



GIUNTA CAMERALE

Verbale n.4 della seduta del 29 aprile 2022

Delibera n.30: Piano della performance 2022-2024: approvazione.

Presenti:

CIANFROCCA LUCIANO	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
D'AMICO GUIDO	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
DI CECCA SALVATORE	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
MARINI PAOLO	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
PEDUTO COSIMO	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
PROIA GIOVANNI	si <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
SCAPPATICCI CRISTINA	si <input type="checkbox"/>	no <input checked="" type="checkbox"/>

Presidente: dott. Giovanni Acampora

Segretario: avv. Pietro Viscusi, Segretario Generale, assistito dal Vice Segretario Generale Vicario, dott. Domenico Spagnoli, e coadiuvato dal funzionario camerale dott. Dario Fiore
Pareri favorevoli del dott. Erasmo Di Russo, Dirigente dell'Area 1 - Servizi di supporto e per lo sviluppo, in ordine alla regolarità contabile e dell'avv. Pietro Viscusi, Segretario Generale, sia sotto il profilo tecnico che della legittimità

Su invito del Presidente, il Segretario Generale riferisce.

Il decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n.150 e successive modifiche, prevede che le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano ogni anno il Piano della performance, documento programmatico triennale, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica. Il Piano individua 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; tale atto di programmazione va ad inserirsi nel più ampio "Ciclo di gestione della performance" finalizzato a consentire alle Amministrazioni pubbliche di misurare e valutare la propria performance, sia nel suo complesso, che con riferimento alle singole unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola, fino ad arrivare ai singoli dipendenti.

Attraverso l'utilizzo di un Piano della performance si è inteso rendere partecipe la comunità di riferimento degli obiettivi dell'Ente, garantendo chiarezza e intelligibilità verso gli interlocutori, quali imprese, associazioni, istituzioni, consumatori, lavoratori dipendenti, singoli cittadini e, in generale, tutti gli stakeholder.

Lo scorso anno, tuttavia, sono state introdotte ulteriori norme con il D.L. n.80, del 9 giugno 2021, convertito in Legge n.113, del 6 agosto 2021, riguardanti tutte le Amministrazioni, con le



Riunione della Giunta Camerale del 29 aprile 2022 - delibera n.30

quali è stata prevista l'adozione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO), documento unico di programmazione, destinato ad accorpate tutti i piani/documenti del ciclo della performance, oltre al Piano della performance (PdP), il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e il Piano delle azioni positive (PAP), ai quali si aggiungono anche il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il Piano formativo del personale, l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda semplificazione e secondo gli obiettivi di digitalizzazione previsti dall'Agenda digitale.

Le nuove norme avevano fissato al 31 gennaio 2022 il termine per le Pubbliche Amministrazioni, quindi anche per le Camere di Commercio, per l'adozione del PIAO, cioè entro lo stesso termine previsto per l'adozione dei singoli documenti programmatici che esso andrà ad assorbire.

L'adozione del nuovo Piano era stata, però, subordinata alla preventiva emanazione di un D.P.R. di abrogazione dei documenti programmatici che confluiscono nel nuovo documento unico di programmazione, nonché all'emanazione di un D.M. da parte del Ministro della Funzione Pubblica con uno schema tipo di PIAO a supporto delle Amministrazioni pubbliche per la predisposizione del documento.

Con il D.L. 30 dicembre 2021, n.228, a causa del procrastinarsi delle procedure di adozione dei suddetti provvedimenti propedeutici al PIAO (D.M. e D.P.R. abrogativo), sono state apportate modifiche al D.L. n.80/2021 per effetto delle quali è stato differito al 31 marzo 2022 il termine per l'emanazione del D.P.R., la cui entrata in vigore segnerà la fine degli adempimenti e delle scadenze che oggi contrassegnano le diverse pianificazioni destinate a confluire nel documento unico ed è stato differito al 30 aprile 2022 il termine per l'adozione, in prima applicazione, del Piano integrato (PIAO). Con tale norma è stato, altresì, stabilito che fino alla data del 30 aprile, non si applicano le sanzioni previste per la mancata adozione dei seguenti piani: performance, organizzazione lavoro agile, fabbisogni del personale e relativi allegati.

Intanto, in assenza del D.P.R. abrogazioni e del D.M. che avrebbe dovuto fornire alle Pubbliche Amministrazioni lo schema tipo, Unioncamere ha trasmesso, in data 5 aprile 2022, le Linee guida per la predisposizione del PIAO per le Camere di commercio.

Con successiva comunicazione, pervenuta in data 15 aprile 2022, Unioncamere ha informato che in data 13 aprile 2022, con ulteriore decreto-legge (in corso di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale) il Consiglio dei Ministri ha differito al 30 giugno 2022 il termine per l'adozione del Piano integrato.

Preso atto, pertanto, dell'ulteriore rinvio della scadenza connessa alla mancanza dei citati decreti attuativi e abrogativi, ma anche della necessità di procedere, con una adeguata tempistica, all'approvazione degli obiettivi strategici e operativi nonché all'assegnazione degli obiettivi



Riunione della Giunta Camerale del 29 aprile 2022 - delibera n.30

individuali al Segretario Generale e alla dirigenza e, a seguire, a tutto il restante personale, è stato redatto l'allegato Piano della performance 2022-2024 sulla base delle vigenti normative e prassi in materia, orientandone l'impostazione in modo da renderlo funzionale e gestibile, successivamente, all'interno del PIAO, in ottica integrata e quindi interdipendente con tutti gli altri documenti di programmazione che, nel medesimo, andranno a confluire.

Il documento tiene conto, altresì, della comunicazione Unioncamere prot. 1571, del 27.01.2022, relativa all'attuazione del programma pluriennale di Unioncamere e, in particolare, agli obiettivi di sistema per Segretari Generali e insieme a loro anche ai dirigenti delle Camere di commercio.

In particolare, Unioncamere ha evidenziato che "l'ultimo CCNL della dirigenza camerale prevede che una parte della retribuzione di risultato dei Segretari Generali sia legata al raggiungimento di obiettivi comuni del sistema, individuati e misurati sulla base di indirizzi nazionali per tutto il sistema camerale. Tali obiettivi dovranno essere inseriti, insieme con gli altri, nei documenti programmatici dell'Ente. A riguardo nella riunione del 20 gennaio u.s. l'Ufficio di presidenza ha individuato quattro macro-obiettivi, che riguardano precisamente la transizione digitale; la transizione burocratica e la semplificazione; il sostegno allo sviluppo dell'internazionalizzazione delle imprese; la garanzia della salute gestionale e della sostenibilità economica dell'ente. Tali obiettivi comuni, naturalmente, integrano e si aggiungono a quelli che ogni Camera costruirà rispetto ai propri programmi."

E' stato, quindi, chiesto l'impegno a recepire nella programmazione camerale "gli obiettivi fondamentali (core) individuati dall'Ufficio di Presidenza (integrando il set di obiettivi già fissato o, se non già avvenuto, costruendo la programmazione affiancandoli ai propri); definire, d'intesa con l'O.I.V., i target (valori attesi) degli indicatori (kpi) ritenuti adeguati per l'ente". Unioncamere ha anche dato la disponibilità a sostenere le Camere nella definizione dei kpi e target mettendo a disposizione un range di valori consigliati, mediante l'analisi del trend storico degli stessi e della specifica situazione di partenza di ogni Ente camerale.

A tal proposito, sulla base dei valori di riferimento forniti da Unioncamere, sono state avviate analisi tecniche interne con la dirigenza e le strutture competenti per materia allo scopo di verificare la sostenibilità e la coerenza dei range di riferimento indicati rispetto alle politiche di sviluppo già pianificate dall'Ente camerale, nonché i relativi nessi con le serie storiche dei dati, con gli elementi strutturali del contesto di riferimento e con l'andamento economico congiunturale.

In esito a tali approfondimenti le ipotesi di valori target per gli obiettivi comuni di sistema, unitamente ai target di tutti gli altri obiettivi strategici ed operativi inseriti nell'alberatura della performance, sono stati quindi sottoposti al parere preventivo dell'O.I.V..

Il programma di azione della Camera di Commercio stabilito nel Piano della performance 2022-2024 trae origine dai predetti documenti di programmazione e, in particolare, dalle linee fissate nel



Riunione della Giunta Camerale del 29 aprile 2022 - delibera n.30

Programma pluriennale, nella Relazione previsionale e programmatica, nel Preventivo economico e nel Budget direzionale relativi all'anno 2022 nonché dal Piano degli Indicatori e dei Risultati Attesi di bilancio (P.I.R.A.) e da tali documenti deriva i propri contenuti.

L'approvazione del Piano non costituisce un mero adempimento amministrativo, in quanto tale atto di programmazione si colloca nell'ambito del più complesso ed ampio ciclo di gestione della performance - sia organizzativa che individuale - ed è volto ad orientare gli obiettivi e le azioni dell'Ente e di tutto il personale camerale, secondo un'ottica di risultato, di merito e di trasparenza.

Il Piano della performance, dunque, costituisce un mezzo utile all'ottenimento di importanti vantaggi a livello organizzativo e gestionale consentendo di individuare e di incorporare le attese degli stakeholders, di favorire un'effettiva accountability e trasparenza, di facilitare i meccanismi di comunicazione interna ed esterna, nonché di migliorare il coordinamento tra le diverse funzioni e strutture organizzative.

In particolare, attraverso tale documento programmatico sono esplicitate, in coerenza con le missioni e le risorse assegnate con il Preventivo economico 2022, gli obiettivi, gli indicatori ed i target, nell'ambito della più ampia programmazione pluriennale 2021-2025 e della Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2022.

Nel documento di programmazione, dopo le informazioni sull'Ente e sulla sua identità, viene analizzato il contesto di riferimento (esterno e interno), e poi riportati gli obiettivi strategici ed operativi che dovranno essere assegnati alla struttura camerale nell'ambito dei seguenti tre ambiti strategici di intervento individuati dagli Organi camerali:

- Ambito Strategico n.1 "Favorire il consolidamento e lo sviluppo della struttura del sistema economico locale - competitività del territorio";
- Ambito Strategico n.2 "Sostenere la competitività delle imprese";
- Ambito Strategico n.3 "Competitività dell'Ente".

In particolare, il Piano si articola in n.12 obiettivi strategici già individuati nell'ambito del P.I.R.A. (Piano Indicatori e Risultati Attesi) che rappresenta parte integrante della documentazione a supporto del Preventivo economico 2022, in ossequio all'impostazione che mira ad assicurare la maggiore coerenza ed integrazione tra il ciclo di gestione della performance di cui al D.Lgs. 150/2009 rispetto al ciclo di programmazione economico-finanziario e al ciclo di programmazione e di controllo di gestione. Gli obiettivi comuni indicati successivamente da Unioncamere sono stati integrati nell'ambito dei predetti obiettivi già individuati.

A ciascun obiettivo strategico sono stati associati obiettivi operativi.

L'impostazione del Piano tiene conto dell'assetto macro-organizzativo della Camera di commercio di Frosinone-Latina, nonché, in un'ottica di "sistema allargato", include anche obiettivi fissati per l'Azienda speciale Informare.



Riunione della Giunta Camerale del 29 aprile 2022 - delibera n.30

Il Piano della performance, nell'ambito dei temi trasversali che delineano il programma quali sviluppo, sostenibilità e competenze, considera, da un lato, la necessità di assicurare l'efficienza dell'azione amministrativa per garantire all'utente/cliente servizi di qualità, da cui deriva l'obbligo di investire nell'organizzazione interna per la semplificazione, l'ammodernamento e lo snellimento delle procedure, dall'altro, la necessità di sostenere ed accrescere la competitività del tessuto imprenditoriale con azioni finalizzate a contrastare la situazione di difficoltà del sistema economico locale.

Da un punto di vista metodologico si precisa che il grado di raggiungimento degli ambiti strategici viene rappresentata dalla media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici a essi collegati. La performance di Ente viene a configurarsi come un valore sintetico, frutto di successive ponderazioni dei gradi di raggiungimento a partire dai livelli più bassi dell'Albero della performance per arrivare a quelli più alti. Il grado di raggiungimento della performance delle Posizioni Organizzative è la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi a esse collegati. Il grado di raggiungimento della performance delle aree affidate ai dirigenti è la media ponderata delle performance espresse dalle strutture (PPOO) a esse afferenti. La performance delle unità organizzative rappresenta l'esito di successive ponderazioni che avvengono tramite una "risalita" dei livelli gerarchici dell'organigramma.

Per il dettaglio delle singole progettualità si rimanda all'Albero della performance e alle schede relative agli obiettivi strategici ed operativi.

Viene previsto, coerentemente con il Sistema di valutazione e misurazione della performance vigente, e in attesa di indicazioni per ulteriori soluzioni organiche necessarie alla revisione dello stesso documento rispetto alle novità previste dal PIAO, che la valutazione degli obiettivi strategici ed operativi avverrà su base annuale, mentre il monitoraggio verrà svolto semestralmente, al fine di eventuali aggiornamenti/modifiche degli obiettivi.

Si stabilisce, inoltre, che ciascun obiettivo strategico presente all'interno del Piano avrà lo stesso peso percentuale mentre, analogamente, tutti gli obiettivi operativi collegati a ogni obiettivo strategico, avranno ugual peso percentuale.

Si precisa, inoltre, che gli obiettivi indicati nel Piano della performance dovranno essere valutati anche in caso di conseguimento parziale dei target.

Inoltre, in attuazione dei CCNL del Comparto Funzioni Locali per il personale non dirigente e dirigente sono stati individuati obiettivi di mantenimento nonché servizi aggiuntivi; per il personale dirigente e non dirigente, per il 2022, queste rappresentano voci nella composizione dei fondi destinati alla retribuzione accessoria.

I servizi aggiuntivi, ai sensi della normativa contrattuale, discendono dall'investimento in ulteriori risorse che viene effettuato dall'Ente sull'organizzazione, in termini d'innalzamento della qualità o



Riunione della Giunta Camerale del 29 aprile 2022 - delibera n.30

quantità dei servizi prestati, concretamente misurabili, sulla base di criteri trasparenti. Tali servizi, strettamente connessi a specifiche progettualità, sono stati definiti all'interno del Piano della performance e riportati nell'albero con l'indicazione dei relativi indicatori di misurazione e valutazione dello stato di attuazione; per quanto riguarda la determinazione del valore prodotto si rinvia alle specifiche schede progetto, allegate al Piano.

E' stato inoltre predisposto un Piano delle azioni positive, per essere allegato al Piano della performance, ed introdotti, all'interno di quest'ultimo, obiettivi di collegamento delle politiche sulle pari opportunità con il ciclo della performance, così come previsto dalla Direttiva 2/19 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità.

Con nota PEC del 28 aprile 2022 (acquisita al prot. n.11930, del 29 aprile 2022) l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), prof. Bernardino Quattrococchi, ha espresso parere favorevole all'approvazione del Piano della performance nonché all'assegnazione degli obiettivi al Segretario Generale e alla dirigenza.

Al termine,

LA GIUNTA CAMERALE

Visti:

- la legge 29 dicembre 1993, n.580 recante "Riordinamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura" e successive modificazioni;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", e successive modificazioni;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, recante "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", e successive modificazioni;
- il D.P.R. 2 novembre 2005, n.254, recante "Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio";
- i Decreti MISE del 16 febbraio 2018 e del 7 marzo 2019;
- lo Statuto della Camera di Commercio di Frosinone-Latina approvato con delibera del Consiglio Camerale n.13, del 18 dicembre 2020;
- il Regolamento degli uffici e dei servizi approvato dal Consiglio Camerale con provvedimento n.16, del 18 dicembre 2020;
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta Camerale con delibera n.73, del 5 ottobre 2021;

Richiamati:

- il Programma pluriennale 2021-2025 approvato dal Consiglio Camerale con provvedimento n.9, del 3 dicembre 2020;



Riunione della Giunta Camerale del 29 aprile 2022 - delibera n.30

- la Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2022 approvata dal Consiglio Camerale con provvedimento n.21, del 28 ottobre 2021;
- il Preventivo economico per l'esercizio 2022 approvato dal Consiglio Camerale con provvedimento n.24, del 17 dicembre 2021;
- il D.L. n.80, del 9 giugno 2021, convertito in Legge n.113, del 6 agosto 2021, con il quale è stata prevista l'adozione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO);

Tenuto conto che il D.L. 30 dicembre 2021, n.228, ha apportato modifiche al D.L. n.80/2021 differendo al 30 aprile 2022 il termine per l'adozione, in prima applicazione, del Piano integrato (PIAO);

Considerato che l'adozione del nuovo Piano è stata subordinata alla preventiva emanazione di un D.P.R. di abrogazione dei documenti programmatici che confluiscono nel nuovo documento unico di programmazione, nonché all'emanazione di un D.M. da parte del Ministro della Funzione Pubblica per la definizione di uno schema tipo di PIAO;

Viste le linee guida per la predisposizione del PIAO redatte da Unioncamere e trasmesse in data 5 aprile 2022, e atteso che con successiva comunicazione, pervenuta in data 15 aprile 2022, la stessa Unioncamere ha informato che in data 13 aprile 2022, con ulteriore decreto-legge, il Consiglio dei Ministri ha differito al 30 giugno 2022 il termine per l'adozione del Piano integrato;

Rilevata la necessità di procedere, con una adeguata tempistica, all'approvazione degli obiettivi strategici e operativi nonché all'assegnazione degli obiettivi individuali al Segretario Generale e alla dirigenza, e a seguire, a tutto il personale, adottando conseguentemente un Piano della performance 2022-2024 sulla base delle vigenti normative e prassi in materia, orientandone l'impostazione per renderlo funzionale e gestibile, successivamente, all'interno del PIAO, in ottica integrata e, quindi, interdipendente con tutti gli altri documenti di programmazione che, nel medesimo, andranno a confluire;

Esaminato lo schema del "Piano della performance 2022-2024", predisposto dai competenti uffici;

Dato atto che nello stesso sono integrati anche gli obiettivi di sistema come da richiesta pervenuta con nota Unioncamere prot. n.1571, del 27.01.2022;

Vista PEC del 28 aprile 2022, con la quale l'O.I.V., ha espresso parere favorevole all'approvazione del Piano della performance e parere favorevole, ai sensi del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, sul quadro degli obiettivi individuali da assegnare al Segretario Generale e ai Dirigenti, così come desunti dal Piano della performance tra quelli strategici ed operativi o comunque con essi coerenti e indicati nell'allegato 3 allo schema di Piano medesimo;



Riunione della Giunta Camerale del 29 aprile 2022 - delibera n.30

Ritenuto di approvare il Piano della performance 2022-2024 della Camera di Commercio di Frosinone-Latina, essendo esso coerente con gli atti di programmazione adottati dal Consiglio Camerale, quali il Programma pluriennale, la Relazione previsionale e programmatica e il Preventivo per l'esercizio 2022;

Ritenuto, altresì, di assegnare gli obiettivi individuali al Segretario Generale per l'anno 2022, come indicato nella sezione "Dalla performance organizzativa alla performance individuale" dell'allegato Piano della performance 2022-2024, nonché di prendere atto e di condividere la proposta del Segretario Generale relativa agli obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti, dott. Erasmo Di Russo, Dirigente dell'Area 1 - Servizi di supporto e per lo sviluppo, e al dott. Domenico Spagnoli, Dirigente dell'Area 2 - Servizi alle imprese, e indicati nell'allegato 3 al Piano della performance di cui alla presente delibera;

Acquisiti preventivamente sul presente provvedimento i pareri favorevoli resi dal Dirigente dell'Area 1 - Servizi di supporto e per lo sviluppo in ordine alla regolarità contabile e dal Segretario Generale sia sotto il profilo tecnico che della legittimità;

All'unanimità, con voti espressi per alzata di mano,

DELIBERA

-di approvare il Piano della performance 2022-2024 con i relativi allegati (Albero della performance, Servizi aggiuntivi e di mantenimento, Schede obiettivi individuali Segretario Generale e dirigenti, Piano triennale delle azioni positive 2022-2024), nel testo allegato al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

-per l'effetto:

- di assegnare gli obiettivi individuali al Segretario Generale per l'anno 2022, come indicato nella sezione "Dalla performance organizzativa alla performance individuale" e riportati nell'allegato 3 al Piano della performance di cui alla presente delibera;
- di condividere la proposta del Segretario Generale degli obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti, come da allegato 3 al Piano della performance di cui alla presente delibera.

Il presente atto è pubblicato integralmente all'Albo camerale ai sensi dell'art.32 della Legge n.69/2009 e del vigente regolamento camerale per la pubblicazione degli atti.

Il presente provvedimento viene confermato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
(avv. P. Viscusi)

IL PRESIDENTE
(dott. G. Acampora)