CAMERA DI COMMERCIO
SALERNO

SISTEMA PER LA MISURAZIONE, LA VALUTAZIONE E LA RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE

Allegato alla delibera di Giunta Camerale n. __ del __/__/2024

INTRODUZIONE
ART. 1 – OGGETTO DEL SISTEMA
ART. 2 – IL METODO
ART. 3 – PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI
ART. 4 – SOGGETTI COINVOLTI
ART. 5 – TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE
ART. 6 – IL CICLO DI PROGRAMMAZIONE
ART. 7 – LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
ART. 8 – PERFORMANCE DI ENTE E DI AREA (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)
ART. 9 – ARTICOLAZIONE DEL *Sistema* - FASI – STRUMENTI – FATTORI
ART. 9.1 – LE FASI
ART. 9.1 – GLI STRUMENTI
ART. 9.1 – I FATTORI
ART. 10 – LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI
ART. 11 – LA VALUTAZIONE DELLA CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI
ART. 12 – LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI
ART. 13 – LA VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DI ENTE E DI AREA
ART. 14 – LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE
ART. 15 – I TEMPI DELLA VALUTAZIONE
ART. 16 – LA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE
ART. 17 – LA VALUTAZIONE NEGATIVA
ART. 18 – IL SISTEMA PREMIANTE
ART. 19 – CORRELAZIONE PREMIALITÀ E VALUTAZIONE
ART. 19.1 - DIRIGENTI
Art. 19.2 - TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
Art. 19.3 – PERSONALE DELLE DIVERSE AREE
ART.20 – MONITORAGGIO E SUPERVISIONE
ART.21 – SPERIMENTALITÀ E REVISIONE
ART.22 – RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA
ART.23 – RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI
ART.24 – DISPOSIZIONI FINALI

INTRODUZIONE

Con l'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, gli interventi del Legislatore nazionale avevano, in parte, reso operativi i principi e criteri direttivi della legge delega 124/2015 in materia di valutazione della *performance* che riguardano:

- la semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità;
- la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche;
- lo sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
- il potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a *standard* di riferimento e confronti;
- la riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio;
- il coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
- la previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione.

Successivamente, le modifiche apportate al D.Lgs. n.150/2009 dal D.Lgs. 74/2017 hanno introdotto rilevanti modifiche alla disciplina relativa alle modalità per valutare la performance delle amministrazioni pubbliche complessivamente considerate (strutture interne e personale), coinvolgendo l'utenza interessata e prevedendo espressamente che il rispetto delle disposizioni in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance* è condizione necessaria non solo per l'attribuzione dei premi e delle componenti del trattamento retributivo legato alla *performance*, ma anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale.

Le sopra citate disposizioni normative, incidendo sulla performance organizzativa e individuale, richiedono il recepimento da parte della Camera di Commercio e, conseguentemente, l'adeguamento della metodologia per misurare e valutare la performance organizzativa e individuale del personale dipendente dell'Ente vigente, nelle more che il Dipartimento della funzione pubblica emani specifici indirizzi.

L'obiettivo primario dell'Ente è quello di definire e applicare criteri e fattori, per la misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale, che siano il più possibile coerenti con la propria struttura organizzativa e strettamente connessi al soddisfacimento degli utenti direttamente e indirettamente interessati ai servizi offerti.

ART. 1 OGGETTO DEL SISTEMA

1. La metodologia per la misurazione e la valutazione della performance (d'ora in avanti "*Sistema"*), ha per oggetto:

- la misurazione e la valutazione della performance organizzativa espressa dalla Camera di Commercio di Salerno, ovvero dal complesso dei risultati attesi che viene denominata "performance organizzativa di ente";
- la misurazione e la valutazione della performance espressa da ciascun ambito di responsabilità (Area/Servizio/SIC) "performance di area";

- la misurazione e la valutazione della performance espressa dai singoli dipendenti (dirigenti, elevate qualificazioni (EQ) e altro personale dipendente non responsabile) "performance individuale";
- la rendicontazione dei risultati ottenuti rispetto a quelli attesi.

ART. 2 IL METODO

1. Il metodo che viene utilizzato mira a realizzare un processo integrato in quanto i tratti distintivi e caratterizzanti, utilizzati per misurare e valutare i risultati conseguiti a livello di strutture e quelli relativi ai soggetti coinvolti, sono similari.
2. Il "*Sistema"* è utilizzato per la misurazione e la valutazione dei seguenti elementi:
   a. grado di raggiungimento degli obiettivi specifici definiti in coerenza con quelli di tipologia generale di medio/lungo periodo;
   b. comportamenti direttivi e manageriali posti in essere dai dirigenti e quelli funzionali espressi dal personale dipendente in relazione al ruolo ricoperto in ciascuna struttura;
   c. competenze possedute e dimostrate da tutto il personale in relazione al ruolo ricoperto in ciascuna struttura;
   d. contributo assicurato alla performance complessiva della Camera di Commercio da parte dei dirigenti e di quello assicurato all'Area d'appartenenza per l'altro personale.
3. La procedura di valutazione è finalizzata ad assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance a conclusione di un ciclo che la Camera di Commercio di Salerno annualmente rinnova attraverso l'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Sezioni Piano della Performance (articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021).

ART. 3 - PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI

Il percorso di riordino delle funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance ha richiesto, fin dall'origine, che la Camera di Commercio di Salerno (d'ora in avanti CCIAA-SA) adeguasse il proprio ordinamento ai principi introdotti dal Decreto legislativo n. 150/2009. Più di recente le modifiche apportate dal D.Lgs. n.74/2017 alla cd. Riforma Brunetta, nonché l'approvazione dei CCNL del Comparto Funzioni Locali, triennio 2016-2018 e successivamente triennio 2019-2021, oltre, infine, alla direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 28/11/2023 ed alla circolare n. 1 del 3/1/2024 del Dipartimento della Funzione Pubblica, hanno reso necessario una rivisitazione del complesso delle disposizioni interne concernenti la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale.

1. L'adeguamento della previgente metodologia mira a:
   a. semplificare la procedura di misurazione e valutazione della performance dell'Ente complessivamente considerato;
   b. favorire e incentivare la partecipazione interna e esterna;
   c. specificare le attribuzioni e le responsabilità dei soggetti e degli organi coinvolti nelle fasi di cui si compone il Ciclo di gestione della performance;
   d. integrare la procedura di misurazione e valutazione della performance con il ciclo di programmazione economico-finanziario;
   e. garantire all'utenza interessata una rapida e agevole comprensione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati con riferimento al breve e al medio/lungo periodo.
2. La valutazione delle prestazioni e dei risultati viene effettuata con cadenza annuale e si attiene ai seguenti principi e criteri fondamentali:

- UNICITÀ, cioè applicazione di un unico sistema di valutazione adatto a perseguire diverse finalità;
- UNIVERSALITÀ, cioè valutazione del personale appartenente al medesimo comparto di contrattazione;
- TRASPARENZA, cioè presentazione dei risultati e colloquio tra valutato e valutatore;
- EQUITÀ e GARANZIA, con ammissione di ricorso e/o di osservazioni in merito alla valutazione;
- Riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di programmazione del bilancio;
- Coordinamento della disciplina in materia di misurazione e valutazione della performance con altre forme di controllo interno.

3. Obiettivo principale del processo di misurazione e valutazione della performance è il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla CCIAA-SA, nonché della crescita delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati conseguiti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
4. La metodologia di valutazione è da inquadrare quale strumento organizzativo e gestionale, essa rappresenta il presupposto basilare affinché le ricadute positive derivanti dalle economie della valutazione vengano gestite con equità e vengano opportunamente collegate alle strategie di sviluppo programmate.
5. Nelle attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale la CCIAA-SA è attenta ad adeguare la presente disciplina agli indirizzi che saranno impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica, cui sono state già trasferite le funzioni in tale materia, ai sensi dell'art. 19 del decreto-legge n. 90/2014 (L. 114/2014).
6. La CCIAA-SA è tenuta a promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici, sia di carriera.
7. Il rispetto delle disposizioni del *"Sistema"*, dunque, rappresenta condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance che non potrà comunque essere disposta in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi e in assenza delle verifiche e attestazioni previste dalle disposizioni di legge vigenti.

ART. 4 - SOGGETTI COINVOLTI

1. La struttura preposta alla misurazione e valutazione della performance è l'Organismo Indipendente di Valutazione o altro Organismo con funzioni analoghe, quale un Nucleo di Controllo e Valutazione (d'ora in avanti "O.I.V./N.C.V.") al quale compete:
   - di formulare all'organo di indirizzo politico-amministrativo la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice (incluso il Segretario Generale), sulla base dei criteri e dei fattori previsti dalla presente metodologia;
   - di supportare i dirigenti di vertice nella valutazione del personale assegnato alle aree di diretta responsabilità (incluso le EQ), sulla base dei criteri e dei fattori previsti dalla presente metodologia;
2. L'O.I.V./N.C.V. acquisisce dai dirigenti una relazione illustrativa dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi riferiti all'area di competenza inclusiva di elementi utili per supportare lo stesso nella valutazione delle EQ.
3. L'O.I.V./N.C.V. utilizzerà le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza e pubblicità rilevati durante le attività di promozione e di attestazione previste per legge ai fini della misurazione e valutazione delle performance individuale

dei dirigenti chiamati a garantire il tempestivo e regolare flusso di dati e di informazioni da pubblicare nelle diverse sezioni del sito internet istituzionale della CCIA-SA.

4. L'O.I.V./N.C.V. utilizzerà, altresì, le informazioni e i dati relativi all'attuazione delle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento integrativo adottato dall'Ente, nonché gli esiti delle indagini di *customer satisfation* promosse durante il periodo di riferimento.
5. Gli utenti finali, quali principali fruitori dei servizi resi dalla CCIA-SA, sono coinvolti nel procedimento valutativo in termini dei giudizi espressi sulla qualità dei servizi ricevuti attraverso strumenti di rilevazione di sintesi dei risultati.
6. L'Organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità e della prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente.
7. La valutazione della performance del personale non dirigente dell'Ente, interessato da processi di mobilità interna nel corso dell'anno di riferimento, sarà effettuata dal responsabile della struttura apicale presso cui detto personale ha prestato servizio per il periodo più lungo che potrà comunque acquisire informazioni inerenti i fattori valutativi dai responsabili di strutture in cui è transitato il valutato.

ART. 5 - TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE

1. Il ciclo di gestione della *performance* deve essere caratterizzato dalla partecipazione, dalla trasparenza, dalla pubblicità e dalla diffusione delle relative informazioni in ogni fase della sua implementazione.
2. A tutela dell'integrale applicazione dei suddetti principi sono preposti l'Organo di indirizzo politico-amministrativo, il Segretario Generale, i Dirigenti e l'O.I.V./N.C.V..
3. Per i fini di cui al comma 1, tutte le informazioni relative al Ciclo della performance dovranno essere pubblicate nella sottosezione "Performance" presente nella sezione "Amministrazione trasparente".
4. I dirigenti predispongono la Relazione sulla performance di cui all'art. 10, del D.Lgs. 150/2009 con la quale dovranno essere evidenziati i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse utilizzate.
5. La Relazione annuale sulla performance viene approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'O.I.V./N.C.V. il quale ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale della CCIA-SA.
6. La suddetta Relazione deve essere redatta in forma chiara e sintetica per l'immediata comprensione da parte degli stakeholder.
7. La Relazione sulla performance può essere unificata alla Relazione sui risultati e sull'andamento della gestione di cui all'art.24 del D.Lgs. 254/2005 o al Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio di cui all'art. 29 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii., che la Giunta allega al bilancio d'esercizio, nella quale sono individuati i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi e ai programmi prefissati dal Consiglio.

ART. 6 – IL CICLO DI PROGRAMMAZIONE

1. Il Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera a), del D.lgs. 150/2009 rappresenta il principale documento di programmazione di riferimento per la pianificazione strategico-operativa della CCIA-SA, nonché strumento per il raccordo e l'integrazione delle attività di pianificazione e di controllo già disciplinate dal D.Lgs. 254/2005. Tale Piano è ora contenuto nel P.I.A.O. (articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021).

2. La CCIAA-SA sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:
    a. Definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione corredati di specifici indicatori di misurabilità; gli obiettivi da conseguire, laddove possibile, devono essere correlati con la programmazione dell'esercizio precedente e con i risultati conseguiti ed essere coerenti con la programmazione di medio/lungo periodo desunta dai documenti di programmazione adottati dalla CCIAA-SA. Gli obiettivi da conseguire sono concordati con i Dirigenti e formalmente assegnati;
    b. Collegamento tra gli obiettivi e risorse attraverso i capitoli che costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e della rendicontazione;
    c. Monitoraggio in corso di esercizio e contestuale attivazione di eventuali interventi correttivi;
    d. Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito nel presente documento;
    e. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, agli organi di controllo interno, nonché agli utenti interni e ai destinatari dei servizi.
3. La fase di programmazione strategica, di durata corrispondente a quella del mandato amministrativo, e la fase di programmazione propriamente operativa, di durata corrispondente a quella del bilancio di previsione annuale, sono poste sotto la direzione e il coordinamento del Segretario Generale della CCIAA-SA.
4. A tal fine, la definizione degli obiettivi strategici e operativi dovrà tener conto di quanto previsto dal Programma pluriennale e della Relazione Previsionale e Programmatica, mentre l'assegnazione degli obiettivi da perseguire e raggiungere in capo ad ogni dirigente dovrà tener conto delle caratteristiche peculiari di ciascuna Area, con particolare riferimento alla complessità e numerosità dei processi da gestire relativi alle attività e alle responsabilità proprie del ruolo ricoperto, nonché alle risorse umane, economiche e strumentali messe a disposizione della stessa struttura operativa diretta.
5. Pertanto, durante l'applicazione delle attività previste dal ciclo della performance occorre fare chiarezza e trasparenza su:
    - obiettivi da assegnare, compiti e responsabilità;
    - risultati che l'Amministrazione si attende dai dirigenti, rispetto alle attività e ai processi da presidiare, nonché agli obiettivi da raggiungere;
    - modalità alle quali attenersi nel rendicontare i risultati ottenuti.
6. Nella valutazione complessiva dei fattori di valutazione dei dirigenti l'O.I.V./N.C.V. terrà conto del livello di contributo/partecipazione fornito durante la fase di programmazione e di pianificazione strategica e operativa.

ART. 7 - LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La Camera di Commercio di Salerno, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale, sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valuterà la performance dei dirigenti in relazione:
    a) al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area di diretta responsabilità;
    b) al contributo assicurato alla performance complessiva dell'Ente;
    c) ai comportamenti direttivi e manageriali posti in essere;
    d) alle competenze e capacità dimostrate;
    e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione espressa dei giudizi.

2. Per gli stessi fini di cui al precedente comma 1, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione e dell'altro personale, sarà effettuata in relazione:
   a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;
   b) al contributo assicurato alla performance dell'Area d'appartenenza;
   c) alle competenze possedute e dimostrate;
   d) ai comportamenti specifici/funzionali dimostrati;
   e) al contributo assicurato dalle strutture intermedie e dagli staff al S.G..

ART. 8 - PERFORMANCE DI ENTE E DI AREA (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)

1. La valutazione della performance organizzativa include quella di Ente e di Area, quale elemento imprescindibile all'interno della valutazione della performance individuale sia degli apicali, sia di tutto l'altro personale.
2. La performance organizzativa è collegata:
   a) allo stato di attuazione degli obiettivi specifici assegnati;
   b) al grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi resi dall'amministrazione complessivamente considerata;
   c) allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i destinatari dei servizi;
   d) alla modernizzazione e al miglioramento qualitativo dell'Ente e delle competenze professionali, nonché alla riduzione dei costi e all'ottimizzazione dei tempi.
3. La valutazione della performance organizzativa della CCIA-SA, da rapportare alla qualità dei servizi resi, avviene anche attraverso il coinvolgimento dei cittadini e degli altri utenti finali da attuarsi mediante l'adozione di idonei sistemi/modelli di rilevazione e di comunicazione delle informazioni e dei dati necessari allo scopo.

ART. 9 - ARTICOLAZIONE DEL *Sistema* - FASI – STRUMENTI - FATTORI

ART. 9.1 - LE FASI

1. Le fasi in cui si articola il "Sistema" sono le seguenti:
   a) Fase previsionale. In questa fase ai dirigenti, che hanno partecipato alla definizione della programmazione, vengono formalmente assegnati gli obiettivi specifici da conseguire che devono tener conto, laddove possibile, dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
   b) Fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia, durante il quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;
   c) Fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nell'eventuale colloquio finale con il valutato, tenendo conto dei risultati dell'anno precedente, nella illustrazione di ogni altro elemento necessario al processo di valutazione.

ART.9.2 - GLI STRUMENTI

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione.
2. La scheda deve essere sempre integralmente compilata e contenere i seguenti elementi:
   - per ogni fattore di valutazione un punteggio in centesimi;
   - la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
   - le eventuali indicazioni per il miglioramento della prestazione;
   - le eventuali osservazioni del valutato da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;

- la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

3. La caratteristica principale delle schede di valutazione adottate, allegate alla presente metodologia, è la loro "modularità", cioè la possibilità di raccogliere in un unico documento informazioni che, attraverso un semplice processo di elaborazione, possono essere utilizzate per scopi diversi.
4. Nelle more dell'adeguamento del sistema informatico alla presente metodologia, le schede di valutazione possono essere implementate mediante l'applicativo informatico in uso nell'Ente.

ART.9.3 – I FATTORI

1. I fattori di valutazione sono indicati nelle tabelle FDIR e FDIP che seguono.
2. I Fattori possono essere oggetto di modifiche e integrazioni qualora ritenuti inadeguati, anche in corso d'anno.
3. Modifiche e integrazioni ai fattori vanno preventivamente concordate con le parti interessate;
4. Su eventuale modifiche e integrazioni da apportare in corso d'anno deve essere sentito l'O.I.V./N.C.V..

Tabella FDIR FATTORI DI VALUTAZIONE E VALORE

DIRIGENTI

Fattori di Valutazione	Punti/Giudizi/Valore % peso (VP)	
1 – Obiettivi di Area	**Fino a 60 punti**	VP 60 /100%
2 - Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori	**Fino a 4 punti**	VP 4 /100 %
3 – Comportamenti direttivi e manageriali **Descrittori:** **3.1** Livello di collaborazione e condivisione **3.2** Livello di interazione con gli Organi di indirizzo politico-amm.vo e con gli Organi di controllo interni ed esterni **3.3** Orientamento all'innovazione	**Fino a 12 punti** Valore descrittore: 1 Fino a 4 punti 2 Fino a 4 punti 3 Fino a 4 punti	VP 12 /100% Scala dei giudizi: 1. Mediocre 2. Sufficiente 3. Buono 4. Ottimo
4 – Contributo assicurato alla performance complessiva dell'Ente **Descrittori:** **4.1** Livello di propositività/collaborazione alla programmazione **4.2** Rispetto dei tempi procedimentali di competenza **4.3** Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza; promuovere la formazione di tutto il personale **4.4** Livello quali-quantitativo nella gestione dei rapporti con l'utenza e loro coinvolgimento nel processo valutativo	**Fino a 16 punti** Valore descrittore: 1 Fino a 4 punti 2 Fino a 4 punti 3 Fino a 4 punti 4 Fino a 4 punti	VP 16/100% Scala dei giudizi: 1. Mediocre 2. Sufficiente 3. Significativo 4. Caratterizzante
5 – Competenze e Capacità dimostrate **Descrittori:** **5.1** Competenze di integrazione multidisciplinare e multi professionale **5.2** Capacità nell'assumere decisioni chiare e precise	**Fino a 8 punti** Valore descrittore: 1 Fino a 4 punti 2 Fino a 4 punti	VP 8 /100 % Scala dei giudizi: 1. Sufficiente 2. Discreto 3. Buono 4. Ottimo
Punteggio massimo attribuibile	**100 punti**	

Tabella FDIP FATTORI DI VALUTAZIONE E VALORE

TITOLARI DI EQ

Fattori di Valutazione	Punteggi/Scala Valori e Giudizi	
1 – Obiettivi Specifici individuali e/o di gruppo	**Fino a 55 punti**	C/Pesatura
2 – Comportamenti funzionali **Descrittori:** 2.1 Orientamento all'innovazione/flessibilità, Lavoro Agile e simili. 2.2 Autonomia decisionale espressa nell'ambito dell'Unità diretta e Capacità di coinvolgimento (Stakeholder interni e esterni)	**Fino a 18 punti** Valore descrittore: 1 Fino a 9 punti 2 Fino a 9 punti	C/Giudizio Scala dei giudizi: 1. Mediocre 3. Sufficiente 5. Discreto 7. Buono 9. Ottimo
3 – Contributo assicurato alla performance dell'Area d'appartenenza **Descrittori:** **3.1** Livello di collaborazione nel raggiungimento degli obiettivi e Incremento del livello quali-quantitativo nei rapporti con i colleghi e con l'utenza **3.2** Collaborazione nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, seguire la formazione programmata. **3.3** Mancata osservanza delle direttive impartite ai fini del rispetto dei tempi medi di pagamento (Circ. 1/2024 DFP)	**Fino a 18 punti** Valore descrittore: 1 Fino a 9 punti 2 Fino a 9 punti 3 Fino a -10 punti	C/Giudizio Scala dei giudizi: 1. Mediocre 3. Sufficiente 5. Quasi significativo 7. Significativo 9. Caratterizzante (graduato in base alla gravità)
4 – Competenze possedute e dimostrate **Descrittori:** **4.1** Livello di aggiornamento e Grado d'applicazione	**Fino a 9 punti** Valore descrittore: 1 Fino a 9 punti	C/Giudizio Scala dei giudizi: 1. Sufficiente 3. Discreto 5. Buono 7. Quasi ottimo

		9. Ottimo
Punteggio massimo attribuibile	**100 punti**	

DIPENDENTI AREE (OPERATORI, OPERATORI ESPERTI, ISTRUTTORI, FUNZIONARI)

Fattori di Valutazione	Punteggi/Scala Valori e Giudizi	
1 – Obiettivi (Individuali o di Gruppo)	**Fino a 50 punti**	C/Pesatura
2 – Comportamenti specifici **Descrittori:** **2.1** Flessibilità/Lavoro Agile e simili, Autonomia e Puntualità **2.2** Relazione, Integrazione e Disponibilità	**Fino a 20 punti** Valore descrittore: 1 Fino a 10 punti 2 Fino a 10 punti	C/Giudizio Scala dei giudizi: 2. Mediocre 4. Sufficiente 6. Discreto 8. Buono 10. Ottimo
3 – Contributo assicurato alla performance organizzativa dell'Unità di appartenenza **Descrittori:** **3.1** Al miglioramento dei rapporti con l'utenza interna e a seguire la formazione programmata. **3.2** Al miglioramento dei rapporti con l'utenza esterna. **3.3** Mancata osservanza delle direttive impartite ai fini del rispetto dei tempi medi di pagamento (Circ. 1/2024 DFP)	**Fino a 20 punti** Valore descrittore: 1 Fino a 10 punti 2 Fino a 10 punti 3 Fino a -10 punti	C/Giudizio Scala dei giudizi: 2. Mediocre 4. Sufficiente 6. Quasi significativo 8. Significativo 10. Caratterizzante (graduato in base alla gravità)
4 – Competenze tecniche poste in essere **Descrittori:** **4.1** Tecniche/Operative/Amministrative.	**Fino a 10 punti** Valore descrittore: 1 Fino a 10 punti	C/Giudizio Scala dei giudizi: 2. Sufficiente 4. Discreto 6. Buono 8. Quasi Ottimo 10. Ottimo
Punteggio massimo attribuibile	**100 punti**	

ART. 10 – LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

1. La procedura di definizione degli obiettivi e della loro successiva valutazione consta delle seguenti fasi:
   a) Il peso complessivo degli obiettivi assegnati (Fattore 1) non può superare:
      1. Per i Dirigenti, il 60% del peso complessivo di tutti i fattori valutabili;
      2. Per le EQ, il 55% del peso complessivo di tutti i fattori;
      3. Per l'altro personale, il 50% del peso complessivo di tutti i fattori.
   b) Per i Dirigenti il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, espresso in forma numerica (punti da 0 a 100), rapportato al peso % associato al medesimo obiettivo, ne determina il punteggio;
   c) A ciascun Dirigente non possono essere attribuiti meno di tre obiettivi ad esercizio, distinti da quelli relativi all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che verranno in equa-parte declinati ai dipendenti assegnati all'Area di diretta responsabilità, quali "obiettivi di gruppo o individuali", ovvero sotto forma di azioni/attività operative da espletare, direttive e disposizioni di servizio, di diversa tipologia da eseguire singolarmente o in gruppo;

d) Al personale non dirigente il punteggio al Fattore 1 "Obiettivi", nella misura massima prevista di 55 punti per le EQ e di 50 punti per l'altro personale, viene attribuito dal Dirigente dell'Area di riferimento.
e) Il punteggio di cui alla lettera sub d) può essere espresso anche in forma cumulativa, ovvero specifica per singoli obiettivi (individuali e/o di gruppo), in relazione al grado del loro raggiungimento, o per le azioni/attività operative espletate, le direttive e le disposizioni di servizio eseguite sia singolarmente, sia in gruppo;
f) I Dirigenti predispongono, all'interno della Relazione sulla performance, una dettagliata relazione tesa ad illustrare le motivazioni del mancato o del solo parziale conseguimento degli obiettivi assegnati;
g) La relazione di cui al comma precedente dovrà evidenziare, principalmente, quali sono state le ricadute, in termini di efficacia, efficienza e di economicità, conseguenti alle scelte tecniche, operative e gestionali poste in essere.

2. Nella valutazione del Fattore 1, l'O.I.V./N.C.V. tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al dirigente per il conseguimento degli obiettivi di gestione che degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del valutato.
3. L' O.I.V./N.C.V. dovrà altresì tenere in considerazione, nella valutazione dei risultati, degli eventuali incarichi multipli di responsabilità e di direzione attribuiti al soggetto valutato.

ART.11 – LA VALUTAZIONE DELLA CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

1. L'attribuzione del punteggio al Fattore 2 della tabella FDIR (Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori) viene effettuata dall'O.I.V./N.C.V..
2. La valutazione del Fattore 2 si fonda sull'esame dei giudizi espressi su ciascun fattore valutativo dal dirigente nei confronti di tutto il personale assegnato all'Area di diretta responsabilità rilevati dalle schede di valutazione.
3. Il Dirigente può riassumere i giudizi espressi nelle singole schede di valutazione del personale diretto in apposita relazione di sintesi.
4. Il punteggio massimo attribuibile al Fattore 2 è di 4 punti.

ART.12 – LA VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI

1. Per la determinazione del punteggio complessivo da attribuire al Fattore Comportamenti manageriali per i dirigenti, funzionali per i titolari di EQ e specifici per l'altro personale dell'Ente, che corrispondono rispettivamente al Fattore 3 per i dirigenti e al Fattore 2 per le EQ e l'altro personale delle Tabelle "Fattori di Valutazione e Valore" (Art. 9.3), occorre sommare i punteggi assegnati ad ogni descrittore stabiliti in numero di 3 per i dirigenti ed in numero di 2 per le EQ e l'altro personale.
2. Il punteggio massimo attribuibile a ogni descrittore di 4 punti per i dirigenti, 9 punti per le EQ e 10 punti per il restante personale e la scala di giudizio a cui dovrà fare riferimento il Valutatore è così graduata:

Punteggio DIR	**Punteggio EQ**	**Punteggio Altri**	**Giudizio**	**Motivazione (da inserire nella scheda)**
fino a 1	fino a 1	fino a 2	Mediocre	Corrispondente al giudizio
fino a 2	fino a 3	fino a 4	Sufficiente	Corrispondente al giudizio
--------	fino a 5	fino a 6	Discreto	Corrispondente al giudizio
fino a 3	fino a 7	fino a 8	Buono	Corrispondente al giudizio
fino a 4	fino a 9	fino a 10	Ottimo	Corrispondente al giudizio

3. Il rispetto di doveri e divieti comportamentali dei dipendenti pubblici rientrano nella valutazione dei Fattore 3 e 2 "Comportamenti".
4. La valutazione dei comportamenti terrà conto anche delle modalità di svolgimento delle diverse forme di lavoro flessibile (Lavoro Agile e altre modalità equiparabili), se presenti.
5. La valutazione del fattore comportamenti deve tener conto di eventuali cause esogene ostative al raggiungimento di un valore positivo durante il periodo di riferimento.

ART.13 – LA VALUTAZIONE DEL CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE DI ENTE E DI AREA

1. Il punteggio massimo attribuibile al Fattore 4 per i dirigenti è di 16 punti, per i titolari di EQ è di 18 punti mentre quello attribuibile al Fattore 3 riferito all'altro personale è di 20 punti.
2. Il punteggio massimo attribuibile a ogni descrittore è, rispettivamente, di 4, 9 e 10 punti e la scala di giudizio a cui dovrà fare riferimento il Valutatore è così graduata:

Punteggio DIR	**Punteggio EQ**	**Punteggio Altri**	**Giudizio sintetico**	**Motivazione (da inserire nella scheda)**
fino a 1	fino a 1	fino a 2	Mediocre	Corrispondente al giudizio
fino a 2	fino a 3	fino a 4	Sufficiente	Corrispondente al giudizio
--------	fino a 5	fino a 6	Quasi significativo	Corrispondente al giudizio
fino a 3	fino a 7	fino a 8	Significativo	Corrispondente al giudizio
fino a 4	fino a 9	fino a 10	Caratterizzante	Corrispondente al giudizio

2. Il Valutatore riferisce il proprio giudizio ad elementi oggettivi desunti da un puntuale riscontro dei processi attuati, degli atti adottati e dei servizi prodotti nell'arco del periodo oggetto di valutazione sia dal punto di vista qualitativo, sia quantitativo.

Sono considerati:

1. Il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi resi dall'amministrazione complessivamente considerata, anche valutando gli esiti dei questionari raccolti per il controllo della qualità dei servizi dal quale determinare, altresì, lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i destinatari dei servizi;
2. La modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'Ente e delle competenze professionali, nonché la riduzione dei costi e l'ottimizzazione dei tempi.
3. L'assolvimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, nonché il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari in materia di prevenzione della corruzione.

ART.14 -LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

1. Il punteggio massimo attribuibile al Fattore 5 "Competenze" attribuibile al personale Dirigente è di 8 punti, mentre quello attribuibile ai titolari di EQ (Fattore 4) è di 9 punti, infine quello attribuibile all'altro personale (Fattore 4) è di 10 punti.
2. Il punteggio massimo attribuibile a ogni descrittore è rispettivamente di 4, 9 e 10 punti e la scala di giudizio a cui dovrà fare riferimento il Valutatore è così graduata:

Punteggio DIR	**Punteggio EQ**	**Punteggio Altri**	**Giudizio**	**Motivazione (da inserire nella scheda)**
fino a 1	fino a 1	fino a 2	Sufficiente	Corrispondente al giudizio
fino a 2	fino a 3	fino a 4	Discreto	Corrispondente al giudizio
fino a 3	fino a 5	fino a 6	Buono	Corrispondente al giudizio
--------	fino a 7	fino a 8	Quasi ottimo	Corrispondente al giudizio
fino a 4	fino a 9	fino a 10	Ottimo	Corrispondente al giudizio

3. Il Valutatore riferisce il proprio giudizio ad elementi oggettivi desunti da un puntuale riscontro dei processi attuati, degli atti adottati e dei servizi prodotti nell'arco del periodo oggetto di valutazione sia dal punto di vista qualitativo sia quantitativo.
4. Gli elementi da esplorare potranno essere relativi a concreti atti e funzioni quali, esemplificativamente:

a. atti organizzativi prodotti, finalizzati a specificare per gruppi di lavoro o singoli dipendenti modalità attuative degli obiettivi;
b. effettiva spinta verso l'utilizzo di sistemi gestionali informatizzati, attestati dal ricorso al mercato elettronico, al ricorso alla Pec ed alla firma digitale nelle relazioni e negoziazioni con terzi, attivazione di sistemi di erogazione dei servizi da erogare on-line o di gestione interna mediante sistemi informativi;
c. interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti dei funzionari o titolari di funzioni e responsabilità specifiche, finalizzate ad evitare scostamenti nei risultati della gestione di natura endogena;
d. interventi organizzativi per garantire standard nella tempistica dei procedimenti amministrativi.

5. La valutazione del Fattore "Competenze" deve tener conto di eventuali cause esogene ostative al raggiungimento di un valore positivo durante il periodo di riferimento.

ART. 15 – I TEMPI DELLA VALUTAZIONE

1. Per quanto riguarda il personale, titolare e non titolare di EQ

1.1 Entro la fine del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento i Dirigenti concludono l'istruttoria per la valutazione dei dipendenti appartenenti alle Aree di diretta responsabilità, sottoponendo agli stessi la Scheda di Valutazione redatta in ogni sua parte.

1.2 Il dipendente in disaccordo con la valutazione ottenuta può esprimere le proprie osservazioni e chiedere la verbalizzazione del colloquio, nonché copia della propria scheda di valutazione datata e sottoscritta per presa visione. Il colloquio dovrà essere principalmente rivolto a chiarire i singoli giudizi espressi dal valutatore. Laddove dovessero persistere posizioni divergenti tra valutato e valutatore si rinvia a quanto previsto dal successivo art. 16.

1.3 Una volta conclusa la procedura di valutazione, i dirigenti trasmettono all'O.I.V./N.C.V. copia delle schede di valutazione del personale o della relazione sintetica sui giudizi espressi, nonché dei verbali relativi alle eventuali osservazioni espresse durante il colloquio.

2. Per quanto riguarda il personale Dirigente

2.1 Entro i trenta giorni successivi, a quanto previsto al punto 1.3 che precede, l'O.I.V./N.C.V., acquisita tutta la documentazione necessaria, comunica a ciascun dirigente l'esito della valutazione finale che formerà la proposta da inoltrare all'Organo competente. L'O.I.V./N.C.V., in presenza di situazioni che richiedono verifiche e approfondimenti ulteriori, può disporre specifici colloqui con i dirigenti.

2.2 Entro 10 giorni dalla comunicazione dell'esito finale della valutazione il dirigente, in disaccordo con la valutazione ottenuta, può chiedere di essere sentito indicando nella richiesta i giudizi dei fattori su cui non è concorde. L'O.I.V./N.C.V., qualora ritenga fondate e rilevanti le informazioni e gli elementi aggiuntivi forniti dal Valutato, può modificare il giudizio in precedenza espresso.

2.3 Conclusa la fase che precede per tutti i Dirigenti l'O.I.V./N.C.V. formula la proposta di valutazione all'Organo di indirizzo politico-amministrativo sintetizzando i risultati in apposita relazione.

2.4 Qualora l'Organo di cui al punto che precede si discosti dalla proposta formulata dall'O.I.V./N.C.V. deve motivare la sua scelta.

ART. 16 - LA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

1. Fermi restando gli istituti di tutela previsti dalla legge e di natura giurisdizionale, il "*Sistema*" prevede un'apposita procedura conciliativa, volta a verificare la possibilità di addivenire preventivamente ad un componimento, interno all'amministrazione, di situazioni di conflitto, suscettibili di possibile contenzioso anche in sede giurisdizionale, discendenti dalla parziale o totale condivisione delle valutazioni operate.
2. Per quanto concerne le garanzie di una equa valutazione, queste si ottengono nella misura in cui si sviluppa in modo corretto l'intero processo valutativo.
3. L'atto valutativo è un'attività alla quale anche la giurisprudenza diffusa, sia lavoristica che pubblicistica, attribuisce un elevato livello di discrezionalità rispetto alla quale nessuno può sostituirsi nel momento valutativo finale.
4. Tutto ciò considerato, al fine di garantire ogni supporto ad una valutazione più corretta ed equa possibile, qualora il dipendente ravvisi che la procedura non sia stata svolta in modo corretto rispetto al processo valutativo sopra esposto o abbia forti carenze di motivazione nei giudizi, può proporre ricorso gerarchico, entro quindici giorni dalla sottoscrizione della propria scheda di valutazione.
5. Il Dirigente interessato è tenuto a fornire risposta dettagliata su quanto esposto nel ricorso entro i successivi 20 giorni e qualora ritenga fondato e rilevante quanto esposto dal Valutato può modificare nella stessa sede il giudizio in precedenza espresso.
6. Il ricorso del Valutato e il riscontro prodotto dal Valutatore devono essere trasmessi per conoscenza all'O.I.V./N.C.V. che dovrà verificare che:
    a. siano stati effettuati tutti i passaggi previsti dalla procedura, in particolare la trasparenza, la coerenza e l'applicazione di una corretta comunicazione ai valutati circa le modalità di valutazione, prima, durante e dopo il periodo valutativo;
    b. siano documentate, nell'ambito della scheda o dal colloquio di valutazione (nell'apposito riquadro), le principali motivazioni che giustificano e supportano la valutazione finale.
7. Qualora l'O.I.V./N.C.V. riscontri che il valutatore non abbia operato con la dovuta cura nell'attività valutativa o abbia avuto comportamenti anomali rispetto ai colleghi (fra i quali un numero elevato di ricorsi o valutazioni eccessivamente appiattite e standardizzate sui punteggi alti o sui punteggi bassi), dovrà tenerne conto in sede di valutazione del dirigente.
8. Successivamente al ricorso gerarchico, il dipendente, se non soddisfatto, potrà impugnare la scheda di valutazione nelle sedi competenti, entro 30 (trenta) giorni dal riscontro del Dirigente interessato.

ART. 17 – LA VALUTAZIONE NEGATIVA

1. La valutazione negativa del dirigente viene comunicata all'Organo di indirizzo politico-amministrativo il quale, sentito il Segretario Generale, con proprio provvedimento può revocare l'incarico.
2. La revoca dell'incarico determina la perdita dell'indennità di posizione e la non corresponsione dell'indennità di risultato. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di competenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.
3. L'ottenimento di una valutazione negativa per tre annualità consecutive, a prescindere dalla categoria d'appartenenza, dal profilo professionale e dalla posizione ricoperta all'interno dell'amministrazione, costituisce presupposto per l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento, se dovuta alla deliberata e

reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa dovuta dal lavoratore, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti della CCIA-SA o dal codice di comportamento di cui all'art. 54 e 55 quater del D. Lgs. n. 165/2001.

ART. 18 – IL SISTEMA PREMIANTE

1. La CCIA-SA, nell'esercizio delle proprie potestà normative, prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance venga attribuita ad una parte limitata del personale dipendente.
2. Il sistema premiante è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi sia economici che di carriera previsti dalle disposizioni di legge, nei limiti delle risorse disponibili.
3. Gli incentivi economici sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa con la quale verranno definite le modalità per utilizzare gli strumenti di cui al Titolo III, Capo II del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. introdotti per premiare il merito e la professionalità del personale dipendente.
4. Non possono essere corrisposti incentivi e premi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
5. Nell'attribuzione dei premi correlati alla performance non si tiene conto dei congedi per maternità, paternità e parentela di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001.
6. Il valutatore applica i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa e valuta l'apporto partecipativo effettivamente reso dal dipendente durante il periodo di riferimento.

ART.19 – CORRELAZIONE PREMIALITÀ E VALUTAZIONE

Art. 19.1 - Dirigenti

1. Vengono definiti 4 distinti livelli di premialità correlati, ciascuno, al range nella quale si colloca il punteggio definitivamente attribuito al Dirigente.
2. Il punteggio minimo al di sotto del quale non si ha diritto ad alcuna forma di premialità è 40 punti (Livello D).
3. Superato il punteggio minimo, al Dirigente, con riferimento agli incentivi di natura economica e di carriera e alla retribuzione di risultato, spetterà la percentuale di premio corrispondente al Livello nel quale si colloca il punteggio assegnato, indicato nella colonna "Descrizione e Percentuale di Premialità" della tabella che segue:

-Tabella di correlazione Punteggio – Premialità Dirigenti-

LIVELLO DI PREMIALITÀ	DESCRIZIONE E PERCENTUALE DI PREMIALITÀ
Livello D PRESTAZIONE INADEGUATA Punteggio da 0 a 39	Il Dirigente non ha operato con continuità e in maniera conforme alle attese in relazione alle funzioni, ai compiti e agli obiettivi stabiliti e non ha garantito un apporto sufficiente al miglioramento dei rapporti interni e esterni. >>**Nessuna forma di premialità**<<.
Livello C PRESTASTIONE SUFFICIENTE Punteggio da 40 a 59	Il Dirigente ha profuso un impegno limitato ed appena sufficiente a garantire gli standard e le attese rispetto agli obiettivi da conseguire. Anche con riferimento ai comportamenti e alle competenze espresse e al coinvolgimento degli stakeholder interni e esterni è stato rilevato un impegno minimo rispetto alle attese e alle potenzialità. INDENNITÀ DI RISULTATO: IL 50% DELLA QUOTA MASSIMA ATTRIBUIBILE
Livello B PRESTAZIONE BUONA	Il Dirigente ha manifestato un più che adeguato impegno. L'attenzione ai risultati è stata costante così come quella tesa a coinvolgere il personale

Punteggio da 60 a 79	diretto in ogni fase del ciclo della performance.. INDENNITÀ DI RISULTATO: IL 75% DELLA QUOTA MASSIMA ATTRIBUIBILE
Livello A PRESTAZIONE OTTIMA Punteggio da 80 a 100	Il Dirigente ha operato nella piena osservanza delle direttive ed in coerenza all'incarico ricoperto manifestando un elevato grado partecipativo alle dinamiche complessive dell'Ente. L'impegno profuso, per quantità e qualità, è stato superiore alle attese sotto ogni profilo e particolarmente orientato al soddisfacimento delle necessità dell'utenza. INDENNITÀ DI RISULTATO: IL 100% DELLA QUOTA MASSIMA ATTRIBUIBILE

1. La percentuale di indennità di risultato spettante, sarà ridotta in misura non inferiore al 30% in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di riduzione dei tempi di pagamento, di cui alla circolare n. 1 del 3/1/2024 del Dipartimento della Funzione Pubblica, con esclusivo riferimento ai soli dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché ai dirigenti apicali.

Art. 19.2 - TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Vengono definiti 5 distinti livelli di premialità correlati, ciascuno, al *range* nella quale si colloca il punteggio attribuito al Valutato dal Dirigente di riferimento.
2. Il punteggio minimo al di sotto del quale non si ha diritto ad alcuna forma di premialità è 40 punti (Livello E).
3. Superato il punteggio minimo, al titolare di incarico di Elevata Qualificazione, con riferimento agli incentivi di natura economica e di carriera e alla retribuzione di risultato, spetterà la percentuale di premio corrispondente al Livello nel quale si colloca il punteggio assegnato indicato nella colonna "Descrizione e Percentuale di Premialità" della tabella che segue:

-Tabella di correlazione Punteggio – Premialità Titolari di EQ-

LIVELLO DI PREMIALITÀ	DESCRIZIONE E PERCENTUALE DI PREMIALITÀ
Livello E PRESTAZIONE INADEGUATA Punteggio da 0 a 39	Performance non rispondente agli standard e alle attese. Comportamenti discontinui e inappropriati. Risultati insufficienti e inidonei a permettere la valutazione positiva del soggetto. **Nessuna forma di premialità**.
Livello D PRESTASTIONE MEDIOCRE Punteggio da 40 a 56	Performance solo parzialmente rispondente agli standard e/o alle attese. Competenze e comportamenti quasi adeguati al ruolo ricoperto ma con ripetute disattenzioni causa di ritardi negli adempimenti. INDENNITÀ DI RISULTATO: IL 50% DELLA QUOTA MASSIMA ATTRIBUIBILE
Livello C PRESTAZIONE SUFFICIENTE Punteggio da 57 a 73	Performance espressa con sufficienza ma ampiamente migliorabile. Manifestazione di comportamenti e di risultati soddisfacenti, anche se con sporadiche e non sistematiche disattenzioni. INDENNITÀ DI RISULTATO: IL 75% DELLA QUOTA MASSIMA ATTRIBUIBILE
Livello B PRESTAZIONE BUONA Punteggio da 74 a 86	Performance rispondente alle aspettative. Buona espressione delle competenze I risultati sono stati più che rispondenti agli standard e/o alle attese e coerenti con il ruolo assegnato. INDENNITÀ DI RISULTATO: L' 85% DELLA QUOTA MASSIMA ATTRIBUIBILE
Livello A PRSTAZIONE OTTIMA Punteggio da 87 a 100	Performance espressa in maniera ottimale. Comportamenti e competenze assumibile quale modello di riferimento per il personale dell'Ente e per le altre EQ INDENNITÀ DI RISULTATO: IL 100% DELLA QUOTA MASSIMA ATTRIBUIBILE

4. Per il conferimento di un incarico ad interim di altra EQ è possibile attribuire alla EQ interessata, a titolo di retribuzione di risultato, un importo aggiuntivo calcolato nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di Elevata Qualificazione prevista per la EQ oggetto dell'incarico aggiuntivo, così come definita in sede di contrattazione decentrata e fatto salvo la disponibilità delle somme necessarie. Nella determinazione della suddetta percentuale deve essere considerata: la complessità delle

attività, la strategicità della Elevata Qualificazione, il livello di responsabilità connesso all'incarico ad interim attribuito nonché il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.

Art. 19.3 – PERSONALE DELLE AREE (OPERATORI, OPERATORI ESPERTI, ISTRUTTORI, FUNZIONARI)

1. La valutazione di merito di ogni dipendente si ottiene sommando i punteggi assegnati dal responsabile di riferimento ad ogni fattore di valutazione.
2. Il punteggio minimo al di sotto del quale non si ha diritto ad alcuna forma di premialità è 50 punti (Livello E).
3. Gli incentivi alla produttività, in ottemperanza a quanto previsto dai CCNL, sono correlati ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, la cui verifica avviene a conclusione del periodico processo che si conclude con la valutazione di tutti i Fattori.
4. Vengono definiti 5 distinti livelli di premialità, correlati ciascuno ad una fascia di punteggio nella quale si colloca il punteggio attribuito al Valutato dal Responsabile di riferimento.
5. Superato il punteggio minimo, al dipendente spetterà la percentuale di premio corrispondente al Livello nel quale si colloca il punteggio attribuito dal Valutatore, indicata nella colonna "% di Produttività" della tabella che segue:

PUNTEGGIO OTTENUTO	LIVELLO PREMIALE	% DI PRODUTTIVITÀ
da 0 a 49	(E) Prestazione insufficiente	0%
da 50 a 59	(D) Prestazione sufficiente	60%
da 60 a 69	(C) Prestazione discreta	80%
da 70 a 79	(B) Prestazione buona	90%
da 80 a 100	(A) Prestazione ottima	100%

6. In applicazione degli accordi assunti in sede di contrattazione integrativa, verrà definito il finanziamento del fondo correlato alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e di quelli correlati alla performance individuale.
7. Ad una quota di personale, preventivamente stabilita in sede di contrattazione integrativa, è riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, entro i limiti della percentuale stabilita nella suddetta sede contrattuale. Detta maggiorazione si aggiunge alla quota di premio correlato alla performance individuale attribuita al personale valutato positivamente, mediante un giudizio valutativo espressamente apposto sulla scheda di valutazione individuale, che attribuisca un "plus di valutazione" ovvero un "merito particolare" che ne consentirà l'erogazione, indicato sinteticamente con "100+".
8. Le eventuali economie realizzatesi a seguito della riduzione delle quote individuali, potranno essere ridistribuite, nell'ambito della stessa Area, ai dipendenti che avranno riportato un punteggio compreso tra 80 e 100 (Livello A).
9. La CCIA-SA rende nota l'entità dei premi e pubblica sul proprio sito istituzionale, nella Sezione Amministrazione Trasparente, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella relativa distribuzione.
10. Per quanto non espressamente detto, si applicano le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..

Art.20 – MONITORAGGIO E SUPERVISIONE

1. L'O.I.V./N.C.V. effettua il monitoraggio sulla corretta applicazione della presente metodologia.
2. Il monitoraggio può avvenire mediante l'implementazione di semplici strumenti di rilevazione e di sintesi dei risultati.

Art.21 - Sperimentalità e Revisione

1. Al fine di favorire un progressivo affinamento dello strumento e del metodo valutativo utilizzato per la misurazione e valutazione della performance individuale, l'O.I.V./N.C.V., ciascun dirigente, anche su proposta delle Organizzazioni Sindacali, può sottoporre all'Ente modifiche e integrazioni. Su tali modifiche va acquisito il parere obbligatorio dell'O.I.V./N.C.V..
2. Le modifiche si intendono adottate ove approvate e la loro entrata in vigore decorre dal 1° gennaio dell'anno successivo, a meno che non sia diversamente concordato con le parti interessate.
3. Le modifiche devono mirare a valorizzare ulteriormente le finalità del "*Sistema"*, così come stabilite dalla normativa vigente, in particolare per quanto concerne la promozione del merito e della produttività individuale, anche attraverso idonee misure incentivanti.
4. Nel corso dell'anno 2024 si avvierà un percorso di analisi e sperimentazione, in vista di un'eventuale messa a regime di un approccio valutativo caratterizzato da una pluralità di soggetti (di cui alla direttiva del 28/11/2023 del Ministero della pubblica amministrazione.

Art.22 - Raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria

1. I documenti di programmazione finanziaria e di bilancio aventi una proiezione annuale e pluriennale previsti dal D. Lgs. n. 254/2005, contengono tutti gli elementi di raccordo con il ciclo della performance.
2. In particolare, i diversi indicatori finanziari, già previsti e utilizzati in forza della normativa di settore, fungono da raccordo tra la misurazione e la valutazione della *performance* e la programmazione finanziaria dell'ente.

Art.23 - Raccordo e integrazione con i sistemi di controllo interni

1. La rendicontazione dei risultati di *performance* può essere integrata attraverso gli allegati al consuntivo, le risultanze di eventuali e periodiche attività di monitoraggio e verifica disposte in coerenza e ad integrazione della disciplina contenuta nel "*Sistema"*.
2. L'O.I.V./N.C.V. assicura e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale della CCIA-SA disciplinati dalla presente metodologia per il rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità e verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Art.24 – Disposizioni Finali

1. A far data dell'adozione, da parte dell'Organo competente, della presente metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale, sono abrogate tutte le disposizioni interne in contrasto con essa.
2. Il mancato rispetto delle disposizioni contenute nel presente atto rileva sia ai fini dell'erogazione dei premi legati alla performance sia ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali.

CAMERA DI COMMERCIO SALERNO

CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

- DIRIGENTI - SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE-

Cognome e nome:_____ Area dir.: _____

Aree dirette: n. _____ di cui n. _____ di rilevanza esterna - Titolare dal: _____

Personale diretto : n._____ unità Periodo di riferimento: _____

Fattore 1 - Obiettivi di Area (60/100)	**Punti (P)**	**Peso (p)%**	**S/Tot.** (Pxp)
1			
2			
3			
Punteggio Pesato Totale - (∑pxP)			

Fattore 2 - Capacità di valutazione (4/100)		**Punti**	**S/Tot**
1° Descrittore	Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori:	1/4	
Punteggio Totale Fattore 2			

Fattore 3 - Comportamenti direttivi e manageriali (12/100)		**Punti**	**S/Tot**
1° Descrittore	Livello di collaborazione e condivisione - **G**iudizio:	1/4	
2° Descrittore	Livello di interazione con gli Organi di indirizzo politico-amm.vo e con gli Organi di controllo interni ed esterni - **G**iudizio:	1/4	
3° Descrittore	Orientamento all'innovazione - **G**iudizio:	1/4	
Punteggio Totale Fattore 3			

Fattore 4 Contributo assicurato alla performance dell'Ente (16/100)			
1° Descrittore	Livello di propositività/collaborazione alla programmazione – **G**iudizio:	1/4	
2° Descrittore	Rispetto dei tempi procedimentali di competenza - **G**iudizio:	1/4	
3° Descrittore	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza; promuovere la formazione di tutto il personale - **G**iudizio:	1/4	
4° Descrittore	Livello quali-quantitativo nei rapporti con l'utenza e loro coinvolgimento nel processo valutativo - **G**iudizio:	1/4	
Punteggio Totale Fattore 4			

Fattore 5 – Competenze e capacità dimostrate (8/100)			
1° Descrittore	Competenze di integrazione multidisciplinare e multiprofessionale - **G**iudizio:	1/4	
2° Descrittore	Capacità nell'assumere decisioni chiare e precise - **G**iudizio:	1/4	
Punteggio Totale Fattore 5			

VALUTAZIONE FINALE ATTRIBUITA	
Punteggio = Totale Fattori	
Circ. 1/2024 DFP: Mancato raggiungimento obiettivo "tempo medio di pagamento" <= 30gg; applicazione riduzione 30% dell'indennità di risultato spettante. (SI/NO)	

Data _____

Il Valutato
(Firma per p.v.)

L'Organismo di Valutazione

_____ _____

	Si conferma la valutazione proposta dall'O.I.V./N.C.V.
	Non si conferma la valutazione proposta dall'O.I.V./N.C.V.

Osservazioni del Valutato

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Indicazioni dell'Ente e/o del Valutatore

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Data _____

Il Valutato

_____

L'Organismo di Valutazione

_____

CAMERA DI COMMERCIO SALERNO

CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

-ELEVATE QUALIFICAZIONI- SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE-

Cognome e nome:_____ Area dir.: _____

Uffici diretti: n. _____ di cui n. _____ di rilevanza esterna - Responsabile dal: _____

Personale diretto : n._____ unità Periodo di riferimento: _____

Fattore 1 – Obiettivi specifici individuali e/o di gruppo (55/100)	**Punti (P)**	**Peso (p)%**	**S/Tot. (Pxp)**
1			
2			
3			
Punteggio Pesato Totale - (∑pxP)			

Fattore 2 - Comportamenti funzionali (18/100)		**Punti**	**S/Tot.**
1° Descrittore	Orientamento all'innovazione/flessibilità, Lavoro Agile e simili – **G**iudizio:	1/9	
2° Descrittore	Autonomia decisionale e capacità di coinvolgimento (Stakeholder interni ed esterni - **G**iudizio:	1/9	
Punteggio Totale Fattore 2			
Fattore 3 Contributo assicurato alla performance dell'Area di appartenenza(18/100)			
1° Descrittore	Livello di collaborazione al raggiungimento degli obiettivi e incremento del livello quali-quantitativo nei rapporti con i colleghi e con l'utenza – **G**iudizio:	1/9	
2° Descrittore	Collaborazione nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, seguire la formazione programmata - **G**iudizio:	1/9	
3° Descrittore	Mancata osservanza delle direttive impartite ai fini del rispetto dei tempi medi di pagamento (Circ. 1/2024 DFP)	-1/-10	
Punteggio Totale Fattore 3			
Fattore 4 – Competenze possedute e dimostrate (9/100)			
1° Descrittore	Livello di aggiornamento e grado di applicazione – **G**iudizio:	1/9	
Punteggio Totale Fattore 4			
VALUTAZIONE FINALE ATTRIBUITA			
Punteggio = Totale Fattori			

Data _____

Il Valutato
(Firma per p.v.)

Il Dirigente

_____ _____

Osservazioni del Valutato

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Indicazioni dell'Ente e/o del Valutatore

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Data _____

Il Valutato

Il Dirigente

_____

_____

CAMERA DI COMMERCIO SALERNO

CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

- SCHEDA VALUTAZIONE FINALE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI EQ -

Cognome e nome:_____ Area dir.: _____

Ufficio : _____ - Anzianità di servizio – Anni _____

Qualifica/Area/Liv.Ec.: _____ Periodo di riferimento:_____

A) Fattore 1 - Obiettivi individuali o di gruppo (50/100) Verifiche di risultato desumibili da azioni intraprese, attività operative espletate, direttive e disposizioni di servizio eseguite e relativi comportamenti. (Breve descrizione e/o elencazione)			**Punti (P)**
		Punteggio Totale - (∑P)	
B) Fattore 2 - Comportamenti specifici (20/100)		**Punti**	**S/Totale**
1° Descrittore	Flessibilità/Lavoro Agile e simili, autonomia e puntualità - **G**iudizio:	1/10	
2° Descrittore	Relazione, integrazione e disponibilità - **G**iudizio:	1/10	
		Punteggio Totale Fattore 2	
C) Fattore 3 – Contributo assicurato alla performance organizzativa dell'Unità di appartenenza (20/100)			
1° Descrittore	Miglioramento dei rapporti con l'utenza interna, seguire la formazione programmata - **G**iudizio:	1/10	
2° Descrittore	Miglioramento dei rapporti con l'utenza esterna - **G**iudizio:	1/10	
3° Descrittore	Mancata osservanza delle direttive impartite ai fini del rispetto dei tempi medi di pagamento (Circ. 1/2024 DFP)	-1/-10	
		Punteggio Totale Fattore 3	
D) Fattore 4 – Competenze tecniche poste in essere (10/100)			
1° Descrittore	Competenze tecniche/operative/amministrative - **G**iudizio:	1/10	
		Punteggio Totale Fattore 4	
VALUTAZIONE FINALE ATTRIBUITA			
		Punteggio Totale (A+B+C+D)	

Data _____

Il Valutato
(Firma per p.v.)

_____

Il Dirigente

_____

Osservazioni del Valutato

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Indicazioni del Valutatore

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Data _____

Il Valutato

_____

Il Dirigente

_____