

Anno 2021 – CCIAA di Cagliari

Criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio – delibera di Giunta n. 37 del 9 marzo 2021

### Misurazione finale e rendicontazione della performance organizzativa

La Camera di commercio di Cagliari-Oristano effettua la misurazione della performance organizzativa al termine dell'esercizio sia con riferimento all'Ente nel suo complesso che alle Aree dirigenziali in cui lo stesso si articola al fine di alimentare la Relazione sulla performance.

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione, a consuntivo, illustra i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La Relazione sulla performance è predisposta in forma chiara e di immediata comprensione e deve essere validata dall'OIV come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

La valutazione della performance complessiva, previa condivisione con l'Organismo indipendente di valutazione, è proposta dal Presidente alla Giunta camerale per la sua approvazione.

### La valutazione della performance individuale del Segretario Generale

La valutazione del Segretario generale tiene conto:

- dei risultati di performance organizzativa dell'Ente nella sua globalità;
- del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici che contribuiscono a determinare la performance di Ente (performance organizzativa d'Area);
- del grado di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati allo stesso;
- dei comportamenti agiti e delle competenze dimostrate per conseguire i risultati prefissati.

La valutazione annuale della performance del Segretario Generale spetta alla Giunta su proposta del Presidente con il supporto dell'OIV.

Ai fini del presente sistema di valutazione, l'incidenza della componente "Risultati" è di seguito specificata:

RISULTATI				COMPORAMENTI
	Performance di Ente	Performance ambito organizzativo (Area)	Obiettivi individuali	Comportamenti
Segretario generale	50%	20%	10%	20%

### L'erogazione della retribuzione di risultato Segretario generale

La retribuzione di risultato del Segretario Generale avviene suddividendo l'importo massimo conseguibile in tre importi distinti:

- a) il primo importo è pari al 50% della retribuzione di risultato massima conseguibile; è erogato sulla base del risultato complessivo conseguito dall'Ente;

- b) il secondo importo è pari al 20% della retribuzione di risultato massima conseguibile; è erogato sulla base della valutazione finale complessiva dell'Area di competenza;
- c) il terzo importo pari al 30% della retribuzione di risultato massima conseguibile è erogato sulla base della percentuale ricavata quale media ponderata degli obiettivi individuali e dei comportamenti come da tabella sotto riportata:

Punteggio	Valutazione		Comportamenti	Retribuzione di risultato
Da 0% al 5%	Negativa	VALUTAZIONE NEGATIVA	Inadeguato	0%
Da 6% a 29%	Inferiore alle aspettative senza retribuzione di risultato		Inadeguato	0%
Da 30% al 49%	Parzialmente in linea con le aspettative	VALUTAZIONE INTERMEDIA	Mediocre	30%
Da 50% al 59%	Quasi in linea con le aspettative		Mediocre	40%
Da 60% al 69%	Sufficiente, in linea con le aspettative	VALUTAZIONE POSITIVA	Sufficiente	60%
Da 70% al 79%	Sufficiente, anche oltre le aspettative		Sufficiente	75%
Da 80% al 89%	Buona, oltre le aspettative		Buono	90%
Da 90% al 100%	Eccellente e superiore alle aspettative		Eccellente	100%

Al Segretario generale che ha raggiunto meno del 30% dei risultati relativi agli obiettivi individuali non è riconosciuta alcuna delle retribuzioni di risultato previste dai precedenti punti a) b) e c).

### La valutazione della performance individuale dei Dirigenti

L'attività di valutazione del Dirigente è un processo dinamico determinato dall'interazione tra "valutatore" e "valutato" durante l'intero periodo oggetto di valutazione, dalla definizione degli obiettivi (condivisi) fino all'individuazione dei risultati attesi.

Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo Dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi, sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del Dirigente interessato.

La valutazione annuale dei Dirigenti è di competenza del Segretario Generale che può avvalersi del supporto dell'OIV per fornire elementi di giudizio al soggetto competente.

La valutazione della performance individuale dei Dirigenti tiene conto:

- dei risultati di performance organizzativa dell'Ente nella sua globalità;
- dei risultati di performance organizzativa dell'Area di diretta responsabilità;
- del grado di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati;

- dei comportamenti agiti e delle competenze dimostrate per conseguire i risultati prefissati;
- della capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori.

Ai fini del presente sistema di valutazione, l'incidenza della componente "Risultati" è differenziata per il Segretario Generale ed i Dirigenti di Area, come di seguito specificato:

RISULTATI				COMPORAMENTI
	Performance di Ente	Performance ambito organizzativo (Area)	Obiettivi individuali	Comportamenti
Dirigenti	30%	40%	10%	20%

### Erogazione della retribuzione di risultato Dirigenti

La retribuzione di risultato dei Dirigenti avviene suddividendo l'importo massimo conseguibile in tre importi distinti:

- il primo importo, pari al 30%, è erogato sulla base del risultato complessivo conseguito dall'Ente;
- il secondo importo, pari al 40%, è erogato sulla base della valutazione finale complessiva dell'Area di competenza;
- il terzo importo, pari al 30%, è erogato sulla base della percentuale ricavata quale media ponderata degli obiettivi individuali e dei comportamenti come da tabella sotto riportata:

Punteggio	Valutazione		Comportamenti	Retribuzione di risultato
Da 0% al 5%	Negativa	VALUTAZIONE NEGATIVA	Inadeguato	0%
Da 6% a 29%	Inferiore alle aspettative senza retribuzione di risultato		Inadeguato	0%
Da 30% al 49%	Parzialmente in linea con le aspettative	VALUTAZIONE INTERMEDIA	Mediocre	30%
Da 50% al 59%	Quasi in linea con le aspettative		Mediocre	40%
Da 60% al 69%	Sufficiente, in linea con le aspettative	VALUTAZIONE POSITIVA	Sufficiente	60%
Da 70% al 79%	Sufficiente, anche oltre le aspettative		Sufficiente	75%
Da 80% al 89%	Buona, oltre le aspettative		Buono	90%
Da 90% al 100%	Eccellente e superiore alle aspettative		Eccellente	100%

Al Dirigente che ha raggiunto meno del 30% dei risultati relativi agli obiettivi individuali non è riconosciuta alcuna delle retribuzioni di risultato previste dai precedenti punti a) b) e c). In tale ipotesi l'incarico può essere revocato.

### **La valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative e delle alte professionalità**

Oggetto della valutazione del personale incaricato di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità sono:

- i risultati raggiunti legati alla performance organizzativa dell'Ente nella sua globalità;
- i risultati raggiunti legati alla performance organizzativa dall'Area di appartenenza;
- i risultati raggiunti legati alla performance organizzativa dalla struttura/servizio di diretta responsabilità;
- i risultati raggiunti di eventuali obiettivi individuali;
- i comportamenti assunti e le competenze dimostrate per perseguire i risultati prefissati.

Il Segretario generale e il Dirigente cui la posizione afferisce assegnano al personale incaricato di PO e AP gli obiettivi annuali e i comportamenti organizzativi attesi sui quali sarà effettuata la valutazione per l'erogazione del risultato legato alla performance individuale.

Il Segretario Generale/Dirigente nel corso di incontri informativi con le proprie Posizioni Organizzative, concorda le misure operative di dettaglio, utili al perseguimento degli obiettivi, definisce gli strumenti necessari alla rilevazione dei dati occorrenti per la misurazione degli obiettivi stessi, e fornisce, eventualmente, opportuni chiarimenti.

Qualora nel corso dell'anno gli obiettivi di performance assegnati al Segretario Generale/Dirigenti dovessero subire delle modifiche, gli stessi provvedono tempestivamente a integrare o a modificare le assegnazioni alle Posizioni Organizzative.

È fatta salva la possibilità per il Segretario Generale e i Dirigenti, previa condivisione con le Posizioni Organizzative interessate, di modificare le assegnazioni fatte anche in caso di assenza di modifiche al Piano Performance.

La valutazione della performance individuale è di competenza del Segretario Generale/Dirigente della struttura cui la posizione afferisce.

### **Erogazione della retribuzione di risultato delle PO/AP**

La retribuzione di risultato massima conseguibile è quantificata in termini percentuali rispetto alla retribuzione di posizione assegnata.

L'erogazione della retribuzione di risultato delle PO/AP avviene suddividendo l'importo della retribuzione massima conseguibile in tre importi distinti:

- a) il primo importo, pari al 25%, è erogato sulla base del risultato complessivo conseguito dall'Ente;
- b) il secondo importo, pari al 35%, è erogato sulla base della valutazione finale complessiva dell'Area di appartenenza;
- c) il terzo importo, pari al 40%, è erogato sulla base della percentuale ricavata quale media ponderata degli obiettivi individuali e dei comportamenti come da tabella sotto riportata:

Punteggio	Valutazione		Comportamenti	Retribuzione di risultato
Da 0% al 5%	Negativa	VALUTAZIONE NEGATIVA	Inadeguato	0%
Da 6% a 29%	Inferiore alle aspettative senza retribuzione di risultato		Inadeguato	0%
Da 30% al 49%	Parzialmente in linea con le aspettative	VALUTAZIONE INTERMEDIA	Mediocre	30%
Da 50% al 59%	Quasi in linea con le aspettative		Mediocre	40%
Da 60% al 69%	Sufficiente, in linea con le aspettative	VALUTAZIONE POSITIVA	Sufficiente	60%
Da 70% al 79%	Sufficiente, anche oltre le aspettative		Sufficiente	75%
Da 80% al 89%	Buona, oltre le aspettative		Buono	90%
Da 90% al 100%	Eccellente e superiore alle aspettative		Eccellente	100%

Alla PO/AP che ha raggiunto meno del 30% dei risultati relativi agli obiettivi individuali non è riconosciuta alcuna delle retribuzioni di risultato previste dai precedenti punti a), b) e c). In tale ipotesi l'incarico può essere revocato.

### La valutazione della performance individuale del personale di categoria A, B, C e D

L'erogazione della produttività del personale non titolare di Posizione Organizzativa è effettuata sulla base dei seguenti parametri:

I) coefficienti relativi alle categorie di appartenenza (che considerano il diverso grado di partecipazione alla determinazione dei risultati dell'Ente): il coefficiente è pari a 1 per la categoria A, e crescente del 10% al crescere della categoria, come rappresentato nella seguente scala di valori:

categoria A: 1;

categoria B: 1,10;

categoria C: 1,21;

categoria D: 1,33.

II) part-time: il dipendente percepisce il compenso incentivante con la medesima decurtazione dell'orario di lavoro e del trattamento stipendiale in godimento;

III) e nel rispetto della seguente tabella:

<i>Ambiti di valutazione</i>	<i>Cat. D</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. A</i>
<b>Performance Ente</b>	<b>15%</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>

Performance Area/Struttura	35%	30%	25%	25%
Obiettivi individuali specifici	30%	30%	0	0
Comportamenti	20%	30%	70%	70%
<b>TOTALE</b>				

IV) in proporzione ai giorni lavorati in ciascuna Area/Servizio;

V) presenza in servizio: la premialità è riproporzionata al dato di presenza in servizio. La base di calcolo per la determinazione dei giorni di presenza effettiva è determinata, per ciascun anno, sulla base dei giorni lavorativi, escludendo i sabati, le domeniche e le festività infrasettimanali.

Sono equiparate a presenza in servizio, solamente le assenze per esigenze di servizio, riposi compensativi, recupero di orario straordinario, ferie, permessi sostitutivi delle festività soppresse e i casi contemplati ai fini del calcolo dell'indicatore "Indice Gestionale di assenteismo complessivo" ovvero le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure ricovero ospedaliero o day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita o terapie assimilabili (emodialisi, chemioterapia, trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS), debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale.

Le assenze legate ad emergenze sanitarie, certificate con i codici V7 e V29, valgono presenza su specifica richiesta/comunicazione del dipendente.

La riparametrazione per i giorni di assenza è così determinata:

Giorni di assenza	Coefficiente di riparametrazione
Fino a 10 gg lavorativi dell'anno	100%
da 11 a 20 dei gg lavorativi dell'anno	95%
da 21 a 30 dei gg lavorativi dell'anno	90%
Da 31 a 55 dei gg lavorativi dell'anno	85%
Da 56 a 70 dei gg lavorativi dell'anno	65%
Da 91 a 120 dei gg lavorativi dell'anno	50%
Da 121 a 150 dei gg lavorativi dell'anno	30%
Da 151 a 180 dei gg lavorativi dell'anno	10%
Da 181 in poi	0,00%

VI) Valutazione individuale conseguita

L'importo erogabile a titolo di produttività è suddiviso in tre componenti sulla base dei parametri di cui ai precedenti punti da I a IV come di seguito descritte:

- la prima, ancorata alla "Performance Ente", è quantificata sulla base delle variabili a seconda della categoria di appartenenza di cui alla tabella sub III: Cat D 15%, Cat C 10%, Cat B e A 5%;
- la seconda, ancorata alla "Performance di Area/Struttura", è quantificata, sulla base delle variabili a seconda della categoria di appartenenza di cui alla tabella sub III: Cat D 35%, Cat C 30%, Cat B e A 25%;
- la terza, riguarda la Performance individuale nelle componenti di "Obiettivi individuali specifici" e "Comportamenti" è quantificata, sulla base delle variabili a seconda della categoria di appartenenza di cui alla tabella sub III: Cat D 50%, Cat C 60%, Cat B e A 70%.

### Erogazione della produttività delle categorie A, B, C e D

Le tre componenti di cui al paragrafo che precede, che determinano l'importo massimo erogabile a titolo di produttività di Ente, di Area e individuale, sono così definite:

- la prima è erogata sulla base del risultato complessivo conseguito dall'Ente ed è ripartita sulla base dei parametri di cui ai punti da I a VI sopra richiamati;
- la seconda è erogata sulla base del risultato conseguito dall'Area/Struttura di appartenenza ed è ripartita sulla base dei parametri di cui ai punti da I a VI sopra richiamati;
- la terza, riguardante le componenti di "Obiettivi individuali specifici" e "Comportamenti", è ripartita sulla base dei parametri di cui ai punti da I a VI sopra richiamati.

L'attribuzione della produttività si basa, quindi, su un sistema per fasce e percentuali di assegnazione, come da tabella sotto riportata:

Punteggio	Valutazione		Comportamenti	Produttività
Da 0% al 5%	Negativa	VALUTAZIONE NEGATIVA	Inadeguato	0%
Da 6% a 29%	Inferiore alle aspettative senza retribuzione di risultato		Inadeguato	0%
Da 30% al 49%	Parzialmente in linea con le aspettative	VALUTAZIONE INTERMEDIA	Mediocre	30%
Da 50% al 59%	Quasi in linea con le aspettative		Mediocre	40%
Da 60% al 69%	Sufficiente, in linea con le aspettative	VALUTAZIONE POSITIVA	Sufficiente	60%
Da 70% al 79%	Sufficiente, anche oltre le aspettative		Sufficiente	75%
Da 80% al 89%	Buona, oltre le aspettative		Buono	90%
Da 90% al 100%	Eccellente e superiore alle aspettative		Eccellente	100%