



Premi collegati alla performance anno 2009

## Analisi dei dati

Nel presentare i dati relativi alla premialità della performance dell'anno 2009 della Camera di Commercio di Milano, occorre evidenziare alcuni tratti del percorso evolutivo seguito nei criteri di assegnazione dei premi.

La necessità di adottare sistemi di valutazione premianti delle prestazioni e/o competenze del personale viene già affrontata nei primi anni 2000. E' infatti del dicembre 2002 un "corposo" Accordo Decentrato che introduce elementi di giudizio dei meriti, valorizzando competenze e prestazioni, riconoscendo conoscenze e capacità agite dai dipendenti con l'intento di adeguare le performance alle esigenze degli utenti/clienti dell'Ente.

I dipendenti venivano coinvolti dai responsabili a collaborare in piani di miglioramento di processi e prodotti; grande attenzione era posta ai comportamenti organizzativi in termini di efficacia ed efficienza.

Nel sistema persistevano comunque variabili connesse a vecchie logiche premianti e nel 2008 l'Amministrazione, seppur mantenendo ancora l'impianto generale dell'Accordo del 2002, riconduceva i premi di produttività al preponderante giudizio di merito del diretto responsabile nei confronti del singolo dipendente.

Nello scorso anno, parallelamente all'implementazione del programma on-line di gestione e monitoraggio della strategia definito "MonitorCamera", si è deciso di adottare un nuovo sistema professionale e di valutazione delle competenze e delle prestazioni del personale.

La Camera di Milano ha voluto dar vita ad un sistema di valutazione fortemente integrato con il processo strategico di pianificazione e monitoraggio (programma pluriennale / Balanced Scorecard), progettando una soluzione in grado di dare maggiore trasparenza agli obiettivi strategici, realizzando un pieno coinvolgimento del personale sulla strategia.

La scelta operata si è basata inoltre sulla necessità di ottimizzare da un lato la qualità dei servizi e le funzioni della Camera e, dall'altro, di valorizzare il contributo dei singoli dipendenti.

Tale innovazione non poteva tralasciare la rivisitazione dei profili professionali dettati anche dalla volontà di supportare e orientare la nascita di nuove professionalità, competenze e comportamenti chiave per lo sviluppo strategico dell'Ente e per la soddisfazione dei bisogni dell'utenza.



In particolare, sono stati previsti tre ambiti valutativi che concretizzano quanto sopra indicato: una parte del premio sarà infatti legata al raggiungimento dell'obiettivo dell'Ente, misurato su indicatori di efficienza individuati di anno in anno dalla Giunta camerale, una seconda parte sarà connessa al grado di raggiungimento dell'obiettivo dei dirigenti ed un'ultima parte riguarderà l'apporto individuale dei singoli.

In quest'ottica, l'Accordo raggiunto con le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali ha in parte anticipato alcuni principi contenuti nel D.lgs. 150, entrato in vigore nel novembre del 2009, cosiddetto "Decreto Brunetta" laddove prevede nel Ciclo di gestione della performance le stesse fasi che sono alla base del Nuovo Accordo della Camera di Commercio.

L'intero processo di valutazione è stato informatizzato e da quest'anno le schede saranno disponibili on-line sia per la compilazione che per la consultazione; i dati relativi agli obiettivi, agli indicatori ed ai risultati saranno desunti direttamente dal programma "MonitorCamera" e riportati telematicamente nelle schede stesse, perseguendo anche un consistente risparmio di materiale cartaceo.

Il 2010 sarà l'anno della sperimentazione della nuova metodologia di valutazione e, nel contempo, l'occasione per avviare il percorso di adeguamento, laddove necessario, della metodologia stessa alla complessità del D.lgs 150 del 2009.

Per la valutazione delle prestazioni e delle competenze del personale per l'anno 2009 sono state utilizzate per l'ultima volta le schede cartacee definite dal precedente Accordo. I giudizi espressi in relazione alla valutazione delle competenze e delle prestazioni hanno delineato i risultati riportati nelle tabelle sottoriprodotte:

#### VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

*(sono state effettuate 2 valutazioni riferite al 1° e 2° semestre del 2009)*

VALUTAZ. PER FASCIA 1° SEM. 2009	%	NUM DIP
ADEGUATO	1 %	3
BUONO	11 %	38
OTTIMO	44 %	153
ECCELLENTE	44 %	153
<b>Totale</b>	<b>100 %</b>	<b>347</b>

VALUTAZ. PER CATEGORIA	A	B	C	D
ADEGUATO	0	1	2	0
BUONO	3	10	19	6
OTTIMO	2	27	105	19
ECCELLENTE	1	18	99	35
<b>Totale A-B-C-D</b>	<b>6</b>	<b>56</b>	<b>225</b>	<b>60</b>

VALUTAZ. PER CATEGORIA	A	B	C	D
ADEGUATO	0%	2%	1%	0%
BUONO	50%	18%	8%	10%
OTTIMO	33%	48%	47%	32%
ECCELLENTE	17%	32%	44%	58%
<b>Totale A-B-C-D</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



VALUTAZ. PER FASCIA 2° SEM.2009	%	NUM DIP
ADEGUATO	1%	4
BUONO	7%	24
OTTIMO	42%	146
ECCELLENTE	50%	171
<i>Totale</i>	100%	345

VALUTAZ. PER CATEGORIA	A	B	C	D
ADEGUATO	0	2	2	0
BUONO	3	5	13	3
OTTIMO	2	30	95	19
ECCELLENTE	1	18	110	42
<i>Totali A-B-C-D</i>	6	55	220	64

VALUTAZ. PER CATEGORIA	A	B	C	D
ADEGUATO	0%	4%	1%	0%
BUONO	50%	9%	6%	5%
OTTIMO	33%	55%	43%	30%
ECCELLENTE	17%	33%	50%	66%
<i>Totali A-B-C-D</i>	100%	100%	100%	100%

I giudizi espressi dai responsabili- compresi nel range da “adeguato” ad “eccellente” – sono tesi a valutare capacità e/o comportamenti organizzativi agiti dal personale nell’anno 2009.

Riguardo la distribuzione delle risorse, 9 persone non hanno usufruito di alcun premio, e solo 16 hanno percepito i migliori premi complessivi annui .

I dati evidenziano che buona parte del personale si è posizionato sui giudizi di ottimo ed eccellente a testimonianza del buon livello di prestazioni complessivamente rese nel 2009 e certificate anche dal Nucleo di Valutazione. La cifra che la Camera di Milano ha messo a disposizione per remunerare la produttività individuale – da anni non è prevista alcuna produttività collettiva - è stata complessivamente di €1.986.672,25, e distribuita ad oggi €1.661.772,00.

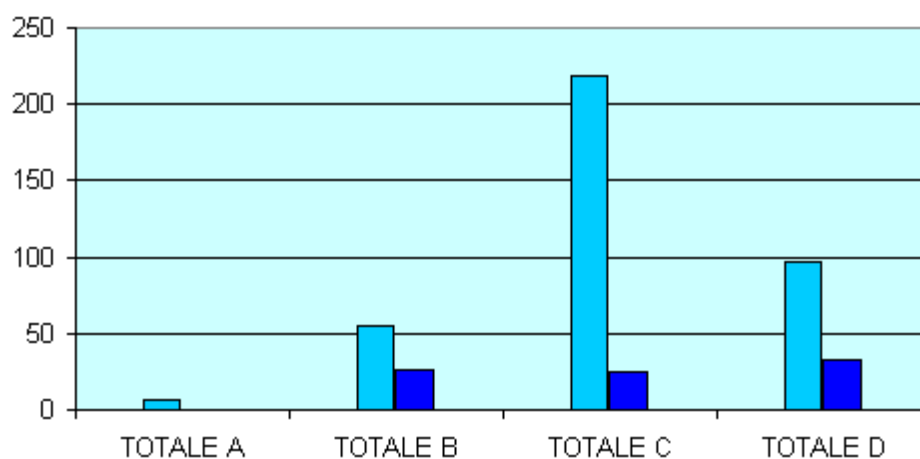


## VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

(sono state effettuate le valutazioni riferite alle competenze sviluppate nel biennio 2008-2009)

	totale personale	passati	% passaggi
TOTALE A	6	0	0%
TOTALE B	55	26	47%
TOTALE C	219	25	10%
TOTALE D	97	33	34%
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>377</b>	<b>84</b>	<b>22%</b>

Progressioni 01/01/2010



A differenza della valutazione delle prestazioni, quella relativa alle competenze, prende in esame diverse capacità del personale nel biennio precedente alla data di decorrenza dei benefici della progressione economica orizzontale.

Già dal 2004 si è ritenuto infatti che una crescita significativa di professionalità meritevole di riconoscimento potesse manifestarsi in un arco temporale non inferiore ad un biennio per consentire alle competenze acquisite di divenire efficaci e produttive. I dati relativi alle progressioni economiche realizzate confermano ulteriormente la “buona strada” intrapresa dalla Camera di Commercio di Milano per giungere alla valorizzazione del merito ed alla incentivazione della performance individuale.



CAMERA DI  
COMMERCIO  
MILANO

La premialità legata alla progressione economica orizzontale, che verrà applicata dall'anno 2010 a seguito del citato Accordo sul Nuovo Sistema di Valutazione delle competenze e delle prestazioni, si baserà sulla valutazione delle nuove competenze di processo, delle conoscenze e delle capacità che rappresentano le mission delle nuove famiglie professionali.

Famiglie Professionali	Mission
Servizi promozionali e di sviluppo	favorire lo sviluppo e l'innovazione delle imprese e del territorio in una logica "utente/cliente centrica", offrendo un supporto qualificato e di tipo consulenziale
Servizi di rete	contribuire allo sviluppo dell'Impresa e del Mercato, assicurando una gestione professionale degli adempimenti e interpretando un ruolo riconosciuto a favore della trasparenza e dell'equità del mercato
Servizi di supporto interno	fornire alle singole strutture camerali il supporto strategico, economico, gestionale-organizzativo necessario al raggiungimento degli obiettivi prefissati in una logica di efficacia ed efficienza".

Il Dirigente  
Area Personale e Organizzazione  
Laura Blasio

Milano, 14 maggio 2010