

# **CICLO DELLA PERFORMANCE**

## **PRINCIPI**

### **Misurazione e valutazione della performance**

La Camera di Commercio di Ferrara misura e valuta la performance con riferimento all'Ente nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

### **Definizione di performance organizzativa**

La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni degli utenti;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con le imprese, i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

### **Definizione di performance individuale**

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

### **Fasi del ciclo di gestione della performance**

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 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.

### **Sistema integrato di pianificazione e controllo**

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- il programma pluriennale, approvato dal Consiglio camerale, che delinea i programmi e progetti che si intendono attuare con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- il preventivo economico, approvato dal Consiglio camerale con cadenza annuale, attraverso il quale si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'Ente;
- la relazione previsionale e programmatica, approvata dal Consiglio camerale con cadenza annuale, che individua i programmi ed i progetti per l'anno di riferimento;
- l'assegnazione del budget direzionale al Segretario Generale ed alla dirigenza, approvata dalla Giunta camerale con cadenza annuale;
- il piano dettagliato degli obiettivi, approvato dalla Giunta camerale con cadenza annuale, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnate al Segretario Generale;

- il piano dettagliato degli obiettivi, approvato, con propria determinazione, dal Segretario Generale con cadenza annuale, che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati ai dirigenti e al personale dell'Ente.

Il Piano della performance rappresenta - in modo schematico e integrato - il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa della Camera di Commercio.

Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

### **Sistema integrato di rendicontazione e controllo**

La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato monitorati attraverso i rispettivi indicatori, nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene attraverso i seguenti strumenti di rendicontazione:

- il bilancio di esercizio e la relazione al bilancio di esercizio, approvati dal Consiglio camerale con cadenza annuale;
- il controllo di gestione;
- il documento di audit dei processi.
- il monitoraggio periodico delle attività, con cui la struttura di controllo interno e programmazione fornisce gli esiti del controllo agli amministratori ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati ed ai dirigenti affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili.

La Relazione sulla performance rappresenta - in modo schematico e integrato - il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance della Camera di Commercio.

### **Soggetti**

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dall'Organismo indipendente di valutazione, che valuta la performance di Ente, delle aree, del Segretario Generale e dei dirigenti,
- dal Segretario generale e dai dirigenti, che valutano le performance individuali del personale assegnato, comprese quelle dei titolari di posizione organizzativa.

## **Organismo indipendente di valutazione funzioni**

L'organismo Indipendente di Valutazione (OIV):

- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Presidente, alla Giunta camerale, al Segretario Generale, ai dirigenti, nonché agli altri organi di controllo interno ed esterno previsti dalla legge;
- valida la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito internet della Camera di Commercio;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e di valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente documento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone alla Giunta camerale la valutazione annuale del Segretario Generale e dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e di incentivazione di cui all'articolo 30 e all'articolo 7 del decreto legislativo n. 150/2009;
- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Civit) limitatamente a quanto di diretta applicazione alle Camere di Commercio;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
- supporta il Segretario Generale nella graduazione delle posizioni dirigenziali effettuata sulla base della metodologia approvata dalla Giunta camerale e delle risorse disponibili;
- esprime eventuali pareri richiesti dall'Ente sulle tematiche della gestione del personale e del controllo.

Per l'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo indipendente di valutazione si avvale del supporto degli uffici camerali.

## **Struttura di controllo interno**

Anche a supporto dell'Organismo indipendente di valutazione è istituita la struttura di controllo interno e programmazione, che svolge le seguenti funzioni istruttorie e di supporto:

- svolge funzioni di supporto al Segretario Generale e ai dirigenti nella predisposizione degli atti di programmazione economico-finanziaria, della relazione previsionale e programmatica, del piano dettagliato degli obiettivi, nonché nel loro raccordo nell'ambito del Piano della performance,
- elabora, in stretto coordinamento con il Segretario Generale, secondo un processo di negoziazione di cui sono coinvolti, con diversi ruoli, la Giunta camerale, i dirigenti e gli altri dipendenti, gli obiettivi, secondo i principi dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 150/2009, i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori;
- effettua il controllo interno di gestione, e in particolare procede alla rilevazione dei dati relativi ai costi ed ai proventi, compatibilmente con i sistemi di rilevazione contabile in uso nella Camera di Commercio, nonché alla rilevazione dei risultati raggiunti, nonché alla valutazione dei dati predetti in rapporto al piano degli obiettivi, al fine di verificare il loro stato di attuazione e di misurare l'efficacia, l'efficienza ed il grado di economicità dell'azione intrapresa;
- supporta il Segretario Generale nella predisposizione del sistema di valutazione della performance.

## **Il sistema di valutazione e incentivazione**

La Giunta camerale adotta il sistema di valutazione e incentivazione in linea con quanto stabilito dall'articolo 7 del decreto legislativo n. 150/2009. Il sistema di valutazione e incentivazione deve assicurare un raccordo con il ciclo della performance e gli strumenti di programmazione dell'Ente.