirigenza secondo l’area di competenza, consente di evidenziare il grado di differenziazione dei giudizi operato dalla dirigenza medesima.

Struttura sede secondaria di Pordenone

	Area Servizi Generali – ufficio in Staff		Area Servizi alle Imprese		totali
Numero dipendenti	Numero	%	Numero	%	Numero
Entità del compenso					
Compenso oltre il 90% del massimo attribuito	11	61%	3	25%	11
Compenso tra il 60 ed il 90% del massimo attribuito	7	39%	9	75%	19
Compenso al di sotto del 60% del massimo attribuito	0	0%	0	0%	0
Valutazione individuale					
Da 120 a 140 (alta)	16	73%	6	27%	22
Da 90 a 120 (media)	2	25%	6	75%	8
Da 60 a 90 (bassa)	0	--	0	--	0
Obiettivi individuali collaboratori	Numero	% ragg.	Numero	% ragg.	Numero
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni dipendente	20	100%	12	100%	32
Cruscotto di Unità organizzativa	Numero obiettivi	% ragg.	Numero obiettivi	% ragg.	Numero obiettivi
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative	33	100%	17	100%	50

Sede di Udine

PERSONALE NON DIRIGENTE

Per quanto concerne il Sistema di misurazione e valutazione della performance, sia individuale che collettiva, il CCDI sottoscritto il 13.08.2019 ha confermato quanto definito con il precedente contratto integrativo sottoscritto il 26/07/2018, quanto alle logiche selettive e meritocratiche della valutazione della performance, così come impostate nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance” adottato dalla ex Camera di Commercio di Udine, che escludono ogni forma di erogazione dei compensi per la produttività in maniera indifferenziata o sulla base di forme di automatismi comunque denominati, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto dal singolo, dalla unità organizzativa e dall’Ente nel suo complesso.

Le risorse riservate alle politiche incentivanti a favore del personale non dirigente sono state utilizzate – come prevede il CCNL – 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.

Le tabelle seguenti illustrano gli esiti del processo di valutazione del personale non dirigenziale in termini di entità dei compensi erogati – pari ad € 187.186,17 - e di valutazioni individuali, si evidenzia la differenziazione nei valori economici erogati e la selettività nella valutazione effettuata, in presenza di un elevato grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi assegnati.

Sede principale Udine (unico dirigente responsabile)

Entità del compenso	% Dipendenti
Superiore al 90% del massimo attribuito	1,59%
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	20,63%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	77,78%

Valutazione individuale	% Dipendenti
da 156 a 180 alta	88,89%
da 131 a 155 media	11,11%
da 90 a 130 bassa	0,00%

Cruscotto di Unità organizzativa	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai servizi	53	100%