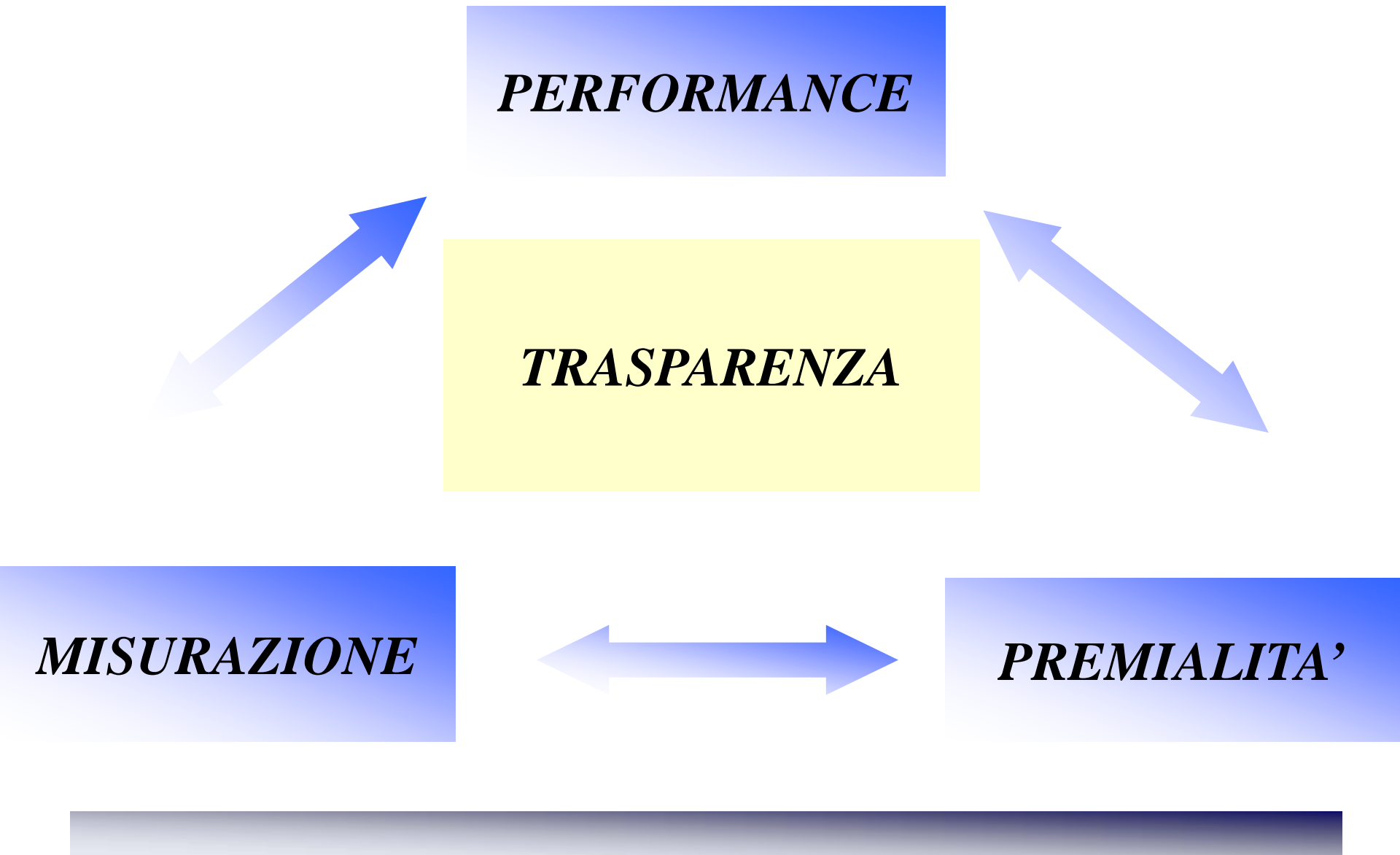


IL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009: APPLICAZIONE DEI PRINCIPI E DEI CONTENUTI DEL TITOLO I E II NELLE CAMERE DI COMMERCIO - IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

di Giuseppe Del Medico

Bologna, 8 giugno 2010





**PRINCIPI
(FINALITA')**

**Approcci/strumenti/
percorsi
(..sviluppano)**

**ARCHITETTURA
“ESAUSTIVA”**

*Decreto Legislativo
150/2009
(Titolo I, II e III)*

**COERENZA
TRA LE PARTI**

**Soggetti/strutture
(..intervengono...)**

“ESTENSIVITA”

**Adempimenti
(..adottano...)**

IL FILO D'ARIANNA: IL DECRETO 150/2009 e il DPR 254/2009

*Decreto Legislativo
150/2009
(Titolo I e II)*

Principi (logiche)

*Approcci/strumenti/
percorsi (..sviluppano)*

*Soggetti/strutture
(..intervengono...)*

*Adempimenti
(..adottano...)*

*DPR 254/2009
(P & C)*

PRASSI NELLE CCIAA

*ARCHITETTURA,
APPROCCI,
METODOLOGIE,
STRUMENTI*

150/09

254/05

FOCUS

LE AZIONI DI SISTEMA

Articolo 1

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Articolo 1

1. La **misurazione e la valutazione** della **performance** sono volte al miglioramento della **qualità dei servizi** offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la **valorizzazione del merito** e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, **trasparenza** dei **risultati** delle amministrazioni pubbliche e delle **risorse impiegate** per il loro perseguimento.

Performance

Misurazione

Valutazione

Valorizzazione del merito

Qualità dei servizi

Trasparenza

Risultati e risorse impiegate

PRINCIPI

Approcci/strumenti/percorsi
(..sviluppano)

Soggetti/strutture
(..intervengono...)

Adempimenti
(..adottano...)

150/09

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

OBIETTIVI ED INDICATORI

MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE

**AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

**AMBITI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE INDIVIDUALE**

PRINCIPI

Approcci/strumenti/percorsi (..sviluppano)

Soggetti/strutture (..intervengono...)

Adempimenti (..adottano...)

150/09

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE**

PIANO DELLA PERFORMANCE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

PRINCIPI

*Approcci/strumenti/percorsi
(..sviluppano)*

*Soggetti/strutture
(..intervengono...)*

*Adempimenti
(..adottano...)*

150/09

**SOGGETTI DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO

ORGANI POLITICO-AMMINISTRATIVO

DIRIGENZA


IL FILO D'ARIANNA: IL DECRETO 150/2009



TRASPARENZA


Risposta da parte della CIVIT ad un quesito

“...Pertanto, tenuto conto della natura delle Camere di Commercio delineata alla luce della legislazione e della giurisprudenza relativa e considerato che, ai sensi dell’articolo 2 del decreto legislativo n. 150/2009, le disposizioni del titolo II del decreto si applicano alle amministrazioni pubbliche il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall’articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, la Commissione ritiene applicabili alle stesse le disposizioni di cui agli articoli 16, 31 e 74 del decreto n. 150, al pari degli altri enti locali territoriali.



Art. 16 (Decreto Legislativo 150/2009)

Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

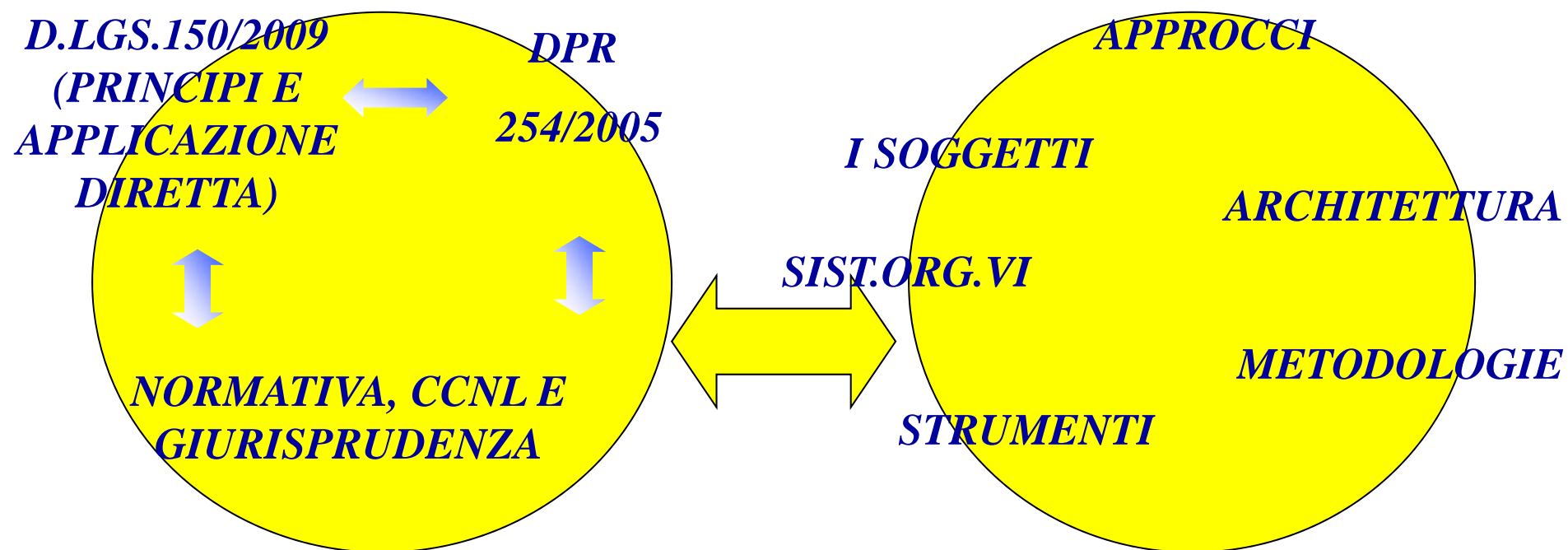
- 1. Negli ordinamenti delle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3.*
 - 2. Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.*
 - 3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.*
- 

QUESITO

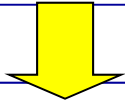
PROTOCOLLO

CONVENZIONE

***PERCORSO DI ADEGUAMENTO
SPECIFICO PER LE CDC***



APPLICAZIONE DEL DECRETO 150/2009



***LINEE GUIDA
CIVIT***

Processo di adeguamento e “parziale interpretazione” nelle Camere di commercio

- Il piano della trasparenza e della integrità
- Il ciclo di gestione della performance
- Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance
- Il performance plan
- Il performance report
- Gli OIV

31.12.2010

APPLICAZIONE

DAI PRINCIPI...AGLI STRUMENTI: L'ATTUAZIONE NELLE CDC

ANALISI DEL DECRETO (PRINCIPI, DISPOSITIVI, LINEE GUIDA CIVIT)

ANALISI DEGLI "IMPATTI" SUL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO IN "ESSERE" (NORMATIVA, REGOLAMENTI, PROCEDURE, METODOLOGIE)

DISEGNO DELL'ARCHITETTURA (INTEGRAZIONE, MODIFICA, AMPLIAMENTO)

APPROVAZIONE PRESENTAZIONE DELLE LINEE GUIDA "IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE" (PROTOCOLLO MINISTRO E CONVENZIONE CIVIT)

ANALISI DEI "GAP" (CHECK DIAGNOSTICO)

*APPROFONDIMENTO DI
"TEMATICHE/STRUMENTI"*

*Controllo di gestione, metodologie di
miglioramento dei processi*

DEFINIZIONE DI UN PIANO DI ATTUAZIONE (GRADUALE)

OSSERVATORIO E SUPPORTO (AZIONE DI SISTEMA)

*RENDERE STABILE UN PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO,
INCARDINATO NEI PROCESSI DECISIONALI E NELLA PRASSI ORG.VA*

La “Stele di Rosetta”

SUL QUADRO “NORMATIVO”

PUNTI DI FORZA

SOVRAPPOSIZIONE DEI PRINCIPI, DELLE LOGICHE E DEI PRESUPPOSTI METODOLOGICI ALLA BASE DELLE DUE NORME

**QUELLO CHE NELLA
NORMATIVA DI RIFERIMENTO
DELLE CAMERE E' ASSENTE
RISPETTO AL D.LGS, 150/2009 E'
PRESENTE NELLE SCELTE E
NELLE PRASSI DELLE CDC**

**AMPI MARGINI DI
MIGLIORAMENTO IN ALCUNE
CDC E NECESSITA' DI UN
“COMPLETAMENTO” IN ALTRE**

**SI RICONOSCE LA SPECIFICITA' DELLE CAMERE E QUINDI SI DA LA
POSSIBILITA' DI UNA RISPOSTA DI SISTEMA (PROTOCOLLO E
CONVENZIONE)**



Processo di adeguamento e “parziale interpretazione” nelle Camere di commercio

- Il piano della trasparenza e della integrità
- Il ciclo di gestione della performance
- Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance
- Il performance plan
- Il performance report
- Gli OIV

31.12.2010

APPLICAZIONE

I CONTENUTI DEL DECRETO COME OPPORTUNITA' PER RIVEDERE IL PROPRIO PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Pianificazione strategica

1. L'identificazione delle performance dell'Ente Camerale
2. Il coinvolgimento degli Stakeholder
3. La formazione e il controllo della strategia
4. Il governo del sistema

Programmazione e controllo

5. La traduzione della strategia in programmi
6. L'audit dei processi
7. Il coinvolgimento dell'organizzazione

Misurazione e valutazione della performance

8. La misurazione a supporto dei processi decisionali
9. Il monitoraggio come strumento di coordinamento
10. L'efficacia della valutazione

Performance individuale e gestione delle HR

11. Il collegamento fra la valutazione della performance e valutazione delle risorse umane

Rendicontazione e trasparenza

12. La linearità della rendicontazione
13. La trasparenza delle performance

LE LINEE GUIDA “IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE NELLE CDC”

***LINEE GUIDA (AZIONE DI
SISTEMA)***

AZIONI DA PARTE DELLA CDC

***IMPOSTAZIONE
CONCETTUALE,
GLOSSARIO, PRINCIPI CHE
RISPONDONO
AL DECRETO LEGISLATIVO
150/2009
E ALLE ESIGENZE
DELLA REALTA' DELLE CDC***

***CRITERI E INDICAZIONI
OPERATIVE***

***TRADUZIONE, VERIFICA,
ATTUAZIONE NEL PROCESSO
DI PIANIFICAZIONE E
CONTROLLO DELLA
CAMERA
DI COMMERCIO***

(Taglio basso o alto)

LE LINEE GUIDA “IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE NELLE CDC”

LINEE GUIDA (AZIONE DI SISTEMA)

AMBITI:

1. LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA

***2.LA PROGRAMMAZIONE E IL
CONTROLLO***

***3. LA MISURAZIONE E LA
VALUTAZIONE DELLE
PERFORMANCE***

***4. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE
E LA GESTIONE DELLE R.U.***

***5.LA RENDICONTAZIONE
E LA TRASPARENZA***

AMBITO

1. Pianificazione Strategica

TEMI

Tema 1. L'identificazione della performance

Tema 2. La formazione e il controllo della strategia

Tema 3. Il coinvolgimento degli Stakeholder

Tema 4 . Il governo del sistema

CRITERI

Definizione del mandato istituzionale, della mission e della vision

Individuazione degli Stakeholder

Coinvolgimento degli Stakeholder

Elaborazione della strategia

Definizione del Programma Pluriennale

Controllo Strategico

Pianificazione Strategica e Sistema Allargato

Corporate Social Responsibility

Ruolo dell'organismo Indipendente di Valutazione

Piano della Performance e Relazione sulla Performance

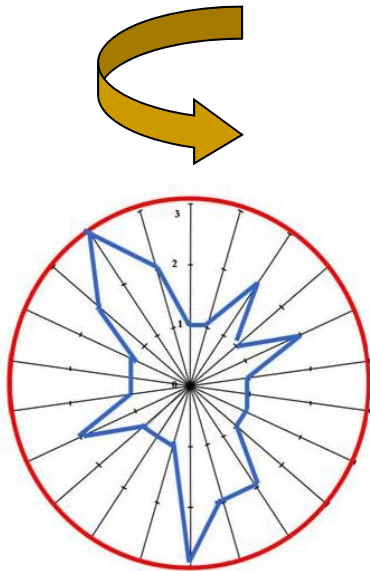
GLOSSARIO

BOX

II PIANO DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

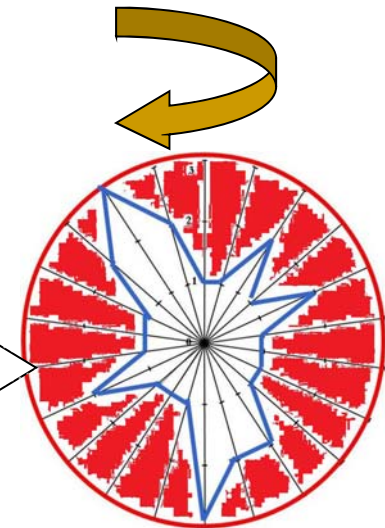
PROGRAMMAZIONE OPERATIVA			
II. BUDGET DIREZIONALE			
Riferimento	Principali Requisiti	Nome	Contenuto
Aut. IL	IL BUDGET DIREZIONALE		
Aut. IL	IL BUDGET DIREZIONALE		
OBIETTIVI			
ESP			
ESP			
INDICATORI			
ESP - INDIC			
ESP - INDIC			
TARGET			
ESP - INDIC			
ESP - INDIC			

LO STRUMENTO DI
“AUTODIAGNOSTICA”



*“Diagnosi” dello
stato dell’arte*

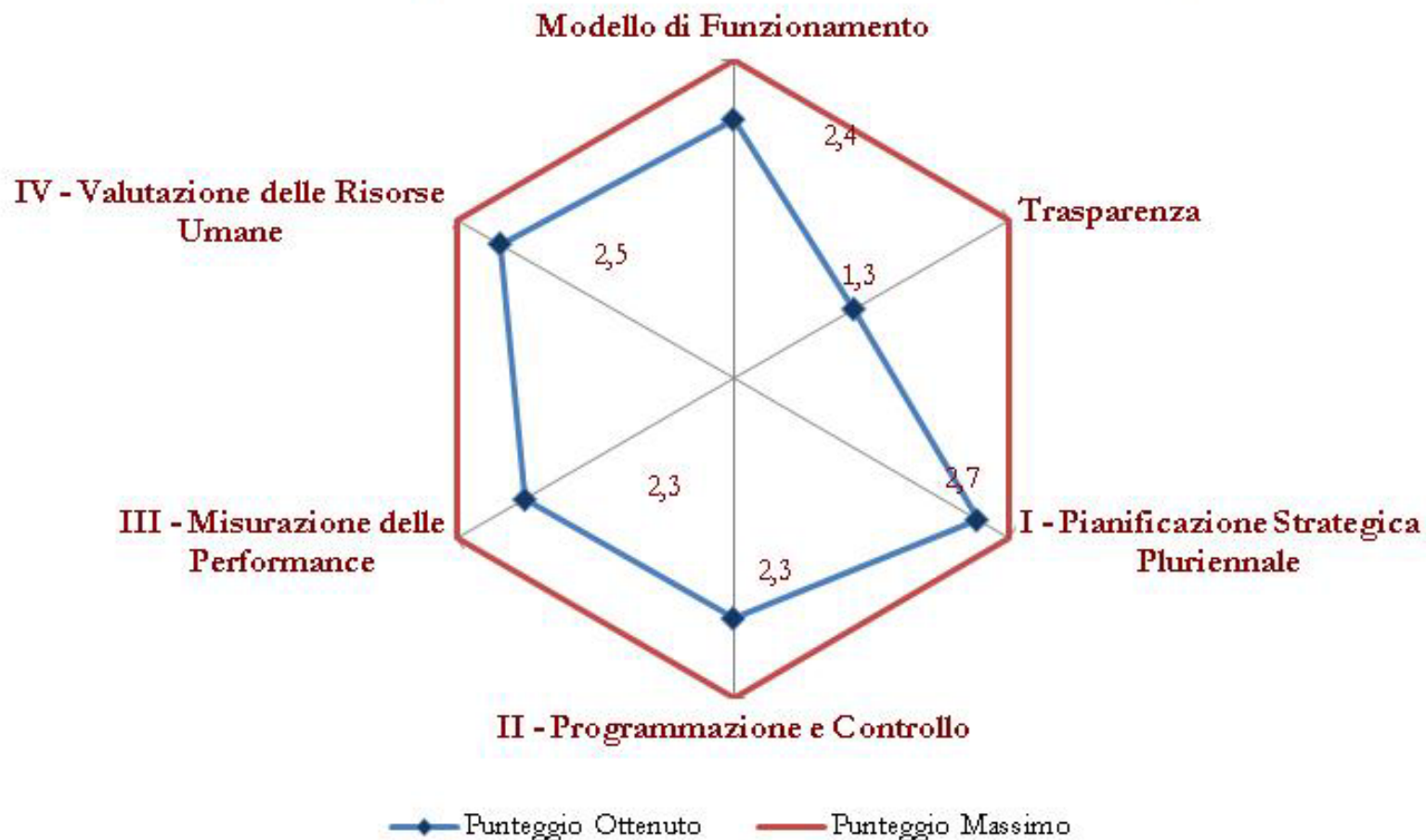
IL PERCORSO GRADUALE (E PIANIFICATO)
DI MIGLIORAMENTO



*Gli ambiti di intervento per il
miglioramento del sistema di
misurazione e valutazione della
performance*

II PIANO DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Livello di Corrispondenza del Ciclo delle Performance_7



- Performance plan
- Performance report
- Il ciclo di gestione della performance
- Sistemi di misurazione e valutazione delle performance
- Piano della trasparenza e della integrità (sulla base del risk management)