

# CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA RAGUSA

---

## Estratto dal Registro delle Deliberazioni

Deliberazione n. 113 del 5 settembre 2012

L'anno duemiladodici il giorno cinque del mese di settembre alle ore 9,30 nella Sede della Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Ragusa, a seguito di apposita convocazione, si è riunita la Giunta Camerale.

Presiede il sig. Sandro Maria Gambuzza Presidente

e sono presenti altresì:

<input checked="" type="checkbox"/> Giovanni Brancati	-	“
<input checked="" type="checkbox"/> Angelo Chessari	-	“
<input checked="" type="checkbox"/> Giuseppe Drago	-	“
<input checked="" type="checkbox"/> Giuseppe Grassia	-	“

Assenti giustificati: =====

Per il Collegio dei Revisori dei Conti sono presenti: Iabichella Luisa, Iabichella Silvestro

Assiste il Dott. Carmelo Arezzo, Segretario Generale dell'Ente.

Si dà atto della verifica del numero legale dei presenti al momento della assunzione della presente delibera.

(OMISSIS)

Deliberazione n. 113

OGGETTO: D.LGS. 27 OTTOBRE 2009 N. 150 – “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” – DEFINIZIONE DEGLI ADEMPIMENTI FINALIZZATI ALL'ADEGUAMENTO DELL'ORDINAMENTO DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI RAGUSA IN MATERIA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E RELATIVO CONTROLLO

Il Presidente, richiamando il contenuto di una precedente deliberazione adottata dalla Giunta Camerale in data 19 gennaio 2011 ed avente ad oggetto “Adeguamento del DPR 254/2005 alla Legge 150/2009 – Determinazioni in merito” con la qua era stato dato incarico al Segretario Generale di mettere in atto tutti gli adempimenti necessari per dare attuazione al complesso processo di adeguamento del DPR 254/2005 alle indicazioni e alle previsioni di cui al richiamato D.Lgs. 150/2009, invita il Segretario Generale a relazionare specificatamente sul Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e sulle azioni che si presentano come necessarie per attuare con la massima sollecitudine il processo gestionale della struttura camerale collegata con il piano della performance e con il relativo controllo di gestione.

Il Segretario Generale preliminarmente evidenzia come non sia stato ancora risolto da parte della Regione Siciliana il tema dell'applicabilità nella Regione Siciliana per gli uffici regionali e per gli enti dalla stessa vigilati delle previsioni di cui al D.Lgs. 150/2009, con la conseguenza che si è rivelato di difficile attuazione il passaggio dalle previsioni di cui al DPR 254/2005 alla nuova metodologia indicata dal D.Lgs. 150/2009, peraltro in larga misura sovrapponibile come sottolineato nel precedente deliberato agli adempimenti già a regime presso la Camera di Commercio di Ragusa.

Peraltro la intervenuta disposizione normativa regionale che ha svincolato le Camere di Commercio siciliane dal rispetto del patto di stabilità regionale, rinviando alle disposizioni nazionali in materia e normativamente definendo il pieno inserimento delle Camere di Commercio siciliane nel sistema camerale nazionale, suggerisce di procedere, in piena omogeneità con le altre Camere di Commercio italiane, all'attivazione piena degli strumenti di pianificazione e controllo di cui al titolo II del D.Lgs. 150/2009, a prescindere dalla loro obbligatorietà per le Camere di Commercio siciliane e quindi raggiungendo l'obiettivo comunque fondamentale di una più completa pianificazione strategica attraverso la programmazione ed il controllo, una puntuale misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale, una efficace rendicontazione ed una piena trasparenza.

Infatti la ormai attuata con il corrente esercizio 2012 strategia di controllo di gestione presso le Camere di Commercio di Italia, in attuazione della Riforma della Pubblica Amministrazione, - sottolinea il Segretario Generale- segna l'avvio di un percorso complesso e articolato per le organizzazioni pubbliche, che nell'affermare o riaffermare con decisione concetti chiave quali trasparenza e integrità, valutazione delle performance, merito e premialità, intende dare risposte concrete ad una crescente attesa dell'utenza e dell'opinione pubblica nel segno di una Pubblica Amministrazione più efficiente e più efficace, con riferimento a concetti con i quali la Camera di

Commercio di Ragusa sta provando da tempo a confrontarsi ma che nei prossimi mesi deve necessariamente riportare a risultati concreti.

In sintesi le Camere di commercio, recependo i principi contenuti nei Titoli I e II del Decreto Legislativo n. 150 del 2009, sono, infatti, chiamate a sviluppare il Ciclo di gestione della performance. Tale scelta rappresenta in primo luogo un adempimento richiesto per tutte le amministrazioni pubbliche, anche se con tempi e modalità differenziate a seconda della natura dell'ente. In particolare, l'articolo 16 indica che le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti in alcuni articoli del Decreto.

Le stesse disposizioni, come riconosciuto dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità della Amministrazione Pubblica (di seguito CIVIT), che è l'organismo centrale che ha il compito di guidare le amministrazioni pubbliche nel processo di attuazione di quanto previsto dal Decreto e di verificarne la reale operatività, sono applicabili anche alle Camere di commercio.

Lo sviluppo del Ciclo non è, però, solo un adempimento formale; esso è anche un'importante occasione per la Camera di commercio di Ragusa per confermare, razionalizzare e, quindi, integrare l'intero impianto concettuale, procedurale e metodologico alla base dei sistemi di pianificazione e controllo in essere, così da ottimizzare maggiormente l'azione dell'Ente verso i bisogni delle imprese e del territorio e da favorire un utilizzo ottimale delle risorse a propria disposizione.

Il Ciclo di gestione della performance si fonda, in particolare, su tre leve, per ciascuna delle quali il Decreto fornisce precise e dettagliate indicazioni:

- la performance; si tratta del contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che le varie componenti organizzative dell'ente (individui, gruppi di individui, unità organizzative) e l'ente stesso nel suo complesso apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni della collettività in vista dei quali l'Ente è stato costituito;
- la premialità; si tratta di un forte - ed effettivo - collegamento tra la misurazione e valutazione delle performance organizzative e la misurazione e valutazione delle performance individuali;
- la trasparenza; viene in rilievo il processo attraverso il quale l'ente rende realmente accessibile ai propri utenti e a tutti i soggetti portatori di interessi di riferimento (stakeholder) il proprio operato. La trasparenza è, infatti, intesa come accessibilità totale (...) *“delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione (...)”* (articolo 11, comma 1, del Decreto).

Performance, premialità, trasparenza sono leve importanti, ma anche principi che l'Ente camerale nel suo processo di adeguamento deve fare propri con un specifico atto formale; tale adesione dovrà, poi, essere confermata attraverso lo sviluppo di azioni concrete, che consentano la traduzione operativa dei principi sopra esposti.

Il processo di adeguamento al Decreto e, in particolare, a quanto contenuto nei Titoli I e II, deve avvalersi di tre importanti passaggi:

- I. la presa di consapevolezza e, quindi, l'accettazione dei principi alla base di un approccio al Ciclo della performance da applicare al proprio Ente;
- II. la formalizzazione, attraverso l'adozione di provvedimenti con i quali la Camera di commercio si assume la responsabilità di quanto è richiesto dal processo di adeguamento, e con i quali stabilisce anche, in ottica di trasparenza interna ed esterna, le "regole" e gli strumenti che intende adottare e con quale gradualità;
- III. l'attuazione di processi e metodologie adeguati, attuazione che – come detto in premessa - può avvenire ex novo o attraverso la razionalizzazione e/o il completamento di quanto già fino ad oggi realizzato in questo ambito.

Le componenti di un tale adeguamento possono essere così elencate:

- a. l'adozione del Ciclo di gestione della performance
- b. l'elaborazione e adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance
- c. l'elaborazione e l'adozione del Piano della performance
- d. l'elaborazione e l'adozione della Relazione sulla performance
- e. l'istituzione degli Organismi indipendenti di valutazione della performance (di seguito anche OIV)
- f. la modifica del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, per le parti che si renderà necessario adeguare
- g. l'adozione di un sistema di diagnosi (Check) per l'analisi dello stato di attuazione del Ciclo di gestione della performance

Il primo provvedimento consiste nell'adozione del Ciclo di gestione della performance.

Il Ciclo di gestione della performance è uno dei perni centrali sui quali è stato costruito il Decreto. Ciclo che, secondo l'articolo 4 del Decreto, si articola secondo le seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, anche con riferimento ai carichi di lavoro;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La sua adozione si rende necessaria in quanto è indispensabile fissare i capisaldi di tale Ciclo, che si traducono in regole di organizzazione e gestione che avranno impatto anche sull'assetto dell'attuale regolamento degli uffici, e coordinare detto Ciclo con quello della programmazione finanziaria, che per le Camere è disciplinato dal DPR n° 254 /2005, con alcune aree di sovrapposizione o di non completa aderenza con quanto introdotto dal D.Lgs. 150/2009.

Al riguardo, l'Unioncamere ha elaborato le linee guida sul Ciclo di gestione della Performance nelle Camere di commercio che sono state portate in audizione alla CIVIT. Tali linee consentono:

1. la corretta identificazione dei principi e degli elementi che caratterizzano il Ciclo della performance e di come questi assumono un significato specifico e funzionale alle esigenze della realtà organizzativa della Camera di commercio e della sua utenza di riferimento: le imprese.
2. la comprensione di come il Ciclo di gestione della performance si colloca nel processo di pianificazione e controllo (anche finanziario) della Camera di commercio alla luce dell'ordinamento vigente e, soprattutto, in relazione alla prassi acquisita dagli Enti camerali nel corso degli anni. Questo è un passaggio tecnico, ma importante, soprattutto per evitare duplicazioni ed adempimenti non necessari ad un efficiente ed efficace sistema di governo della Camera di commercio.
3. la progettazione del funzionamento dell'intero sistema e, quindi, l'individuazione di strumenti, azioni, fasi, soggetti che assicurino l'attuazione e la piena operatività e, quindi, la gestione del Ciclo della performance nella Camera di commercio.

Si propone di approvare tali linee guida sul Ciclo di gestione della performance, riprodotte in allegato sub a) e parte integrante della presente delibera.

Il successivo adempimento riguarda la definizione e adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, come richiesto dall'art. 7 del decreto.

Il Sistema è l'insieme, coerente ed esaustivo (sotto il profilo dei nessi, delle sequenze logico-temporali, delle relazioni di reciprocità che le riguardano) delle metodologie, modalità, azioni che hanno ad oggetto la misurazione e valutazione della performance, poste in relazione con i soggetti e/o le strutture coinvolte nel processo, e la cui attuazione consente all'Ente di pervenire in modo, appunto, sistemico, a misurare e valutare la performance organizzativa e individuale.

Per arrivare ad un tale risultato, peraltro, occorre muoversi in modo graduale; adottare il Sistema significa formalizzare in primo luogo un documento che contiene: le indicazioni su quelle che saranno le caratteristiche fondamentali del Sistema, sotto il profilo del processo che lo anima e delle specifiche tecniche delle sue componenti, i passi che la Camera effettuerà nel definire il Sistema, nonché criteri che essa adotterà in tale definizione.

A regime, pertanto, il Sistema comprenderà:

1. le modalità attraverso le quali vengono misurate e valutate le performance organizzative, negli ambiti che devono essere monitorati in base al decreto;
2. le modalità attraverso le quali vengono misurate e valutate le performance individuali, negli ambiti che devono essere oggetto di misurazione e valutazione in base al decreto;
3. il raccordo tra misurazione e valutazione della performance e i sistemi di controllo in essere nell'Ente;
4. il processo attraverso il quale si effettua la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale; in sostanza, le fasi, i tempi, i soggetti, e le relative responsabilità, che rendono possibile un efficace funzionamento del Sistema.

Al riguardo, l'Unioncamere ha predisposto un documento che contiene, appunto, le indicazioni per la definizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, che impegnerà poi, come detto, la Camera nei prossimi mesi.

Si propone di approvare tale documento riprodotto in allegato sub b) e parte integrante della presente delibera.

Il terzo aspetto è, invece, relativo alla redazione e adozione del Piano della Performance

Il Decreto prevede che ogni anno le amministrazioni redigano e pubblichino entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale denominato Piano della performance dove vengono individuati ed esplicitati *"...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"*.

Si tratta di un passaggio oltremodo delicato e complesso, dagli intuibili risvolti politici e sul quale occorre muoversi con prudenza, fermo restando l'impegno della Camera a rispondere in via progressiva al dettato della norma; anche in questo caso l'Unioncamere ha predisposto un documento che fornisce degli elementi guida per la definizione e l'adozione del Piano della Performance, documento in allegato sub c) ed anch'esso costituente parte integrante del presente atto.

In questa fase di avvio nella piena attuazione della riforma, naturalmente, la redazione del Piano risentirà fortemente dei contenuti della programmazione fin qui condotta dalla Camera sulla base delle scadenze e dei passaggi decisionali previsti dal DPR n° 254/2005.

In ragione del succedersi temporale degli adempimenti, e sempre nel rispetto della logica tesa a rendere effettivo e non meramente formale l'adeguamento alla riforma, in parallelo all'elaborazione del Piano della performance 2013 si porrà mano all'aggiornamento del programma pluriennale, da far confluire nel Piano della performance.

Infine sottolinea il Segretario Generale che è in corso presso la Camera di Commercio di Ragusa un percorso teso alla riorganizzazione strutturale per aree ed alla redistribuzione di compiti e personale in funzione delle intervenute novità normative su competenze e ruolo delle Camere di Commercio, sulla esigenza di gestione in forma associata di alcune attività, e sull'intervenuto ridimensionamento del personale in servizio rispetto alla prevista dotazione organica, carenza difficilmente superabile alla luce delle indicazioni di politica economica nazionale collegata con la "spending review", e che pertanto appare opportuno incardinare le attività connesse con le previsioni del D.Lgs. 150/2009 all'esercizio 2013, proseguendo per il corrente anno la gestione delle attività e dei controlli e delle verifiche camerali secondo le indicazioni del DPR 254/2005.

Aggiunge altresì che la complessità della materia e della documentazione che va redatta e definita suggerisce di far ricorso a strutture di collaborazione individuate nell'ambito del sistema camerale, anche con l'apporto delle competenti strutture attive presso Unioncamere, tra quanti, nell'ambito delle società in house, hanno acquisito provata e qualificata esperienza in merito.

- Udita la relazione del Presidente e del Segretario Generale,
- richiamati
- la Legge 580/93 "Riordinamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura", come modificata dal D. Lgs. 23/2010;
- lo Statuto camerale vigente;
- il D.P.R. 254 del 02.11.2005 – "Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio";
- visti

- il D.Lgs. 150 del 27.10.2009 "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";
- il "Protocollo d'intesa tra il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e Unioncamere per l'attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e l'ottimizzazione del lavoro pubblico nelle autonomie funzionali-Camere di commercio e in Unioncamere" stipulato in data 04.02.2010;
- la "Convenzione tra la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche e l'Unione Italiana delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura" stipulata in data 11.05.2010;
- la documentazione prodotta dall'Unioncamere in merito alla linee guida sul Ciclo di gestione della performance, al Piano ed al Sistema della misurazione della performance;

-considerata

- la necessità di adeguare l'ordinamento della Camera di Commercio di Ragusa ai principi generali enunciati nel Decreto Legislativo 150/2009 e di procedere in tal senso secondo un processo graduale che punti soprattutto a far sì che tale adeguamento assicuri la crescita e lo sviluppo dell'organizzazione camerale;
  - al contempo, quindi, l'esigenza di lavorare metodologicamente all'elaborazione e adozione del sistema di misurazione e valutazione delle performance stesse, in concomitanza con l'adozione del Piano delle performance;
  - ritenuto di condividere le proposte avanzate dal Presidente e dal Segretario Generale nelle loro relazioni sull'argomento;
  - sentito il parere favorevole del Segretario Generale;
- la Giunta Camerale all'unanimità

#### **DELIBERA**

1. di adottare e di fare propri i principi generali illustrati nelle premesse in relazione al Decreto Legislativo 150/2009, per avviare una graduale, ma pianificata, attuazione del Ciclo delle performance nella Camera di commercio di Ragusa;
2. di definire ed introdurre al proprio interno il Ciclo della performance e di coordinarlo con il Ciclo della programmazione finanziaria, secondo il documento allegato sub a) alla presente delibera e costituente parte integrante di essa, rinviando ad un successivo provvedimento la revisione del regolamento di organizzazione nelle parti per le quali essa si renderà necessaria; tale documento guiderà, a sua volta, l'attuazione dei provvedimenti e delle azioni necessarie;



3. di adottare il Sistema di misurazione e valutazione della performance secondo i contenuti e gli elementi guida di cui al documento allegato sub b) alla presente delibera e costituente parte integrante di essa;
4. di adottare il Piano della performance, entro il mese di gennaio 2013, secondo i contenuti e le caratteristiche di cui al documento allegato sub c) alla presente delibera e costituente parte integrante di essa, nonché tenendo conto degli esiti della programmazione 2012 condotta secondo le prescrizioni di cui al DPR 254/2005;
5. di rinviare alla programmazione 2013 la piena adozione nel Piano della performance del respiro pluriennale richiesto dalla riforma;
6. di dare mandato al Segretario Generale di avviare le necessarie azioni per l'attuazione dei processi e delle metodologie utili per il corretto funzionamento del Ciclo di gestione della performance, anche attraverso la collaborazione con società del sistema camerale che abbiano acquisito adeguata esperienza e competenza in materia.

(OMISSIS)