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*

Proposta per la valutazione della Dirigenza e l'attribuzione della retribuzione di risultato - anno 2015

ai sensi art. 14 D.lgs. 150/2009 e art. 35 DPR 254/2005

Spett.le CCIAA di Lucca
Corte Campana, 10 - 55100 Lucca
Al Presidente Giorgio Giovanni Bartoli

Pisa, 30 maggio 2016

1. Inquadramento normativo

Ai sensi dell'art. 29 del CCNL del personale dirigente del comparto delle Regioni e delle autonomie locali, datato 23/12/1999, gli"enti devono prevedere che la retribuzione di risultato 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, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione".

La presente documentazione viene dunque trasmessa all'organo d'indirizzo politico-amministrativo del Vostro ente, in virtù della normativa vigente, e soprattutto del consolidato orientamento CIVIT sotto due aspetti: quello della natura territoriale delle CCIAA, e quello del ruolo svolto dall'OIV al loro interno.

Quanto al primo profilo, la Commissione attuativa della c.d. Riforma Brunetta ma, anche, una più illustre giurisprudenza (Consiglio di Stato, Corte Costituzionale, Autorità di vigilanza sui lavori pubblici) hanno unanimemente affermato che il territorio costituisce l'ambito spaziale di delimitazione delle funzioni delle Camere, chiamate a rappresentare gli interessi delle imprese in ambito locale, e che ad esse pertanto vada la natura di enti pubblici locali dotati di autonomia funzionale. Senza dimenticare che le CCIAA, inoltre, rientrano nell'elenco delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2 del decreto legislativo n. 165/2001, e sono per tale ragione destinatarie del CCNL comparto Regioni ed Autonomie Locali.

Tutto ciò premesso, e considerato che, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 150/2009, le disposizioni del titolo II del medesimo decreto si applicano alle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal suddetto decreto n. 165/2001, la CIVIT ha concluso che nei confronti delle CCIAA valgono le disposizioni di cui agli articoli 16, 31 e 74 del decreto n. 150/09, al pari degli altri enti locali territoriali.

Ma è per l'appunto l'art. 16 del decreto 150/09, appena citato, a ricordare che tutte le amministrazioni locali sono tenute ad adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti in quegli articoli del medesimo decreto n. 150,che sono elencati nel comma 2 del succitato art. 16. E tra questi principi, viene richiamato l'art. 7, che per l'appunto attribuisce la funzione di misurazione e valutazione delle performance, tra gli altri organi, agli Organismi indipendenti di valutazione.

Il quale OIV, infatti, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 150/09 "sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati", ed esercita in piena autonomia numerose attività tra cui garantire "la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III [del decreto suddetto] secondo quanto previsto [dal decreto medesimo,] dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi,dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità". Occorre però sottolineare che nel caso degli incarichi amministrativi di vertice, ai sensi del richiamato articolo 14 l'OIV non si limita, come invece per i Dirigenti, a garantire mediante validazione il corretto funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ma deve giungere a proporre, sulla base del sistema stesso e dopo un accorto processo di analisi, "la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III" (comma 4, lett. *e*).

Pertanto, con il presente documento il sottoscritto ritiene di esercitare un ruolo più consono alla normativa vigente sottoponendo alla Vostra attenzione una proposta per la valutazione della performance conseguita nell'esercizio 2015 dal Segretario Generale, dott. Roberto Camisi. È del resto lo stesso SMVP camerale a prevedere che la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario generale venga proposta dall'OIV, e successivamente definita dalla Giunta.

2. Il processo di misurazione e valutazione della Dirigenza, e di attribuzione della retribuzione di risultato

È indispensabile ricordare che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, implementato dalla CCIAA di Lucca già nel 2011 e periodicamente aggiornato, in linea generale garantisce di per sé la responsabilizzazione di Dirigenti e titolari di Posizione Organizzativa al raggiungimento di obiettivi a breve termine collegati agli obiettivi strategici dell'ente; il loro processo di valutazione si basa su alcuni criteri generali ampiamente condivisibili quali:

α) il collegamento tra performance organizzativa e performance individuale;

β) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

χ) la qualità del contributo alla performance dell'Ente;

δ) le competenze professionali e manageriali manifestate.

Accogliendo poi un'osservazione formulata dall'OIV nell'eseguire il proprio compito di *audit* complessivo sul SMVP, l'ente è intervenuto nel novembre 2015 inserendo tra gli ambiti di misurazione di Dirigenti e PP.OO. la capacità di valutazione dei propri collaboratori mediante significativa differenziazione dei giudizi.

Più nel concreto, la performance individuale della Dirigenza della CCIAA di Lucca è sintetizzata in un punteggio che dipende, per il 70%, dalla valutazione concernente il raggiungimento degli obiettivi assegnati, e per il rimanente 30%, dalla qualità della prestazione individuale che a propria volta è articolata nei seguenti fattori:

1. *Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, flessibilità e gestione dei cambiamenti*
2. *Capacità di gestione delle relazioni con gli utenti finali interni ed esterni e gli altri interlocutori*
3. *Capacità organizzative e di gestione*
4. *Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi*

Gli obiettivi assegnati al Segretario Generale hanno diversa natura:

- n. 1 obiettivo trasversale
- n. 1 obiettivo di Area (e/o di servizio e/o di ufficio)
- n. 1 o più obiettivi individuali

a ciascuno dei quali è assegnato un peso in modo da distinguerne l'importanza; la loro misurazione è consentita da un sistema che predefinisce e rileva gli specifici oggetti di valutazione (target), i relativi indicatori (di varie tipologie), il peso e la complessità.

La retribuzione di risultato viene erogata al Segretario Generale in misura strettamente proporzionale al punteggio ottenuto, senza previsione di un valore minimo per poter procedere all'erogazione né di intervalli di punteggio a cui corrisponda una determinata quota di retribuzione.

Questo OIV attesta di aver ricevuto dall'ente, e in particolare dalla Struttura Tecnica Permanente nella persona della dott. Gabriella De Blasio, responsabile dell'Ufficio Programmazione e Controllo, tutta la documentazione necessaria a prendere atto dell'entità del fondo della Dirigenza e della modalità di ripartizione percentuale del medesimo tra retribuzione di posizione e di risultato, adottata per l'anno 2015; di aver ricevuto soprattutto, ai fini della corretta predisposizione della presente nota:

- la Relazione del Segretario Generale sulle attività anno 2015;
- la reportistica analitica, esplicativa della percentuale di raggiungimento degli obiettivi, di attuazione dei programmi e di realizzazione dei progetti inerenti al Settore, nonché degli eventuali obiettivi individuali assegnati;
- la Relazione sulla performance per il 2015, che per ogni obiettivo evidenzia in dettaglio responsabilità organizzativa, budget assegnato, fasi e target, e soprattutto la performance ottenuta rispetto ai diversi indicatori.

3. Conclusioni

Tutto ciò premesso e considerato, il sottoscritto OIV

attesta

che il sistema di misurazione e valutazione della performance applicato alla dirigenza della CCIAA di Lucca, ivi comprese le modalità definite per l'assegnazione della retribuzione di risultato, risultano del tutto conformi alla normativa vigente e all'impostazione conseguente alle delibere CIVIT, nonché pienamente coerenti con l'impostazione del più generale Sistema della Performance adottato dall'ente; ed inoltre

che la performance individuale realizzata dal Segretario Generale dell'Ente nel 2015 è, in termini sintetici, la seguente:

Ambiti di valutazione	*Grado di realizzazione*
Obiettivi individuali specifici:	
Obiettivo 1)	99,65%
Obiettivo 2)	100,00%
Obiettivo 3)	98,33%
Obiettivo 4)	98,93%

Valutazione media	*99,22%*

propone

pertanto di attribuire al Segretario Generale, dott. Roberto Camisi, la quota di retribuzione di risultato proporzionale alla performance realizzata;

fermo restando che la componente valutativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, basata sull'ambito soggettivo della qualità della prestazione individuale, compete esclusivamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo del Vostro ente.

In fede