

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI VICENZA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

Presidente:

XOCCATO GIORGIO Presente

Componenti:

CAVION GIANLUCA Presente

CONSIGLIO RAFFAELE Presente

FAVERO ALBERTO Presente

GUDERZO PIETRO Assente G.

PELLIZZARO MIRKA Presente

PICCOLO NICOLA Assente G.

ROSSI ANDREA Presente

Revisori dei Conti:

TULIMIERI FRANCESCO Presente

CAZZADOR RAFFAELLA Assente G.

CAVINATO TEDDI Assente G.

Segretario della Riunione:

MARCHETTO MICHELE Presente

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, AGGIORNAMENTO ANNUALE

Il Presidente illustra l'argomento che segue.

Entro il 31 dicembre di ogni anno sono previsti la verifica e l'aggiornamento del SMVP, da parte della Giunta, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)¹, e ciò anche qualora il processo di valutazione si concluda con una valutazione di adeguatezza del testo precedente.²

Con deliberazione n. 171 del 20 dicembre 2022 la Giunta ha approvato il «Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Aggiornamento annuale» confermando il testo vigente approvato con la delibera di aggiornamento annuale dell'anno precedente; ora ci si accinge alla verifica e all'aggiornamento del SMVP che sarà applicato nel 2024.

Il SMPV è l'insieme delle metodologie, delle modalità operative, delle azioni, dei processi e degli strumenti che misura e valuta 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

¹ 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.”

² Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 9 gennaio 2019.

dell'Ente che permette di tradurre la missione e la strategia in un insieme coerente di misure di *performance*, facilitandone la misurabilità.

Nel 2023 si sono succedute una serie di importanti novità normative e organizzative che hanno spinto ad una riflessione complessiva sul sistema.

A novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL comparto funzioni locali, che ha trovato piena applicazione da aprile 2023. Le novità introdotte, soprattutto in tema di progressioni e di differenziazione del premio individuale, hanno comportato la necessità di esplicitare in maniera più chiara i criteri per la valutazione del personale.

A febbraio 2023, inoltre, si è perfezionato l'impianto normativo legato al PNRR con l'emanazione di un decreto legge³ che in particolare ha assegnato ai dirigenti l'obiettivo specifico del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture, aggiungendolo agli obiettivi già affidati e che saranno oggetto di valutazione della performance dirigenziale.

A queste modifiche, rese necessarie dalle novità normative, si è affiancata un'attività di razionalizzazione delle componenti della performance, al fine di rendere l'intero sistema più snello e trasparente e per correggere alcune incongruenze che si sono stratificate nel corso degli anni. Si ricorda, infatti, che l'impianto generale della BSC è rimasto immutato dalla prima versione del 2013, con un'unica revisione sostanziale nel 2019.

Va tenuto in considerazione il fatto che il personale è classificato in più livelli secondo il CCNL del personale degli enti locali e una prima grande suddivisione è tra personale dirigenziale e personale non dirigenziale.

Fino al 2023 il SMVP prevedeva, come da normativa, una suddivisione della performance del personale non dirigenziale in due componenti: organizzativa ed individuale.

La prima era strutturata in tre livelli: l'Ente al cui vertice è collocato il Segretario Generale, l'Area che è coordinata da un dirigente e il Servizio che è coordinato da un'Elevata Qualificazione o da un Responsabile). La componente organizzativa era graduata al crescere delle categorie del personale per cui ad un livello più alto corrispondeva un maggiore peso dato ai livelli più generali (Ente ed Area).

La componente individuale comprendeva una parte legata ai risultati di Servizio ed una legata ai comportamenti. Anche in questo caso esisteva una graduazione diretta tra peso dei risultati e posizione in categoria contrattuale.

³ Decreto-legge del 24/02/2023 n. 13 come modificato dalla Legge del 21/04/2023 n. 41.

Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune.

Art. 4 - bis Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni

Per la Dirigenza la componente organizzativa era strutturata in due livelli (Ente ed Area) mentre quella individuale prevedeva obiettivi individuali con relativi cruscotti ossia un insieme di obiettivi con il relativo peso.

La misurazione della performance per le ex Posizioni Organizzative (ora da nuovo CCNL sono denominate Elevanti Qualificazioni) era frutto di un calcolo “ibrido” con dati in parte tratti dall’impostazione del personale non dirigenziale ed in parte da quello della dirigenza.

Questa impostazione presentava almeno tre criticità:

- la duplicazione degli indicatori di Ente e di Area nella BSC, che poteva comportare effetti distorsivi nel calcolo della performance;
- uno scollamento tra la performance dei Servizi e quella dei dirigenti, in quanto la componente dei Servizi dell’Area di competenza non era presente nella loro performance;
- un’eccessiva complessità del calcolo della performance delle ex Posizioni Organizzative, in quanto ibrido.

Per questo motivo si è deciso di razionalizzare e semplificare il SMVP, apportando le seguenti modifiche:

- eliminazione della componente “Area” nella performance organizzativa del personale non dirigente e delle ex PO e relativa ripesatura delle componenti “Ente” e “Servizi”.
- allineamento della componente individuale delle ex PO a quella della dirigenza, prevedendo solo gli obiettivi individuali e le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi;
- ricalcolo della componente “Area” dei dirigenti come media dei risultati ottenuti dai servizi ad essa afferenti.

Un’ultima modifica, che non ha impatto in maniera diretta sul SMVP ma che mira a semplificare la gestione degli obiettivi strategici all’interno della performance, è l’eliminazione delle “prospettive” sia dalla Mappa strategica che dalla BSC. Le prospettive sono strumenti di lettura a multi-livello dei dati al fine di fornire una visione da più punti di vista degli indicatori di performance.

La struttura attuale, che prevedeva 4 prospettive (Tessuto economico-sociale, Economico-sociale, Processi interni, Innovazione, crescita e apprendimento) è stata considerata troppo rigida e si è preferito eliminarla, sostituendola con una gestione flessibile degli indicatori all’interno di ogni obiettivo strategico, che garantisca comunque la visione multi-livello.

Tutte le modifiche sopra riportate sono state discusse dall’OIV che ha dato parere favorevole il 30 ottobre 2023.

I soggetti sindacali aventi titolo di cui all’articolo 7, comma 2, del CCNL 16.11.2022

sono stati informati.

Alla Giunta è proposto pertanto di aggiornare il SMVP, come da allegato, con le modifiche indicate in narrazione.

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;

VISTA la legge 580 del 29 dicembre 1993 e ss.mm.i. «Riordinamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura»;

VISTO il Decreto Legislativo 165/2001 «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e ss.mm.ii.»;

VISTO il Decreto Legislativo 150/2009 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni»;

VISTO il D.L. 13 del 24 febbraio 2023 convertito dalla L. 41 del 21 aprile 2023;

VISTO il C.C.N.L. del comparto Funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022;

VISTO lo Statuto vigente della Camera di Commercio;

VISTA la nuova struttura organizzativa approvata con provvedimento del Segretario Generale n. 77 del 28 novembre 2023;

ESAMINATO il «Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Aggiornamento 2024» allegato al presente documento di cui costituisce parte integrante;

PRESO ATTO del parere favorevole espresso dall'OIV il 30 ottobre 2023;

CONSIDERATO che i soggetti sindacali aventi titolo di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL 16.11.2022 sono stati informati il 14 dicembre 2023;

ACQUISITO il parere favorevole del Segretario Generale, Dr. Michele Marchetto, in merito alla regolarità tecnico-amministrativa dell'istruttoria espletata dall'Ufficio «Pianificazione monitoraggio e Controllo di gestione» e alla legittimità del provvedimento;

PRESO ATTO che il Segretario Generale, Dr. Michele Marchetto, ha dichiarato che nulla osta all'adozione del provvedimento;

PRESENTI e VOTANTI n. 6 Consiglieri;

A VOTO UNANIME palesemente espresso,

DELIBERA

di approvare il «Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – Aggiornamento 2024», con applicazione dal 2024, composto da una parte descrittiva e da 11 allegati.

IL SEGRETARIO

(Dr. Michele Marchetto)

IL PRESIDENTE

(Dr. Giorgio Xocato)

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