

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI VICENZA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

Presidente:

XOCCATO GIORGIO Presente

Componenti:

CAVION GIANLUCA Presente

CONSIGLIO RAFFAELE Assente G.

FAVERO ALBERTO Presente

GUDERZO PIETRO Presente

PELLIZZARO MIRKA Assente G.

PICCOLO NICOLA Presente

ROSSI ANDREA Presente

Revisori dei Conti:

TULIMIERI FRANCESCO Presente

CAVINATO TEDDI Assente G.

LOMBARDI CARLO Presente

Segretario della Riunione:

MARCHETTO MICHELE Presente

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025, APPROVAZIONE

Il Presidente illustra l'argomento che segue.

Con deliberazione n. 4 del 30 gennaio 2025 la Giunta camerale ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il documento programmatico istituito dall'articolo 6, comma 6 del decreto legge 80/2021, convertito dalla legge 113/2021.

Con il DPR 81/2022, emanato il 30 giugno 2022, sono stati individuati gli adempimenti assorbiti dal PIAO: piano dei fabbisogni; piano delle azioni concrete; piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio; piano della performance; piano di prevenzione della corruzione; piano organizzativo del lavoro agile; piano delle azioni positive. Con il DM 24 giugno 2022 si sono definiti i contenuti del PIAO e si è fornito lo schema di Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche.

Il PIAO è stato successivamente aggiornato con deliberazione n. 55 del 22 maggio, n. 90 del 10 luglio e n.110 del 18 settembre.

Il Piano è un documento suddiviso in quattro sezioni principali:

- scheda anagrafica;
- valore pubblico, performance e anticorruzione
- organizzazione e capitale umano
- monitoraggio.

Le modifiche normative sulla pianificazione non sono state accompagnate da altrettante modifiche sulla rendicontazione, che resta perciò disciplinata dalle norme previgenti.

Le sezioni di riferimento per la relazione sulla performance sono la sezione «Valore pubblico, performance e anticorruzione», in cui è definito il Valore Pubblico e le relative modalità per il raggiungimento dello stesso in termini di performance strategica e operativa e

la sezione «Monitoraggio», in cui sono descritte le metodologie di monitoraggio applicate per la performance e gli interventi organizzativi, facendo riferimento agli strumenti e alle modalità adottate.

Ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e ss.mm.ii. è proposta all'approvazione della Giunta la «Relazione sulla performance» che descrive a consuntivo, con riferimento al 2025, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse stanziare. Nella predisposizione della Relazione si è tenuto conto delle Linee guida predisposte a maggio 2020 da Unioncamere nazionale in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) in vigore nel 2025, la valutazione annuale della performance del Segretario Generale è effettuata dalla Giunta su proposta dell'OIV, dopo la validazione della Relazione sulla performance.

La valutazione annuale della performance dei Dirigenti è effettuata dal Segretario Generale, corredata del parere dell'OIV, sempre dopo la validazione della Relazione sulla performance.

Il Segretario Generale effettua la valutazione della performance della Elevata Qualificazione responsabile di una Unità organizzativa di staff e i Dirigenti effettuano la valutazione della performance delle Elevate Qualificazioni responsabili delle Unità organizzative inserite nelle rispettive Aree dirigenziali, sentito il Segretario Generale.

Per il personale diverso dalla Dirigenza e dalle Elevate Qualificazioni, la valutazione della performance è effettuata dalla Dirigenza coadiuvata dai titolari di Elevata Qualificazione e/o dai Capi Servizio.

Con provvedimento n. 123 del 14 novembre 2024 il testo del SVMP è stato modificato a pag. 19 con la seguente integrazione (in corsivo):

La Camera provvede, inoltre, ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento. Il mancato raggiungimento degli obiettivi incide sulla retribuzione di risultato del singolo dirigente, previa valutazione delle responsabilità ad esso imputabili, nella misura del 30% della fascia corrispondente al totale riparametrato. In fase di valutazione annuale della dirigenza, in accordo con l'OIV, si tiene conto delle ulteriori norme e adempimenti che impattano sull'erogazione della retribuzione di risultato e che, più in generale, sono rilevanti ai fini della misurazione della performance. Al fine di valorizzare il contributo del personale camerale nella valutazione della dirigenza, è predisposto uno specifico questionario anonimo per verificare se l'operato del dirigente è orientato a valorizzare le attitudini del personale, a incentivarne la produttività e a garantire il benessere organizzativo. Gli esiti del questionario contribuiscono alla valorizzazione della performance individuale del singolo dirigente.

Tale modifica decorre dal 2025.

Il documento qui proposto descrive i risultati ottenuti nel 2025 relativamente agli obiettivi programmati, all'utilizzo delle risorse, alla trasparenza, alla realizzazione degli standard di qualità dei servizi, alla *customer satisfaction*, ai questionari sopracitati.

Condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di premialità collegati all'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione, è la validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (in sigla OIV) che si esprimerà sulla conformità (compliance) al D. Lgs. n. 150/2009 e alle delibere ANAC, sull'attendibilità dei dati e sulla comprensibilità del testo.

Il processo di validazione avverrà subito dopo l'approvazione della Relazione da parte della Giunta, per rispettare i termini di legge. La Relazione è stata trasmessa alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e ai sindacati territoriali.

Al fine di garantire efficacia al processo di misurazione, occorre che lo stesso sia verificato dalla «Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance», che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire ex articolo 14, commi 9 e 10 del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Secondo quanto stabilito dal D.lgs. 150/2009 entro il 30 giugno le PA devono adottare, validare e pubblicare la Relazione annuale sulla performance per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa, la rendicontazione agli stakeholder e l'accesso legittimo agli strumenti di valorizzazione del merito e della produttività del personale dipendente. Pertanto al fine di rispettare la tempistica è richiesto alla Giunta di dichiarare il provvedimento immediatamente eseguibile.

Alla Giunta è proposto: a) di approvare la «Relazione sulla performance 2025» costituita dalla parte descrittiva e dai suoi 6 allegati; b) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

Il Presidente apre la discussione. Nessuno chiede la parola e pertanto la Giunta camerale assume la seguente

DELIBERAZIONE

LA GIUNTA CAMERALE

UDITA la relazione del Presidente;

VISTO l'articolo 6 del D.L. 80/2021 convertito con Legge 113/2021;

VISTO il Decreto Legislativo 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss.mm.ii.;

VISTO il Decreto Legislativo 150/2009 "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" e ss.mm.ii.;

VISTE le Linee Guida di Unioncamere nazionale in materia di Piano della performance e di Relazione della performance;

VISTE le Linee Guida di Unioncamere nazionale in materia di Sistema di misurazione e valutazione per le CCIAA;

VISTE le Linee Guida di Unioncamere nazionale per la redazione del Piano integrato di attività e organizzazione;

RICHIAMATE le deliberazioni della Giunta n. 4 del 30 gennaio 2025, n. 55 del 22 maggio, n. 90 del 10 luglio e n.110 del 18 settembre 2025;

TENUTO CONTO che, ai fini dell'erogazione del salario accessorio, la «Relazione sulla performance 2025» dovrà essere validata dall'OIV;

CONSIDERATO che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è stato aggiornato con provvedimento della Giunta n. 123 del 14 novembre 2024 e che gli aggiornamenti valgono con riferimento all'anno 2025;

PRESO ATTO del parere preliminare positivo dell'OIV;

CONSIDERATO che i soggetti sindacali aventi titolo di cui all'articolo 10, comma 2, del CCNL 1.4.1999 sono stati informati;

PRESO ATTO del parere favorevole del Segretario Generale Dr. Michele Marchetto, in merito alla regolarità tecnico-amministrativa dell'istruttoria espletata dall'Ufficio Pianificazione, monitoraggio e controllo di gestione e alla legittimità del provvedimento;

PRESO ATTO che il Segretario Generale Dr. Michele Marchetto ha dichiarato che nulla osta all'adozione del presente provvedimento;

PRESENTI e VOTANTI n. 6 Consiglieri;

A VOTO UNANIME palesemente espresso,

DELIBERA

a) di approvare la «Relazione sulla performance 2025» costituita dalla parte descrittiva e dai suoi 6 allegati;

b) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

IL SEGRETARIO

IL PRESIDENTE

(Dr. Michele Marchetto)

(Dr. Giorgio Xoccato)

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e successive modifiche e integrazioni