

La premialità all'interno della Camera di Commercio di Padova - anno 2017

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 d'incentivazione contenuti nell'accordo decentrato

Il nuovo 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:

Categoria	% Performance unità organizzativa (Area)	% 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 2017

L'accordo decentrato sottoscritto il 19.04.2018 prevede che le risorse riservate alle politiche incentivanti a favore del personale siano correlate ad effettivi incrementi di produttività o a miglioramenti quali-quantitativi dei servizi. Le risorse sono state così destinate:

a)	Compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (media pro capite 4.441,04 per circa 87 FTE comprensiva risorse voce g)	€ 383.703,09
b)	Fondo per incrementi retributivi collegati alla progressione di carriera di cui € 34.000 per nuove progressioni con decorrenza 1.1.2017	€ 282.105,72
c)	Fondo per la retribuzione di posizione e risultato (art. 10 del CCNL del 31.03.1999) (di cui € 1.016,37 per Manifestazioni a premio)	€ 135.690,74
d)	Compenso per attività di maneggio valori e rischio	€ 1.300,00
e)	Compenso per attività svolte in condizioni disagiate dal personale di categoria A, B e C	€ 500,00
f)	Risorse per compiti che comportano specifiche responsabilità per funzionari di cat. D, profilo d'ingresso in D3 resp. di servizio e non titolari di posizione organizzative (2 unità) e altri funzionari che hanno svolto compiti di particolare responsabilità (di cui € 4.758,55 per Manifestazioni a premio)	€ 40.908,55
g)	Risorse specifiche attività e prestazioni dall'art. 15, comma 1, lettera k: sponsorizzazioni	€ 2.667,50
h)	Risorse per la realizzazione di specifici progetti finalizzati	€ 0,00
i)	Risorse per compensare specifiche responsabilità affidate al personale cat. B, C, D	€ 0,00
	Risorse per la corresponsione dell'indennità di comparto (art. 33 c. 4 del CCNL 22.1.2004) (dati di consuntivo)	€ 50.900,00
	TOTALE	€ 897.775,60

**Esiti della valutazione: analisi dati 2017**

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

ENTITA' DEL COMPENSO												
	Uffici di Staff		Area regolazione del Mercato e trasparenza		Area R.I. e Semplificazione		Area Contabile e Finanziaria		Area Sviluppo e promozione economica		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
100%	16	88,89%	4	100,00%	13	92,86%	33	86,84%	15	78,95%	81	87,10%
90%	2	11,11%	0	0,00%	1	7,14%	5	13,16%	3	15,79%	11	11,83%
80%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	5,26%	1	1,07%
altro	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	18	100,00%	4	100,00%	14	100,00%	38	100,00%	19	100,00%	93	100,00%

VALUTAZIONE INDIVIDUALE												
	Uffici di Staff		Area regolazione del Mercato e trasparenza		Area R.I. e Semplificazione		Area Contabile e Finanziaria		Area Sviluppo e promozione economica		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
6	16	88,89%	4	100,00%	13	92,86%	33	86,84%	15	78,95%	81	87,10%
5-5,99	1	5,56%	0	0,00%	1	7,14	1	2,63%	1	5,26%	4	4,30%
4-4,99	1	5,56%	0	0,00%	0	0,00%	4	10,53%	2	10,53%	7	7,53%
0-3,99	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	5,26%	1	1,07%
	18	100,00%	4	100,00%	14	100,00%	38	100,00%	19	100,00%	93	100,00%

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI												
	Uffici di Staff		Area regolazione del Mercato e trasparenza		Area R.I. e Semplificazione		Area Contabile e Finanziaria		Area Sviluppo e promozione economica		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
100%	16	88,89%	4	100,00%	13	92,86%	33	86,84%	15	78,95%	81	87,10%
90%-99%	2	11,11%	0	0,00%	1	7,14	5	13,16%	3	15,79%	11	11,83%
80%-89%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	5,26%	1	1,08%
altro	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	18	100,00%	4	100,00%	14	100,00%	38	100,00%	19	100,00%	93	100,00%

**RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI AREA**

	Uffici di Staff	Area regolazione del Mercato e trasparenza	Area R.I. e Semplificazione	Area Contabile e Finanziaria	Area Sviluppo e promozione economica
Grado di raggiungimento	99,17%	100,00%	100,00%	97,50%	95,83%

Dalle tabelle emerge il grado di differenziazione utilizzato nella valutazione delle performance individuali con una attenzione al riconoscimento ed alla valorizzazione delle competenze. Si evidenzia che la valutazione massima è stata ottenuta dal 87,10% dei dipendenti della Camera di Commercio di Padova mentre l'1,08 % dei dipendenti camerali si posiziona nella più bassa delle fasce di valutazione previste dal sistema di valutazione in vigore a partire dall'anno 2013.

VALUTAZIONE INDIVIDUALE

	Categoria A		Categoria B		Categoria C		Categoria D		Totale	
6	3	75,00%	4	100,00%	53	88,33%	21	84,00%	81	87,10%
5-5,99	1	25,00%	0	0,00%	2	3,33%	1	4,00%	4	4,30%
4-4,99	0	0,00%	0	0,00%	5	8,34%	2	8,00%	7	7,53%
0-3,99	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	4,00%	1	1,07%
	4	100,00%	4	100,00%	60	100,00%	25	100,00%	93	100,00%

Il 75% della **categoria A** si è posizionato nella fascia di valutazione più alta mentre il 25% si è posizionato nella fascia di valutazione 5-5,99.

Per quanto riguarda la **categoria B**, il 100% dei dipendenti si è posizionato nella fascia di valutazione corrispondente.

Il 88,33% dei dipendenti di **categoria C** sono stati valutati nella fascia di eccellenza, il 3,33% nella fascia di valutazione tra il 5-5,99, l'8,34 % nella fascia di valutazione 4-4,99.

I dipendenti di **categoria D** che hanno raggiunto il massimo risultato sono l'84%; il 4% dei dipendenti di categoria D si sono posizionati nella fascia 5-5,99, l'8% nella fascia 4-4,99, ed infine l'4% nella fascia 0-3,99.

Tra tutti i dipendenti che hanno raggiunto la valutazione massima la distinzione tra categoria è rappresentata dalla tabella seguente:

VALUTAZIONE INDIVIDUALE

	Categoria A		Categoria B		Categoria C		Categoria D		Totale	
6	3	3,70%	4	4,94	53	65,43%	21	25,93%	81	100,00%



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

dipendenti di categoria A	3.233,94
dipendenti di categoria B	3.744,56
dipendenti di categoria C	4.038,66
dipendenti di categoria D	4.483,94