



CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Verbale dell'esito del confronto in merito all'aggiornamento dei criteri generali del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale della Città metropolitana ai sensi dell' art. 5 c.3 lett.b).

Oggi 5 giugno 2020, in modalità di video conferenza, al fine di dare attuazione alle norme di cui all'art.5 c.3 lett. b) "Confronto" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in merito all'aggiornamento dei criteri generali del sistema di misurazione e valutazione partecipativa della performance di dipendenti, Po/AP e dirigenti della città metropolitana di Milano, si è riunita la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale:

Per la parte pubblica:

- Dr. Antonio Sebastiano Purcaro firmato
- Dr.ssa Olga Nannizzi firmato
- Dr.ssa Donatella Mostacchi firmato
- Dr.ssa Roberta Squellati firmato

Per la parte sindacale:

- RSU Enrico Salomi firmato
- FP CGIL Alexandra Bonfanti - Davide Volante firmato
- CISL Gigliola Mariani - Enrico Paolo Borghi firmato
- UIL Alfonso Di Matteo - Giuseppe Cafaro firmato
- CSA

Visti:

- l'art. 7 del d.lgs. 150/09, così modificato dal D.Lgs.74/17, "Sistema di misurazione e valutazione della performance" che dispone che le Pa adottano e aggiornano annualmente il sistema di misurazione e valutazione della performance;

- l'art.19 bis del medesimo D.lgs. 150/09 "Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali";
- l'art. 54 e segg. del Testo Unificato del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e servizi della città metropolitana;
- Richiamato il sistema premiale, riportato nel decreto del Sindaco metropolitano Rg. 209/2016 del 21.11.2016, attualmente vigente;

LE PARTI, IN RELAZIONE ALLE NORME SOPRA RICHIAMATE, SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE VERBALE, A SEGUITO DEL CONFRONTO AI SENSI DELL'ART. 5 C.3 LETT. B CCNL 21.5.2018.

Il ccnl 21.5.2018 all'art.5 c.3 lett. b) prevede che, tra le diverse materie, siano oggetto di confronto l'adozione dei criteri generali dei sistemi di valutazione

Pertanto, a seguito di invio via mail della nota prot. n. 84485 del 7.5.2020 a firma del Direttore Generale avente ad oggetto "Informazione in tema di aggiornamento dei criteri generali del sistema di valutazione della performance del personale della Città metropolitana" in data 7.5.2020 è stata richiesta l'apertura di tale procedura di confronto da parte sindacale.

In data 11.05.2020 è stata inviata la convocazione formale dell'incontro per il confronto in materia, nonché l'informativa comprensiva del parere dell'Organismo Indipendente di valutazione sull'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), rilasciato il 3 marzo 2020, richiesto dall'art. 7, c. 1 del D.Lgs. 150/09, come modificato dal D.Lgs. 74/17, il quale stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

In particolare, si pone l'esigenza di declinare la valutazione partecipativa della performance, prevista dal d.lgs. 74/2017, che ha novellato l'art.19 bis D.lgs.150/09, nonché dalle Linee Guida n.4 sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche del dipartimento della Funzione Pubblica - novembre 2019.

Pertanto, il nuovo sistema, allegato e parte integrante del presente Verbale, aggiorna il Sistema e introduce la valorizzazione della rilevazione del macroambito di performance del grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni, con la relativa pesatura per i dipendenti, dirigenti e Posizioni organizzative.

Per quanto riguarda il sistema premiale in vigore, si rinvia al Decreto del Sindaco metropolitano RG.n. 290/2016 del 21.11.2016.

Acquisita la nota del 18.05.2020 sottoscritta dal coordinatore RSU e le ulteriori proposte inviate via mail in data 29.5.2020 dalle organizzazioni sindacali CGIL CISL UIL si prende atto delle osservazioni proposte al riguardo.

Dopo ampia discussione e disamina sulla materia in questione, **le parti condividono in data odierna:**

- a) Il “Sistema di Misurazione e Valutazione della performance della Città metropolitana di Milano: dipendenti, PO/AP e dirigenti, allegato al presente verbale e parte integrante”. (ALL. 1) con le precisazioni che seguono.
- b) In particolare, si evidenzia, il percorso graduale di customer satisfaction tracciato nel Documento di cui alla lett.a), che prevede, al par.6 “Rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti” - punto 2 - “l’applicazione sperimentale del sistema di valutazione della customer satisfaction, per un esercizio, senza effetti sulla misurazione e sulla valutazione della performance organizzativa”.
- c) Al termine della sperimentazione, della durata di un esercizio, le parti si impegnano ad effettuare la verifica degli esiti sulla misurazione della performance e a simularne l’impatto per valutarne le ricadute”.
- d) Le parti infine condividono in relazione alla scheda di sintesi di cui alle pag 13 e 14 del documento di cui alla lettera a), che le tabelle di customer satisfaction riportate a titolo di esempio tengano conto dei seguenti criteri:
 - nella rilevazione dei cittadini/utenti soddisfatti il giudizio di “indifferente” sia pesato nell’ambito dei giudizi positivi per la qualità dei servizi oggetto di misurazione che dai predetti esiti potranno essere riparametrate le tabelle di customer da adottare rispetto ai servizi misurati, anche su livelli aggregati”;
 - si introducano anche tabelle di customer satisfaction che prevedano l’espressione di giudizi “si/no” in modo da facilitare l’immediatezza della risposta;

Si allega il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Ente, parte integrante del presente verbale.

L’adozione e l’aggiornamento annuale del SMVP spetta al Sindaco metropolitano, con apposito provvedimento.

Nota a verbale

Le scriventi OO.SS. e la RSU rilevano alcune criticità nell'attuale sistema di valutazione, in particolare nell'introduzione della customer satisfaction e nel sistema di penalizzazioni per il mancato raggiungimento degli obiettivi.

In tal senso ritengono fondamentale un attento monitoraggio e un confronto alla fine dell'anno di sperimentazione, al fine di apportare gli eventuali correttivi del caso.

A corollario di ciò riteniamo che già nel prossimo contratto decentrato sarà necessario rivedere alcuni istituti legati al sistema di valutazione.

RSU- FP CGIL-CISL-UIL