

Dott. Iacopo Cavallini
Dipartimento di Economia e Management, Università di Pisa
Via C. Ridolfi 10 – 56124 Pisa
iacopo.cavallini@unipi.it iacopo.cavallini@pec.it

Monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale

*Spett.le CCIAA di Prato
Via del Romito, 71 - 59100 Prato
c.a. del Presidente Luca Giusti
p.c. al Segretario Generale Catia Baroncelli*

Pisa, 27 febbraio 2017

1. Premessa

A integrazione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, la delibera ANAC in materia dispone che gli Organismi Indipendenti di Valutazione comunichino l'esito del processo di valutazione individuale, facendo riferimento alle retribuzioni di risultato e alle componenti accessorie legate ai premi effettivamente distribuiti rispettivamente al personale dirigente e non dirigente.

Il sottoscritto OIV attesta di essersi ispirato, nel redigere il presente documento, ai principi di indipendenza e di imparzialità, e di aver rispettato i postulati di trasparenza, attendibilità, veridicità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Si sottolinea che le informazioni propedeutiche alla predisposizione del documento nonché quelle da inserire nell'allegato sono state rese disponibili all'OIV in tempo ampiamente utile, da parte della Struttura Tecnica Permanente dell'Ente.

Il presente documento viene trasmesso al Presidente quale organo di indirizzo politico-amministrativo della CCIAA, e per conoscenza al Responsabile della Trasparenza, per la sua pronta pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

2. L'applicazione degli strumenti di valutazione della *performance* individuale

Come attestato nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema della Performance, il ricorso allo strumento della Mappa strategica consente all'ente di declinare le prospettive di *balanced scorecard* (BSC) in obiettivi strategici; questi ultimi, inoltre, mediante l'efficace impiego del processo di *cascading* sono tradotti nei Programmi strategici attribuiti alla Dirigenza. Sono proprio i Dirigenti, poi, nella loro autonomia gestionale come necessario complemento alla responsabilizzazione nell'uso delle risorse, ad assegnare alle Posizioni Organizzative il compito di raggiungere specifici obiettivi e di contribuire, più in generale, al perseguimento della performance dell'intero Ente.

Seguendo tale percorso, si giunge dunque, in modo chiaro e senza perdere in alcun modo di vista il collegamento tra i diversi livelli di performance, alla valutazione della performance individuale, basata appunto sul raggiungimento di predeterminati target in relazione agli indicatori definiti per

ciascuna azione, e integrata con un sistema di pesatura che garantisce maggiore equità nel riconoscimento della premialità.

In fase di misurazione, mediante monitoraggio semestrale sullo stato di avanzamento della programmazione, le Posizioni Organizzative sono informate sul livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, in modo da poter individuare e rimuovere con sufficiente tempestività gli elementi ostativi al successivo riconoscimento del merito individuale e della connessa premialità.

Ancora più evidente, poi, l'interazione tra valutatore e valutato, e il grado di partecipazione alla procedura da parte di quest'ultimo, nel caso della performance individuale dei Dirigenti: non tanto per un distinguo tra livello dirigenziale e livello non dirigenziale, ma come inevitabile conseguenza di un efficace processo di programmazione che, attraverso RPP e Budget annuale, enfatizza la responsabilizzazione e l'autonomia gestionale di quanti sovrintendono ad uno dei Centri di Responsabilità dell'ente. La prossima estensione del processo di assegnazione di obiettivi individuali dovrebbe consentire il monitoraggio periodico rispetto, anche, agli obiettivi individuali.

L'OIV è dunque nella condizione di esprimere un giudizio di adeguatezza circa la metodologia sviluppata e applicata dalla CCAA di Prato per la misurazione e valutazione della performance individuale; sottolineando, in particolare, come appaiano rispettati i principi fondamentali della condivisione e comunicazione ai diversi livelli organizzativi della suddetta metodologia, nonché del legame diretto tra processo di valutazione ed erogazione dell'incentivante. Tale giudizio trova conferma nella compilazione, svolta a seguito di riscontro documentale e mediante interlocuzione diretta con gli uffici competenti, dell'allegato n. 3 alla Delibera CIVIT n. 23/2013:

1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?				
	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso	
Dirigenti di I fascia e assimilabili ¹	_ _ _ _ 1	06 / 2016	<input type="checkbox"/>	X 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili ²	_ _ _ _ 2	06 / 2016	<input type="checkbox"/>	X 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti ³	_ _ _ 6 4	04 / 2016	<input type="checkbox"/>	X 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%

¹ Il Segretario Generale.

² I Dirigenti di Settore.

³ Nei 64 dipendenti valutati è stata considerata anche un'unità di personale a tempo determinato. Si precisa inoltre che nei 64 dipendenti sono compresi due incaricati di Posizione Organizzativa e due incaricati di Alta Professionalità.

3. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?				
	personale per classe di punteggio (valore assoluto):			
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	2			
Non dirigenti	55	9	0	
4. Qual è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato?				
	Importo massimo previsto (€)	Importo eventuale acconto erogato (€)	Mese e anno erogazione acconto	Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	31.005	24.804	07 / 2016	Saldo da versare
Dirigenti di II fascia e assimilabili	51.490	41.192	07 / 2016	Saldo da versare
Non dirigenti	230.356	196.181	07 / 2016	Saldo da versare
5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio?				
	mese erogazione	personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)		
		100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	07	1		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	07	1	1	
Non dirigenti	06	15	47	2

6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?						
	processo di valutazione			erogazione dei premi		
	Si	No	(se no) motivazioni	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X	<input type="checkbox"/>		X	<input type="checkbox"/>	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X	<input type="checkbox"/>		X	<input type="checkbox"/>	
Non dirigenti	X	<input type="checkbox"/>		X	<input type="checkbox"/>	
7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla <i>performance</i> individuale?						
	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)	
Dirigenti e assimilabili	X	<input type="checkbox"/>	Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali Apporto personale e qualità delle prestazioni ottenute			
Non dirigenti	X	<input type="checkbox"/>	a) Flessibilità e Autonomia b) Qualità della prestazione ind.le c) Relazioni interne ed esterne d) Capacità Professionale e) Livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati		16/12/2014	
8. Quante unità di personale hanno fatto ricorso alle procedure di conciliazione previste dal Sistema di misurazione di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e quali sono stati i loro esiti?						
	personale che ha fatto ricorso a procedure di conciliazione (valore assoluto)		personale per il quale le procedure sono state concluse (valore assoluto)		personale per il quale le procedure sono state concluse con esito negativo per il ricorrente (valore assoluto)	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ 0		_ _ _ _		_ _ _ _	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _ 0		_ _ _ _		_ _ _ _	

Non dirigenti	□□□□0	□□□□	□□□□
---------------	-------	------	------

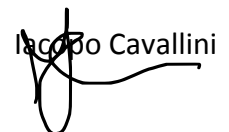
La domanda n. 9 di cui all'allegato n. 3 della citata Delibera non è stata compilata, in quanto facoltativa per le amministrazioni diverse da Ministeri e grandi enti.

Per la medesima ragione non è stata compilata la domanda n. 2. Si precisa comunque che la ponderazione dei criteri di valutazione - fatta 100 la performance massima conseguibile - per i Dirigenti di I fascia e assimilabili dipende al 70% dai risultati di gestione (di cui il 40% per raggiungimento obiettivi, attuazione programmi, realizzazione progetti e il 30% per l'espletamento dell'attività ordinaria), e al 30% dalla valutazione individuale sulla qualità della prestazione e l'apporto individuale; per i Dirigenti di II fascia e assimilabili, al 60% dai risultati di gestione (di cui il 40% per raggiungimento obiettivi, attuazione programmi, realizzazione progetti e il 20% per l'espletamento dell'attività ordinaria), e al 40% dalla valutazione individuale sulla qualità della prestazione e l'apporto individuale.

Si precisa inoltre che la Camera di Commercio di Prato, essendo amministrazione con meno di cinque dirigenti, rientra nell'ambito di applicazione dell'art. 4 comma 4 CCNL 23.12.1999, e che pertanto le materie oggetto di contrattazione, come la definizione dei criteri di utilizzo delle risorse per retribuzione di risultato, sono oggetto di concertazione. L'atto dell'amministrazione che ha adottato tali criteri è la delibera di Giunta n. 206/2001, poi inserita, quale allegato, nella più ampia delibera n. 17/2011 che ha adottato il SMVP.

In definitiva questo OIV esprime un giudizio di adeguatezza circa l'attuazione, da parte della CCIAA di Prato, del principio di promozione del merito attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, come sancito dall'art. 18 del D.Lgs. n.150/2009 e successivamente confermato dall'art. 5 del D.L. n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012.

In fede



 Riccardo Cavallini