

Premi collegati alla performance anno 2010

Analisi dei dati

Lo scorso anno ha visto la prima applicazione del Nuovo Sistema di Valutazione delle Prestazioni e delle Competenze del personale non dirigente della Camera di Commercio, sottoscritto tra la Delegazione Trattante di parte pubblica e le R.S.U. – OO.SS solo alcuni giorni precedenti l'approvazione del Dlgs. 150 del 27 ottobre 2009 cosiddetta "Riforma Brunetta".

Come già ricordato nell'analisi dei dati del 2009, il Nuovo Sistema di Valutazione, anticipando alcuni principi contenuti nella Riforma, ha collegato la premialità del personale al raggiungimento degli obiettivi strategici realizzando un pieno coinvolgimento del personale sulle linee di intervento e sull'azione della Camera individuate per il 2010.

Importante è risultato il lavoro di cooperazione tra l'Area Personale e Organizzazione e l'Area Programmazione e Controllo, che ha permesso di trasporre sulle schede di valutazione gli obiettivi individuati e assegnati ai Dirigenti ed inseriti nel programma MonitorCamera, strumento informatico di programmazione e rendicontazione dei risultati.

Il Nuovo Sistema di Valutazione rappresenta infatti un insieme di metodologie, di modalità operative, di azioni, di processi e di strumenti, che hanno interconnesso due diversi livelli: la performance organizzativa e la performance individuale.

La prima è misurata introducendo nelle schede individuali di valutazione l'obiettivo annuale dell'Ente, verificato su indicatori di efficienza individuati di anno in anno dalla Giunta camerale, e gli obiettivi assegnati ai Dirigenti; mentre la seconda rappresenta il diretto intervento ed impegno individuale nella realizzazione di iniziative a corollario del "disegno strategico" generale, centrando le stesse fasi del Ciclo di gestione della performance previsto dal Dlgs. 150/2009.

Ancor prima di analizzare i dati sulle valutazioni, occorre riconoscere che l'applicazione del Nuovo Sistema ha ottenuto due importanti risultati:

1. la piena pubblicità ai dipendenti delle linee di intervento dell'Ente, favorendo il coinvolgimento e la partecipazione di tutti;
2. un risparmio economico, derivato dall'informatizzazione delle schede di valutazione che consente la compilazione / consultazione / archiviazione on-line dei documenti.

In particolare, per quanto riguarda gli obiettivi 2010, tra tutti gli obiettivi dei dirigenti considerati strategici ed inseriti nel programma MonitorCamera, 18 sono stati raggiunti al 100%, 1 al 40%, 1 al 77%, 1 all'89%, 1 al 92%, 2 al 93%, 1 al 98% e 1 al 99%, con conseguente riduzione dei premi individuali per i dipendenti collegati a tali obiettivi e delle retribuzioni di risultato dei dirigenti interessati.

In applicazione dei criteri di valutazione delle prestazioni previsti dall'Accordo sul Nuovo Sistema di Valutazione, i dirigenti hanno espresso le singole valutazioni sulla base delle percentuali di raggiungimento delle iniziative certificate da MonitorCamera e di una scala che prevede un punteggio minimo di 1 punto ed un massimo di 5, in particolare:

1 punto	=	sufficiente	la persona ha dato il proprio contributo all'iniziativa
2 punti	=	discreto	la persona ha contribuito in modo attivo all'iniziativa
3 punti	=	buono	la persona ha contribuito all'iniziativa, mostrando presa in carico dell'iniziativa
4 punti	=	ottimo	la persona ha contribuito all'iniziativa in modo significativo
5 punti	=	eccellente	la persona è stata determinante per il successo dell'iniziativa

L'attenzione è posta quasi totalmente sulla qualità del contributo individuale dei dipendenti alla strategia generale, non più sui "vecchi" automatismi, protagonisti delle produttività degli anni 80/90. La valorizzazione del merito, peraltro, è sempre stata perseguita dalla Camera di Commercio fin dagli inizi degli anni 2000, in base ad Accordi Decentrati che già legavano la valutazione delle prestazioni e delle competenze al merito ed alla premialità.

Le valutazioni espresse dai Dirigenti possono essere ricomprese in tre fasce:

da 0 a 3 punti	36 dipendenti
da 3,3 a 4 punti	158 dipendenti
da 4,3 a 5 punti	185 dipendenti

in dettaglio:

unità personale	valutazione	unità personale	valutazione
2	0	2	3,6
2	1	5	3,7
1	1,5	127	4
3	2	13	4,3
2	2,5	3	4,4
26	3	35	4,5
6	3,3	17	4,7
18	3,5	117	5

I risultati del 2010 confermano la buona professionalità dei dipendenti della Camera di Commercio di Milano, che posta al servizio del mondo imprenditoriale ha trovato anche riscontro nella customer satisfaction con un aumento del gradimento espresso dagli stakeholders pari a 7,8 rispetto il 7,3 del 2009.

Per quanto riguarda la distribuzione delle risorse, l'Accordo sul Nuovo Sistema di Valutazione ha "premiato" 190 dipendenti, pari al 64%, che hanno ricevuto una produttività maggiore rispetto al precedente anno. L'introduzione, quale strumento anche di contrasto al fenomeno dell'assenteismo – attestato nel 2010 al 5,5% - di una riduzione della produttività individuale pari al 20%, ha visto coinvolti 13 dipendenti, mentre 2 dipendenti non hanno percepito alcun premio.

Le risorse economiche destinate alla produttività individuale per l'anno 2010 sono state € 1.675.632.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

(sono state effettuate le valutazioni riferite alle competenze sviluppate nel biennio 2009-2010)

La valutazione delle competenze, sulla base dei nuovi profili professionali adottati nell'ottobre del 2009 e sulle famiglie professionali dei responsabili, collaboratori ed addetti, ha riguardato un numero ristretto di dipendenti, i quali in applicazione dell'art. 9, comma 21, della legge 122 del 31 luglio 2010, non potranno godere dei benefici economici delle nuove posizioni orizzontali in virtù della previsione dell'esplicito contenimento della spesa in materia di pubblico impiego contenuta nella norma citata.

In dettaglio:

	totale personale	passati	% passaggi
TOTALE CAT. A	6	0	0%
TOTALE CAT. B	52	8	15,38%
TOTALE CAT. C	209	19	9,09%
TOTALE CAT. D	93	16	17,20%
TOTALE GENERALE	360	43	11,94%

Il Dirigente
Area Personale e Organizzazione
f.to Laura Blasio

Milano, maggio 2010