CAMERA DI COMMERCIO
PADOVA
il futuro a portata di impresa

La premialità all'interno della Camera di Commercio di Padova - anno 2024

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:

Categoria	% Performance unità organizzativa (Area)	% Performance individuale
OPERATORI E OPERATORI ESPERTI	25%	75%
ISTRUTTORI	35%	65%
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	45%	55%

**cat. A e B corrispondente all'attuale Area Operatori ed Operatori esperti*
***cat. C corrispondente all'attuale Area Istruttori*
****cat. D corrispondente all'attuale Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione*

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 2023

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 16/11/2022;
- 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 2023*

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	**96,1%**	**98,6%**	**100,00%**	**100%**

ENTITA' 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%	16	88,89%	12	92,31%	9	100,00%	42	95%	**79**	94,05%
90,00%	2	11,11%	1	7,69%	0	0,00%	2	5%	**5**	5,95%
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%
	18	**100,00%**	13	**100,00%**	9	**100,00%**	44	**100,00%**	**84**	**100,00%**

VALUTAZIONE INDIVIDUALE										
	UFFICI DI STAFF		CONTABILE E FINANZIARIA		SVILUPPO E PROMOZIONE ECONOMICA		REGISTRO IMPRESE E REGOLAZIONE DEL MERCATO		Totale	
6	**16**	**88,89%**	**12**	**92,31%**	**9**	**100,00%**	**42**	**95,45%**	**79**	**94,05%**
5-5,99	**2**	**11,11%**	**1**	**7,69%**	**0**	**0,00%**	**0**	**0,00%**	**3**	**3,57%**
4-4,99	**0**	**0,00%**	**0**	**0,00%**	**0**	**0,00%**	**2**	**4,55%**	**2**	**2,38%**
0-3,99	**0**	**0,00%**	**0**	**0,00%**	**0**	**0,00%**	**0**	**0,00%**	**0**	**0,00%**
	18	**100,00%**	**13**	**100,00%**	**9**	**100,00%**	**44**	**100,00%**	**84**	**100,00%**

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI										
	UFFICI DI STAFF		**CONTABILE E FINANZIARIA**		**SVILUPPO E PROMOZIONE ECONOMICA**		**REGISTRO IMPRESE E REGOLAZIONE DEL MERCATO**		**Totale**	
100%	16	88,89%	12	92,31%	9	100,00%	42	95,45%	**79**	94,05%
90%-99%	2	11,11%	1	7,69%	0	0,00%	2	4,55%	**5**	5,95%
80%-89%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	**0**	0,00%
altro	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	**0**	0,00%
	18	**100,00%**	13	**100,00%**	9	**100,00%**	44	**100,00%**	**84**	**100,00%**

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

VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER CATEGORIA										
	Area Operatori		**Area Operatori Esperti**		**Area Istruttori**		**Area Funzionari e dell'Elevata qualificazione**		**Totale**	
6	1	100,00%	5	100,00%	53	91,38%	25	100,00%	**84**	94,38%
5-5,99	0	0,00%	0	0,00%	3	5,17%	0	0,00%	**3**	3,37%
4-4,99	0	0,00%	0	0,00%	2	3,45%	0	0,00%	**2**	2,25%
0-3,99	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	**0**	0,00%
	1	**100,00%**	5	**100,00%**	58	**100,00%**	25	**100,00%**	**89**	**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 Area Operatori	**€ 3.043,36**
dipendenti Area Operatori Esperti	**€ 3.362,94**
dipendenti Area Istruttori	**€ 3.915,74**
dipendenti Area Funzionari e dell'Elevata qualificazione	**€ 4.453,89**

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