

# **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**

***PERFORMANCE***

***TRASPARENZA***

***MISURAZIONE***

***PREMIALITA'***



**PRINCIPI  
(FINALITA')**

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

**ARCHITETTURA  
“ESAUSTIVA”**

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

**COERENZA  
TRA LE PARTI**

**“ESTENSIVITA”**

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

**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*

150/09

254/05

FOCUS

***LE AZIONI DI SISTEMA***

***ARCHITETTURA,  
APPROCCI,  
METODOLOGIE,  
STRUMENTI***

## 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 perseguitamento.

## 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 perseguitamento.

*Performance*

*Misurazione*

*Valutazione*

*Valorizzazione del merito*

*Qualità dei servizi*

*Trasparenza*

*Risultati e risorse impiegate*

## ***IL FILO D'ARIANNA: IL DECRETO 150/2009***

### ***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***

## ***IL FILO D'ARIANNA: IL DECRETO 150/2009***

### ***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***

# **IL FILO D'ARIANNA: IL DECRETO 150/2009**

## **PRINCIPI**

Approcci/strumenti/percorsi (..sviluppano)

Soggetti/strutture (..intervengono...)

Adempimenti (..adottano...)

150/09

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

***ORGANISMO INDEPENDENTE 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**

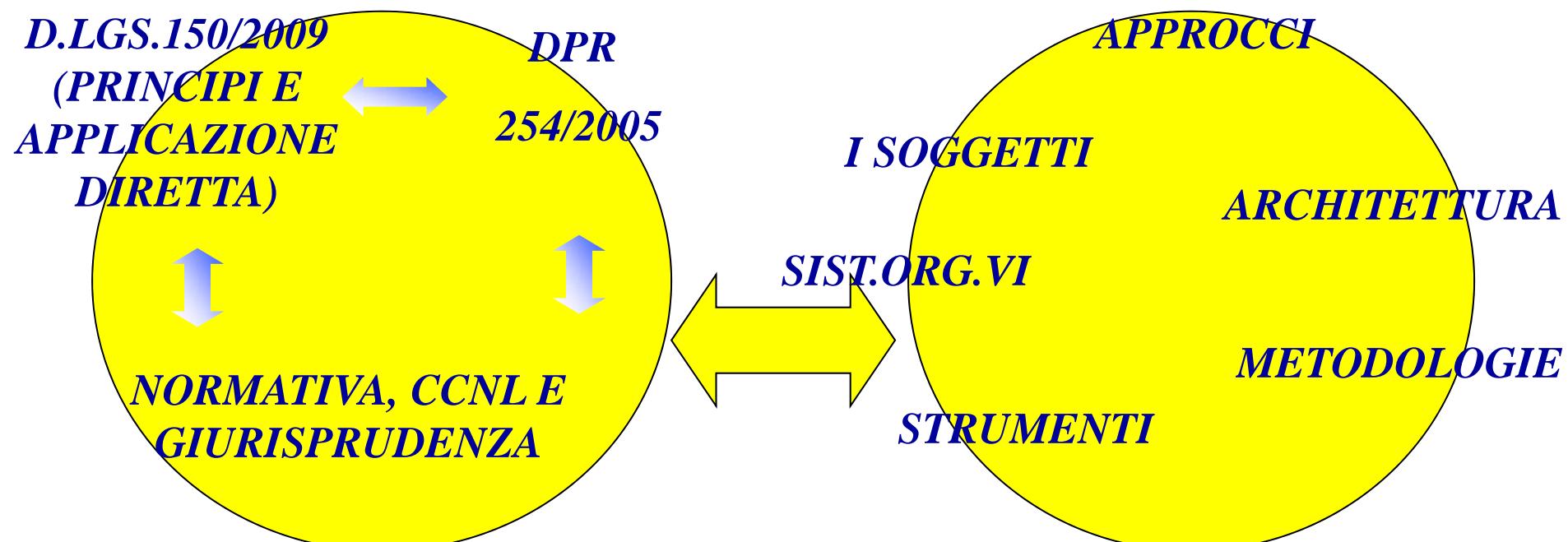
1. Negli ordinamenti delle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3.
2. Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi 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

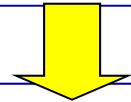
PROTOCOLLO

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**

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

## LINEE GUIDA (AZIONE DI SISTEMA)

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

*CRITERI E INDICAZIONI OPERATIVE*

## AZIONI DA PARTE DELLA CDC

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

*(Taglio basso o alto)*

**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 missione 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

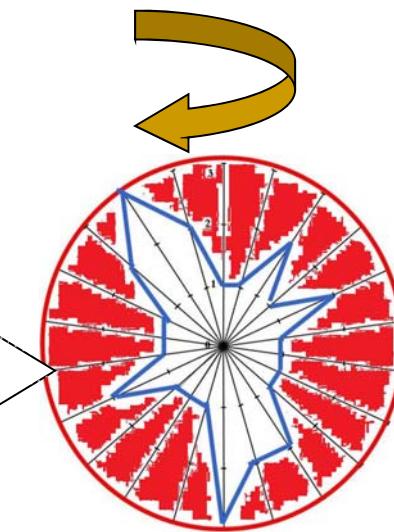
**GLOSSARIO****BOX**

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



## *“Diagnosi” dello stato dell’arte*

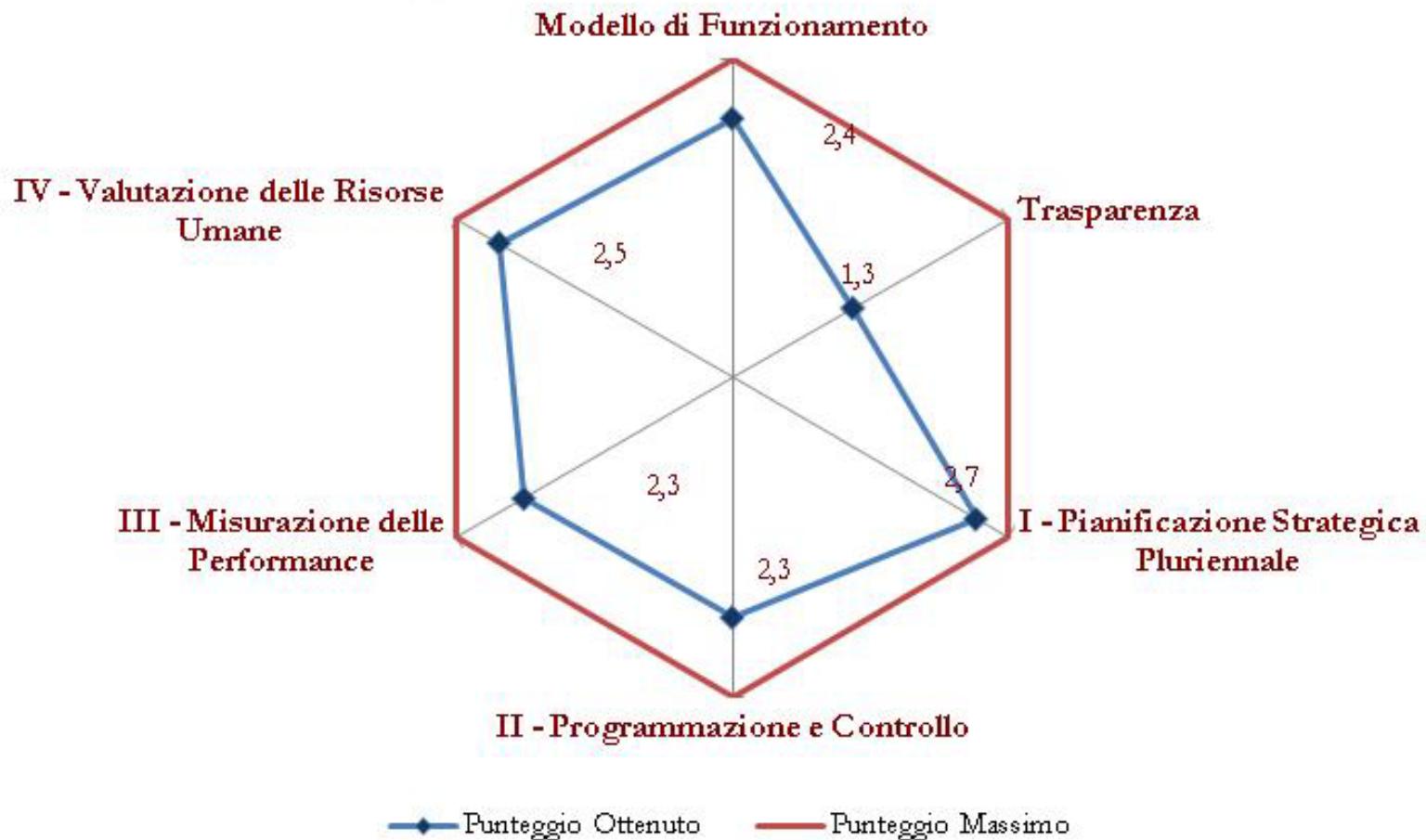
# **IL PERCORSO GRADUALE (E PIANIFICATO) DI MIGLIORAMENTO**



# *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



## GLI STRUMENTI

- 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)