

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 31
DEL 17 APRILE 2020**

IL SEGRETARIO GENERALE

VISTI

- gli art. 16 e 17 dello Statuto dell'Unioncamere dell'Emilia-Romagna, in base ai quali spetta alla dirigenza la gestione operativa, amministrativa e finanziaria, mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, ed è in particolare attribuita al Segretario Generale l'adozione dei provvedimenti concernenti "i premi di risultato e di produttività al personale, nell'ambito degli stanziamenti previsti dal preventivo economico e dalle deliberazioni di Giunta";
- l'art. 2, lettera h) e l'art. 5 del Regolamento del personale approvato nella seduta del 1 ottobre 2012 dalla Giunta di Unioncamere Emilia-Romagna, in base al quale "il Segretario Generale riconosce ai dirigenti e al personale un premio annuale di produttività", sulla base di un "sistema di assegnazione di obiettivi individuali a inizio anno e di verifica successiva, attraverso colloqui con i dipendenti"; i premi annuali di produttività vengono assegnati "tenendo conto dei risultati complessivi dell'ente e di quelli individuali raggiunti nell'anno", successivamente a una verifica in sede di Giunta, "contestualmente all'approvazione della relazione annuale sull'attività svolta";
- l'allegato documento (**Allegato 1**) di "Sistema di valutazione delle performance e per l'attribuzione dei premi di risultato – Anno 2020 - Modalità applicative per la valutazione dei risultati";
- i modelli di schede (**Allegato 2**) per l'individuazione degli obiettivi e gli indicatori per la misurazione del loro conseguimento,

PREMESSO CHE

- é in atto dal 2009 un sistema di valutazione delle prestazioni del personale dell'Unione regionale e del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali di produttività. L'esperienza fatta in questi anni ha indotto ad adottare una procedura semplificata e modalità concordate, con un iter procedurale e valutativo aggiornato nel 2019 in recepimento anche di indicazioni pervenute da Unioncamere (documento del novembre 2018 "Il sistema di misurazione e valutazione della performance nelle Camere di Commercio"), impianto sostanzialmente confermato anche per il 2020. Nel corso di uno o più incontri del Segretario Generale con il dipendente, sono stati individuati, oltre ai preassegnati obiettivi politico-strategici dell'ente (Parametro A), con peso 30% per i quadri e 20% per il rimanente personale, gli obiettivi operativi trasversali tra le diverse aree ed i diversi uffici (Parametro B) in numero massimo di due e con peso 30% ed infine gli obiettivi individuali (Parametro C) in numero massimo di massimo di 3 e peso 40% per i quadri e 50% per il restante personale, assegnati ai quadri ed al personale, tutti riportati su una apposita scheda firmata dal dipendente e dal Segretario Generale;
- con delibera del 27 novembre 2019 il Consiglio di Unioncamere Emilia-Romagna ha approvato il Bilancio preventivo 2020, che alla voce costi del personale comprende anche uno stanziamento di 35.000 euro correlato al raggiungimento degli obiettivi di produttività, e le linee programmatiche per il 2019;
- spetta al Presidente, una volta che il Consiglio ha approvato le linee programmatiche e la Giunta ha approvato i programmi di attività annuale, fissare con proprio provvedimento gli obiettivi della dirigenza, ed al Segretario Generale fissare con proprio provvedimento gli obiettivi del personale;
- che il Segretario Generale ha provveduto ad effettuare gli incontri con il personale per la definizione degli obiettivi, che sono stati sottoscritti individualmente;

DISPONE

- l'adozione degli obiettivi, politico-strategici dell'ente (Parametro A), gli obiettivi operativi trasversali tra le diverse aree ed i diversi uffici (Parametro B) e gli obiettivi individuali (Parametro C), assegnati ai dipendenti e/o con loro concordati, relativamente all'anno 2020, come da schede acquisite agli atti, ai fini del riconoscimento del premio individuale annuale di risultato 2020.

Il Segretario Generale
Claudio Pasini

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned over the printed name of the General Secretary.

Unioncamere Emilia-Romagna

Sistema di valutazione delle performance e per l'attribuzione dei premi di risultato – Anno 2020

MODALITA' APPLICATIVE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Il Consiglio di Unioncamere Emilia-Romagna in data 27 novembre 2019 con delibera n. 11/2019 ha approvato il Programma d'attività ed il Bilancio di previsione 2020 che prevede la somma massima complessiva di 35.000 euro, destinata al riconoscimento di premi di produttività per le prestazioni sia dirigenziali che per quelle dei dipendenti. Si tratta in ogni caso dello stesso importo iscritto l'anno precedente a bilancio di previsione 2019. Tale riconoscimento trova legittimazione per la dirigenza nell'art. 4 dell'Accordo del 23 gennaio 2008 e nell'art. 10 del CCNL in vigore, e per il Segretario generale nella lettera di nomina che lo prevede esplicitamente, e per il personale dipendente nell'art. 10 punto 12) del CCNL del terziario e nell'integrazione al Contratto integrativo aziendale sottoscritta tra le parti il 22 novembre 2013. Per i dipendenti trova legittimazione nel Contratto integrativo aziendale tuttora in vigore ed in particolare nel Regolamento del personale, art. 5.

Le modalità applicative per la valutazione delle prestazioni dopo le innovazioni introdotte nel 2019, anche in recepimento, per quanto possibile ed adattabili all'Unione regionale, di indicazioni pervenute da Unioncamere (documento del novembre 2018 "Il sistema di misurazione e valutazione della performance nelle Camere di Commercio"), ed in parte in continuità con quelle adottate da Unioncamere Emilia-Romagna negli anni passati, sono una sostanziale conferma dell'impianto dell'anno precedente. Resta in ogni caso fermo il principio di tendere, come fatto negli ultimi 5 anni a partire dal 2015, alla massima quantificazione e misurabilità possibile, sia di obiettivi che di risultati, ex ante in sede di loro definizione ed ex post in sede di loro valutazione, sia individuale che di gruppo.

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance è organizzato in quattro livelli:

- 1) Obiettivi politico-strategici dell'ente (Parametro A), desunti dal Bilancio di previsione e dal Programma d'attività 2020 e dalle Linee strategiche 2020-2022, approvati dal Consiglio nella seduta del 27 novembre 2019. Si tratta della cornice di quantificazione della performance complessiva dell'ente, alla quali tutti i collaboratori, sia pure in misura diversa, contribuiscono; si tratta quindi di un obiettivo generale di "buono stato di salute" dell'ente, fissato dal Consiglio e declinato in criteri definiti e misurabili dal Segretario Generale, valutato con pesi diversi a seconda delle diverse responsabilità e ruolo dei singoli;
- 2) Obiettivi operativi trasversali tra le diverse aree ed i diversi uffici (Parametro B). Si tratta di obiettivi di carattere operativo, quantificati ex ante e generalmente misurabili ex post, attribuiti alle diverse aree/uffici dal Segretario Generale; misura la performance delle singole unità organizzative dell'ente;

- 3) Obiettivi individuali (Parametro C) attribuiti a ciascuno dal Segretario Generale, previo confronto e concertazione degli stessi con ciascun dipendente, generalmente quantificati ex ante e misurabili ex post; è un indicatore di misura delle performance individuali;
- 4) Valutazione, a cura del Segretario Generale, su comportamenti dei singoli in ambito lavorativo e sulle competenze possedute (Parametro D), ma soprattutto acquisite e maturate sul campo; si tratta di un parametro aggiuntivo di valutazione individuale, applicato in logica premiale positiva o negativa.

PRESTAZIONI SEGRETARIO GENERALE E DIRIGENTI

Le prestazioni che riguardano il Segretario generale ed i dirigenti vengono dagli stessi convenute con il Presidente di Unioncamere Emilia-Romagna, sia relativamente agli obiettivi fissati ex ante, che alla valutazione ex post dei risultati ottenuti, che devono poi ottenere il consenso della Giunta. L'importo massimo del premio nel caso del Segretario generale è stabilito nella lettera di nomina a Segretario generale. L'erogazione del premio riconosciuto ai dirigenti, che viene attribuito con determinazione presidenziale, è subordinato all'espletamento del seguente iter che vede: 1) un peso pari al 50 per cento nella valutazione complessiva dell'operato della dirigenza al giudizio pienamente positivo, da parte dei componenti della Giunta di Unioncamere Emilia-Romagna, sulla Relazione, da presentare entro il 30 aprile 2021, sull'attività svolta nel 2020, in particolare relativamente al conseguimento degli obiettivi politico-strategici dell'ente; 2) un peso pari al restante 50 per cento di valutazione al perseguimento degli obiettivi individuali, con particolare valenza strategica e gestionale assegnati individualmente nel 2020 a ciascuno dei dirigenti. L'erogazione dei premi riconosciuti al Segretario Generale ed ai dirigenti è stabilita con determinazione del Presidente.

PRESTAZIONI DIPENDENTI

Le prestazioni dei dipendenti vengono direttamente collegati, in parte agli obiettivi politico-strategici dell'ente ed in parte preponderante (obiettivi operativi trasversali e obiettivi individuali) sono convenute con il Segretario generale di Unioncamere Emilia-Romagna, sia relativamente agli obiettivi fissati ex ante che alla valutazione ex post dei risultati ottenuti. L'importo massimo del premio è fissato per livello contrattuale (1.600 i quadri, 1.200 i primi livelli, 900 i secondi livelli, 700 i terzi livelli, importi ovviamente rapportati all'orario effettivo per i casi di part-time) e può essere modificato, in più o in meno, da un intervento correttivo del Segretario generale, motivato dalla considerazione dei positivi risultati ottenuti, a prescindere dal livello contrattuale nel quale è collocato il dipendente, con particolare riferimento alla valutazione di comportamenti e competenze possedute/acquisite. L'erogazione dei premi riconosciuti al personale è stabilita con determinazione del Segretario generale.

CRITERI DI VALUTAZIONE

La valutazione delle prestazioni misura le performances dei singoli relativamente ai seguenti parametri:

- 1) **Parametro A** (Quadri: peso 30%; rimanente personale: 20%): obiettivi politico-strategici dell'ente, definiti e valutati come di seguito specificato;

- 2) **Parametro B** (peso 30%): Obiettivi operativi trasversali tra le diverse aree ed i diversi uffici, inerenti miglioramenti organizzativi, di corretta ed efficiente gestione delle risorse economiche e finanziarie, nel numero massimo di due;
- 3) **Parametro C** (Quadri: peso 40%; altro personale: peso 50%): obiettivi individuali, nel numero massimo di tre;
- 5) **Parametro D**: valutazione del Segretario Generale su comportamenti dei singoli in ambito lavorativo e sulle competenze possedute/acquisite/maturate; tale valutazione è applicata sia in logica premiale positiva che negativa.

Più in dettaglio:

Parametro A (incidenza fino al 50% della valutazione complessiva per i dirigenti, al 30% per i quadri e al 20% per il rimanente personale) concerne l'attuazione ed il conseguimento degli Obiettivi politico-strategici dell'ente approvati dal Consiglio e tradotti dal Segretario Generale nei seguenti criteri definiti e misurabili, documentati nel loro raggiungimento nella Relazione di consuntivo delle attività:

- Risultato d'esercizio 2020 a consuntivo non peggiore rispetto a quello approvato col preventivo economico; (peso=50% dell'incidenza sul parametro A);
- Attività realizzate, documentate dalla relazione di consuntivo delle attività 2020, in attuazione delle 5 linee strategiche approvate dal Consiglio:
 - . coordinamento delle attività camerali (in particolare coordinamento gruppi network, attuazione di almeno due progetti intercamerali a valere sul fondo perequativo, attuazione due progetti regionali nell'ambito del bando regionale 4.1 internazionalizzazione), peso=10% dell'incidenza sul parametro A;
 - . gestione e/o coordinamento di almeno due progetti camerali finanziati con le risorse provenienti dall'incremento del 20% del diritto annuale, peso=10% dell'incidenza sul parametro A;
 - . realizzazione di attività comuni (partecipazione a uno o più progetti europei, almeno 3 iniziative nell'ambito delle attività dell'European Enterprise Network), peso=10% dell'incidenza sul parametro A;
 - . coordinamento dei rapporti con la Regione (sottoscrizione dell'intesa triennale 2020-2022 "Promozione export e internazionalizzazione intelligente", e realizzazione di almeno due iniziative congiunte), peso=10% dell'incidenza sul parametro A;
 - . servizi associati tra e con le Camere: attuazione di almeno due servizi associati tra Camere, peso=5% dell'incidenza sul parametro A;
 - . comunicazione: conferma di Econerre on line e crescita del numero degli utenti, peso=5% dell'incidenza sul parametro A.

Parametro B (incidenza fino al 30% della valutazione complessiva): è la componente che valorizza il contributo dato al miglioramento organizzativo e gestionale dell'area/ufficio. Il parametro, che si concretizza nell'individuazione di un numero massimo di due obiettivi trasversali ad aree/uffici, viene individuato dal Segretario generale per ciascuna area/ufficio e condiviso con il responsabile e con il personale dell'area/ufficio. Nella predisposizione della scheda parametro B è prevista l'individuazione di un numero massimo di due obiettivi individuali.

Parametro C (incidenza per i Quadri per il 40% e per il resto del personale per il 50% della valutazione complessiva): questa componente valorizza il contributo individuale del lavoro specifico della persona nonché il grado di realizzazione delle attività di competenza nel programma annuale e convenuto ex ante.

La definizione degli obiettivi viene convenuta nel corso di un apposito colloquio tra valutato e valutatore (il Segretario generale), che ha anche lo scopo di condividere i risultati da raggiungere e le modalità di attuazione. Gli obiettivi da raggiungere saranno per quanto possibile ed il più possibile misurabili.

In corrispondenza di ogni obiettivo dovranno essere inseriti gli indicatori di risultato.

Il Segretario generale è in ogni caso garante della coerenza, dell'omogeneità e della conseguibilità degli obiettivi attribuiti ai singoli.

Nella predisposizione della scheda parametro C è prevista l'individuazione di un numero massimo di tre obiettivi individuali.

Il dipendente valutato dichiara ed attesta il grado di raggiungimento dei singoli obiettivi ed il Segretario generale, previo colloquio con il dipendente valutato, esprime la valutazione finale.

Per ciascun obiettivo individuale il pieno conseguimento corrisponde ad una percentuale di raggiungimento pari al 100%. L'obiettivo si considera non conseguito se il grado di raggiungimento è inferiore al 50%.

Parametro D: la valutazione finale viene integrata dalla valutazione del Segretario Generale su comportamenti dei singoli in ambito lavorativo e sulle competenze possedute/acquisite/maturate; tale valutazione è applicata sia in logica premiale positiva che negativa. Inoltre tale valutazione terrà conto:

- In positivo delle attività più significative non previste eseguite con celerità e capacità di problem solving; di comportamenti organizzativi collaborativi e coerenti con le finalità generali dell'Unione regionale valorizzando le competenze individuali possedute;
- In negativo di episodi negativi o critici, iniziative attuate in difformità da quanto programmato o deciso, comportamenti professionali inadeguati o insoddisfacenti.

Il Segretario generale potrà poi intervenire variando le risultanze finali in più o in meno dell'importo del premio risultante dalla valutazione complessiva, anche per correggere l'eventuale influenza eccessiva del livello contrattuale, nel quale il dipendente è collocato, rispetto alla valutazione complessiva ed all'importo del premio di risultato.

Nel corso dell'anno è previsto un momento di verifica intermedia a giugno, allo scopo di monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi concordati ed eventualmente rimodulare gli stessi.

Nel corso dell'anno è inoltre possibile, in funzione di nuove attività/iniziative/servizi, concordare di aggiornare/modificare/integrare gli obiettivi, sia quelli individuali che di area, in precedenza convenuti. In tal caso potrà essere stabilita una premialità aggiuntiva, pur all'interno dell'importo massimo complessivo deliberato a Bilancio.

VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - ANNO 2020
 DICHIARAZIONE OBIETTIVI



NOME E COGNOME

LIVELLO

AREA/UFFICIO

A - OBIETTIVI POLITICO-STRATEGICI DELL'ENTE (30% quadri, 20% altri),
 B - OBIETTIVI OPERATIVI TRASVERSALI (30%),
 C - OBIETTIVI INDIVIDUALI (40% quadri, 50% altri)

	INDICATORI	MOTIVAZIONE RISULTATO	GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
A			
B1			
B2			
C1			
C2			
C3			

DATA

FIRMA DEL DIPENDENTE

FIRMA DEL SEGRETARIO GENERALE