



PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE ANNO 2024

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

Superata la fase transitoria, dall'anno 2020 è stato introdotto il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (approvato il 30.01.2020 ed annualmente revisionato) e, in sede di contrattazione decentrata integrativa, sono state adottate via via regole ed istituti armonizzati per tutto il personale.

Per quanto concerne l'annualità 2024, in data 31.07.2024 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo per il personale non dirigenziale riguardante gli aspetti giuridici ed economici dell'anno 2024 (quale ultimo anno del triennio di riferimento 2022-2024), mentre per il personale dirigenziale si conferma il riferimento al contratto decentrato integrativo sottoscritto il 15.04.2022 concernente il triennio giuridico ed economico 2022-2024; in data 28.05.2025 - a seguito dell'approvazione della Relazione sulla performance 2024 da parte della Giunta camerale (deliberazione n. 53 del 08.04.2025) e successivamente dal Consiglio camerale in data 28.04.2025 – il nuovo Organismo di Valutazione della Performance, viste le evidenze del raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi ed individuali per i ruoli di vertice contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 della Camera di Commercio (approvato con delibera di Giunta n. 3 del 24.01.2024 ed integrato con delibera n. 93 del 30.05.2024), 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	
Funzionari ed EQ	10	40	20	30	100
Istruttori	10	30	20	40	100
Operatori esperti ed Operatori	10	20	20	50	100

Le risorse a disposizione per l'anno 2024 per le finalità premiali sono state pari ad € 357.886,09, e comprendono parte delle risorse derivanti dal mancato utilizzo delle disponibilità correlate agli incarichi di elevata qualificazione non ancora assegnati (giusta deliberazione di Giunta n. 21 del 29.02.2024); al netto delle risorse correlate alla percentuale di mancato raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi pari ad € 597,67, l'importo effettivamente erogato è risultato pari ad € 357.288,42, a sua volta suddiviso nel seguente modo:

- € 341.210,46 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;
- € 16.077,96 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	13,75%
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	60%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	26,25%

Valutazione individuale (capacità/comportamenti)	% Dipendenti
Superiore al 90% del punteggio massimo attribuibile: alta	1,25%
Tra 60 e 90% del punteggio massimo attribuibile: media	92,5%
Inferiore o uguale al 60% del punteggio massimo attribuibile: bassa	6,5%



Obiettivi Unità Organizzativa di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Unità Organizzative	43	100%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	14	98,33%

ELEVATE QUALIFICAZIONI

Il richiamato Sistema di misurazione e valutazione della performance disciplina, tra le altre, la procedura di valutazione delle elevate qualificazioni, 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 Elevata Qualificazione, 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 determinazioni del Segretario Generale n. 3 del 14.01.2020 e n. 136 del 17.12.2021 (i relativi incarichi, scaduti lo scorso 31.01.2023, sono stati rinnovati per altri tre anni, con esclusione della elevata qualificazione nel frattempo assunta come dirigente in esito a specifico concorso pubblico). Nel corso del 2024 sono stati assegnati altri tre incarichi (determinazioni del Segretario Generale n. 105 del 27.08.2024 e n. 123 dell'11.10.2024). La retribuzione di risultato teorica per l'anno 2024 – che comprende anche una quota parte delle risorse relative alle posizioni vacanti - determinata in modo proporzionale al valore della corrispondente retribuzione di posizione, è stata, quindi, riproporzionata in base al punteggio complessivo ottenuto da ciascuna elevata qualificazione nella scheda di valutazione annuale per l'anno in esame.

L'importo massimo teorico della retribuzione di risultato è stato pari ad € 32.645,64 mentre l'ammontare effettivamente distribuito è stato pari ad € 31.923,46.

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



Entità del compenso	% Dipendenti
Uguale o superiore al 90% del massimo attribuito	10%
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	60%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	30%

Valutazione individuale (capacità manageriali)	% Dipendenti
Uguale o superiore al 90% del punteggio massimo attribuibile: alta	100%
Tra 60 e 90% del punteggio massimo attribuibile: media	0%
Inferiore o uguale al 60% del punteggio massimo attribuibile: bassa	0%

Obiettivi individuali	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle EQ	24	100%
Obiettivi Area dirigenziale di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Unità Organizzative	43	100%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	14	98,33%

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 stanziata per l'anno 2024 è stata pari ad € 63.727,89. Poiché una posizione dirigenziale risultava vacante per la prima parte dell'anno, la retribuzione teorica spettante al Segretario Generale ed ai Dirigenti in servizio risultava pari ad € 60.109,03; questo importo è stato riproporzionato in base al punteggio complessivo ottenuto dal Segretario Generale e da ciascun dirigente nella scheda di valutazione annuale.

L'ammontare effettivamente erogato è stato pari a € 58.895,83.

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

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

Valutazione individuale (capacità manageriali)	% Dirigenti
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	25	100%
Obiettivi Area dirigenziale di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Area dirigenziale	43	100%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	14	98,33%