



Giunta Camerale N. 6 del 24/01/2020

OGGETTO Piano della performance 2020-2022.

Il D.Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha previsto che entro il 31 gennaio venga redatto un documento programmatico triennale denominato “Piano della performance” da adottare in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e di bilancio con individuazione degli obiettivi strategici e operativi, degli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e degli obiettivi assegnati al personale dirigenziale con relativi indicatori.

Il modello gestionale disegnato dalle norme si fonda sul presupposto di un ampio e analitico processo di pianificazione scandito su varie fasi: la programmazione pluriennale, l'aggiornamento annuale attraverso la relazione previsionale e programmatica, il preventivo economico ed il budget direzionale, il piano della performance.

A decorrere dall'anno 2014 si sono aggiunti altri documenti previsti dal D.Lgs. n. 91/2011, dal D.M. 27/03/2013 e dalla circolare Mise del 12/09/2013 per una esigenza di armonizzazione contabile delle pubbliche amministrazioni e, quindi, budget economico pluriennale e annuale, previsioni di entrata e di spesa suddivisi per missioni e programmi, piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio.

È in previsione una revisione del D.P.R. n. 254/2005, che si auspica conduca ad uno snellimento del processo di programmazione, al momento molto articolato e ripetitivo in alcune parti.

Si deve tenere conto, poi, della riforma in atto del sistema camerale iniziata a partire dalla L. n. 114/2014 fino al D. Lgs. n. 219/2016 che ha condotto ad una rivisitazione della mission e delle attività degli enti camerali.

Si è proceduto, inoltre, nel corso dell'anno 2019 all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017 e sulla base delle linee guida pervenute da Unioncamere nazionale, redatte nell'ambito del Laboratorio sul ciclo della performance attivato con il Dipartimento della Funzione pubblica in aprile 2018.

Per il monitoraggio delle attività vi sono il controllo strategico e controllo di gestione, il primo a supporto dell'azione degli organi politici per verificare l'adeguatezza delle scelte compiute in attuazione dei piani di indirizzo politico, il secondo a supporto dell'attività degli organi direttivi per verificare la rispondenza dell'azione amministrativa ai criteri di efficacia, efficienza ed economicità.

Per la redazione del piano della performance 2020-2022 si è tenuto conto di quanto indicato nella relazione previsionale e programmatica per l'anno 2020, approvata dal Consiglio con delibera n. 16 del 28/10/2019 e nel piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, allegato alla delibera di Consiglio di approvazione del preventivo 2020 n. 23 del 28/11/2019. Si sono recepiti gli orientamenti espressi dagli organi camerali, inquadrandoli nell'evoluzione del contesto economico e della programmazione di sistema e nell'ambito delle nuove funzioni camerali previste dal decreto di riforma del sistema delle Camere di commercio n.219/2016.

Il piano fornisce, poi, indicazioni utili ai fini della misurazione e della valutazione del



contributo che l'Ente camerale apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi fissati ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni collettivi dei cittadini/utenti.

Si è tenuto conto, inoltre, delle ultime novità legislative in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche, in particolare D. Lgs n. 74/2017 e D. Lgs n. 75/2017.

Per il contenuto si rinvia agli allegati al presente provvedimento, in cui sono elencati nel dettaglio gli obiettivi strategici e operativi definiti per l'anno 2020.

Gli obiettivi strategici individuano in modo sintetico l'effetto finale che ci si propone di produrre in termini di modifica del "bisogno sociale", nonché l'impostazione generale della specifica attività che si ritiene possa essere messa in atto per conseguirlo. Gli obiettivi strategici hanno in linea generale durata triennale e per ciascuno di essi vengono individuati indicatori e relativi target.

Gli obiettivi operativi rappresentano, invece, le azioni e le attività da svolgere durante l'anno nell'ambito delle linee strategiche di intervento definite, sono individuati gli indicatori, i target e le responsabilità ai fini del raggiungimento.

Vengono inoltre definiti all'interno del piano della performance gli obiettivi individuali assegnati al Segretario generale per l'anno di riferimento, pur tenendo conto del fatto che attualmente il Segretario Generale svolge la funzione a seguito di incarico gratuito ex art. 5 D.L. 95/2012, come modificato dal D.L.90/2014, entrambi successivamente convertiti in legge.

Si precisa che il Piano della performance è stato validato dall' Oiv, l'Organismo indipendente di valutazione dott. Alberto Caporale.

Nel Piano della performance si collocano anche gli obiettivi di miglioramento/mantenimento dei servizi previsti per il 2020 che finanzieranno le risorse della contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 67 co. 3 CCNL 21/05/2018. Tali obiettivi verranno dettagliati in una prossima riunione con delibera dedicata al tema e verranno eventualmente integrati e/o modificati in occasione del monitoraggio della performance a metà dell'esercizio 2020, anche in relazione a come si svilupperà l'attività dell'Ente in seguito alla riforma in atto di cui al D. Lgs. n. 219/2016.

LA GIUNTA

- udite le considerazioni in premessa;
- esaminato il documento denominato "Piano della performance 2020-2022";
- visto il parere dell'Organismo indipendente di valutazione riportato di seguito al piano nell'allegato A);
- a voti unanimi;

d e l i b e r a

1. di approvare il Piano della performance 2020-2022, come da allegato A) alla presente deliberazione, con i relativi allegati obiettivi strategici e operativi e obiettivi del Segretario generale con relativi indicatori e target;
2. di demandare al Segretario Generale e agli uffici di supporto l'inserimento del piano all'interno del sistema Integra, applicativo per la misurazione e valutazione della performance dell'Ente, completandolo di tutte le informazioni di dettaglio necessarie.