



PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE ANNO 2018

La Camera di Commercio di Pordenone e la Camera di Commercio di Udine si sono accorpate a decorrere dal 8.10.2018, dando vita alla nuova Camera di Commercio di Pordenone-Udine come previsto dal Decreto MISE del 16.02.2018.

In linea con quanto previsto dall'Aran nella nota prot. n. 18640 del 22/5/2015 – la quale stabilisce che i fondi per le risorse decentrate del personale dirigenziale e non delle CCIAA accorpate si sommino e che le stesse vengano erogate al personale di ciascuna Camera accorpata secondo le regole stabilite nei rispettivi contratti decentrati –, il nuovo Ente ha provveduto ad erogare al personale delle due sedi le risorse quantificate per il 2018 da ciascuna CCIAA prima dell'accorpamento, sulla base delle regole stabilite nei rispettivi CCDI sottoscritti in data 02.08.2018 per la CCIAA di Pordenone e in data 26.07.2018 per la CCIAA di Udine.

Nel contempo la nuova Camera di Commercio di Pordenone-Udine ha confermato la validità dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance adottate dalle Camere prima dell'accorpamento (determina del Segretario Generale n. 230 del 31.05.2011 della ex CCIAA di Pordenone e successive revisioni; delibera di Giunta n. 65 del 26.04.2012 della ex CCIAA di Udine e successive revisioni), in attesa di definire il nuovo Sistema nell'ambito del processo di riorganizzazione del nuovo Ente.

Pertanto, in data 13/05/2019, a seguito dell'approvazione della relazione sulla performance 2018 da parte del Consiglio camerale (deliberazione n. 14 del 30/04/2019) l'Organismo Indipendente di Valutazione, viste le evidenze del raggiungimento degli obiettivi strategici, direzionali e operativi contenuti nei Piani triennali della Performance 2018-2020 delle Camere di Commercio accorpate, ha certificato la sussistenza dei presupposti per procedere al processo di valutazione della performance del personale.

Sede di Pordenone

PERSONALE NON DIRIGENTE

Per quanto concerne il sistema di valutazione della performance, sia individuale che collettiva, il CCDI sottoscritto il 2.08.2018 ha confermato quanto definito con il precedente contratto integrativo sottoscritto il 11.07.2017, 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. Proprio per conseguire questi risultati, il Sistema, che è stato progressivamente adeguato al fine di renderlo maggiormente rispondente al modello richiesto dal D.Lgs. n. 150/09, ha raggiunto la 6^a revisione. Tale ultima revisione, adottata a ottobre 2018, ha revisionato le schede di valutazione della prestazione con riguardo ai comportamenti organizzativi oggetto di valutazione della prestazione ai fini del conseguimento della produttività annuale, al fine di recepire le modifiche normative introdotte dal D.Lgs. n. 74/17, che riguardano tra l'altro l'introduzione della valutazione negativa nella procedura e nelle schede di valutazione della prestazione, per tutte le categorie di personale, come previsto dall'art. 3, comma 5 bis del D.Lgs. n. 150/09.

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.



Per l'anno 2018 è stato applicato il nuovo accordo decentrato sottoscritto in data 2.08.2018 (che aveva valenza per l'anno 2018, per il raccordo delle regole e criteri definiti nel CCDI biennio 2017-2018, con il nuovo CCNL funzioni locali del 21.05.2018).

Fermo restando il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente ed i principi/logiche che lo accompagnano, le risorse in questione, pari ad € 123.809,05, 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 prevedono:

- l'assegnazione di una quota individuale, diversa per categoria professionale, legata al raggiungimento di obiettivi individuali assegnati per l'anno 2018 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 - avviene 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.

	Area Servizi Generali – ufficio in Staff		Area Servizi alle Imprese		totali
	Numero	%	Numero	%	Numero
Numero dipendenti					
Entità del compenso					
Compenso oltre il 90% del massimo attribuito	7	37%	3	25%	10
Compenso tra il 60 ed il 90% del massimo attribuito	10	53%	9	75%	19
Compenso al di sotto del 60% del massimo attribuito	2	10%	0	0%	2
Valutazione individuale					
Da 120 a 140 (alta)	11	69%	5	31%	16
Da 90 a 120 (media)	7	50%	7	50%	14
Da 60 a 90 (bassa)	3	75%	1	25%	4
Obiettivi individuali collaboratori	Numero	% ragg.	Numero	% ragg.	Numero
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni dipendente	42	100%	26	100%	68
Cruscotto di Unità organizzativa	Numero obiettivi	% ragg.	Numero obiettivi	% ragg.	Numero obiettivi
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative	26	100%	12	100%	38



POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La valutazione annuale delle posizioni organizzative ha riguardato da un lato la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi dell'area dirigenziale di appartenenza e dall'altro la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali correlata alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi dell'area dirigenziale di appartenenza – cosiddetta performance organizzativa - riguardava gli obiettivi derivanti dal cruscotto del dirigente dell'Area di appartenenza.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali correlata alla valutazione dei comportamenti organizzativi riguardava gli obiettivi assegnati tenuto conto dell'apporto qualitativo alla performance individuale/organizzativa, in termini di comportamenti organizzativi; tali comportamenti organizzativi riguardavano l'impegno profuso, la qualità della prestazione individuale resa, le capacità direzionali e gestionali, l'autonomia, la propensione all'assunzione di responsabilità e all'apprendimento, l'adattabilità ai mutamenti organizzativi ecc.

La retribuzione di risultato, stabilita per l'anno 2018 nella misura massima teorica del 25% della retribuzione di posizione, è stata 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 € 12.240,00 mentre l'ammontare effettivamente distribuito è stato pari ad € 11.917,50.

La tabella che segue evidenzia, per gli obiettivi, l'esito di quelli individuali dal momento che quelli dell'U.O. di appartenenza e dell'area dirigenziale di competenza sono esposti all'interno dei rispettivi paragrafi "personale non dirigente" e "personale dirigente".

	Area Servizi Generali – uffici in Staff		Area Servizi alle Imprese		totali
	Numero	%	Numero	%	Numero
Numero dipendenti					
Entità del compenso					
Compenso oltre il 90% del massimo attribuito	1	50%	1	50%	2
Compenso tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	1	50%	1	50%	2
Compenso al di sotto del 60% del massimo attribuito					
Numero dipendenti	Numero	%	Numero	%	Numero
Valutazione individuale					
Da 161 a 200 (alta)	2	100%			2
Da 131 a 160 (media)			2	100%	2
Da 90 a 130 (bassa)					
Obiettivi individuali posizioni organizzative	Numero	% ragg.	Numero	% ragg.	Numero
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	6	100%	6	100%	12



PERSONALE DIRIGENTE

La valutazione annuale dei dirigenti riguardava i seguenti ambiti di valutazione:

- capacità manageriali-organizzative,
- indicatori di performance organizzativa
- performance individuale
- esito formazione permanente per il solo Segretario Generale

Il Presidente valuta il Segretario Generale ed il Segretario Generale valuta i Dirigenti; la Giunta camerale ha la competenza a ratificare o modificare le proposte di valutazione effettuate dal Presidente e dal Segretario Generale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, invece, è chiamato a garantire la corretta ed uniforme applicazione del metodo, segnalando eventuali anomalie e proponendo gli interventi correttivi più opportuni, nonché ad effettuare la valutazione dell'attività svolta dai dirigenti e del grado di raggiungimento degli obiettivi ad essi assegnati.

La valutazione delle capacità manageriali-organizzative riguardava i seguenti aspetti:

- organizzazione, programmazione e controllo,
- gestione e sviluppo delle risorse umane,
- integrazione interna ed esterna,
- direzione e coordinamento.

Gli indicatori di performance organizzativa riguardavano il collegamento alla performance dell'Ente nel suo complesso, attraverso l'andamento di specifici indicatori economico finanziari e/o obiettivi strategici di particolare rilevanza e/o indicatori di out come.

La valutazione della performance individuale atteneva agli obiettivi contenuti nel cruscotto di area.

La retribuzione di risultato, stabilita per l'anno 2018 nella misura massima teorica del 33,15% del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti stessi, è stata riproporzionata in base al punteggio complessivo ottenuto da ciascun dirigente nella scheda di valutazione annuale.

L'importo massimo teorico della retribuzione di risultato è stato pari ad € 42.589,61; detto importo è stato integralmente erogato al Segretario Generale ed al Dirigente della ex CCIAA di Pordenone.

	Area Servizi Generali – uffici in Staff		Area Servizi alle Imprese		totali
	Numero	%	Numero	%	Numero
Numero dipendenti					
Entità del compenso					
Compenso oltre il 90% del massimo attribuito	1	100%	1	100%	2
Compenso tra il 60 ed il 90% del massimo attribuito					
Compenso fino al 60% del massimo attribuito					
Valutazione individuale					
Alta capacità	1	100%	1	100%	2
Media capacità					
Bassa capacità					
Obiettivi individuali					
Grado di raggiungimento degli obiettivi/indicatori assegnati ad ogni dirigente	18	100%	20	100%	38



Sede di Udine

PERSONALE DIRIGENTE

Risorse destinate **20.337,13**

Risorse erogate **20.133,76**

La tabella seguente illustra gli esiti del processo di valutazione del Segretario Generale (unico dirigente) e il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi assegnati.

Entità del compenso	% Dipendenti
Superiore al 90% del massimo attribuito	100
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	

Valutazione individuale (capacità manageriali)	% Dipendenti
da 52 a 60 alta	100
da 44 a 51 media	
da 30 a 43 bassa	

Grado di raggiungimento complessivo Strategy Map CCIAA UDINE: 100%

PERSONALE NON DIRIGENTE

Le tabelle seguenti illustrano gli esiti del processo di valutazione del personale non dirigenziale in termini di entità dei compensi erogati e di valutazioni individuali, che, per quanto concerne le posizioni organizzative si concentrano sulle rispettive capacità manageriali; 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.

Posizioni organizzative

Risorse destinate **17.994,96**

Risorse erogate **16.965,56**

Entità del compenso	% Dipendenti
Superiore al 90% del massimo attribuito	16,67
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	50,00
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	33,33

Valutazione individuale (capacità manageriali)	% Dipendenti
da 35 a 40: alta	33,33
da 29 a 34: media	50,00
Da 20 a 28: bassa	16,67

Grado di raggiungimento complessivo Strategy Map CCIAA UDINE: 100%



Personale dipendente

Risorse destinate **187.186,17**

Risorse erogate **187.186,17**

Entità del compenso	% Dipendenti
Superiore al 90% del massimo attribuito	3,13
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	14,06
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	82,81

Valutazione individuale	% Dipendenti
da 156 a 180 alta	79,69
da 131 a 155 media	18,75
da 90 a 130 bassa	1,56

Grado di raggiungimento complessivo Strategy Map CCIAA UDINE: 100%