

La premialità all'interno della Camera di Commercio di Padova - anno 2019

Premessa

Il sistema di valutazione del personale non dirigente, adottato ed applicato già a partire dal 2013, è stato redatto in base a quanto previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, tenendo conto dell'autonomia concessa alle Camere di Commercio per l'adeguamento a tale decreto soprattutto per quanto riguarda il necessario collegamento con quanto previsto dal sistema di programmazione e controllo di Ente (ex DPR 254/2005).

In conformità con il dettato del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato un sistema di valutazione pienamente integrato ed applicabile a tutto il personale, dirigente e non, che contiene e disciplina la valutazione delle posizioni, delle competenze possedute, delle prestazioni e del potenziale secondo un modello unitario.

Tale sistema di valutazione ha alla base la misurazione e la valutazione della performance che persegue il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla pubblica amministrazione, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

I criteri di incentivazione contenuti nell'accordo decentrato

Il sistema prevede che la valutazione di ciascun dipendente sia strutturata sostanzialmente su due componenti:

- la **performance dell'unità organizzativa** (Area) quale valutazione del contributo che ciascun dipendente fornisce all'unità stessa di appartenenza
- la **performance individuale** vera e propria, quale valutazione dei risultati ottenuti dal dipendente relativamente agli obiettivi assegnati e al comportamento tenuto per la loro realizzazione ("cosa" - "come")

La percentuali delle due componenti varia in base alla categoria di appartenenza del dipendente secondo lo schema che segue:

% Performance		
Categoria	unità organizzativa	% Performance individuale
CAT. A e B	25%	75%
CAT. C	35%	65%
CAT. D	45%	55%

La performance relativa all'unità organizzativa è un dato direttamente misurabile coincidente con la media dei risultati degli obiettivi attribuiti a ciascuna area, mentre la performance individuale è frutto di un "incrocio" tra il "cosa" (% di raggiungimento degli obiettivi) e il "come" (comportamento o insieme dei comportamenti organizzativi tenuti per raggiungere ciascun obiettivo). La valutazione finale della performance è il risultato complessivo del grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto al target fissato direttamente nel Piano della Performance in ottica Balanced Scorecard (il **cosa**) e dei comportamenti organizzativi dimostrati (il **come**) che si sviluppano secondo tre fasce graduate in base alle attese rispetto a diversi elementi di valutazione collegati anche al ruolo di appartenenza. La performance individuale finale è il risultato dell'incrocio di "cosa" e "come" per ciascun obiettivo. Il processo di valutazione è descritto nell'apposita sezione del sito camerale "[Sistema di valutazione della Performance](#)".

Analisi dati anno 2019

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale non dirigente della Camera di Commercio di Padova per la destinazione del Fondo delle Risorse per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 16.12.2019, prevede la rispondenza della ripartizione delle risorse ai seguenti requisiti:

- mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli dipendenti al conseguimento dei risultati di lavoro, in modo da gratificarne l'apporto di ciascuno nell'ambito delle prevalenti destinazioni (organizzativa e individuale) e delle percentuali minime stabilite a tale fine dal CCNL del 21/05/2018;
- destinare ad attività svolte in particolari condizioni di lavoro, compensi che costituiscano un adeguato ristoro delle modalità di esecuzione, in ossequio alla normativa definita dal CCNL.

A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:

premi correlati alla performance organizzativa	almeno il 50%
premi correlati alla performance individuale	almeno il 30%
indennità di condizioni lavoro	al massimo il 5%
compensi per specifiche responsabilità	al massimo il 10%

Esiti della valutazione anno 2019*

Le tabelle che seguono evidenziano gli esiti del processo di valutazione sottolineando il grado di raggiungimento degli obiettivi in forma aggregata per area dirigenziale:

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI AREA				
	UFFICI DI STAFF	CONTABILE E FINANZIARIA	SVILUPPO E PROMOZIONE ECONOMICA	REGISTRO IMPRESE E REGOLAZIONE DEL MERCATO
Grado di raggiungimento	100,00%	100,00%	100,00%	99,31%

**ENTITÀ DEL COMPENSO**

	UFFICI DI STAFF		CONTABILE E FINANZIARIA		SVILUPPO E PROMOZIONE ECONOMICA		REGISTRO IMPRESE E REGOLAZIONE DEL MERCATO		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
100,00%	13	100,00%	10	83,33%	11	100,00%	41	100%	75	91,46%
90,00%	0	0,00%	2	16,67%	0	0,00%	5	90%	7	8,54%
80,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0	0,00%
altro	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0	0,00%
	13	100,00%	12	100,00%	11	100,00%	46	100%	82	100,00%

VALUTAZIONE INDIVIDUALE

	UFFICI DI STAFF		CONTABILE E FINANZIARIA		SVILUPPO E PROMOZIONE ECONOMICA		REGISTRO IMPRESE E REGOLAZIONE DEL MERCATO		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
6	11	84,62%	10	83,33%	9	81,82%	23	50,00%	53	64,63%
5-5,99	2	15,38%	1	8,33%	2	18,18%	23	50,00%	28	34,15%
4-4,99	0	0,00%	1	8,33%	0	0,00%	0	0,00%	1	1,22%
0-3,99	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	13	100,00%	12	99,99%	11	100,00%	46	100,00%	82	100,00%

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI

	UFFICI DI STAFF		CONTABILE E FINANZIARIA		SVILUPPO E PROMOZIONE ECONOMICA		REGISTRO IMPRESE E REGOLAZIONE DEL MERCATO		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%		
100%	13	100,00%	10	83,33%	11	100,00%	41	89,13%	75	91,46%
90%-99%	0	0,00%	2	16,67%	0	0,00%	5	10,87%	7	8,54%
80%-89%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0	0,00%
altro	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0	0,00%
	13	100,00%	12	100,00%	11	100,00%	46	100,00%	82	100,00%

La tabella che segue evidenzia invece gli esiti del processo di valutazione per ciascuna categoria:

VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER CATEGORIA										
	Categoria A		Categoria B		Categoria C		Categoria D		Totale	Totale
6	2	50,00%	1	33,33%	17	32,08%	9	40,91%	29	35,37%
5-5,99	1	25,00%	2	66,67%	36	67,92%	13	59,09%	52	63,41%
4-4,99	1	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	1,22%
0-3,99	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	4	100,00%	3	100,00%	53	100,00%	22	100,00%	82	100,00%

Se si analizza l'ammontare complessivo dei premi distribuiti, il valore medio del compenso incentivante per ciascuna categoria è illustrato nella seguente tabella:

dipendenti di categoria A	€ 2.725,83
dipendenti di categoria B	€ 3.332,92
dipendenti di categoria C	€ 3.773,40
dipendenti di categoria D	€ 3.813,23

* tutti i dati tengono conto anche del personale cessato in corso d'anno.