

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

Analisi dei dati 2022

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:
 - ✓ 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 integrato di attività e organizzazione -PIAO -, relazione previsionale e programmatica).

Retribuzioni di risultato (*)	
Premio medio conseguibile	23.382,30 euro lordi

Dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio 2022 (*)	
Punteggio minimo attribuito	77%
Punteggio medio attribuito	91%
Punteggio massimo attribuito	100%
Premio minimo distribuito	8.985,42 euro lordi
Premio medio distribuito	21.571,48 euro lordi
Premio massimo distribuito	45.739,93 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 28 giugno 2022 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.

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
	OBIETTIVI AREA (peso 20%)*	Media ponderata degli obiettivi di efficacia assegnati al dirigente dell'area di appartenenza
PERFORMANCE INDIVIDUALE	COMPORTAMENTI 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
	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 30%)**	Valutazione quali-quantitativa dell'apporto individuale al raggiungimento delle specifiche iniziative assegnate
	COMPORTAMENTI 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	Media ponderata degli obiettivi di

	20%)*	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
	COMPORTAMENTI 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 e sui risultati 2022*, 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)
5	<= 3
324	Compreso tra 3 e 6
14	6

I dati sono riferiti anche agli incaricati di posizione organizzativa

Le risorse economiche distribuite come produttività individuale 2022 sono state pari a 1.987.217,68 euro lordi.

Premio minimo distribuito	682,20 euro lordi
Premio medio distribuito	6.646,21 euro lordi
Premio massimo distribuito	9.872,09 euro lordi

Sono compresi premi assegnati per periodi inferiori all'anno a seguito di assunzione di nuovo incarico da parte del dipendente.

Per le retribuzioni di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono stati assegnati complessivamente 163.113,68 euro lordi, comprensivi delle risorse destinate alla retribuzione di posizione istituite e non utilizzate.

Retribuzione di risultato minima distribuita a PO	1.531,01 euro lordi
Retribuzione di risultato media distribuita a PO	3.398,20 euro lordi
Retribuzione di risultato massima distribuita a PO	5.766,52 euro lordi

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

A n. 12 dipendenti, in servizio presso l'Ente al 01/01/2022, non è stata erogata la produttività individuale.

A n. 14 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).

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

Milano, giugno 2023