

Del. N. 2/ 22/01/2021- Piano della performance 2021 - 23

Il Segretario Generale riferisce:

Le disposizioni normative di seguito citate impongono l'adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno, dei seguenti documenti programmatici:

- Piano performance (art. 10 d.lgs. 150/2009)
- Linee guida per il Piano organizzativo del lavoro agile – POLA (art. 14 L. 124/2015)
- Piano triennale azioni positive pari opportunità (art. 48 d.lgs. 198/2006)

di seguito sinteticamente analizzati, e illustrati nei documenti allegati in parte integrante al presente provvedimento.

PIANO PERFORMANCE (allegato n. 1)

L'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, redigano annualmente, entro il 31 gennaio, un documento programmatico denominato "Piano della performance", da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori.

Il Piano della performance costituisce, per l'Ente camerale, il momento di sintesi delle proprie attività di pianificazione strategica e programmazione, secondo uno schema che, partendo dalla presentazione delle risorse e dal posizionamento istituzionale, sintetizza i programmi strategici cui intende dare priorità e visibilità, i servizi che contraddistinguono la propria azione rispetto ai portatori di interesse, le condizioni economiche e organizzative nelle quali si svolge l'attività e l'impatto dell'azione dell'ente sul contesto di competenza.

La mancata adozione o il mancato aggiornamento del piano determinano il divieto dell'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti nonché il divieto di assunzione di personale o di conferimento di incarichi di collaborazione.

Il quadro normativo dal quale scaturisce lo strumento programmatico si è completato con il decreto legislativo n. 74/2017 che, sulla base della legge n. 124/2015, ha apportato alcune specificazioni al sistema di misurazione della performance. Anzitutto è stata accentuata la necessità di integrazione delle norme in materia di pianificazione strategica e programmazione operativa già presenti, per il sistema camerale, nel decreto n. 254/05. Dalla lettura

integrata dei due corpi normativi si evince come il piano della performance sostanzialmente integri alcuni passi che, nell'ambito del processo di programmazione pluriennale e annuale camerale erano già delineati, e vengono ora confermati con un orizzonte programmatico di riferimento triennale.

L'impalcatura normativa del ciclo della performance è rimasta sostanzialmente immutata ma si è posta maggior attenzione alla dimensione generale della programmazione, anche nel contesto generale delle istituzioni pubbliche, che trova riscontro in obiettivi organizzativi generali posti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, da valutarsi secondo modelli di valutazione omogenei (inseriti recentemente nel sistema PARETO). Le nuove disposizioni hanno altresì posto l'accento sulla partecipazione dei cittadini alla valutazione delle pubbliche amministrazioni relativamente ai servizi resi. Tutte queste innovazioni normative, sulla base delle linee guida di Unioncamere, sono state oggetto di analisi nell'ambito della revisione del sistema di valutazione della performance

All'interno di ogni programma rientrano gli obiettivi pianificati dall'Ente, la cui dettagliata descrizione è riportata nelle schede allegate alla delibera del piano annuale 2021, alla quale si fa integralmente rinvio (deliberazione n. 152 del 21/12/2020), che consente di comprendere le modalità attraverso le quali ciascun obiettivo concorre al raggiungimento delle finalità del programma, le attività che l'amministrazione intende porre in essere per il conseguimento dell'obiettivo e i destinatari dell'intervento.

Ogni obiettivo è collegato ad indicatori che consentono di misurarne la realizzazione. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale vengono inserite all'interno del piano.

Il monitoraggio della performance in corso d'anno viene svolto utilizzando sia i metodi di controllo di gestione di sistema, sia analisi su ambiti specifici svolte dai responsabili secondo la rispettiva competenza.

Per quanto riguarda la valutazione, l'art. 7, comma 1 del d.lgs. n. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino e aggiornino annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il sistema di misurazione e valutazione della performance. Sulla base del fatto che la norma suddetta si applica direttamente alle Amministrazioni dello Stato e, per le Camere di commercio, costituisce norma di principio, Unioncamere nazionale, di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto un documento contenente linee guida di carattere operativo che calano nella realtà camerale i criteri suddetti. In base ad esse e in relazione alle nuove norme del CCNL 21.5.2018, con deliberazione n. 63 del 10/5/2019 è stato adottato il nuovo sistema

di valutazione 2019, aggiornato per il 2021 con deliberazione n. 152 del 21.12.2020. Il documento è stato validato dall'Organismo indipendente di valutazione, come previsto dall'art. 7 c.1. del d.lgs. n. 150/2009, che ne ha attestato la coerenza con i principi generali della valutazione nel pubblico impiego e l'applicazione, nei contenuti e nelle metodologie, dei seguenti principi ispiratori:

- selettività dei premi e delle progressioni
- corrispettività dei trattamenti accessori e prestazioni effettivamente rese;
- valorizzazione del merito;
- assenza di automatismi;
- verifica sia periodica che finale dei risultati rispetto agli obiettivi prefissati;
- corrispondenza dello sviluppo professionale all'effettiva acquisizione di competenze professionali aggiuntive;
- trasparenza delle risorse investite nell'incentivazione dei risultati, con pubblicazione sul sito dell'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e dell'ammontare dei premi effettivamente distribuiti, nonché l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità per dirigenti e dipendenti.

LINEE GUIDA PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (allegato n. 2)

A decorrere dall'anno 2021 è necessario integrare il piano della performance con un nuovo documento relativo al lavoro agile.

L'art. 14 comma 1 della legge 7.8.2015 n. 124, come modificato dall'art. 263 della legge 17 luglio 2020, n. 77 dispone infatti quanto segue:

“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 (piano performance).

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.”

Con decreto del 9 dicembre 2020 il Ministro della pubblica amministrazione ha approvato le linee guida per l'attuazione della suddetta normativa, disponendo che gli enti adottino le misure organizzative necessarie. A tale riguardo compete a ciascun ente definire i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di

verifica periodica dei risultati conseguiti, nell'ambito delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Unioncamere nazionale, con note in data 18.12.2020 e 14/01/2021, ha evidenziato l'opportunità di adottare un approccio progressivo alla materia, preso atto che la situazione epidemiologica emergenziale in corso presenta margini di incertezza che non consentono una programmazione a lungo termine di provvedimenti strutturali.

In considerazione di quanto sopra e anche sulla base di quanto emerso da un confronto avuto in data 14.1.2021 con l'Organismo Indipendente di Valutazione, con il documento allegato si intende favorire l'approdo ad un primo risultato, semplice e comprensibile, coerente con la realtà organizzativa e funzionale alle prospettive che l'ente intende darsi per applicare a regime la modalità agile di lavoro.

Si sottolinea che il documento elaborato è frutto anche della condivisione in sede di confronto con le rappresentanze sindacali, avvenuta in data 19/01/2021, e delle relative proposte.

Va evidenziato che il lavoro agile propriamente inteso costituisce una modalità innovativa di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro, con l'utilizzo di strumenti tecnologici) che ingloba il telelavoro ma non coincide con esso, e impone un insieme coordinato di importanti scelte organizzative sia sul fronte dell'apparato tecnologico che sul fronte dell'efficacia dello scambio dei flussi informativi e della maggior responsabilizzazione dei dipendenti e la valorizzazione della loro autonomia.

Detti caratteri del lavoro agile impongono radicali modifiche anche allo svolgimento dell'opera di coordinamento dei responsabili e dei dirigenti, dell'assegnazione degli obiettivi e della relativa misurabilità costante per un monitoraggio efficace.

La portata innovativa del sistema di organizzazione in questione richiede quindi un inquadramento regolamentare che, per l'evoluzione normativa e fattuale anche del contesto emergenziale, non può essere adottata in questa fase.

Per questo motivo, il documento allegato, in forma di "linee guida" prodromiche all'adozione del Piano vero e proprio, mira a fotografare, anche per la condivisione con la parte sindacale e secondo l'indirizzo dell'Organismo Indipendente di Valutazione, lo status quo delle iniziative adottate e i relativi criteri utilizzati per fronteggiare gli effetti della pandemia senza interrompere il flusso delle attività dell'Ente, ma non costituisce una vera e propria regolamentazione dell'istituto che potrà invece avvenire a regime solo al termine della fase emergenziale, allorquando sarà possibile definire le specificità organizzative da garantire per l'adozione del lavoro agile nell'ambito di una più ampia ed organica revisione dei processi organizzativi dell'Ente.

E' inoltre ancora indefinita la mappatura delle attività remotizzabili che potrà essere adottata sulla base di quanto elaborato da Unioncamere nazionale per tutto il sistema, ove le caratteristiche dei processi presentano l'uniformità conseguente alle funzioni demandate dalle disposizioni.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE PARI OPPORTUNITÀ (allegato n. 3)

L'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 stabilisce che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

In caso di mancato adempimento è prevista la sanzione del divieto di assunzione di nuovo personale.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, che prevede uno specifico paragrafo sull'argomento, il piano triennale delle azioni positive deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno. Il documento, inviato al Comitato Unico di Garanzia competente in materia rappresenta l'aggiornamento del piano approvato con deliberazione n. 6 del 24.1.2020.

La presente deliberazione sarà trasmessa all'Organismo indipendente di valutazione che, nell'ambito delle sue funzioni, verifica la conformità alle disposizioni della programmazione degli obiettivi e progetti.

Il piano della performance, come prevedono le vigenti disposizioni normative, sarà inoltre pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale camerale "amministrazione trasparente".

La Giunta camerale

- richiamato il d.lgs. n. 150/2009, la legge n. 124/2015 e il d.lgs. n. 74/2017;

- richiamato l'art. 14 della legge n. 124/2015;

- richiamato l'art. 48 del d.lgs. 198/2006;

- richiamati gli atti programmatici annuali per il 2021 e in particolare le deliberazioni n. 10/C del 30/10/2010 (relazione previsionale e programmatica), n.14/C del 30.11.2020 (bilancio preventivo 2021), e n. 152 del 21.12.2020 (piano annuale di gestione del personale 2021);

- richiamato l'allegato 3 della deliberazione 152/2020, concernente l'aggiornamento del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" validato dall'Organismo Indipendente di Valutazione il 16.12.2020;

- richiamata la deliberazione n. 153 del 21.12.2020 di

conferma del conferimento dell'incarico all'Organismo Indipendente di Valutazione per l'anno 2021;

- tenuto conto che, per la valutazione della performance 2021, saranno presi a riferimento gli indicatori e i target fissati nelle schede degli obiettivi allegate alla deliberazione n. 152/2020;

- sentite le Rappresentanze Sindacali e il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità in data 19.1.2021;

- viste le disponibilità di bilancio;

- all'unanimità dei presenti

delibera

- di approvare il Piano della Performance, in ottemperanza all'art. 10 del d.lgs. 150/2009, per il triennio 2021– 2023 con i relativi allegati prescritti dalle norme citate in premessa (linee guida per l'adozione del Piano Organizzativo per il lavoro agile e Piano triennale azioni positive);
- di trasmettere la presente deliberazione all'Organismo Indipendente di Valutazione per gli adempimenti di competenza.