

E s t r a t t o

del verbale n. 3 della Riunione di Giunta del 26 febbraio 2018 ore 16.10

Sono presenti i Signori:

Sangalli Carlo	Presidente
Accornero Marco	- Settore Artigianato
Bardelli Guido	- Settore Servizi alle Imprese
Benedetti Giovanni	- Settore Agricoltura
Biffi Alvise	- Settore Servizi alle imprese
Dettori Marco	- Settore Industria
Gerli Valeria	- Settore Turismo
Mamoli Vincenzo	- Settore Artigianato
Rocchi Gabriele	- Settore Organizzazioni sindacali e Lavoratori
Valli Carlo Edoardo	- Settore Industria
Bonomelli Simona	- Componente del Collegio dei Revisori dei conti

Sono assenti giustificati i Signori:

Cazzulani Alberto	- Settore Cooperazione
Formichetti Tiziana	- Presidente del Collegio dei Revisori dei conti
Russo Pierluigi	- Componente del Collegio dei Revisori dei conti

Segretario: il Segretario generale Elena Vasco assistita da Maria Grazia Testa, Responsabile dell'Unità organizzativa Assistenza Organi Istituzionali e da Sergio E. Rossi, Dirigente Area Programmazione strategica e progetti per il territorio.



D) *Servizi istituzionali e generali delle P.A.*
n. 38 - Sistema di valutazione del personale dirigenziale

Il Segretario generale riferisce:

come noto, la delibera n. 9 del 10/10/2017, con la quale è stata approvata la macro struttura organizzativa della nuova Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi e sono stati assegnati gli incarichi dirigenziali, aveva evidenziato che per l'anno 2017 i dirigenti sarebbero stati responsabili del raggiungimento delle iniziative assegnate dalle accorpate Camere sulla base dei sistemi di valutazione vigenti nelle singole realtà e a carico dei rispettivi Fondi.

Si tratta ora di definire per il 2018 un opportuno sistema di valutazione e misurazione della performance dei dirigenti della nuova Camera che, in attesa della chiusura delle trattative ancora in corso per il rinnovo del CCNL Area Dirigenziale, comparto delle Regioni-Autonomie Locali, abbia come fondamento il Contratto Collettivo attualmente in vigore e l'Accordo Decentrato sottoscritto il 13/04/2017 riferito alla Camera di commercio di Milano, unico accordo decentrato integrativo per il personale dirigenziale.

L'art. 29 del CCNL 23/12/1999 attualmente vigente stabilisce che gli Enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, prevedendo che tale retribuzione possa essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi.

Inoltre, l'Accordo decentrato del 13/04/2017 stabilisce che la retribuzione di risultato, pari al 30% della retribuzione di posizione, sia costituita da una parte (20%) legata ai risultati generali dell'Ente e da una parte (80%) legata alla valutazione del risultato conseguito individualmente.

Vanno altresì considerate le recenti novità in tema di valutazione apportate dal decreto legislativo n. 74/2017 che ha aggiornato il decreto n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico prevedendo, innanzitutto, che ogni amministrazione pubblica deve misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti. L'individuazione da parte di ogni pubblica amministrazione degli "obiettivi generali" che identificano le priorità strategiche coerentemente con le politiche nazionali sarà guidata da future direttive/linee guida che verranno predisposte dalla Presidenza Consiglio dei Ministri.

Viene precisato che, nella misurazione della performance individuale dei dirigenti, un peso prevalente è da attribuirsi ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno diretta responsabilità.

Sulla base di quanto sopra e in coerenza con quanto stabilito dall'Accordo decentrato del 13/04/2017, si propone di confermare il sistema di valutazione adottato dalla Camera milanese, sistema che già prevedeva un peso prevalente (80%) all'ambito di diretta competenza.



Più in dettaglio la retribuzione di risultato dei dirigenti è così articolata: una parte (20%) legata ai risultati generali dell'Ente, l'altra parte (80%) legata alla valutazione degli obiettivi conseguiti individualmente, questi ultimi suddivisi per il 50% sul raggiungimento degli obiettivi individuali di efficacia, per il 30% sui comportamenti.

L'obiettivo generale dell'Ente (peso 20%) è definito annualmente dalla Giunta e ha generalmente carattere di trasversalità. Gli indicatori possono essere riferiti, a titolo di esempio, al contenimento delle spese di funzionamento dell'Ente, al rispetto degli adempimenti in materia trasparenza, alla tempestività nei pagamenti delle fatture esigibili o alla realizzazione di progetti strategici di particolare rilevanza che coinvolgano direttamente o indirettamente tutte le strutture organizzative. Il decreto sopra citato riconosce per la prima volta agli utenti un ruolo attivo nella valutazione della performance organizzativa, attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti circa la qualità dei servizi resi. Un obiettivo generale potrebbe quindi essere legato al miglioramento degli esiti di un'indagine di customer sui servizi camerali.

La percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è calcolata come media delle percentuali di raggiungimento dei target fissati per ciascuno dei suoi indicatori.

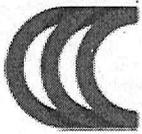
Gli obiettivi individuali di efficacia (peso totale 50%) sono identificati dal Segretario generale all'inizio di ogni anno per ogni dirigente, in base alle priorità strategiche individuate nei documenti di programmazione (Programma pluriennale, Piano triennale della performance, Relazione previsionale e programmatica) e riguardano l'ambito organizzativo di diretta responsabilità del dirigente. Possono comprendere sia indicatori di qualità, sia indicatori quantitativi relativi ai volumi di output prodotti, sia indicatori legati alle nuove iniziative progettuali da avviare.

Al fine di focalizzare la valutazione sulle questioni più rilevanti, il numero degli obiettivi di efficacia che è possibile assegnare a ciascun dirigente è limitato a un massimo di 4.

Il peso totale (50%) è suddiviso fra i diversi obiettivi in proporzione alla loro importanza strategica. La percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è calcolata come media delle percentuali di raggiungimento dei target fissati per ciascuno dei suoi indicatori.

Comportamenti ed efficienza (peso 30%). Sono obiettivi legati ai comportamenti di ciascun dirigente che, nello svolgimento della propria attività, ne contrassegnano lo stile di direzione determinando il raggiungimento dei risultati attesi. La scheda di valutazione dei comportamenti per il 2018 è stata elaborata sulla base del modello già utilizzato dall'Ente milanese, tenendo conto delle indicazioni espresse dall'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ottica di dare seguito a quanto previsto dal d.lgs. n. 74/2007 e poter disporre di una traccia di valutazione che faciliti il confronto, ricorrendo ad alcuni indicatori di validità generale. Riprende un modello già in uso presso Unioncamere ed evidenzia i seguenti sei comportamenti:

- innovazione e razionalizzazione per il miglioramento dei servizi/delle attività seguite (realizzare un'analisi dei servizi della propria Area e presentare al Segretario generale una proposta migliorativa fattibile);



- valorizzazione del personale assegnato (promuovere la managerialità dei propri collaboratori, investendo nella loro crescita, anche attraverso l'identificazione di percorsi di formazione/affiancamento);
- capacità di integrazione con i processi trasversali dell'Ente (capacità di perseguire gli obiettivi comuni in collaborazione con le altre aree e servizi nell'ambito del sistema camerale);
- capacità di governo dei processi di lavoro di diretta responsabilità, quanto a tempi e modalità di esecuzione;
- capacità di gestire efficacemente gli aspetti economici (capacità di ricercare attivamente modalità di ottimizzazione di metodi, sistemi, processi e strutture esistenti);
- capacità di organizzare/attuare modalità di ascolto/dialogo con i propri utenti (capacità di dare valore alle esigenze dell'utente come leva per migliorare i processi di lavoro).

A ciascun comportamento è assegnato un punteggio massimo di 5, per un totale massimo pari a 30 punti. Il punteggio è successivamente tradotto in valore percentuale.

Il sistema di valutazione prevede che ciascun Dirigente, all'inizio dell'anno successivo a quello per il quale viene valutato, presenti un prospetto riassuntivo dei risultati ottenuti per ogni obiettivo di efficacia. Tali risultati possono essere oggetto di verifica da parte delle unità che supportano la direzione nel processo di valutazione dei dirigenti, prima della valutazione da parte del Segretario generale.

Il Segretario generale esprime invece direttamente la valutazione sui comportamenti. A ciascun dirigente è attribuito un premio proporzionale al risultato conseguito.

La Giunta, tenuto conto di quanto riferito in premessa e in particolare della proposta di revisione del sistema di valutazione dei dirigenti già utilizzata a Milano, validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, all'unanimità,

d e l i b e r a

di approvare il sistema di valutazione dei Dirigenti come riportato in premessa.

Area Personale Organizzazione e Affari Generali
Responsabile del procedimento: L. Blasio



CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO
MONZABRIANZA
LODI

Milano, 26 febbraio 2018

Il Segretario : F.to Vasco

Il Presidente : F.to Sangalli

La presente deliberazione sarà pubblicata sul sito istituzionale - Albo camerale - dal 13 al 19 marzo 2018.

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo

Il Responsabile
Assistenza Organi Istituzionali
(Maria Grazia Testa)

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

7 febbraio 2018

Ore 14.00

Camera di Commercio Metropolitana di Milano Monza Brianza Lodi

Palazzo dei Giureconsulti

Ordine del Giorno

- 1) Revisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale,
- 2) Varie e eventuali.

Presenti:

Gianfranco Reborà, Paola Morigi, Erica Melloni (OIV)

Laura Blasio, Fanda Binatti (CCIAA Milano)

Verbale

Punto 1. Revisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale

... OMISSIS ...

In merito alla valutazione dei dirigenti, data l'esigenza manifestata dalla dott.ssa Vasco di semplificare l'attuale sistema, in particolare la fase finale che oggi prevede l'elaborazione di una relazione annua da parte di ogni dirigente in riferimento ai comportamenti tenuti nell'anno precedente, l'OIV suggerisce di inserire nella scheda un format di relazione mantenendo la tecnica degli incidenti critici ma limitando a una pagina la descrizione dei comportamenti più rilevanti.

Alternativa di massima semplificazione potrebbe essere quella di utilizzare una traccia di valutazione che faciliti il confronto ricorrendo ad alcuni indicatori di valenza generale, lasciando al dirigente, durante il colloquio, la presentazione dei comportamenti e risultati ottenuti.

La dott.ssa Blasio farà avere uno schema dei comportamenti da valutare prima di sottoporre alla Giunta il rivisto SMVP Dirigenziale, anticipando che riprenderà uno schema dei comportamenti già utilizzato da Unioncamere.

L'OIV suggerisce di sperimentare quest'ultima modalità, riservandosi nel caso di proporre in futuro eventuali integrazioni.

... OMISSIS ...