Analisi dati premialità anno 2021

Alla luce del bilancio d'esercizio 2021 approvato dal Consiglio il 26 aprile 2022, la "Struttura Permanente di Supporto all'OIV" ha predisposto la relazione indirizzata all'organo politico e all'OIV contenente le misurazioni necessarie alla valutazione della performance organizzativa di ente e del Segretario Generale per l'anno 2021. La relazione si fonda sui dati di consuntivo, sui monitoraggi del Settore "Progetti direzionali, sistemi di controllo interno e di gestione", nonché su audit dei dirigenti delle Aree su materie/attività di loro specifica competenza; riporta, in sintesi, l'avanzamento finale degli obiettivi di ente e del Segretario Generale.

Con riferimento agli obiettivi strategici di ente l'OIV, verificata la correttezza dei dati forniti dalla Struttura permanente, tenuto conto dei dati di consuntivo, ha con propria relazione del 22 maggio 2022 formulato la valutazione dell'ente da cui emerge che su 14 obiettivi, 10 sono stati raggiunti al 100%, uno al 96,76%, uno al 75,00%, uno al 99,02% e uno al 96,76%; la performance complessiva di ente, che risulta dalla media della misurazione dei singoli obiettivi strategici, si è attestata, dunque, al 97,80%. Quanto ai risultati sui singoli obiettivi strategici, ha evidenziato che la maggioranza degli indicatori individuati sono risultati al 31/12 pari o superiori al valore target previsto ivi compresi quelli relativi alla qualità percepita dall'utenza camerale (es. soddisfazione sui servizi camerali e alla efficienza interna e incremento delle entrate).

Contestualmente, vista anche la documentazione relativa ai risultati raggiunti in base agli indicatori abbinati agli obiettivi – di ambito organizzativo e individuali - del Segretario Generale, ha formalizzato la proposta di valutazione del Segretario stesso. La proposta di valutazione espressa è al netto dei comportamenti organizzativi la cui valutazione, che incide per il 20%, come previsto nel sistema di valutazione è rimessa al Presidente e alla Giunta.

Successivamente, la Giunta con deliberazione del 31 maggio 2022 ha condiviso e preso atto della valutazione della performance dell'ente e, aderendo alla proposta di valutazione formulata dall'OIV per quanto di competenza, ha effettuato la valutazione della performance del Segretario Generale.

In base a quanto previsto dal sistema di valutazione si è proceduto, quindi, alla valutazione dei dirigenti e di tutto il restante personale. In una logica di continuità dal 2002, è stata confermata una particolare attenzione alla differenziazione delle valutazioni della performance e quindi al riconoscimento e alla valorizzazione delle competenze.

In data 14 giugno 2022 la Giunta ha approvato la Relazione sulla performance, documento nel quale sono stati illustrati i risultati organizzativi e individuali raggiunti in applicazione del sistema di valutazione. La relazione, dopo una breve descrizione del contesto esterno ed interno nel quale l'ente ha operato nel corso del 2021 nonché sull'impiego delle risorse, si sofferma sugli specifici risultati ottenuti; in particolare sono presentati i risultati di insieme dell'annualità, i risultati di dettaglio dei singoli obiettivi strategici, quelli delle Aree organizzative e degli obiettivi individuali presenti nell'albero della performance. E' stata pre-validata dall'OIV in data 10 giugno 2022 e nuovamente sottoposta allo stesso, successivamente all'approvazione formale da parte della Giunta, per la validazione definitiva avvenuta in data 16 giugno 2022. La Relazione sulla performance e la conferma di validazione dell'OIV, unitamente al successivo pagamento, nel mese di giugno, dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, hanno chiuso il ciclo della performance riferito all'anno 2021.

Relativamente al grado di differenziazione utilizzato nella valutazione delle performance individuali realizzate dal personale complessivamente considerato (dirigente e non dirigente) nel corso dell'anno, di cui si riporta di seguito il dettaglio, emerge che il 23% ha ottenuto la valutazione massima 6 ovvero tra 91,67 e 100/100 che certifica l'eccellenza assoluta della performance individuale mentre il 6,1% si posiziona nei punteggi più bassi della scala di valutazione per valutazione assolutamente negativa o non significativa ovvero per prestazione non valutabile perché relativa ad un arco temporale non sufficiente per l'ottenimento di risultati significativi e quindi per l'erogazione di premi o, infine, per una valutazione della performance, correlata ad obiettivi sfidanti, in linea con le attese pur con margini di miglioramento e conseguente erogazione del premio. Con riferimento a questi ultimi, il 52,9% non ha ricevuto alcun premio mentre il 47,1% è stato, invece, erogato un premio in misura ridotta. Il restante personale (70,9%) è stato valutato in maniera positiva e si colloca all'interno degli altri punteggi della scala di valutazione ma, anche in questo caso, il processo di valutazione ha garantito un'ulteriore differenziazione collocando il 24,8% del personale in una valutazione positiva completamente in linea con i risultati attesi e un ulteriore 46,1% del personale in una valutazione con risultati positivi nettamente superiori ai risultati attesi.

VALUTAZIONE FINALE E DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE DIRIGENTE PER PUNTEGGIO

nessun premio	0,0%
valutazione tra 25 e 41,66/100	0,0%
valutazione tra 41,67 e 58,32/100	0,0%
valutazione tra 58,33 e 74,99/100	0,0%
valutazione tra 75 e 91,66/100	0,0%
valutazione tra 91,67 e 100/100	100,0%

VALUTAZIONE FINALE E DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER PUNTEGGIO

nessun premio	3,3%
valutazione 2 ovvero tra 25 e 41,66/100	0,0%
valutazione 3 ovvero tra 41,67 e 58,32/100	2,9%
valutazione 4 ovvero tra 58,33 e 74,99/100	25,2%
valutazione 5 ovvero tra 75 e 91,66/100	46,7%
valutazione 6 ovvero tra 91,67 e 100/100	21,9%

Anche per quanto concerne la gestione delle risorse per l'erogazione dei premi si conferma una differenziazione orientata ad eliminare qualsiasi forma "distributiva" o a "pioggia" delle risorse destinate a premiare la performance del dipendente. Gli importi teorici di produttività sono predefiniti, annualmente, anche in considerazione delle responsabilità affidate, della categoria di inquadramento e, ovviamente, della valutazione della performance individuale conseguita nell'anno.

Analizzando l'ammontare complessivo dei premi distribuiti si rileva che la prevalenza delle risorse erogate è stata utilizzata per riconoscere premi ai più meritevoli e con performance individuali più elevate (valutazioni 5 e 6 ovvero tra 75 e 100/100); la parte restante è stata utilizzata per premiare coloro che hanno raggiunto risultati in linea con le attese o poco al di sotto.

DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO CON RIFERIMENTO ALL'EROGAZIONE DEI PREMI E DEGLI INCENTIVI AL PERSONALE DIRIGENTE

nessun premio	0,0%
valutazione tra 25 e 41,66/100	0,0%
valutazione tra 41,67 e 58,32/100	0,0%
valutazione tra 58,33 e 74,99/100	0,0%
valutazione tra 75 e 91,66/100	0,0%
valutazione tra 91,67 e 100/100	100,0%

DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO CON RIFERIMENTO ALL'EROGAZIONE DEI PREMI E DEGLI INCENTIVI AL PERSONALE NON DIRIGENTE

nessun premio	0,0%
valutazione 2 ovvero tra 25 e 41,66/100	0,0%
valutazione 3 ovvero tra 41,67 e 58,32/100	2,6%
valutazione 4 ovvero tra 58,33 e 74,99/100	23,5%
valutazione 5 ovvero tra 75 e 91,66/100	51,4%
valutazione 6 ovvero tra 91,67 e 100/100	22,5%