

Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di commercio di Taranto

Relazione sul funzionamento complessivo
del sistema di valutazione, trasparenza e
integrità dei controlli interni

anno 2020

SOMMARIO

Premessa	3
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	4
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	6
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	8
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	10

Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni fa riferimento al Ciclo della performance dell'anno 2020.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, del D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche, "L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi".

La Relazione rappresenta il momento finale dell'attività di monitoraggio che l'OIV realizza durante l'anno. Tale attività è volta a verificare il corretto funzionamento del sistema e ad individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare l'azione dell'Ente verso il miglioramento continuo dello stesso.

Il documento è stato elaborato in base ai contenuti delle nuove Linee guida elaborate da Unioncamere nazionale a marzo 2021, in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale dell'Ente e con il supporto della struttura tecnica del controllo di gestione, ha utilizzato, per la stesura della Relazione, il tool di auto-valutazione che Unioncamere ha messo a punto nell'ambito di un progetto di sviluppo del ciclo della performance e degli strumenti e adempimenti previsti per gli OIV, consentendo di dare una forma più sintetica e schematica alla Relazione stessa, seppure fornendo un quadro completo dei diversi aspetti formali e sostanziali che caratterizzano il ciclo di gestione della performance dell'Ente.

Le valutazioni espresse dall'OIV sono finalizzate alla continua evoluzione dei sistemi di cui la Camera di commercio di Taranto dispone, con l'obiettivo di assicurare una corretta applicazione del ciclo di gestione della performance.

La presente Relazione viene pubblicata, in formato aperto, sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Lo strumento operativo messo a disposizione da Unioncamere, quale supporto all'attività di analisi dell'Organismo di valutazione, consente di effettuare un check-up relativamente sia alle fasi del processo, sia ai documenti che ne costituiscono gli output (Piano della performance, Relazione, SMVP). Il tool di auto-valutazione è strutturato in sette diversi ambiti del Ciclo della performance e prevede la compilazione di un questionario che comprende 60 domande.

Complessivamente, il sistema della Camera di commercio di Taranto, si attesta su una posizione medio-alta rispetto ad un'ipotetica situazione ideale (79,21 vs 100,0). Poiché il 2020 è il primo anno di applicazione di tale strumento operativo, non è possibile svolgere un'analisi comparativa rispetto ai valori degli anni pregressi.

Il prospetto che segue rappresenta la sintesi delle risultanze per ciascuno degli ambiti di valutazione presi in considerazione per l'annualità 2020 del ciclo di gestione della performance:

Item	Domande	Avanzamento	Punteggio
I Pianificazione	11	✓	84,32%
II Misurazione e valutazione	6	✓	74,17%
III Performance individuale	6	✓	83,32%
IV Rendicontazione	6	✓	76,67%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	12	✓	73,75%
P Piano della performance	9	✓	72,22%
R Relazione sulla performance	10	✓	90,00%
TOTALE	60	✓	79,21%

Il risultato espresso in valori numerici può essere rappresentato sinteticamente nel grafico a "radar" che compara ciascun valore ottenuto rispetto ad una ipotetica "situazione ideale":



Gli item nei quali il Ciclo della Camera di Taranto è relativamente meglio posizionato sono quelli della "Pianificazione", della "Performance individuale" e della "Relazione sulla performance".

Gli item che presentano un posizionamento più basso sono quelli della "Misurazione e valutazione" e dei documenti "Piano della performance" e "SMVP".

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per la fase di "**Pianificazione**", l'OIV rileva il raggiungimento di un livello complessivo soddisfacente, con particolare riferimento alla individuazione degli obiettivi ed ai relativi target attesi; evidenzia ambiti di miglioramento relativi ad alcune tipologie di indicatori utilizzati (stato delle risorse, qualità percepita, outcome), alla coerenza tra livello strategico e operativo e alle iniziative di condivisione della pianificazione.

In riferimento alla "**Misurazione e Valutazione**" l'OIV sottolinea che, nel mese di settembre 2020, ha operato il monitoraggio sui risultati intermedi relativi all'anno in corso, verificando nel dettaglio lo stato di avanzamento di programmi e progetti e la conseguente percentuale di realizzazione degli obiettivi. Risulta, comunque, migliorabile il processo di monitoraggio e confronto in corso d'anno. L'OIV evidenzia, altresì, la carenza di un flusso strutturato di rilevazione e validazione nel processo di raccolta delle misure.

Con riguardo alla "**Gestione della performance individuale**", l'OIV evidenzia innanzitutto la correttezza formale dell'impianto, con previsione di un'apposita sezione all'interno del Piano, relativamente all'assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti. Il processo di misurazione e valutazione dei risultati di performance individuale è correttamente gestito dall'Ente: sia per il personale dirigenziale che per i titolari di Posizione Organizzativa, i risultati ottenuti sono rendicontati con specifiche relazioni individuali; tutto il personale dipendente è valutato, secondo le norme del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, con un insieme di fattori che comprendono, oltre ai risultati conseguiti (individuali o di area), anche valutazioni in ordine ai comportamenti tenuti dai dipendenti stessi per conseguire i risultati prefissati.

L'OIV rileva un ambito di miglioramento relativo all'attività di condivisione con il personale della valutazione individuale nel corso dell'anno, attraverso formali momenti di confronto individuale e/o di gruppo.

La fase di "**Rendicontazione**" è stata gestita con correttezza metodologica e tempestività da parte dell'Ente: l'OIV ha proceduto in data 30 giugno 2020 alla validazione della Relazione sulla performance relativa al 2019. L'OIV, tuttavia, rileva la necessità di operare un più intenso coinvolgimento degli stakeholder esterni, attraverso l'organizzazione di momenti istituzionali di incontro, funzionali alla rendicontazione ed al confronto, al fine di conseguire il massimo livello di trasparenza e accountability.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> Misurabilità di obiettivi e indicatori Ricorso a obiettivi trasversali 	<ul style="list-style-type: none"> Indicatori di impatto (outcome) e indicatori legati alla qualità percepita Condivisione della pianificazione
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> Distinzione strutturata tra la fase di misurazione e la fase di valutazione Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione secondo le prescrizioni del SMVP 	<ul style="list-style-type: none"> Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure Modalità di monitoraggio e confronto infrannuale
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti) Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli 	<ul style="list-style-type: none"> Condivisione della valutazione individuale con il personale
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos) 	<ul style="list-style-type: none"> Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** (SMVP), ai sensi dell'art.7 del D. Lgs. 150/2009, è stato approvato dall'Ente fin dal 2014. Successivamente, alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. n.74/2017, anche in seguito al passaggio di competenze tra ANAC e Dipartimento della Funzione Pubblica, e sulla scorta delle nuove Linee Guida in proposito emanate da Unioncamere nazionale, la Camera di Commercio di Taranto ha aggiornato il SMVP con delibera di Giunta n.22 del 30.04.2019. Sui "Criteri generali del sistema di valutazione della performance" contenuti nel nuovo SMVP, l'Ente ha proceduto ad un confronto ex art. 5 CCNL 21.5.2018 con i rappresentanti della R.S.U. aziendale e delle Organizzazioni sindacali territoriali. L'OIV evidenzia la necessità di operare l'aggiornamento annuale del SMVP, come previsto dall'art.7 comma 1 del D. Lgs. 150/2009.

Il **Piano della Performance** 2020-2022, strutturato secondo le Linee Guida emanate da Unioncamere, è stato adottato con delibera di Giunta camerale n.3 del 27.01.2020. Il documento è stato redatto dalla governance dell'Ente e discende dalla Relazione previsionale e programmatica 2020, in coerenza con i documenti di programmazione economico finanziaria (in particolare il bilancio preventivo e il budget direzionale). Il documento contiene, correttamente, i principali obiettivi, gli indicatori, i risultati attesi e le relative risorse assegnate dalla Camera in relazione all'anno di riferimento. Nel corso dell'anno, l'Ente ha ritenuto necessario procedere ad un aggiornamento del Piano, a seguito dell'intervenuta autorizzazione all'incremento del 20 per cento del Diritto annuale da parte del Ministero dello Sviluppo economico; a tale circostanza si sono sommati eventi (particolarmente l'emergenza COVID-19) e disposizioni (incremento 20 per cento; smart working come modalità ordinaria della prestazione lavorativa imposta dal Ministero della Funzione Pubblica) che in modo significativo hanno determinato la necessità di una variazione. Il Piano Performance aggiornato è stato approvato con delibera di Giunta camerale n.50 del 16.07.2020.

La **Relazione sulla Performance** è stata approvata dalla Giunta camerale con delibera n.38 del 23/06/2020. L'OIV rileva che il documento riporta l'analisi di contesto riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione, sufficientemente approfondita rispetto ai fenomeni che hanno influenzato l'operatività dell'Ente. Per tutti gli obiettivi conseguiti parzialmente, sono correttamente evidenziati gli scostamenti fra i risultati programmati e quelli effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione. La Relazione è redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli utenti finali anche mediante l'utilizzo di rappresentazioni grafiche. L'OIV, in data 30.06.2020, ha proceduto alla validazione della Relazione ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), e dell'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> • Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti) • Scale di valutazione dei comportamenti • Coerenza con Linee Guida e DFP 	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance • Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'Ente sul ciclo della performance
Piano della Performance	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP • Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti nel documento 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza della dimensione di genere
Relazione sulla Performance	<ul style="list-style-type: none"> • Correttezza esposizione dell'analisi del contesto • Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi 	<ul style="list-style-type: none"> • Sintesi dei risultati raggiunti

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce delle considerazioni espresse, l'OIV ritiene che, complessivamente, il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni della CCIAA di Taranto risulti rispondente alla normativa e conforme alle esigenze dell'Ente.

In considerazione degli elementi di criticità sopra descritti, l'OIV suggerisce le possibili azioni di miglioramento ed i rimedi da attuare per potenziare l'efficacia del Ciclo di Gestione della Performance.

L'OIV segnala l'importanza di coinvolgere, nella funzione di misurazione e valutazione della performance, gli utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, garantendo la partecipazione degli stessi alla valutazione della performance organizzativa, secondo quanto stabilito dagli artt. 7, 8 e 19-bis del D.lgs 150/2009, attraverso l'attuazione di politiche ed il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni ed alle esigenze della collettività. A tal fine, si suggerisce l'opportunità che, nella fase di programmazione e pianificazione, si proceda con una progressiva adozione di indicatori di tipo outcome per misurare l'impatto dell'azione camerale.

Si ribadisce inoltre la necessità di una formalizzazione dei processi di monitoraggio e reporting in itinere.

Infine, l'OIV rinnova l'invito ad allestire momenti istituzionali di incontro, organizzando "giornate della trasparenza".

L'OIV ribadisce la necessità di procedere all'aggiornamento annuale del SMVP, secondo il dettato dell'art.7 comma 1 del D. Lgs. 150/2009.