



ITALIAN TRADE AGENCY

ICE - Agenzia per la promozione all'estero e  
l'internazionalizzazione delle imprese italiane



Deliberazione n. 359/16

del 28-6-2016

**OGGETTO: Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance di ICE AGENZIA**

### **IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

- VISTO l'art. 14 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, come sostituito dall'art. 22, comma 6, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, che ha istituito l'ICE – Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane;
- VISTO il Decreto Interministeriale del 6 settembre 2012 con il quale è stato approvato lo Statuto dell'ICE – Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane;
- VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28.12.2012 di individuazione delle risorse strumentali, finanziarie, dei rapporti giuridici attivi e passivi e delle risorse umane facenti capo al soppresso Istituto nazionale per il Commercio con l'Estero da trasferire all'ICE – Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane e al Ministero dello Sviluppo Economico in attuazione dell'art. 14, commi dal 17 al 27 del Decreto - Legge 6.7.2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla Legge 15.07.2011, n. 111, come sostituito dall'art. 22 del Decreto Legge 6.12.2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla Legge 22.12.2011, n.214
- VISTE le delibere n. 241 del 9.3.2015 e n. 255 del 29.4.2015 relative al Regolamento di Organizzazione e Funzionamento e Nuovo Disegno Organizzativo dell'ICE – Agenzia, approvate con nota n. 0113736 del 9 luglio 2015 della Direzione Generale per la Vigilanza sugli enti, il sistema cooperativo e le gestioni commissariali del Ministero dello Sviluppo Economico;



ITALIAN TRADE AGENCY

ICE - Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane



VISTO l'art. il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

VISTE le delibere n. 140/13 del 28.11.2013 e n. 284/15 del 30.07. 2015 relative al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente all'ICE Agenzia;

VISTO il Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con Legge 11 agosto 2014 n. 114, ed in particolare l'art. 19 c. 9 con il quale viene trasferita al Dipartimento della Funzione Pubblica la competenza in materia di performance;

VISTA l'informativa alle OO.SS fornita dall'Ufficio di Coordinamento Amministrazione, Organizzazione e Risorse Umane in data 20 aprile 2016;

VISTO l'art. 3 del D.L. del 16.5.1994 n. 293 "Disciplina della proroga degli organi amministrativi", convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L.15.07.1994, n. 444;

VISTI l'appunto e la specifica proposta degli uffici: Coordinamento Amministrazione, Organizzazione e Risorse Umane, Gestione Giuridica e Sviluppo Risorse Umane e dall'Ufficio di Supporto per la Pianificazione Strategica e il Controllo di Gestione, in merito all'aggiornamento del "Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dell'ICE Agenzia" ed Allegati che, unitamente al testo del Sistema, costituiscono parte integrante della presente deliberazione

### DELIBERA

di approvare il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ICE Agenzia ed Allegati" - versione 3.0.

Il Direttore Generale darà esecuzione della presente deliberazione attraverso i competenti uffici della struttura dell'ICE - Agenzia, effettuando anche eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie per l'operatività del Sistema stesso.

Il Segretario  
Elisabetta Talone

Il Presidente  
Riccardo Maria Monti



ITALIAN TRADE AGENCY

ICE - Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane.



Ufficio di Supporto per gli Affari Giuridico-Legali e l'Assistenza agli Organi Istituzionali Segreteria Istituzionale
20 APR. 2016
Prot. N° 055

**UFFICIO DI COORDINAMENTO**  
Amministrazione, Organizzazione  
E Risorse Umane

**UFFICIO Gestione Giuridica e**  
**Sviluppo Risorse Umane**

**UFFICIO DI SUPPORTO per la**  
**Planificazione Strategica e il**  
**Controllo di Gestione**

#### APPUNTO PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

doc. n. 225  
del 28/04/2016

#### **OGGETTO: Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance di ICE AGENZIA**

In ottemperanza all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, L'ICE Agenzia ha adottato con Deliberazione n. 140 del 28.11.2013 il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che individua la metodologia applicata alla performance organizzativa ed individuale; definisce contenuti, fasi, tempi soggetti e responsabilità del processo di valutazione; promuove il riconoscimento del merito attraverso il collegamento tra i risultati della performance individuale e la premialità, sia per i dirigenti che per i dipendenti.

Il Sistema è stato poi innovato con Deliberazione n. 284/15 del 30.07.2015 in merito ai criteri di valutazione dei dirigenti.

Con l'entrata in vigore del nuovo Regolamento di Organizzazione e funzionamento dell'ICE-Agenzia di cui alla Deliberazione n. 241 del 9.03.2015, è emersa l'esigenza di revisionare e consolidare il Sistema, in merito a diversi aspetti del Ciclo della Performance, delle competenze del Comitato di Valutazione e Programmazione della Performance (in seguito Comitato) e del processo di valutazione individuale.

Si procede ad illustrare le proposte di revisione di maggior impatto, scaturite dagli incontri del Comitato nel corso del 2015, richiamandone i capitoli dell'Allegato Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito Sistema).

Nel cap.2 par.2.2 - "*Metodologia adottata ai fini della misurazione della performance organizzativa*", viene più opportunamente collocato in questo capitolo e reso compiuto il ciclo di gestione della performance nelle sue fasi e tempi di realizzazione, inserendo la fase di valutazione della performance individuale precedentemente non evidenziata e esplicitando l'utilizzo di strumenti informatici di business intelligence nell'attività di monitoraggio annuale della performance (Tabella 1).

Nel cap.2 par.2.4.2. "*Le componenti del Sistema*", in merito alla componente comportamenti professionali, il Comitato, nel corso del 2015, ha ritenuto opportuno dotare il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" di strumenti atti a favorire una maggiore attenzione del dirigente valutatore nel monitorare il grado di partecipazione del dipendente all'attività lavorativa, segnandone i punti di forza e le aree di migliorabilità per la sua crescita professionale.

Pertanto, a decorrere dalla valutazione 2016, si propone di introdurre nella metodologia di valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei dipendenti, l'obbligo di motivazione delle valutazioni espresse al minimo livello (valore 1 e valore 2 di giudizio) in maniera articolata e comprovate da episodi critici rilevati nel corso dell'anno di riferimento. Parimenti per l'obbligo di motivazione nelle valutazioni espresse al massimo livello (valore 5), riferite a casi di particolare eccellenza rispetto al livello atteso e comprovate, eventualmente, da atti e eventi emersi nel corso dell'anno di riferimento.

Nel cap. 3 "*Soggetti e Responsabilità*" vengono integrate le competenze del Comitato con l'obiettivo di dare maggior corpo al processo di costruzione degli obiettivi strategici ed operativi nell'attuazione del ciclo della performance, di implementare il monitoraggio della performance organizzativa e l'analisi delle sue risultanze. La competenza del Comitato viene ad assumere in tal modo una maggiore connotazione di supporto al Direttore Generale nella piena e completa attuazione della performance organizzativa ed individuale di ICE Agenzia.

Pertanto, si propone un Comitato presieduto dal Direttore Generale, costituito come in precedenza dai direttori degli Uffici di Supporto e degli Uffici di Coordinamento di ICE Agenzia, a cui si aggiunge il supporto consulenziale dell'OIV e la collaborazione dell'Ufficio Gestione Giuridica e Sviluppo Risorse Umane per le materie di competenza, e di cui il direttore dell'Ufficio di Supporto Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione rappresenta la Segreteria Tecnica.

Il Comitato coadiuva il Direttore Generale nell'individuazione del mandato istituzionale, della missione dell'Agenzia, degli obiettivi strategici e nella definizione del Piano della Performance da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e lo supporta nell'analisi delle risultanze della performance organizzativa e del documento di misurazione.

In fase di programmazione, discute la proposta degli obiettivi strategici e operativi ricevuta dall'Ufficio di Supporto per la Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione e di eventuali variazioni in corso d'anno degli obiettivi e/o indicatori della performance organizzativa valutandone l'opportunità per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione

In fase di valutazione delle performance individuali verifica e monitora che dette valutazioni siano formulate nel rispetto delle disposizioni del Sistema rispettando i criteri di selettività e di uniformità della metodologia dei giudizi e ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009, ed evidenzia le proprie valutazioni conclusive e/o l'eventuale esigenza di una revisione dell'articolazione dei giudizi.

La proposta revisione delle competenze del Comitato si riflette anche nel cap.5.par. 5.2 "*Gestione delle contestazioni*" in cui il Comitato, nella gestione delle contestazioni pervenute, esprime il proprio parere nel merito che verrà comunicato dal Direttore Generale al valutatore e al valutato istante.

Permanendo nell'ambito dei soggetti, si evidenzia che l'*Ufficio di Supporto per la Pianificazione Strategica e il Controllo di Gestione*, nel ruolo di cabina di regia dell'intero processo di programmazione della performance organizzativa, viene opportunamente richiamato assieme alla Struttura Tecnica Permanente come utente attivo del sistema di Business Intelligence ("Cruschetto Direzionale") di ICE Agenzia.

Si evidenzia, inoltre, che in merito alle competenze dell'*Organismo Indipendente di Valutazione OIV*, la realizzazione delle indagini sul personale per rilevare il grado di benessere organizzativo e di condivisione del Sistema di valutazione, viene proposta come inclusiva della rilevazione della valutazione dei dirigenti da parte del personale.

Si segnala, infine (cap.2.7), la necessità di riallineare il riconoscimento della retribuzione di risultato dei dirigenti sopra la soglia minima di 40 giorni di prestazione di servizio effettivo nell'anno di riferimento, al pari di quanto statuito per i dipendenti. Viene in tal modo corretto un errore materiale che riconosceva ai dirigenti l'erogazione del premio incentivante a seguito di prestazione di servizio superiore ai due mesi.

Completano l'aggiornamento del Sistema, interventi correttivi legati al nuovo Funzionigramma di ICE Agenzia e all'esperienza maturata nell'applicazione delle fasi e tempi del ciclo della performance.

Si sottopone pertanto all'approvazione di codesto Consiglio la versione 3.0 del Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance dell'ICE Agenzia ed Allegati che costituiscono parte integrante del Sistema medesimo.

**UFFICIO DI COORDINAMENTO**  
**Amministrazione, Organizzazione**  
**E Risorse Umane**

**IL DIRETTORE**

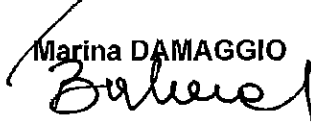
Federico BALMAS



**UFFICIO Gestione Giuridica e**  
**Sviluppo Risorse Umane**

**IL DIRIGENTE**

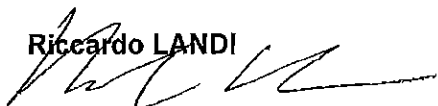
Marina DAMAGGIO



**UFFICIO DI SUPPORTO**  
**Per la Pianificazione Strategica**  
**E il Controllo di Gestione**

**IL DIRETTORE**

Riccardo LANDI



**IL DIRETTORE GENERALE**  
**Roberto Luongo**

