

***Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance  
di ASSET Basilicata - Azienda Speciale della Camera di commercio della  
Basilicata relativo al ciclo della performance 2024***

Potenza li, 14 dicembre 2023

L'Organismo con funzioni analoghe all'Organismo Indipendente di Valutazione

**Viste**

- le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017 all'art.7 del D.lgs. 150/2009 a seguito delle quali il Sistema di misurazione e valutazione della performance dovrà:
  - essere adottato, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione o struttura analoga, in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica;
  - essere aggiornato annualmente e prevedere procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- la Nota Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica recante: "Indicazioni in merito all'aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance";
- la Nota Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. 980 del 09/01/2019 la quale prevede altresì che "la previsione ha la finalità di indurre le amministrazioni a valutare, ogni anno, l'adeguatezza del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) tenendo in considerazione le evidenze emerse dall'esperienza applicativa del ciclo precedente, le eventuali criticità riscontrate dall'Organismo Indipendente di Valutazione e il contesto organizzativo di riferimento per procedere all'eventuale aggiornamento. Occorre, quindi, dare conto dell'esito di tale valutazione annuale";
- le linee guida predisposte nel novembre 2018 (così come aggiornate nel novembre 2021) da Unioncamere con la collaborazione del Dipartimento della Funzione pubblica – nell'ambito del Laboratorio sul ciclo della performance attivato nell'Aprile del 2018 – le quali sostituiscono, per le Camere di commercio (applicabili per analogia anche alla loro aziende speciali), le seguenti Delibere CIVIT/ANAC:
  - Delibera n. 89/2010;
  - Delibera n. 104/2010;
  - Delibera n. 114/2010;
  - Delibera n. 1/2012, paragrafi 3 e 4;
- la nota pervenuta in data 23.11.2023 a mezzo pec (prot. 0000728) con la quale si sottoponevano allo scrivente in un documento di confronto le differenze tra il SMVP in vigore e quello proposto in applicazione per il ciclo della performance 2024;
- la successiva nota pervenuta sempre a mezzo pec del 28.11.2023 (prot. 0000735) con la quale, ad integrazione della nota di pari oggetto trasmessa nella precedente PEC, si allegava il nuovo SMVP per l'anno 2024, completato con le modifiche proposte, pronto per la discussione nell'Odg del prossimo CdA. Con tale comunicazione Asset Basilicata – Azienda Speciale della Camera di Commercio della Basilicata (nel prosieguo per brevità Asset Basilicata) ha richiesto allo scrivente Organismo con funzioni analoghe all'OIV il parere per il SMVP da applicare al ciclo della performance 2023;

**Considerato**

- che il SMVP dovrebbe essere approvato entro il 31 dicembre dell'anno antecedente a quello per il quale è prevista la sua applicazione;
- che il SMVP attualmente in vigore con riferimento al quale lo scrivente ha dato parere favorevole in data 29.03.2022 è stato approvato con verbale del CdA n.2 del 05.04.2022 decisione n.9, rappresenta un documento aggiornato e più aderente al dettato normativo rispetto a quello già adottato dall'ente con verbale n.4 del CdA del 25.10.2021 decisione n.6;

- che, ora per il 2024 è stato previsto (dopo un anno di applicazione del SMVP in vigore) un documento che, mantiene l'impianto di quello attualmente in vigore prevedendo le seguenti modifiche:
  - o al paragrafo "4.3.7 Sistema di incentivazione per la quantificazione della produttività individuale" una modifica delle percentuali di fondo assegnato relativamente al Direttore Operativo (che passa dal 10% al 15%) e ai Quadri (che scende, per compensazione, dal 30% al 25%);
  - o al paragrafo "4.3.8 Gestione delle economie di risorse" allorché risulta previsto per il 2024 che "per l'attribuzione della maggiorazione vengono utilizzate tutte le economie di risorse non erogate ai dipendenti in sede di attribuzione dei compensi sulle performance individuali sia per effetto della mancata attribuzione dei punteggi massimi, sia per effetto di stati di quiescenza, aspettativa, distacco sindacale. In tali ultimi casi, per il calcolo dei ratei temporali di riferimento, si procede al conteggio in "dodicesimi" così come già previsto al punto 4.3.5" (mentre nella precedente formulazione non era previsto il riferimento alle economie per effetto di stati di quiescenza, aspettativa e distacco sindacale);
  - o sempre al paragrafo 4.3.8 risulta aggiunta la seguente proposizione "Nell'ambito di tale percentuale, la maggiorazione verrà distribuita equamente, a prescindere dalle singole valutazioni."
  - o al paragrafo 4.3.5 "Comunicazione delle valutazioni e individuazione di azioni di miglioramento" risulta definita la metodologia di calcolo dei ratei temporali in "dodicesimi" e viene previsto quanto segue: "Il personale neoassunto a tempo indeterminato, una volta terminato il periodo di prova riceve, compatibilmente con le tempistiche previste per le assegnazioni al restante personale, il proprio obiettivo individuale. Qualora gli "OBIETTIVI INDIVIDUALI" dovessero essere già stati assegnati al restante personale, questi non vengono rilevati e l'incidenza percentuale degli stessi va, solo per l'anno in corso, a ricadere (nella misura che il D.O. ritiene più opportuna) nelle varie voci che costituiscono la componente "COMPORTAMENTI E COMPETENZE", cosicché il punteggio massimo conseguibile per il neoassunto è sempre pari a 100, ma viene calcolato considerando le incidenze percentuali delle sole componenti "PERFORMANCE ORGANIZZATIVA" e "COMPORTAMENTI E COMPETENZE". La valutazione del personale neoassunto a tempo indeterminato ed il riconoscimento del premio incentivante, decorrono a partire dal mese successivo al termine del periodo di prova (ad esempio, sia che la fine del periodo di prova cada l'1 o il 31 maggio, il computo decorre da giugno). In tali casi le valutazioni sono effettuate su "dodicesimi". Ritornando all'esempio precedente, dinanzi ad una valutazione totale pari a 84,48%, questa verrà divisa per 12 (mesi)  $84,48\% / 12 = 7,04\%$  e successivamente moltiplicata per l'effettivo periodo lavorativo ossia 7 mesi (giugno-dicembre), ottenendo quindi  $7,04 \times 7 = 49,28\%$ . La quota parte non assegnata costituirà economia di risorsa.". Per chiarezza, si intende esplicitare l'adozione dello stesso criterio, anche per quanto concerne le economie di risorse.

### Esprime

ex art. 7, comma 1 del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017 il quale prevede che le Amministrazioni Pubbliche "adottano ed aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'OIV (o struttura analoga) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance"

**parere favorevole in ordine all'adozione del SMVP per il ciclo della performance 2024.**

L'Organismo con funzioni analoghe all'OIV

F.to digitalmente

Dott. Commercialista Luigi Lavecchia