



PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE ANNO 2025

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. Si evidenzia che in data 28.04.2025 è stato approvato il Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane, con il quale è stato introdotto il modello di gestione per competenze professionali e nel quale sono confluiti i dettagli riguardanti la valutazione della performance, semplificando il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Per quanto concerne l'annualità 2025, in data 08.07.2025 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo per il personale non dirigenziale riguardante gli aspetti giuridici ed economici del triennio 2025-2027, mentre in data 10.06.2025 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo per il personale dirigenziale riguardante gli aspetti giuridici ed economici per lo stesso triennio 2025-2027.

In data 05.06.2026 - a seguito dell'approvazione della Relazione sulla performance 2025 da parte della Giunta camerale (deliberazione n. 47 del 07.04.2026) e successivamente dal Consiglio camerale (deliberazione n. 2 del 27.04.2026) – l'Organismo di Valutazione della Performance, viste le evidenze del raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi ed individuali, questi ultimi assegnati ai ruoli di vertice, contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 della Camera di Commercio (approvato con delibera di Giunta n. 27 del 06.02.2025 e revisionato con delibera di Giunta n. 97 del 30.06.2025 e con determina del Presidente n. 55 del 22.09.2025), ha certificato la sussistenza dei presupposti per liquidare i compensi premiali, validando positivamente la medesima Relazione.

PERSONALE NON DIRIGENTE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato il 30.01.2020 e annualmente revisionato, unitamente al nuovo Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane approvato il 28.04.2025 disciplinano, 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 dell'apporto e dei requisiti attitudinali (soft skills)**, 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 requisiti attitudinali (soft skills) richiesti nell'anno all'interno di quelli individuati per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

I pesi in base ai quali sono state distribuite le due componenti sono esposti nella tabella che segue:

	Componente Risultati		Componente Apporto/Soft skills		totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Apporto qualitativo agli obiettivi/attività U.O.	Soft skills	
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 2025 per le finalità premiali sono state pari ad € 348.599,46; l'importo effettivamente erogato è risultato pari ad € 348.599,46, a fronte del totale raggiungimento degli obiettivi, a sua volta suddiviso nel seguente modo:

- € 333.479,46 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;
- € 15.120,00 per attribuire il premio individuale di cui all'art. 81 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16.11.2022, 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	12,05%
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	66,27%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	21,69%

Valutazione individuale (soft skills)	% Dipendenti
Superiore al 90% del punteggio massimo attribuibile: alta	0%
Tra 60 e 90% del punteggio massimo attribuibile: media	95,51%
Inferiore o uguale al 60% del punteggio massimo attribuibile: bassa	4,49%

Obiettivi Unità Organizzativa di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Unità Organizzative	44	100%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	16	100%

ELEVATE QUALIFICAZIONI

I richiamati Sistema di misurazione e valutazione della performance e Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane disciplinano, 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 requisiti attitudinali (soft skills)**, 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 Soft skills	totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Obiettivi individuali	Soft skills	
Peso	15	55	10	20	100

I dipendenti destinatari della retribuzione di risultato sono quelli incaricati con determinazioni del Segretario Generale n. 8 del 23.01.2023, n. 105 del 27.08.2024 e n. 123 del 11.10.2024 (tutti incarichi conferiti fino alla scadenza del 31.01.2026). La retribuzione di risultato teorica per l'anno 2025 – 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 € 33.986,92 mentre l'ammontare effettivamente distribuito è stato pari ad € 30.938,18.

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	70%
Tra 60 e 90% del massimo attribuito	30%
Inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	0%

Valutazione individuale (requisiti attitudinali-soft skills)	% 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	29	100%
Obiettivi Area dirigenziale di appartenenza	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi Unità Organizzative	44	100%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	16	100%

PERSONALE DIRIGENTE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato il 30.01.2020 e annualmente revisionato, insieme al nuovo Sistema integrato di analisi, misurazione e valutazione dell'organizzazione e delle risorse umane approvato il 28.04.2025 disciplinano 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 requisiti attitudinali (soft skills)**, 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 soft skills	totale
	Performance di ente	Performance ambito organizzativo	Obiettivi individuali	Requisiti attitudinali soft skills	
Peso Dirigenti	20	50	10	20	100
Peso Segretario Generale	40	20	30	10	100

La retribuzione di risultato stanziata per l'anno 2025 è stata pari ad € 62.299,17, importo che 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 € 61.422,09.

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 (requisiti attitudinali-soft skills)	% 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	44	100%
Obiettivi strategici di Ente	Numero obiettivi	% ragg.
Grado di raggiungimento cruscotto obiettivi strategici di Ente	16	100%