

La premialità nella Camera di Commercio di Verona

ANNO 2020

Personale dei livelli

La valutazione della performance

La Giunta della Camera di Commercio di Verona, con la deliberazione n. 260 del 19.12.2019, ha approvato un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), che ha trovato applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2020, il quale prevede la misurazione e valutazione per ciascun dipendente della **performance organizzativa** e della **performance individuale**, tramite l'utilizzo di un'apposita scheda, il cui punteggio complessivo ha un valore teorico massimo di 200 punti.

La Giunta camerale, con deliberazione n. 113 del 28.6.2021, ha approvato la Relazione sulla performance per l'anno 2020, validata dall'OIV in data 29.6.2021, documento che attesta i livelli di performance raggiunta sia dall'ente nel suo complesso che dalle varie articolazioni organizzative.

La valutazione della componente di performance organizzativa si articola in tre livelli:

- la performance complessiva dell'Ente;
- la performance delle Aree organizzative;
- la performance dei Servizi.

Il punteggio ottenibile nella valutazione della performance organizzativa va da zero a 80, con una incidenza delle diverse componenti di valutazione differenziata in base alla categoria di appartenenza. Il punteggio medio conseguito nell'anno 2020 è risultato pari a 79,85. Il valore medio ripartito per genere è pari a 79,76 per gli uomini e 79,88 per le donne.

Performance organizzativa per categoria			
	A-B	C	D
Valore medio performance organizzativa	79,88	79,85	79,83

La valutazione della componente di performance individuale prende in considerazione fattori sia di tipo quantitativo, determinati dai risultati raggiunti dagli specifici obiettivi assegnati

individualmente al dipendente o, collettivamente, all'ufficio o al gruppo di lavoro di appartenenza, sia di tipo qualitativo, determinati dalla valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi tenuti.

Il punteggio ottenibile nella valutazione della performance individuale va da zero a 120.

La tabella illustra i punteggi attribuiti al personale raggruppati per fasce e distinti per genere e per categoria:

Valutazione performance individuale per genere						
Punteggio	n° dip.	% su tot. Dip.	Uomini	% su tot uomini	Donne	% su tot donne
da 0 a 60	0	0%	0	0%	0	0%
da 60,01 a 72	4	4%	4	17%	0	0%
da 72,01 a 84	5	5%	2	8%	3	4%
da 84,01 a 96	52	57%	11	46%	41	61%
da 96,01 a 108	30	33%	7	29%	23	34%
da 108,01 a 120	0	0%	0	0%	0	0%
Totale	91	100%	24	100%	67	100%

Valutazione performance individuale per categoria			
Punteggio	A-B	C	D
da 0 a 60	0	0	0
da 60,01 a 72	3	0	1
da 72,01 a 84	4	1	0
da 84,01 a 96	2	49	1
da 96,01 a 108	0	9	21
da 108,01 a 120	0	0	0
Totale	9	59	23

I premi erogati

La media degli importi erogati per categoria e genere è illustrata dalla tabella che segue:

Media compensi dei premi erogati 2020 per genere					
Categoria	Media	Uomini	Donne	% scostamento uomini	% scostamento donne
Categoria D	€ 3.463,23	€ 3.493,92	€ 3.448,91	0,89%	-0,41%
Categoria C	€ 2.849,46	€ 2.835,36	€ 2.852,95	-0,49%	0,12%
Categorie A-B	€ 2.083,73	€ 2.084,22	€ 2.082,86	0,02%	-0,04%

Tutti i report tengono conto del personale cessato in corso d'anno.

Il personale incaricato di posizione organizzativa

La valutazione del risultato del personale incaricato di posizione organizzativa comprende tutti i fattori di valutazione previsti per il personale di categoria D, sia per la performance organizzativa che individuale, ai quali sono aggiunti 3 fattori “specifici” relativi a:

- Programmazione e pianificazione
- Leadership
- Capacità di valutare i collaboratori

La valutazione complessiva ha un valore teorico massimo di 250 punti.

L'importo economico della retribuzione teorica di risultato è stabilito nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione.

Personale dirigenziale

Per il personale con qualifica dirigenziale la componente organizzativa si articola in due fattori: il risultato complessivo dell'ente e il risultato dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

Quest'ultimo aspetto prende in considerazione il risultato conseguito dalle articolazioni della struttura camerale che ricadono sotto la responsabilità di ciascun dirigente, comprendendo quindi anche i Servizi/uffici che sono affidati al dirigente con eventuali incarichi *ad interim*.

La componente di performance individuale misura invece gli specifici obiettivi individuali assegnati al dirigente nonché le competenze professionali e manageriali dimostrate e i comportamenti organizzativi tenuti.

La valutazione complessiva ha un valore teorico massimo pari a 100 punti.

La retribuzione teorica di risultato è stabilita dalla Giunta con proprio provvedimento.

Nota: alla data di redazione del presente documento il processo di valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa e di qualifica dirigenziale non è ancora stato completato.