

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI VICENZA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA N. 129 DEL 17 NOVEMBRE 2020

Presidente:

XOCCATO GIORGIO Presente

Componenti:

CERANTOLA MARTINO Presente
CHISIN GRAZIA Assente G.

DALLA VECCHIA NERIO Presente

PELLIZZARO MIRKA Presente

PICCOLO NICOLA Presente

VALERI DANIELE Presente

ZEN ONORIO Presente

Revisori dei Conti:

TEDESCO ANTONIO Assente G.

CARNAZZA PAOLO Assente G.

CAVINATO TEDDI Assente G.

Segretario della Riunione:

BOSCOLO MEZZOPAN Presente

ELISABETTA

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, AGGIORNAMENTO ANNUALE

Il Presidente illustra l'argomento che segue.

Con deliberazione n. 38 del 16 aprile 2019 la Giunta ha approvato il «Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Aggiornamento 2019» (in sigla SMVP) con applicazione dal 2019. Il SMVP è stato radicalmente rivisto a seguito di modifiche normative e contrattuali¹.

Il SMVP è l'insieme delle metodologie, delle modalità operative, delle azioni, dei processi e degli strumenti che misurano e valutano la *performance* dell'Ente camerale e del suo personale. La misurazione della *performance* è finalizzata al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi pubblici.

Al fine di sviluppare il proprio SMVP, la CCIAA ha scelto la metodologia *Balanced Scorecard* (in sigla BSC). Si tratta di uno strumento di supporto nella gestione strategica dell'Ente che permette di tradurre la missione e la strategia in un insieme coerente di misure di *performance*, facilitandone la misurabilità.

Entro il 31 dicembre di ogni anno sono previste la verifica e l'aggiornamento del SMVP, da parte della Giunta, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di

¹ D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 di modifica del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150; Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018, firmato il 21 maggio 2018; Linee guida di Unioncamere nazionale sul SMVP delle Camere di Commercio, adottate a fine novembre 2018.

Valutazione (OIV)², e ciò anche qualora il processo di valutazione concluda sulla adeguatezza del testo precedente.³

Le novità normative che si sono susseguite quest'anno hanno inciso sulle modalità di lavoro della Pubblica Amministrazione. Tra queste si annovera il D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77 che ha modificato la L. 124 del 7 agosto 2015 all'art. 14, comma 1⁴ introducendo il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) quale nuova sezione del Piano delle performance a partire dal 2021. Il Piano dovrà individuare le modalità attuative del lavoro agile, definendo anche le misure organizzative e gli strumenti di rilevazione e verifica dei risultati raggiunti.

Con decreto del 19 ottobre 2020 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha inoltre stabilito quanto segue: «Le amministrazioni adeguano i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e quelli dei comportamenti organizzativi. Il dirigente, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione.

² D.lgs. 150/2009 Art. 7, comma 1

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.

³ Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 9 gennaio 2019.

⁴ Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro. 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. 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.

L'amministrazione, anche ai fini del monitoraggio, assicura un'adeguata, periodica informazione sul lavoro agile, secondo le modalità indicate dal Dipartimento della funzione pubblica. Essa garantisce altresì la verifica dell'impatto del lavoro agile sulla complessiva qualità dei servizi erogati e delle prestazioni rese, tenuto conto dei dati e delle eventuali osservazioni provenienti dall'utenza e dal mondo produttivo.»

Una prima modifica al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance riguarda pertanto l'integrazione di alcune parti testuali relative al POLA (Piano Organizzativo del Lavoro agile). Queste sono perciò inserite nel paragrafo sugli Obiettivi del capitolo «Criteri di definizione di obiettivi, indicatori e target» e nel capitolo «Sistemi informativi a supporto», in cui il POLA è riportato così come descritto nella normativa vigente, accanto ai sistemi Pareto e Kronos. Per quanto riguarda le schede di valutazione del Segretario Generale e dei Dirigenti viene inserito un riferimento al POLA nel comportamento «Capacità di presidiare il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente», che è declinato in questo modo: «Dimostra capacità di organizzazione e gestione delle risorse affidate. Presidia puntualmente e costantemente il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente, **inclusi gli obiettivi del Piano Organizzativo del Lavoro Agile.**»

Nelle schede di valutazione del personale non dirigente viene inserito il riferimento al POLA nel comportamento «Capacità di adattamento ai cambiamenti», con la differenza che nel caso delle Posizioni Organizzative è declinato come «Capacità di pianificare, organizzare e monitorare le attività in lavoro agile» e nel caso del personale non PO come «Capacità di operare in modalità di lavoro agile (ove applicabile)».

Una seconda modifica è scaturita dalla riflessione effettuata dopo la prima applicazione completa del SMVP avvenuta nel 2020 in riferimento alla misurazione della performance 2019. A tal riguardo si sono registrate criticità che necessitano una revisione delle componenti di calcolo della performance individuale e delle schede di valutazione dei comportamenti organizzativi per il personale non dirigente. In particolare, al fine di garantire una maggiore diversificazione dei giudizi, senza che questa comporti un decremento troppo marcato della quota di produttività individuale, si ritiene opportuno ampliare la fascia di premialità che garantisce il 100% del salario accessorio individuale dagli attuali 90 punti a 80. La proposta di modifica sarà valida a partire dalla valutazione 2021. Come precisato questa modifica riguarderebbe solo il personale diverso da Dirigenti e PO.

Alla Giunta è proposto pertanto di aggiornare il SMVP (allegato 1) e i relativi allegati.

Il Presidente apre la discussione. Nessuno chiede la parola e pertanto la Giunta camerale assume la seguente

DELIBERAZIONE
LA GIUNTA CAMERALE

UDITA la relazione del Presidente;

ESAMINATO il «Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Aggiornamento 2019» approvato con deliberazione n. 38 del 16 aprile 2019 della Giunta;

VISTO il D.L. 34 del 19 maggio 2020, convertito dalla L. 17 luglio 2020, n. 77;

VISTO il DM del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020;

PRESO ATTO del parere favorevole espresso dall'OIV il 6 novembre 2020;

ACQUISITO il parere favorevole del Segretario Generale, Dr.ssa Elisabetta Boscolo Mezzopan, in merito alla regolarità tecnico-amministrativa dell'istruttoria espletata dall'Ufficio «Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione» e alla legittimità del provvedimento;

PRESO ATTO che il Segretario Generale, Dr.ssa Elisabetta Boscolo Mezzopan, ha dichiarato che nulla osta all'adozione del provvedimento;

PRESENTI e **VOTANTI** n. 7 Consiglieri;

A VOTO UNANIME palesemente espresso,

DELIBERA

di aggiornare il SMVP (allegato 1) e i relativi allegati.

IL SEGRETARIO

(Dr.ssa E. Boscolo Mezzopan)

IL PRESIDENTE

(Dr Giorgio Xoccato)

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e successive modifiche e integrazioni