



## PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE ANNO 2023

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 2023, in data 17.07.2023 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo per il personale non dirigenziale riguardante gli aspetti giuridici del biennio 2023-2024 ed economici dell'anno 2023, 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 04/06/2024, a seguito dell'approvazione della Relazione sulla performance 2023 da parte della Giunta camerale (deliberazione n. 46 dell'11.04.2024) e successivamente dal Consiglio camerale in data 30.04.2024, l'Organismo Indipendente di Valutazione, viste le evidenze del raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi ed individuali per i ruoli di vertice contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 della Camera di Commercio (approvato con delibera di Giunta n. 20 del 27.01.2023 ed integrato con delibera n. 80 del 13.04.2023), 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	
<b>Funzionari ed EQ</b>	10	40	20	30	100
<b>Istruttori</b>	10	30	20	40	100
<b>Operatori esperti ed Operatori</b>	10	20	20	50	100

Le risorse a disposizione per l'anno 2023 per le finalità premiali sono state pari ad € 389.304,87, 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. 55 del 13.04.2023); al netto delle risorse correlate alla percentuale di mancato raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi pari ad € 1.878,48, l'importo effettivamente erogato è risultato pari ad € 387.426,39, a sua volta suddiviso nel seguente modo:

- € 370.360,59 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;
- € 17.065,80 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	57%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	29%

Valutazione individuale (capacità/comportamenti)	% Dipendenti
Superiore al 90% del punteggio massimo attribuibile: alta	0%
Tra 60 e 90% del punteggio massimo attribuibile: media	81,7%
Inferiore o uguale al 60% del punteggio massimo attribuibile: bassa	18,3%



Obiettivi Unità Organizzativa di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Unità Organizzative	30	99,2%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	16	98,5%

### 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	
<b>Peso</b>	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). La retribuzione di risultato teorica per l'anno 2023 – 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 € 34.036,77 mentre l'ammontare effettivamente distribuito è stato pari ad € 33.130,97.

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	14%
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	86%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	0%

Valutazione individuale (capacità manageriali)	% Dipendenti
Uguale o superiore al 90% del punteggio massimo attribuibile: alta	57%
Tra 60 e 90% del punteggio massimo attribuibile: media	43%
Inferiore o uguale al 60% del punteggio massimo attribuibile: bassa	0%

Obiettivi individuali	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle EQ	19	100%
Obiettivi Area dirigenziale di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Unità Organizzative	30	99,2%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	16	98,5%

## 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	
<b>Peso Dirigenti</b>	20	50	10	20	100
<b>Peso Segretario Generale</b>	40	20	30	10	100

La retribuzione di risultato stanziata per l'anno 2023 è stata pari ad € 58.178,20. Poiché una posizione dirigenziale risultava vacante, la retribuzione teorica spettante al Segretario Generale ed ai Dirigenti in servizio risultava pari ad € 45.684,98; questo importo è stato riproporzionato in base al punteggio complessivo ottenuto dal Segretario Generale e da ciascun dirigente nella scheda di valutazione annuale, tenendo conto:

- fino al 31.03.2023 degli importi correlati agli incarichi affidati nel corso del 2019 e, per la nuova dirigente, dell'incarico assegnato a decorrere dal 01.12.2022;
- dal 01.04.2023 degli importi ridefiniti per le posizioni dirigenziali individuate in sede di revisione della struttura organizzativa, a cui ha fatto seguito l'assegnazione dei relativi nuovi incarichi.

L'ammontare effettivamente erogato è stato pari a € 44.590,86.

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	33%
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	67%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	0%

Valutazione individuale (capacità manageriali)	% Dirigenti
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 al Segretario Generale/dirigenti	19	99,4%
Obiettivi Area dirigenziale di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Area dirigenziale	30	99,2%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	16	98,5%