

**Del. N. 6/ 25/01/2019- Piano triennale della performance 2019
2021**

Il Segretario Generale riferisce:

L'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed 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 ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il Piano della performance costituisce, per l'ente camerale, il momento di sintesi delle proprie attività di pianificazione strategica e programmazione.

In tale documento sono identificate le performance dell'ente secondo uno schema logico che, partendo dalla presentazione delle risorse, del contesto e del proprio posizionamento strategico, identifica e sintetizza:

- 1.i programmi strategici cui intende dare priorità e visibilità;
- 2.i servizi che contraddistinguono la propria azione rispetto all'utenza e ai portatori di interesse;
- 3.le condizioni nelle quali si svolge l'attività quali: la salute finanziaria e organizzativa e le relazioni dell'ente;
- 4.gli impatti 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 di cui sopra, 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 e renda integrati alcuni passi che, nell'ambito del processo di programmazione pluriennale ed annuale del dpr n. 254/2005 erano già delineati, e vengono ora confermati con un orizzonte programmatorio 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 dovrà trovare riscontro in obiettivi organizzativi generali posti dal Dipartimento della Funzione Pubblica da valutarsi secondo modelli di valutazione omogenei. 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 saranno oggetto di analisi nell'ambito della prevista revisione del sistema di valutazione della performance che, sulla base delle linee guida di Unioncamere prenderà avvio nei prossimi mesi.

Con deliberazione n. 15 del 4.2.2011 era stato approvato un primo Piano delle performance redatto con criteri finalizzati a conciliare l'impianto programmatorio vigente con la fase di passaggio che ha condotto all'elaborazione del sistema di valutazione, approvato con del. n. 264 del 19.12.2011, che prevede un ciclo triennale di programmazione.

Con deliberazione n. 17 del 26.1.2012 era, poi, stato approvato il piano triennale della performance 2012/2014 proseguendo progressivamente nell'allineamento e nell'integrazione dei due corpi normativi in argomento realizzando l'adeguamento a regime al decreto legislativo 150/2009 con la previsione di una pianificazione di programmi e obiettivi strategici su base triennale che si è innestata sulle innovazioni organizzative finalizzate a migliorare ulteriormente i sistemi di governo della Camera.

Per il triennio 2013/2015 il processo di allineamento è stato completato anche sulla base delle elaborazioni di appositi laboratori di sperimentazione sul ciclo della performance, attivati da Unioncamere in collaborazione con Universitas Mercatorum e con le Camere di commercio del Piemonte e della Liguria che condividono il medesimo Organismo Indipendente di Valutazione.

Il piano della performance per il triennio 2014/2016 ha proseguito la metodologia impostata per i precedenti piani sviluppando ulteriormente gli strumenti di

integrazione della programmazione conformando gli atti di programmazione elaborati secondo la normativa di riferimento degli enti camerali (programmazione pluriennale di durata pari al mandato del Consiglio e programmazione annuale che declina le aree di intervento previste in piani, azioni e relativo budget per l'anno di riferimento) e inserendo la pianificazione nel contesto triennale richiesto dalla norma.

La programmazione 2014/2016 ha, inoltre, tenuto conto, come illustrato negli relativi atti pianificatori, della recente normativa sull'armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle amministrazioni pubbliche contenuta nel d.Lgs. n. 91/2011, nel DPCM 18.9.2012 e, per le Camere di commercio, nella nota n. 148123 del 12.9.2013 del Ministero per lo Sviluppo Economico attuativa del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze 27 marzo 2013.

In base alle disposizioni suddette, a decorrere dal 2015, la programmazione ha ricondotto all'interno delle missioni e dei programmi secondo la classificazione del "Piano degli Indicatori e dei Risultati attesi di bilancio" presentato contestualmente al bilancio di previsione, relativamente agli obiettivi di spesa, al fine di misurarne i risultati e monitorarne l'effettivo andamento in termini di servizi forniti e di interventi realizzati attraverso indicatori significativi per l'aggregazione delle attività a livello di programmi, coerenti con la formulazione degli obiettivi e indicatori contenuti nel presente piano della performance.

Gli indicatori inseriti nel "PIRA" sono stati attinti, come suggerito dall'Unioncamere, dal sistema "PARETO", comune a tutto il sistema camerale, che consente una valutazione comparativa coerente con quanto richiesto dalle vigenti normative sulla valutazione delle pubbliche amministrazioni.

All'interno di ogni programma rientrano gli obiettivi pianificati dall'Ente (deliberazione n. 134 del 16.11.2018) la cui dettagliata descrizione, illustrata nelle specifiche schede contenute nel presente piano, 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.

Il contesto temporale dei singoli interventi è individuato con la descrizione dello stato di attuazione del piano pluriennale e la sua prossima evoluzione.

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 devono essere tempestivamente inserite all'interno del piano.

Il monitoraggio della performance in corso d'anno sarà svolto utilizzando sia i sistemi di controllo di gestione di sistema sia analisi su ambiti specifici svolte dai dirigenti 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, l'Unioncamere, di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto un documento contenente linee guida di carattere operativo che cala nella realtà camerale i criteri suddetti.

Le novità principali da adattare al sistema vigente (approvato con del.n. 264 del 19.12.2011, sono le seguenti:

- *aggiornamento annuale del sistema previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione.* Il suggerimento delle linee guida è, salvo per questa prima annualità in cui si dovrà procedere ad adattare e aggiornare il sistema vigente nelle parti superate dalla normativa attuale, di adottare di anno in anno un provvedimento di conferma del sistema, laddove non siano necessarie modifiche sostanziali
- *maggior attenzione agli indicatori di impatto e al livello alto della programmazione*
- *maggior enfasi sulla performance organizzativa* (nuovo testo dell'art. 9 lettera a) del d.lgs. 150)
- *maggior attenzione alla partecipazione degli utenti interni/esterni alla valutazione della performance organizzativa, in rapporto alla qualità dei servizi.*
- *conferma della necessità di significativa differenziazione delle valutazioni* (art.9 c.1 lett.d).

Occorrerà inoltre apportare al sistema le modifiche derivanti dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle Funzioni Locali (CCNL 21.5.2018).

In attesa del completamento della revisione suddetta, il piano della performance fa riferimento al vigente sistema di valutazione (allegato del. n. 264/2011) che risulta comunque coerente con i principi generali della valutazione nel pubblico impiego e dà conto, nei contenuti e

nelle metodologie, della coerenza con il d.lgs. n. 150/2009, comprendendo un ciclo di valutazione della performance che presenta i seguenti aspetti di conformità ai 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.

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.

Per quanto riguarda la conformità alle linee metodologiche di sistema, si sottolinea l'allineamento della gestione del ciclo della performance con lo strumento applicativo messo a disposizione da Unioncamere ("INTEGRA") finalizzato a gestire in modo governato e omogeneo i numerosi adempimenti di pianificazione e rendicontazione che gravano sugli enti camerali nell'intento di rendere l'analisi della performance sempre più oggettiva e fruibile sia dalla dirigenza per le proprie valutazioni organizzative, sia da parte degli stakeholder e dell'utenza per i riscontri previsti dalla legge nell'ottica della visibilità e trasparenza delle attività camerali, anche in ottica di benchmarking.

Il piano della performance sarà 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;

- richiamata la del. n. 398 del 19.11.2010, concernente l'adeguamento ai principi della riforma;

- richiamate le delibere n. 15 del 4.2.2011 (piano performance anno 2011), n. 17 del 26.1.2012 (piano performance 2012/2014), n. 23 del 29.1.2013 (piano performance 2013/2015), n. 7 del 17.1.2014 (piano performance 2014-2016), det. Pres. d'urgenza n. 1/2015 ratificata con del. n. 7 del 6.2.2015 (piano performance 2015-2017), n. 18 del 25.1.2016 (piano performance 2016-2018), n. 8 del 23.1.2017 (piano performance 2017-2019), n. 14 del 26.1.2018 (piano performance 2018-2020);

- richiamata la del. n. 264 del 19.12.2011, concernente l'approvazione del ciclo e del sistema di misurazione e valutazione della performance;

- preso atto che nei prossimi mesi verrà avviata la revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance per allinearla all'evoluzione normativa e contrattuale conformemente alle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica e alle linee guida di Unioncamere in materia;

- richiamate le del. n. 20/2015, la comunicazione n. 1 del 23.1.2017, la deliberazione n. 167 del 28.12.2017 nonché la deliberazione in data odierna di conferma del conferimento dell'incarico all'Organismo Indipendente di Valutazione;

- richiamati gli atti programmatici per il 2019: del. n. 9/C del 30.11.2018 (bilancio preventivo 2019), del. n. 156 del 21.12.2018 (approvazione budget direzionali 2019) e del. n. 134 del 16.11.2018 (piano annuale di gestione del personale 2019);

- tenuto conto che, per la valutazione della performance 2019, saranno presi a riferimento gli indicatori e i target fissati con il presente documento come indicati nell'allegato piano;

- all'unanimità dei presenti

delibera

- di approvare l'allegato Piano della performance, in ottemperanza all'art. 10 del d.lgs. 150/2009, per il triennio 2019 - 2021;
- di trasmettere la presente deliberazione all'Organismo Indipendente di Valutazione per gli adempimenti di competenza.