



CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Verbale dell'esito del confronto, ai sensi dell' art. 5 c.3 lett.b) CCNL, in merito ai criteri generali per il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale della Città metropolitana assegnato all'Idroscalo di Milano,

Oggi **17 settembre 2020**, 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 ai criteri generali del sistema di misurazione e valutazione partecipativa della performance di dipendenti, Po/AP assegnati all'Istituzione Idroscalo 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

Per la parte sindacale:

- RSU - coordinatore- Enrico Salomi - Giuseppe Villy Deluca firmato
- FP CGIL - Alexandra Bonfanti firmato
- CISL - Gigliola Mariani firmato
- UIL - Alfonso Di Matteo - Giuseppe Cafaro firmato
- CSA - Roberto Carpenè firmato

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 di misurazione e valutazione della performance adottato con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 95/2020 del 9.7.2020, nonché il sistema premiale, di cui al decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 290/2016 del 21.11.2016, attualmente vigenti;

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.

Ciò è avvenuto in data 5.6.2020, in cui è stato sottoscritto il 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, esperito ai sensi dell' art. 5 c.3 lett.b). Successivamente il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adottato con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 95 del 9/07/2020;

Considerato che con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 59 del 23/04/2020 è stato assegnato il personale dipendente della Città metropolitana all'Istituzione Idroscalo, si ritiene necessario integrare il Sistema di cui sopra con particolare riferimento alle peculiarità degli obiettivi dell'Istituzione Idroscalo, esplicitati nel Piano Programma dell'Istituzione per il 2020/22.

Pertanto, con l'invio della nota atti n. 157943 del 15/09/2020 a firma del Direttore Generale in data 15.09.2020 è stato avviato il confronto sindacale in materia, che si è aperto in data 17.9.2020.

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

- a) Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti dell'Istituzione Idroscalo si svolge nel rispetto della normativa in materia a valle della adozione del Piano Programma dell'Istituzione stessa, analogamente al sistema attualmente in vigore nell'Ente;
- b) Il direttore dell'Istituzione, con proprio atto, sulla base del Piano Programma, procede ad assegnare gli obiettivi alle PO e ai dipendenti;
- c) l'OIVP viene coinvolto nella validazione e nella rendicontazione degli obiettivi ai sensi del Dlgs 150/09;
- d) per la valutazione dei dipendenti dell'Istituzione si applica la metodologia del sistema di misurazione in vigore presso l'Ente, comprese le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi;

e) al personale dell' Istituzione si applica il percorso graduale di customer satisfaction che prevede per un esercizio, l'applicazione sperimentale senza effetti sulla misurazione e sulla valutazione della performance organizzativa. 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".