Dott. Iacopo Cavallini
Dipartimento di Economia e Management, Università di Pisa
Via C. Ridolfi 10 – 56124 Pisa
iacopo.cavallini@unipi.it *iacopo.cavallini@pec.it*

Nota in merito all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in uso nella CCIAA di Lucca

Spett.le CCIAA di Lucca
Corte Campana, 10 - 55100 Lucca
c.a. del Segretario Generale Roberto Camisi

Pisa, 29 ottobre 2015

Al sottoscritto OIV, nell'ambito delle funzioni stabilite *ex-lege* in materia di monitoraggio su adeguatezza ed efficacia del Ciclo della Performance[1], l'ente camerale ha provveduto a comunicare l'intenzione di procedere ad un aggiornamento del proprio SMVP (Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance).

In tal senso va intesa la nota datata 22 settembre scorso, mediante cui il sottoscritto esprimeva parere favorevole alla proposta di modifica del Sistema della Performance, in uso presso la CCIAA di Lucca, tesa a generare sia un risparmio di spesa sia, in termini prettamente organizzativi, un maggior stimolo al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Nel merito, l'aggiornamento poi approvato dagli organi camerali atteneva alla misurazione e valutazione della performance individuale della Dirigenza. Si rimanda alla nota citata, per l'eventuale approfondimento delle modifiche apportate e delle motivazioni addotte a loro sostegno dall'OIV.

Più di recente (16 c.m.), al sottoscritto è stata trasmessa a mezzo e-mail bozza del documento contenente il SMVP della Camera di Commercio di Lucca, modificato al fine di implementare il suddetto aggiornamento oltre che di rendere il documento stesso maggiormente "oggettivo" e "snello".

In concreto, questo secondo aggiornamento del 2015 prevede che tre elementi di centrale importanza per il corretto funzionamento del SMVP, ossia:

- la scheda anagrafica per ciascuno dei progetti inseriti nella Relazione Previsionale e Programmatica come strumento di perseguimento annuale degli obiettivi strategici dell'Ente
- il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei Dirigenti

[1] D.LGs. 150, art. 14 c. 4: *L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (…) d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.*

- il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative

vengano tratteggiati nelle proprie linee generali all'interno del documento inteso *stricto sensu*, e descritti nel proprio funzionamento tecnico-operativo in forma di allegati al documento stesso.

Si riporta, al fine di esprimere una valutazione sulla proposta di aggiornamento ma soprattutto come utile contributo al processo di modifica, un confronto sinottico tra la struttura del documento in uso presso la Camera di Lucca, e quella proposta dalle Linee Guida Unioncamere[2]:

1. LA DESCRIZIONE DEL SISTEMA 1.1 Le caratteristiche distintive della Camera di commercio di Lucca 1.2 La struttura organizzativa	**I. Cosa si misura e valuta: Descrizione del Sistema** I.I. Ambiti di misurazione della performance
2. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2.1 Dalla dimensione strategica alla dimensione operativa 2.2 Matrice di corrispondenza: Principi – metodologia – strumenti – caratteristiche 2.3 Altre metodologie a supporto del Sistema di Misurazione e Valutazione 2.4 Il processo di definizione degli obiettivi operativi: la logica a cannocchiale 2.5 Gli indicatori di misurazione 2.6 La rilevazione dei risultati 2.7 Il sistema di reporting	**II. Come si misura e valuta: la performance organizzativa** II.I. La metodologia adottata II.II. I requisiti minimi del sistema
3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 3.1 Ambiti di misurazione della performance individuale 3.2 Finalità e collegamento tra performance organizzativa e individuale 3.3 Il capitale umano 3.3.1 La formazione di tutto il personale 3.3.2 Il benessere organizzativo 3.4 La metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale 3.4.1 La performance individuale del Segretario Generale e dei Dirigenti 3.4.2 La performance individuale delle Posizioni organizzative 3.4.3 La performance individuale del personale 3.4.4 Merito e premialità: adeguamento al D. Lgs. 150/09 3.4.5 Procedure di conciliazione	**III. Come si misura e valuta: la performance individuale**
4. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: TEMPI E FASI	**IV. Chi e quando misura e valuta: il processo** IV.I. Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa: fasi, tempi, soggetti e responsabilità IV.II. Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale: fasi, tempi soggetti e responsabilità
5. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE: TEMPI E FASI	**V. Procedure di conciliazione**
6. MODALITA' DI RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I	**VI. Modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di**

[2] *Il sistema di misurazione e valutazione della performance. Guida e indicazioni utili per la definizione del sistema e la redazione del documento*, 11/12/2010.

SISTEMI DI CONTROLLO ESISTENTI	programmazione e controllo esistenti
7. MODALITA' DI RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA	

Si rileva, dunque, come al di là di alcune differenze terminologiche e di articolazione in paragrafi, il documento predisposto dalla CCIAA abbia trovato, fin da subito, una decisa convergenza con quanto suggerito da Unioncamere.

La più recente decisione di "snellire" il documento stesso, introducendo un insieme articolato di allegati che approfondisca i singoli aspetti tecnici e di processo, viene accolta con favore dallo scrivente in quanto ne facilita l'organizzazione e di conseguenza la lettura.

Oltre a quelli descritti in precedenza, il SMVP della Camera di Lucca include due ulteriori allegati, e precisamente:

- le modalità di distribuzione del fondo per il compenso specificamente destinato a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi;
- i criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale non dirigente.

Entrambi i descritti allegati consistono nell'estrapolazione di alcuni articoli dal CCNL per il comparto Regioni e Autonomie Locali del 31/3/1999: oltre dunque a essere soggetti a modifiche annuali - in relazione alle fluttuazioni nell'entità del fondo incentivante - che a loro volta possono comportare aggiornamenti al documento con la medesima frequenza, il ricorso alla citazione letterale del contratto decentrato non raggiunge appieno lo scopo dichiarato dello snellimento di testo e dunque di una maggiore facilità di lettura.

Si raccomanda inoltre di prestare la dovuta attenzione alla qualità degli elementi grafici e alla formattazione del testo, come presupposti per la stessa fruibilità del documento. Infine - per quanto non richiesto dalla normativa né dalle linee guida - si propone che il documento, al momento di essere pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, venga firmato digitalmente da Presidente e da Segretario Generale dell'ente.

Tutto ciò considerato, e nei limiti delle considerazioni espresse, si ritiene di esprimere parere favorevole alla proposta di modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in uso presso la CCIAA di Lucca, per come portata all'attenzione del sottoscritto.

In fede