

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

Analisi dei dati 2021

Personale dirigente

In base alla 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 30% 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 (delibera di Giunta n. 25/2016):
 - ✓ 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 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla componente retributiva, come previsto dal CCNL del 17/12/2020 (art. 30 c. 5) e dal CCI del personale dirigente della Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi per il triennio 2021-2023 (art. 7 c. 2, come rivisto in data 26/04/2022 a seguito della pubblicazione da parte dell'ARAN del refuso sull'art. 30 c. 5 del CCNL 17/12/2020).

Per quanto riguarda la retribuzione di risultato del Segretario Generale, come previsto dallo Statuto, essa è subordinata al raggiungimento di obiettivi assegnati dalla Giunta 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 triennale della performance, relazione previsionale e programmatica).

Retribuzioni di risultato (*)	
Premio medio conseguibile	22.119,01 € euro lordi

Dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio 2020 (*)	
Punteggio minimo attribuito	83%
Punteggio medio attribuito	91%
Punteggio massimo attribuito	100%
Premio minimo distribuito	6.895,81 euro lordi
Premio medio distribuito	20.580,86 euro lordi
Premio massimo distribuito	45.739,93 euro lordi

(*) dati riferiti ai dirigenti e al Segretario generale

Personale non dirigente

Metodologia e criteri di valutazione

Il 7 aprile 2021 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, allineato al CCI 2019-2021 sottoscritto il 23 settembre del 2019.

Il sistema prevede che la valutazione si distingua tra addetti (categorie A e B), collaboratori (categorie C e D inclusi i responsabili senza PO) e titolari di posizione organizzativa e si concretizzi 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
	OBIETTIVO AREA (peso 20%)*	Obiettivo strategico dell'area di appartenenza declinato dagli obiettivi assegnati al dirigente
PERFORMANCE INDIVIDUALE	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (peso 70%)	Valutazione dei comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate

Collaboratori e Responsabili non titolari di posizione organizzativa:

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%)*	Obiettivo strategico dell'area di appartenenza declinato dagli obiettivi assegnati al dirigente
PERFORMANCE INDIVIDUALE	INIZIATIVE U.O. DI APPARTENENZA (peso 30%)**	Valutazione quali-quantitativa dell'apporto individuale al raggiungimento delle specifiche iniziative assegnate
	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (peso 40%)	Valutazione dei comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate

Titolari di posizione organizzativa:

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%)*	Obiettivo strategico dell'area di appartenenza declinato dagli obiettivi assegnati al dirigente
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

**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 2021, 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.

0	1	2	3	4	5	6
Nessun contributo	Contributo appena adeguato	Contributo sufficiente	Contributo discreto	Contributo buono	Contributo ottimo	Contributo eccellente

SCALA VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

0	1	2	3	4	5	6
Livello non adeguato	Livello appena adeguato	Livello sufficiente	Livello discreto	Livello buono	Livello ottimo	Livello eccellente

Le valutazioni possono essere così sintetizzate:

n. dipendenti	Punteggio (media tra valutazione iniziative e valutazione comportamenti organizzativi)
3	≤ 3
339*	Compreso tra 3 e 6
15	6

(I dati sono riferiti anche agli incaricati di posizione organizzativa)

**di cui un'unità il personale in distacco presso l'Ente*

Le risorse economiche distribuite come produttività individuale 2021 sono state pari a 2.020.691,36 euro lordi.

Premio minimo distribuito	2.878,48 euro lordi
Premio medio distribuito	6.467,30 euro lordi
Premio massimo distribuito	10.762,69* euro lordi

**comprensivo di maggiorazione del premio*

Per le retribuzioni di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono stati assegnati complessivamente 162.408,01 euro lordi.

Retribuzione di risultato minima distribuita a PO	2.827,28 euro lordi
Retribuzione di risultato media distribuita a PO	3.609,07 euro lordi
Retribuzione di risultato massima distribuita a PO	5.348,56* euro lordi

**comprensiva di incarico di Posizione Organizzativa ad interim*

A n. 9 dipendenti, in servizio presso l'Ente al 01/01/2021, non è stata erogata la produttività individuale.

A n. 17 dipendenti, pari al 5% del personale di ogni Area valutato positivamente (con almeno un beneficiario per ciascuna Area), è stata riconosciuta una maggiorazione del premio come previsto dal CCNL del 21/05/2018 (art. 69) e dal CCI 2019-2021 del 23/09/2019 (art.7).

Il Dirigente dell'Area Personale Organizzazione e Sportelli
f.to Laura Blasio

Milano, giugno 2022