

**DELIBERAZIONE N. 116**

L'anno **2018** il giorno **venti** del mese di **settembre**, alle ore **14,30**, presso la Sede della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura si è riunita la **GIUNTA CAMERALE**, validamente costituita.

Alle ore **16,05** il Presidente dott. Andrea **ZANLARI**

- constatata la presenza in numero legale di Componenti nelle persone dei Signori:

	Presente	Assente
<b>CAPITANI</b> Patrizia	X	
<b>CASSINELLI</b> Leonardo	X	
<b>CHITTOLINI</b> Francesca		X
<b>CORSINI</b> Alessandro	X	
<b>GATTI</b> Gian Paolo		X
<b>LOMBARDO</b> Gian Paolo	X	
<b>TANARA</b> Paolo	X	
<b>ZILIOLI</b> Marco	X	

- constatata, per il Collegio dei Revisori dei Conti, la presenza dei Signori:

	Presente	Assente
<b>CAVALLO</b> Antonietta		X
<b>DI MARO</b> Vincenzo Maria		X
<b>VENTURINI</b> Elisa		X

presente il **Segretario Generale** della Camera di Commercio dott. **Alberto EGADDI** dichiara aperta la trattazione del seguente argomento:

---

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE:  
ADEMPIMENTI AI SENSI DELL'ART. 7 DEL D. LGS. 150/2009**

---

Il Presidente chiede al Segretario Generale di illustrare l'argomento.

Il Dott. Egaddi prende la parola per ricordare preliminarmente che l'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di commercio di Parma è stato introdotto in attuazione del Decreto legislativo n. 150 del 27/10/2009 (cosiddetto decreto "Brunetta").

La sua impostazione ed il suo funzionamento, la coerenza con i principi normativi vigenti e la sua corretta applicazione hanno sempre formato oggetto delle valutazioni che la legge ha posto a carico di quello che oggi viene denominato Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, sulla base delle linee guida via via dettate dall'Autorità competente in materia di gestione del Ciclo della Performance (dapprima la Civit, poi il Dipartimento Funzione Pubblica e, su certi temi, oggi giorno anche l'ANAC).

Nel 2017 il D. Lgs. 74 del 25 maggio ha apportato alcune modifiche al D. Lgs. 150/2009.

Nello specifico, l'attuale art. 7, rubricato appunto "sistema di misurazione e valutazione della performance", è stato aggiornato come segue: "le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzative a individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

L'argomento è stato affrontato con l'attuale Organismo con funzioni analoghe a quelle di O.I.V., Dott.ssa Ernestina Bosoni, in occasione del recente incontro del 5 settembre.

In merito, il Segretario Generale svolge quindi la seguente Relazione, predisposta in data 12/9 e inviata alla Dott.ssa Bosoni via mail nei giorni scorsi per le valutazioni di competenza.

## **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE CAMERA DI COMMERCIO DI PARMA - Settembre 2018 -**

### **Premessa**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di commercio di Parma è esposto nei seguenti documenti:

- Sistema permanente di valutazione del personale (deliberazione di Giunta camerale n. 154 del 30/10/2009)
- Scheda di valutazione della Dirigenza (deliberazione di Giunta camerale n. 164 del 18/12/2009).

### **Evoluzione del contesto storico**

All'indomani dell'uscita del Decreto "Brunetta", ovvero il D. Lgs. 150 del 27/10/2009, il sistema camerale si attivò per avviare in modo condiviso l'adeguamento degli strumenti esistenti al nuovo dettato normativo.

Come si può leggere nella comunicazione alla Giunta camerale del 18/12/2009, nonché nella Relazione periodica dell'Organismo Interno di Valutazione del 22/11/2010, recepita con deliberazione del Consiglio camerale n. 20 del 23/12/2010, l'Unione cercò e ottenne un'interlocuzione con l'allora Ministro per la P.A. e l'innovazione, concludendo una convenzione finalizzata a consentire una graduale e pianificata applicazione del nuovo impianto normativo e soprattutto metodologico all'intero sistema camerale.

Nei mesi immediatamente successivi all'uscita del Decreto 150/2009, il sistema camerale aveva infatti formato oggetto di una vera e propria riforma, attuata con il D. Lgs. 15/2/2010 n. 23, dal titolo "Riforma dell'ordinamento relativo alle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, in attuazione dell'articolo 53 della legge 23 luglio 2009, n. 99". Le competenze camerali ne furono grandemente rafforzate, come pure il livello di autonomia che venne riconosciuto in modo espresso.

Sempre nello stesso anno (2010), per effetto della soppressione delle Stazioni Sperimentali per l'Industria, alla Camera di commercio di Parma vennero attribuite risorse, compiti e funzioni della Stazione Sperimentale per l'Industria delle Conserve Alimentari, di dimensioni addirittura superiori a quelle dell'Ente, fatto che portò alla immediata creazione di un'Azienda Speciale, mentre sorgevano forti dubbi, e contenziosi tuttora in corso, circa l'appartenenza o meno dei 90 dipendenti di tale struttura alla Camera di commercio.

Nel 2012 entrò in vigore la legge 190/2012 riguardante l'introduzione dell'anticorruzione nella P.A., seguita nel 2013 dal D. Lgs. 33 che introdusse a carico delle P.A. gli obblighi in materia di trasparenza.

L'impatto di tali e tante novità su un'organizzazione di dimensioni modeste quale è la Camera di commercio di Parma portò anche l'allora Organismo Interno di Valutazione, poi divenuto Organismo Indipendente di Valutazione (passato dalla collegialità alla monocraticità nel 2014, pur con competenze considerevolmente incrementate in ragione degli adempimenti introdotti a suo carico dalle disposizioni sopra citate), a seguire con particolare attenzione la corretta introduzione anzitutto del Ciclo della performance e degli obblighi in tema di anticorruzione e di trasparenza, poiché il ciclo della premialità era comunque definito e applicato nel rispetto di principi e modalità in linea anche con le nuove disposizioni.

In tale contesto Infocamere, nel corso degli anni, ha messo a disposizione applicativi informatizzati per la gestione dell'intero ciclo della performance, sviluppandoli e integrandoli tra loro.

Nel 2014, con l'uscita del D.L. 90, il sistema delle Camere di commercio subisce il primo di una lunga serie di colpi che condurranno per le Camere di Parma, Piacenza e Reggio Emilia, pur attraverso un percorso a dir poco travagliato, all'odierna fase di accorpamento, che troverà attuazione nell'ormai prossimo mese di dicembre: viene ridotto l'importo della principale entrata camerale, il

diritto annuale, e si profila una riforma in senso diametralmente opposto a quella del 2010, una riforma che, si teme, potrebbe portare alla soppressione delle Camere come avvenuto con le Province.

L'anno successivo, con l'art. 10 della Legge 124, viene conferita al Governo la delega alla riforma del sistema camerale, culminato nel D. Lgs. 219 del 2016, che a sua volta ha trovato attuazione dapprima nel decreto ministeriale dell'8/8/2017, tacciato di incostituzionalità ma i cui contenuti sono poi stati replicati nel nuovo decreto ministeriale 16/2/2018.

Del resto, già con la delibera Consiliare 5 del 29/10/2015 l'Ente aveva avviato i contatti in vista di un accorpamento con altre Camere dell'area emiliana, progetto poi puntualizzato e meglio definito con la successiva delibera del Consiglio n. 1 del 30/1/2017.

### **Stato dell'arte**

Attualmente, la definizione degli obiettivi avviene come segue, come esplicitato da ultimo nel Piano della performance 2017/2019 (deliberazione di Giunta camerale n. 5 del 30/1/2017), alle pagine 34 e 35:

"Gli obiettivi strategici sono articolati in Programmi, all'interno dei quali di collocano i vari obiettivi operativi annuali, a loro volta dettagliati in azioni.

La "mappatura" completa è quindi costituita da 5 diversi livelli:

- Aree strategiche: aree di declinazione della mission. L'individuazione delle aree strategiche, ad opera degli Organi politici, deriva da un'analisi congiunta dei fattori interni e dei fattori di contesto esterno;
- Obiettivi strategici: descrizione dei traguardi che l'organizzazione si prefigge di raggiungere nell'orizzonte triennale del Piano per tradurre con successo le politiche individuate nelle aree strategiche. Vi sono associati indicatori con lo scopo di monitorare il risultato delle iniziative poste in essere nei tre anni di riferimento del Piano;
- Programmi: identificazione degli ambiti rispetto ai quali l'Amministrazione viene chiamata a definire gli obiettivi operativi utili a realizzare gli obiettivi strategici;
- Obiettivi operativi: descrizione dei traguardi che l'organizzazione si propone di raggiungere con riferimento al ciclo annuale di bilancio;
- Azioni: esplicitano le modalità di raggiungimento degli obiettivi operativi, dettagliando le attività svolte, i servizi erogati, i progetti realizzati.

Per gli obiettivi operativi, come per gli obiettivi strategici, è stata redatta una scheda. In essa sono stati definiti:

- gli indicatori di risultato (con algoritmo) ed i target (risultati attesi) relativi al singolo esercizio;
- le unità organizzative coinvolte nella realizzazione dell'obiettivo;
- le responsabilità organizzative, con l'identificazione di un responsabile per ciascun obiettivo operativo.

I dipendenti che partecipano alla realizzazione degli obiettivi operativi sono elencati in una scheda che viene redatta per ogni azione.

Come previsto dal D.Lgs. 150/2009, gli esiti del monitoraggio degli indicatori verranno utilizzati per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi, operativi e strategici, e costituiranno elemento per la valutazione della performance:

- dei Dirigenti, sulla base dei criteri suggeriti dall'Organismo Indipendente di valutazione dell'Ente e recepiti dalla Giunta camerale (da ultimo, con deliberazione n. 164 del 18/12/2009);
- dei titolari di Posizione organizzativa e del personale, con le modalità indicate nella deliberazioni della Giunta camerale n. 154 del 30 ottobre 2009, avente ad oggetto "Adozione sistema permanente di valutazione del personale"

Per valutare la "salute" dell'Ente (dal punto di vista finanziario, economico-patrimoniale, di struttura e di processo) e il grado di raggiungimento della strategia complessiva, Unioncamere ha infine definito una serie di indicatori (Sistema Pareto), utili anche ai fini del benchmarking territoriale.

Nell'ambito di questi indicatori, sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente, si individua fin d'ora un primo set di sintesi (cruscotto) in grado di fornire ai soggetti interessati (Amministratori, OIV, management, stakeholders) una visione d'insieme capace di costituire un valido supporto di carattere informativo ai processi decisionali di rilevanza strategica."

INDICATORI DI SOLIDITA' STRUTTURALE			
Indicatore	Numeratore	Denominatore	Cosa misura
MARGINE DI STRUTTURA	immobilizzazioni	patrimonio netto	Misura la capacità della Camera di commercio di finanziare le attività di lungo periodo interamente con capitale proprio. E' <b>auspicabile un valore inferiore al 100%</b>
INDICE DI RIGIDITA'	oneri correnti	proventi correnti	Misura la capacità di far fronte agli oneri connessi alla gestione corrente con i soli proventi della gestione ordinaria. <b>NB: comprende gli interventi promozionali</b>
SOLIDITA' FINANZIARIA	patrimonio netto	passivo totale	Misura la solidità finanziaria della Camera di commercio determinando la parte di finanziamento proveniente da mezzi. E' <b>auspicabile un valore superiore al 50%</b>
INDICATORI DI LIQUIDITA'			
Indicatore	Numeratore	Denominatore	Cosa misura
INDICE SECCO DI LIQUIDITA'	disponibilità liquide	debiti di funzionamento a breve	Misura la capacità di far fronte ai debiti di funzionamento con la liquidità disponibile
INDICE DI LIQUIDITA'	attivo circolante	debiti di funzionamento	Misura la capacità di far fronte ai debiti di funzionamento con le disponibilità a breve
MARGINE DI STRUTTURA FINANZIARIA A BREVE TERMINE	attivo circolante -passivo a breve	passivo a breve: debiti entro 12 mesi + fondi per rischi ed oneri + ratei e risconti passivi	Misura la capacità dell'Ente camerale di far fronte ai debiti a breve termine (ossia quelli con scadenza entro 12 mesi) mediante la liquidità disponibile o con i crediti a breve. <b>Un valore dell'indicatore superiore al 100% evidenzia una situazione positiva.</b>
INDICATORI DI REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' ISTITUZIONALI			
Indicatore	Numeratore	Denominatore	Cosa misura
RISORSE DESTINATE ALLA PRESTAZIONE DI SERVIZI	oneri correnti F.I.C (anagrafe imprese e regolazione del mercato) e F.I.D (promozione economica)	oneri correnti	Misura la quota degli oneri correnti assorbita dalla prestazione dei servizi promozionali, anagrafici e della regolazione del mercato
GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI PROMOZIONALI	interventi economici realizzati	interventi economici preventivati	Indicano il grado utilizzo delle risorse stanziati per gli interventi economici e la capacità dell'Ente di programmare e attuare le attività previste
	interventi economici realizzati	interventi economici aggiornati	
INTERVENTI ECONOMICI PER IMPRESA ATTIVA	interventi economici	imprese attive	Misura il valore medio di interventi economici per impresa attiva
INTERVENTI ECONOMICI E INVESTIMENTI FINANZIARI PER IMPRESA ATTIVA	interventi economici + nuovi investimenti finanziari	imprese attive	Misura il valore medio di interventi economici e Nuovi investimenti finanziari per impresa attiva

Nella Relazione sulla performance 2017 (deliberazione di Giunta camerale n. 53 del 24/5/2018), alle pagine 3 e 4, vengono fornite, a titolo di premessa, le seguenti precisazioni:

*"Metodologia adottata*

L'Ente, ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale ha adottato un sistema che ha garantito: definizione di obiettivi; presenza di indicatori; specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e risultati attesi (target); rilevazione della performance effettiva sulla base degli indicatori individuati.

*Valutazione della performance*

L'Ente procede alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale attraverso la metodologia "Gestione della performance per obiettivi" che prevede:

- ✓ definizione di obiettivi (obiettivi di Ente strategici che, secondo un processo a cascata, raggiungono singole Aree, Servizi e Dipendenti);
- ✓ individuazione di indicatori di diversa natura;
- ✓ definizione di target;
- ✓ specificazione dei legami tra obiettivi, indicatori e target;
- ✓ rilevazione effettiva della performance sulla base degli indicatori individuati.

Per quanto riguarda nello specifico la performance organizzativa, la Camera di Commercio di Parma ha individuato le tre seguenti aree strategiche di intervento:

- ✓ competitività del territorio
- ✓ competitività delle imprese
- ✓ competitività dell'Ente.

Ad ogni area strategica d'intervento vengono ricondotti gli obiettivi strategici che consentono di valutare gli impatti dell'azione amministrativa. 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. A tali obiettivi strategici, in linea generale di durata triennale, sono collegati indicatori e target annuali utili a misurarne il grado di raggiungimento (indicatori di output e, ove possibile, di outcome).

Gli indicatori di risultato rappresentati nell'Albero della performance sono stati monitorati per valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi e costituiscono quindi elemento per la valutazione della performance: dei Dirigenti, sulla base dei criteri suggeriti dall'Organismo Indipendente di Valutazione e recepiti dalla Giunta camerale (da ultimo, con deliberazione n. 164 del 18/12/2009); dei titolari di Posizione organizzativa e del personale, con le modalità indicate nella deliberazione della Giunta camerale n. 154 del 30/10/2009, avente ad oggetto "Adozione del sistema permanente di valutazione del personale". La valutazione della performance dell'Ente avviene anche mediante utilizzo di indicatori economico-finanziari e di struttura."

### **Supporto informatico di sistema**

Nel corso degli anni, il sistema camerale si è evoluto nel senso di implementare sistemi via via sempre più informatizzati e, per quanto possibile, automatizzati per la rilevazione e la gestione della considerevole mole di dati dei quali le Camere sono in possesso e che possono efficacemente essere utilizzati per rilevare quantità e qualità dei servizi resi e delle attività svolte, nonché, per quanto qui interessa, per valutare il raggiungimento o le criticità manifestatesi nel raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi definiti con il Piano della performance, anche funzionalmente all'attribuzione della premialità ai dipendenti dell'Ente, dirigenti e non dirigenti.

L'Ente si avvale oggi, per la gestione del Ciclo della performance, di un sistema modulare (SATURNO) messo a disposizione delle Camere di commercio da Infocamere. Tale sistema è basato su un database multidimensionale che raccoglie le informazioni provenienti da vari sistemi.

I moduli attualmente utilizzati sono tre:

- il modulo di Pianificazione (FEBE): consente di inserire i Piani della Performance e di gestire tutte le informazioni necessarie alla loro redazione (Obiettivi, Indicatori, Responsabili obiettivi, Dipendenti...);
- il modulo di Rilevazione (OBERON): consente di inserire le rilevazioni delle misure elementari (o di acquisirle in modo automatico dai sistemi Infocamere), di calcolare il valore degli indicatori e la performance degli obiettivi;
- il modulo di Monitoraggio (GIANO): è basato su insieme di cruscotti che consentono di monitorare l'andamento degli indicatori in corso d'anno e di rendicontare la performance finale rispetto ai target stabiliti.

Le attività di pianificazione, rilevazione e monitoraggio sono quindi gestite tramite applicativi informatici ed i risultati dei sistemi informatici sono effettivamente utilizzati per la rendicontazione della performance e per la valutazione della stessa da parte dell'O.I.V. e degli Organi camerali.

In particolare, l'attività di rilevazione delle misure (dato elementare che compone il KPI), che consente il calcolo del valore del KPI e della performance degli obiettivi, vede coinvolti diversi attori: i "Rilevatori delle misure" (singole persone che possiedono il dato o che possono estrarlo da database informatici utilizzati dal sistema camerale, da dati di contabilità interna o da puntuali rilevazioni effettuate dagli Uffici), i "Validatori degli indicatori" (Dirigenti) e l'ufficio Pianificazione e controllo di gestione.

I valori assunti dalle misure che entrano nell'algoritmo di calcolo degli indicatori sono quindi rilevati da singole persone/uffici e indicati in fogli di lavoro excel; tali valori delle misure sono trasmessi all'ufficio Pianificazione e Controllo di gestione ed inseriti nel database OBERON. La performance degli indicatori, calcolata automaticamente dal sistema tramite specifica procedura, è sottoposta a validazione dei Dirigenti d'Area. A seguito di tale validazione, il sistema calcola la performance degli obiettivi; performance indicatori e performance obiettivi sono monitorate tramite il database GIANO, da cui sono estratti i report di rendicontazione della performance.

La gestione del ciclo della premialità avviene prevalentemente tramite l'utilizzo di fogli di lavoro elettronici, che consentono di estrarre report dettagliati sia dei risultati parziali che di quelli complessivi, sia in termini di punteggi attribuiti che di entità dei premi corrisposti, dati che del resto sono, o sono stati, necessari ai fini della pubblicazione di quanto richiesto dalle norme nella sezione del sito "Amministrazione trasparente".

In ordine a questi ultimi adempimenti (assolvimento degli obblighi di pubblicazione), sono presenti sul sito istituzionale le attestazioni (positive) rilasciate dall'O.I.V. fin dal 2013.

### **Recenti novità**

Nel 2017 il D. Lgs. 150/2009 è stato modificato ad opera del D. Lgs. 74 del 25/5/2017, entrato in vigore a fine giugno.

Come avvenuto in precedenza, l'Unione ha organizzato incontri formativi nell'estate del 2017, evidenziando, per quanto qui rileva, che l'art. 7, come modificato dal Decreto 74, stabilisce ora che *"Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano e aggiornano annualmente previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione il Sistema di misurazione e valutazione della performance."*

In tale occasione fu precisato che, come al momento dell'emanazione del D. Lgs. 150/2009, anche le nuove disposizioni relative al Sistema di misurazione e valutazione della performance si applica in via diretta solo ai ministeri e agli enti da essi direttamente vigilati, mentre per gli altri soggetti pubblici il testo costituisce una norma di principio rispetto alla quale occorre adeguare i propri ordinamenti.

Tra le novità introdotte, alcune sono di particolare rilevanza: se da un lato si ribadisce che ogni amministrazione è tenuta ad adottare il sistema di valutazione nel rispetto del quadro normativo e del decreto, si aggiunge, ora, l'obbligo di tener conto degli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica (DEF); è attribuita particolare importanza alla partecipazione dell'utenza alla valutazione della performance; si chiede in modo esplicito la valutazione degli outcome; si precisa che nella fase di gestione della performance è necessario tener conto anche «dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella Relazione annuale sulla performance»; si attribuisce peso prevalente alla performance organizzativa.

L'Unioncamere in occasione degli incontri formativi ha ipotizzato un lavoro centrale da diffondere nei mesi successivi, per adeguare il SMVP ed eventualmente il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, oltre ad eventuali altri documenti di Ente che possano necessitare di una rivisitazione, anche alla luce dei chiarimenti e delle indicazioni operative che erano attese.

Le Linee guida n. 2 per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance per i Ministeri, sono uscite nel dicembre 2017.

Si parlava infine già un anno fa, con insistenza, di una ormai prossima emanazione del tanto atteso nuovo CCNL, sottoscritto il 21/5/2018, con il quale occorre senz'altro ricordare il SMVP, anche tenendo conto del nuovo assetto delle relazioni sindacali, decisamente comprese proprio ad opera delle disposizioni "Brunetta".

Il nuovo CCNL dispone infatti che

- art. 5 comma 3: sono oggetto di confronto (fra gli altri) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance
- art. 7 comma 4: sono oggetto di contrattazione integrativa (tra gli altri)
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;



e stabilisce anche, all'art. 68 comma 3, che *"la contrattazione integrativa destina ... specificamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse".*

Ovvio quindi che non si possa prescindere da un serrato e approfondito confronto sindacale per porre mano all'esistente.

Nel contempo, la stessa Unione ha precisato che non è ipotizzabile pensare di predisporre il nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, che accolga le numerose novità recate dal Contratto Nazionale, a valere sull'anno in corso, iniziato con certe regole da mantenere fino al 31/12. Il lavoro che l'Unione avrebbe avviato fin da settembre 2018 è finalizzato all'attuazione del nuovo a valere dall'esercizio 2019: nuovo CCDI e nuove regole di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema camerale è allo stato in attesa dei nuovi format annunciati dall'Unione Italiana, che saranno il frutto dell'interlocuzione aperta con Aran e con il Dipartimento Funzione Pubblica.

#### **Verifiche degli O.I.V.**

In questa cornice, l'OIV nella persona del Dott. Spampinato ha espresso (si vedano a titolo di esempio la "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - anno 2013", il "Rapporto sulla premialità 2014" e, da ultimo, "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - anno 2016", agli atti d'ufficio), una valutazione positiva sul sistema di misurazione e valutazione della performance utilizzato dalla Camera di commercio di Parma, le cui caratteristiche sono dimensionate e rapportate alle specificità organizzative dell'Ente, in relazione ai diversi aspetti oggetto di esame:

- grado di coerenza degli obiettivi formulati nei Piani della performance con la mission istituzionale declinata nei documenti di programmazione nonché, in seguito, con gli obiettivi di trasparenza esplicitati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità,
- definizione di obiettivi, indicatori e target
- assegnazione degli obiettivi
- frequenza dei monitoraggi e qualità dei dati
- requisiti metodologici indicati nel D. Lgs. 150/2009
- coinvolgimento degli stakeholders
- utilizzo effettivo dei risultati del sistema
- integrazione con il bilancio e i sistemi di controllo interno.

Il collegato ciclo della premialità è stato ritenuto adeguato quanto a

- tempi e modalità di assegnazione degli obiettivi annuali
- segnalazione delle attese dell'Ente in termini di risultato e comportamenti auspicati
- monitoraggi intermedi
- utilizzo di schede di valutazione chiare e dettagliate

- compilazione delle schede di valutazione
- consegna delle stesse agli interessati
- graduazione dei punteggi assegnati
- capacità dei valutatori di differenziare i giudizi del personale sottoposto a valutazione.

### **Considerazioni finali**

Nel corso degli anni, decorso indicativamente il primo triennio di applicazione del SMVP, si è avviato con l'Organismo di valutazione di tempo in tempo in carica, un confronto in merito allo "svecchiamento" del Sistema stesso, ma l'evoluzione sopra sinteticamente esposta, rapidissima e spesso non sviluppata lungo una linea coerente di interventi, la contemporanea pesantissima azione di ridimensionamento portata avanti nei confronti degli Enti camerali, e infine l'avvio, pur travagliato, dell'iter dell'accorpamento (che rende evidente l'inutilità di ponderose revisioni o anche di semplici aggiustamenti sui SMVP esistenti all'interno dei 3 Enti accorpandi), ha portato a privilegiare non tanto una revisione complessiva del Sistema, che avrebbe necessariamente richiesto investimenti di tempo ed energie notevoli (stante anche l'esigenza del confronto sindacale), quanto piuttosto l'introduzione di miglioramenti finalizzati a garantire la coerenza dell'esistente con le novità via via introdotte in questo ambito.

Si inseriscono in questa linea di azioni il citato utilizzo via via più importante dei sistemi informativi sia nella fase della pianificazione (Piano della performance), che nelle fasi della rilevazione e monitoraggio, e infine nella fase finale della rendicontazione.

Con il medesimo scopo sono stati ripresi i suggerimenti dell'O.I.V. Dott. Spampinato di attenzionare, ed esplicitare nelle relazioni al bilancio, alcuni indicatori sintomatici della "salute" dell'Ente, sono stati integrati i format di reportistica e specificati dati di dettaglio, pur cercando di non far venir meno la leggibilità dei dati e la semplicità della loro lettura, fondamentali per la correttezza e accuratezza della valutazione.

A testimonianza del percorso descritto, si legge infatti nella "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - anno 2016", datata 28 aprile 2017, che *"la revisione del Sistema permanente per la valutazione del personale (adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta n. 154 del 30/10/2009) e del Sistema per la valutazione dei dirigenti (adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta n. 164 del 18/12/2009), al fine di verificarne la coerenza con i principi e le finalità del Decreto 150/2009 tenendo conto anche delle indicazioni ANAC e Unioncamere in materia, è stata dilazionata in considerazione dell'attuale contesto di profonda trasformazione del sistema delle Camere di commercio e considerato che il presente assetto potrebbe mutare rapidamente, portando all'introduzione di misure di razionalizzazione che impattino sull'organizzazione complessiva dell'Ente o del sistema camerale nel suo complesso; l'Ente ha conseguentemente ritenuto necessario attendere uno scenario maggiormente delineato prima di affrontare riflessioni in merito."*

Per questi motivi l'Ente ritiene che non risulti allo stato necessario, o utile, o opportuno, dedicare risorse (in termini di tempo e di energie lavorative) ad una

revisione complessiva dell'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, tuttora coerente con i principi e le modalità recate dalle vigenti disposizioni.

Si ritiene tuttavia opportuno che sia specificato, anche tenendo conto della richiesta formulata in tal senso dall'Organismo con funzioni analoghe a quelle di O.I.V., Dott.ssa Ernestina Bosoni, relativamente alla scheda di valutazione della dirigenza approvata con delibera n. 164/2009, che nell'ambito dei parametri per la valutazione dei risultati conseguiti dalla dirigenza in merito alla realizzazione dei progetti, delle attività e dei servizi assegnati alla competenza delle diverse aree organizzative, le valutazioni relative ai punti A) – dimensione istituzionale e organizzativa degli impegni e delle responsabilità dirigenziali, e B) – comportamenti organizzativi del dirigente, siano riservati alla Giunta camerale, su proposta del Presidente per quanto riguarda il Segretario Generale, e su proposta di quest'ultimo per quanto concerne i dirigenti.

Al termine della relazione, il Dott. Egaddi riferisce che la Dott.ssa Bosoni ha reso il proprio parere nel verbale redatto il 13 settembre: in tale documento, oltre a richiedere la specifica puntualizzazione sopra indicata, segnala di portare avanti il percorso di "svecchiamento" intrapreso dall'Ente in modo condiviso con le altre CCIAA coinvolte nel processo di accorpamento, al fine di addivenire quanto prima alla stesura di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance comune.

In proposito il Segretario Generale ricorda che l'Unione Italiana delle Camere di commercio, in occasione del seminario informativo organizzato nell'estate del 2017 ha evidenziato, con l'intervento del Prof. Renato Ruffini - Professore Ordinario di Organizzazione aziendale all'Università Statale di Milano ed esperto di organizzazione e management pubblico -, che *"come nella normativa precedente il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance si applica in via diretta solo ai ministeri e agli enti da essi vigilati"* e che non sono ancora pervenute da Unioncamere indicazioni centrali per la revisione omogenea da parte degli Enti camerali dei vigenti SMVP in coerenza con le disposizioni normative e il recente CCNL del comparto Autonomie.

In ogni caso, informa il Relatore, poiché è già all'ordine del giorno del tavolo di confronto formato dai tre Segretari Generali delle Camere accorpande la questione concernente la definizione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della costituenda Camera di commercio dell'Emilia, in tale ambito il Dott. Egaddi si farà promotore nel sensibilizzare le Camere di commercio accorpande sul tema segnalato dalla dott.ssa Bosoni.

### **LA GIUNTA CAMERALE**

richiamato l'art. 7 del D. Lgs. 150/2009, nella sua attuale formulazione, comprensiva delle modifiche introdotte per effetto del D. Lgs. 74/2017;

udita la compiuta ed esaustiva relazione di cui sopra;

condivise pienamente nel merito le considerazioni ivi svolte;

resa edotta del parere espresso dall'Organismo con funzioni analoghe a quelle di O.I.V. sopra citato;

ad unanimità di voti espressi,

### **DELIBERA**

di proseguire il percorso di "svecchiamento" dell'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, mediante:

- espressa specifica, a conferma di quanto avvenuto finora con riferimento alla scheda di valutazione della dirigenza approvata con delibera n. 164/2009, che nell'ambito dei parametri per la valutazione dei risultati conseguiti dalla dirigenza in merito alla realizzazione dei progetti, delle attività e dei servizi assegnati alla competenza delle diverse aree organizzative, le valutazioni relative ai punti A) - dimensione istituzionale e organizzativa degli impegni e delle responsabilità dirigenziali, e B) - comportamenti organizzativi del dirigente, sono riservati alla Giunta camerale, su proposta del Presidente per quanto riguarda il Segretario Generale, e su proposta di quest'ultimo per quanto concerne i dirigenti;
- promozione, alla luce di quanto segnalato dall'Organismo con funzioni analoghe a quelle di O.I.V., del coinvolgimento delle Camere accorpande in vista della stesura di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance comune, in vista della nascita della nuova Camera dell'Emilia.

### **DICHIARA**

il presente provvedimento immediatamente eseguibile, attesa l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del regolamento camerale per la pubblicazione avente effetto di pubblicità legale di atti e provvedimenti della Camera di Commercio di Parma, approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 21 del 23/12/2010.

---

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott. Alberto Egaddi)  
*f.to Alberto Egaddi*

IL PRESIDENTE  
(Dott. Andrea Zanlari)  
*f.to Andrea Zanlari*

### CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

*Si certifica che il presente atto è stato pubblicato all'Albo camerale on line sul sito istituzionale della Camera di Commercio di Parma [www.pr.camcom.it](http://www.pr.camcom.it) dal 26 SETTEMBRE 2018 al 2 OTTOBRE 2018 per sette giorni consecutivi ai sensi del vigente regolamento camerale per la pubblicazione avente effetto di pubblicità legale di atti e provvedimenti della Camera di Commercio di Parma, e non sono state presentate opposizioni.*

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Dott. Alberto Egaddi)  
*f.to Alberto Egaddi*