



Dati relativi ai premi (art.20-comma 2-D.lgs. 33/2013)

Analisi dei dati 2024

Personale dirigente

Secondo quanto previsto dalla delibera di Giunta n. 38 del 26/02/2018, relativa ai criteri per la valutazione dei dirigenti, la retribuzione di risultato (in base al vigente contratto integrativo decentrato pari ad un massimo del 40% della retribuzione di posizione) è subordinata al raggiungimento di:

- obiettivi generali dell'Ente (peso 20%), che mirano a presidiare la capacità dell'Ente di raggiungere le finalità e di soddisfare i bisogni per cui è stato costituito;
- obiettivi individuali di efficacia (peso totale 50%), individuati dal Segretario Generale per ogni singolo dirigente in base alle priorità strategiche dell'anno;
- obiettivi di efficienza (peso 30%), definiti sulla base dei seguenti criteri comportamentali:
 - innovazione e razionalizzazione per il miglioramento dei servizi/delle attività seguite;
 - valorizzazione del personale assegnato;
 - capacità di integrazione con i processi trasversali dell'Ente;
 - capacità di governo dei processi di lavoro di diretta responsabilità, quanto a tempi e modalità di esecuzione;
 - capacità di gestire efficacemente gli aspetti economici;
 - capacità di organizzare/attuare modalità di ascolto/dialogo con i propri utenti.

Al 20% dei dirigenti non di vertice che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di risultato maggiorata del 25% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla componente retributiva, come previsto dall'art. 7 c. 2 del CCI del personale dirigente della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi per il triennio 2024-2026, ai sensi dell'art. 35 c. 1, lett. b) del CCNL 16/07/2024.



Per quanto riguarda la retribuzione di risultato del Segretario Generale, essa è subordinata al raggiungimento di obiettivi assegnati dalla Giunta, come previsto dallo Statuto, e declinati in:

- obiettivi generali dell'Ente (peso 20%), condivisi con l'intera struttura;
- obiettivi individuali (peso totale 80%), sulla base del preventivo economico dell'anno di riferimento e di quanto individuato nei documenti di programmazione strategica (programma pluriennale, piano integrato di attività e organizzazione - PIAO, relazione previsionale e programmatica).

Retribuzioni di risultato (*)	
Premio medio conseguibile	30.580,53 lordi

Dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio 2024 (*)	
Punteggio minimo attribuito	88%
Punteggio medio attribuito	92,5%
Punteggio massimo attribuito	97,9%
Premio minimo distribuito	12.159,87 euro lordi
Premio medio distribuito	28.718,83 euro lordi
Premio massimo distribuito	59.655,53 euro lordi

(*) Dati riferiti ai dirigenti e al Segretario generale, compreso un dirigente in assegnazione temporanea ad altro ente e un incarico ad interim.

Personale non dirigente

Metodologia e criteri di valutazione

Il 9 luglio 2024 è stato approvato dall'Organismo Indipendente di Valutazione il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale non dirigente a tempo indeterminato della Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi.



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIENZA
LODI

Il sistema prevede che la valutazione si distingua tra *Addetti*, persone appartenenti alle Aree degli Operatori ed Operatori esperti, *Collaboratori*, persone appartenenti alle Aree degli Istruttori e dei Funzionari e *Responsabili* appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con responsabilità di unità complesse, specialistiche, semplici e di progetto e si concretizza nei seguenti fattori:

Addetti:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	OBIETTIVO GENERALE DELL'ENTE (peso 10%) *	Individuato e verificato annualmente dalla Giunta camerale e dall'Organismo indipendente di valutazione e condiviso dall'intera organizzazione
	OBIETTIVI AREA (peso 20%) *	Media ponderata degli obiettivi di efficacia assegnati al dirigente dell'area di appartenenza
PERFORMANCE INDIVIDUALE	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (peso 70%)	Valutazione dei comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate

Collaboratori:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	OBIETTIVO GENERALE DELL'ENTE (peso 10%) *	Individuato e verificato annualmente dalla Giunta camerale e dall'Organismo indipendente di valutazione e condiviso dall'intera organizzazione
---------------------------	---	--



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

	OBIETTIVI AREA (peso 20%) *	Media ponderata degli obiettivi di efficacia assegnati al dirigente dell'area di appartenenza
PERFORMANCE INDIVIDUALE	INIZIATIVE U.O. DI APPARTENENZA (peso 40%) **	Valutazione quali-quantitativa dell'apporto individuale al raggiungimento delle specifiche iniziative assegnate
	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (peso 30%)	Valutazione dei comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (valutazione su 6 comportamenti)

Responsabili:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	OBIETTIVO GENERALE DELL'ENTE (peso 10%) *	Individuato e verificato annualmente dalla Giunta camerale e dall'Organismo indipendente di valutazione e condiviso dall'intera organizzazione
	OBIETTIVO AREA (peso 20%) *	Media ponderata degli obiettivi di efficacia assegnati al dirigente dell'area di appartenenza
PERFORMANCE INDIVIDUALE	INIZIATIVE U.O. DI APPARTENENZA (peso 40%) **	Valutazione quali-quantitativa dell'apporto individuale al raggiungimento delle specifiche iniziative assegnate



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (peso 30%)	Valutazione dei comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (valutazione su 8 comportamenti)
--	---	---

**Il punteggio è riconosciuto se il risultato è conseguito almeno all'80% e sulla base dell'effettiva percentuale raggiunta*

***Il punteggio è riconosciuto se il risultato è conseguito almeno all'80%, sulla base dell'effettiva percentuale raggiunta e della valutazione dell'apporto individuale alla realizzazione.*

Risultati

I risultati raggiunti sono commentati nella *Relazione sulla Performance e sui risultati 2024*, accessibile anche sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

In applicazione dei criteri previsti dal Sistema di Valutazione, i dirigenti e i responsabili - una volta acquisite le percentuali di raggiungimento di obiettivi e iniziative - hanno espresso le singole valutazioni sulla base delle seguenti scale di valutazione:

SCALA VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE ALLA REALIZZAZIONE DELLE INIZIATIVE DELL'U.O.

Fascia insufficiente		Fascia bassa		Fascia media		Fascia Alta	
0	1	2	3	4	5	6	7
Contributo nullo	Contributo insufficiente	Contributo minimo	Contributo appena adeguato	Contributo adeguato	Contributo buono	Contributo rilevante	Contributo decisivo



SCALA VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Fascia insufficiente		Fascia bassa		Fascia media		Fascia Alta	
0	1	2	3	4	5	6	7
Livello nullo	Livello insufficiente	Livello minimo	Livello appena adeguato	Livello adeguato	Livello buono	Livello rilevante	Livello decisivo

Le valutazioni possono essere così sintetizzate:

n. dipendenti	Punteggio (media tra valutazione iniziative e valutazione comportamenti organizzativi)
10	< 4
45	>= 4 e < 5,5
84	>= 5,5 e < 6
183	>= 6 e < 6,5
39	>= 6,5 e <= 7

I dati sono riferiti anche agli incaricati di Elevata qualificazione

Le risorse economiche distribuite come produttività individuale 2024 sono state pari a 1.888.476,21 euro lordi.

Premio minimo distribuito	2149,83 euro lordi
Premio medio distribuito	5.995,16 euro lordi
Premio massimo distribuito	8.631,86 euro lordi*

**comprensivo della maggiorazione del premio*



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

Per le retribuzioni di risultato dei titolari di Elevata qualificazione sono stati assegnati complessivamente 212.913,23 euro lordi, comprensivi delle risorse destinate alla retribuzione di posizioni istituite e non utilizzate.

Retribuzione di risultato minima distribuita a EQ	1.111,55 euro lordi
Retribuzione di risultato media distribuita a EQ	4.530,07 euro lordi
Retribuzione di risultato massima distribuita a EQ	7.093,53 euro lordi

Sono compresi premi per incarichi di Elevata qualificazione assegnati nel corso dell'anno e per incarichi assegnati ad interim a titolare di altra Elevata qualificazione.

A n. 5 dipendenti, in servizio presso l'Ente al 01/01/2024, non è stata erogata la produttività individuale.

A n. 26 dipendenti, pari al 10% del personale di ogni Area valutato positivamente, è stata riconosciuta una maggiorazione del premio come previsto dal CCI 2023-2025 del 02/11/2023 (art.11) ai sensi del CCNL del 16/11/2022 (art. 81).

Area Personale Innovazione e Sportelli
Il Dirigente
f.to Laura Blasio

Milano, luglio 2025