

CCIAA di Viterbo



Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2020

[25/04/2021](#)

SOMMARIO

Presentazione	2
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

Presentazione

La presente relazione è redatta dall'Organismo con funzioni analoghe all'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) della Camera di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura di Viterbo, cui l'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo n.150/2009 e ss.mm.ii. attribuisce il compito di monitorare *"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"*, ispirando il proprio operato ai principi di indipendenza e imparzialità.

La Relazione ha lo scopo di analizzare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziando punti di forza e debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance dell'anno precedente, al fine di identificare aree di miglioramento o di rischio di cui il ciclo della performance in corso e successivo deve tener conto, in un'ottica di miglioramento continuo. Essa, necessariamente, non entra nel merito delle scelte operate nel Ciclo della performance, la cui piena titolarità e responsabilità è degli organi della Camera e della dirigenza, ma solamente negli aspetti di compliance, metodologici e funzionali, dell'impianto che consente il corretto funzionamento del Ciclo della performance in generale e del sistema dei controlli in particolare. La predisposizione della Relazione si inserisce all'interno di un complesso quadro normativo-regolatorio di misurazione e valutazione della performance nelle amministrazioni pubbliche il cui coordinamento è affidato al Dipartimento della Funzione Pubblica (di seguito DFP).

In riferimento all'anno 2020, l'OIV, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico del Controllo di gestione dell'Ente camerale ha utilizzato, per la stesura della Relazione, il tool che Unioncamere ha messo a punto nell'ambito di un progetto di sviluppo del ciclo della performance degli enti camerali e degli strumenti e adempimenti previsti per gli OIV. La Relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, dove è sembrato opportuno un approfondimento.

La presente Relazione dovrà essere pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" al link http://www.vt.camcom.it/it/amministrazione-trasparente_29/controlli-e-rilievi-sullamministrazione_112/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe_326/

Premessa

La Camera di commercio di Viterbo con Delibera di Giunta n. 5.31 del 2 luglio 2019 ha provveduto ad aggiornare il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP) conformandolo a quanto previsto dal D. Lgs. 74/2017, dal CCNL comparto Funzioni Locali del Personale non dirigenziale del 21.05.018 e dalle Linee guida adottate da Unioncamere con la collaborazione e la supervisione del DFP. Con Delibera commissariale n. 4 del 24 novembre 2020, il SMVP adottato nel 2019 è stato aggiornato e confermato nel suo testo vigente. L'Ente ha così definitivamente archiviato un SMVP ormai divenuto obsoleto, i cui punti di debolezza erano già stati rilevati e segnalati nelle Relazioni precedenti, pervenendo a un nuovo Sistema nel quale è evidenziata l'importanza della *performance* organizzativa quale punto determinante di attenzione per verificare operato e rendimento di un'organizzazione pubblica. E' bene sottolineare che il nuovo Sistema ha trovato la sua prima applicazione in coincidenza con un ciclo della performance iniziato prima della sua adozione, pertanto solo con l'avvio del ciclo della performance per l'anno 2020 vi sono state le condizioni perchè si avesse un'esatta convergenza tra tutti i documenti e le fasi che lo definiscono.

Anche in questa Relazione, come nelle precedenti, una particolare attenzione in premessa deve essere riservata al tema degli accorpamenti. La riforma avviata nel lontano 2016 e tesa a portare in breve tempo il numero delle Camere di commercio italiane a 60, attraverso la previsione dell'obbligatorietà dell'accorpamento per tutte quelle che rilevavano iscritte al proprio Registro Imprese un numero tra imprese e unità locali inferiore a 75.000 unità, ha conosciuto in questi anni diversi *stop and go* che non solo l'hanno rallentata e depotenziata rispetto alla forza dirompente iniziale ma che soprattutto hanno costretto le Camere accorpande a vivere in un clima di incertezza che ne ha condizionato le decisioni. Alla data odierna il processo di accorpamento sembra essere arrivato alla sua fase conclusiva e ciò induce a ritenere che vi siano fondate possibilità che nel corso dell'anno corrente il SMVP e con esso tutti i documenti di gestione del ciclo della performance dovranno essere rivisti e aggiornati.

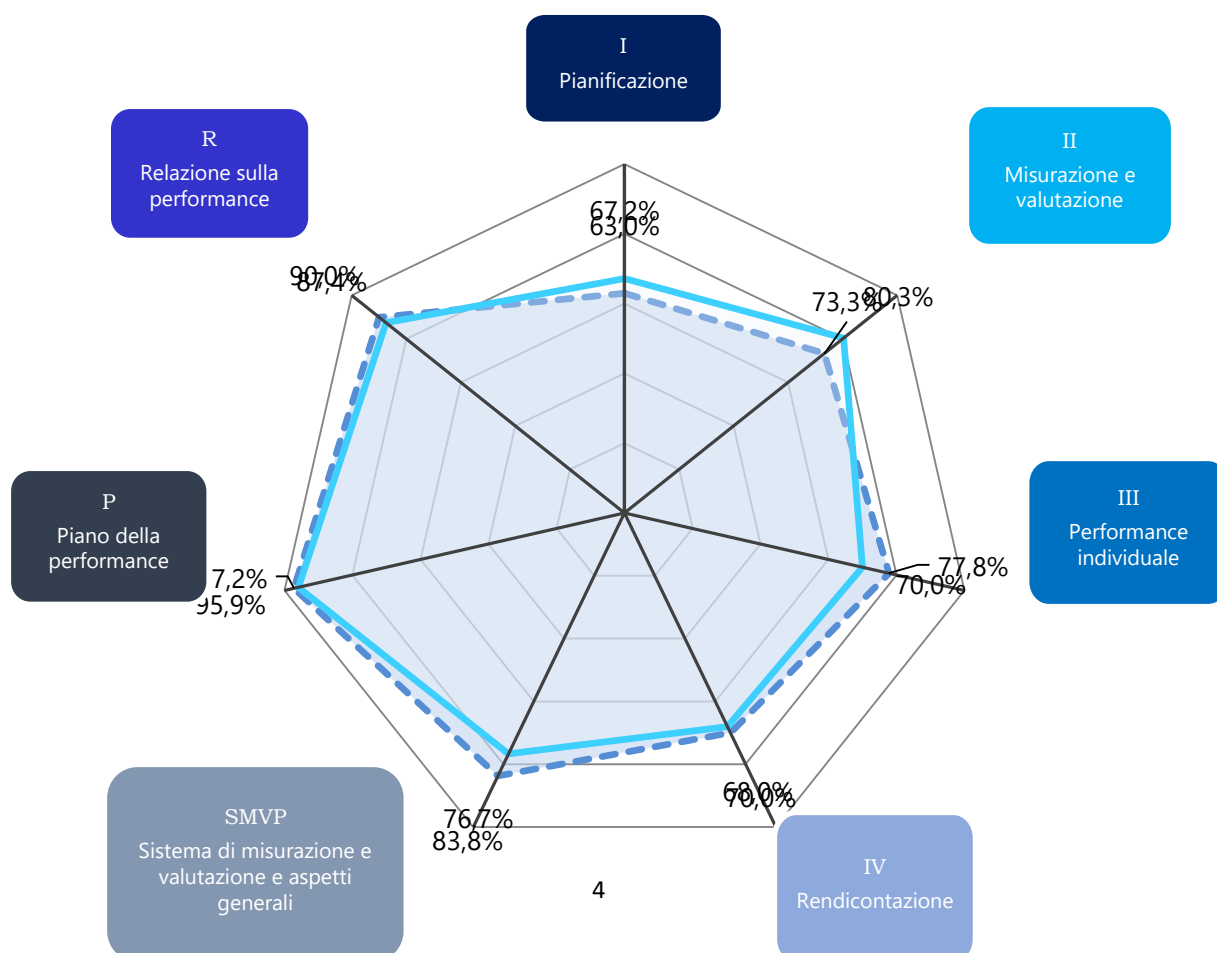
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Viterbo si attesta a molto più della metà della scala, rispetto a un'ipotetica situazione ideale (79,3% vs 100%) e in linea con la media delle Camere che hanno provveduto alla compilazione del tool implementato nella piattaforma Integra (79,33% vs 77,92%), seppur trattasi, alla data di stesura della presente, di un numero esiguo di Camere, appena 5. Per la presente annualità non è possibile stabilire se via sia un miglioramento, un peggioramento o una situazione di stazionarietà rispetto all'analisi effettuata l'anno precedente in quanto questo risulta essere l'anno di prima applicazione del nuovo tool messo a disposizione da Unioncamere; tale valutazione sarà possibile soltanto il prossimo anno.

Gli item nei quali il Ciclo della CCIAA di Viterbo è relativamente meglio posizionato sono quelli del "Piano della performance", del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" e della "Relazione sulla performance";

Gli item che, all'altro opposto della scala, presentano un peggiore posizionamento sono quelli della "Pianificazione" e della "Rendicontazione".

In una posizione intermedia si trovano, invece, la "Performance individuale" e la "Misurazione e valutazione".



Tale situazione è spiegabile dal fatto che nel complesso i documenti del ciclo sono coerenti con le Linee guida elaborate da Unioncamere; sono adottati entro i termini e la loro applicazione pratica non evidenzia particolari criticità o lacune.

Le fasi del ciclo presentano invece dei punti di debolezza, esplicitati nel paragrafo successivo, alla gran parte dei quali l'ente intende porre attenzione una volta che sarà definito l'accorpamento con la consorella Rieti e si renderà necessario rivedere e aggiornare le "regole" che presiedono il ciclo della performance, alla luce di quella che sarà la nuova struttura organizzativa e il nuovo organigramma.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia l'assenza delle caratteristiche di multidimensionalità degli indicatori associati agli obiettivi strategici e operativi nonché la mancanza di un numero sufficiente di obiettivi trasversali che coinvolgano il lavoro di più unità organizzative.

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** si riporta come essa in parte risenta dell'assenza di un flusso strutturato di raccolta e rilevazione delle misure; in questo senso si accoglie con favore l'intenzione dell'Ente, una volta definito l'accorpamento con la Camera di Rieti, di utilizzare la piattaforma INTEGRA messa a disposizione da Unioncamere, cosa che consentirà una maggiore integrazione tra gli strumenti e i documenti del ciclo della performance.

In merito alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** si nota che essa è pressoché pienamente conforme ai criteri e ai principi contenuti nelle Linee guida Unioncamere, fatta eccezione per il Dizionario dei fattori di valutazione dei comportamenti alla cui adozione si invita l'Ente a provvedere anche con gradualità.

La fase di **RENDICONTAZIONE** si caratterizza per la tempestività e l'efficacia con cui l'Ente provvede alle rilevazioni nazionali di sistema; tuttavia lo stesso OIV e la Giunta non vengono pienamente coinvolti nei processi di report e monitoraggio intermedio che confluiscono nella Relazione sulla performance.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione di obiettivi, indicatori e target attraverso un processo biunivoco e interattivo, che vede un confronto bidirezionale tra i vertici e gli uffici • La continuità nei cicli della performance degli obiettivi strategici pluriennali fissati 	<ul style="list-style-type: none"> • Il mancato ricorso, in sede di programmazione, a obiettivi trasversali ai quali concorrono più unità organizzative • Il largo ricorso a indicatori di attività, booleani, spesso privi di multi-dimensionalità
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Il rispetto delle tempistiche di tutti i momenti di misurazione e 	<ul style="list-style-type: none"> • Il non pieno coinvolgimento di altri attori, oltre il Controllo di

	<p>valutazione della performance</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'utilizzo di un applicativo e di fonti certificate nel processo di raccolta delle misure 	<p>gestione e i responsabili dei servizi, all'esame delle risultanze dei controlli intermedi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un appiattimento verso il 100% del grado di raggiungimento degli obiettivi
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • La predeterminazione delle diverse componenti che contribuiscono la performance individuali in termini di risultati e comportamenti • L'attribuzione di obiettivi individuali solo al personale con compiti direttivi e di coordinamento • Illustrazione al personale in fase iniziale delle aspettative e dei comportamenti attesi 	<ul style="list-style-type: none"> • La mancata definizione di Dizionario dei fattori di valutazione dei comportamenti • L'assenza di un momento di confronto intermedio in occasione del quale condividere con il personale il livello di performance nel corso dell'anno
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • La corrispondenza tra i contenuti dei report sui risultati e quelli della Relazione sulla performance • Il rispetto puntuale di tutte le scadenze fissate per rilevazioni nazionali del Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio bilanci, Costi di processo) 	<ul style="list-style-type: none"> • La mancata predisposizione di un Report sul controllo strategico • L'assenza di momenti di incontro/confronto con gli stakeholder esterni sui risultati contenuti nella Relazione sulla performance

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SMVP** è impostato in modo da rispettare pienamente quanto previsto dal D. Lgs. 74/2017, dal CCNL comparto Funzioni Locali del Personale non dirigenziale del 21.05.018 e soprattutto dalle Linee guida adottate da Unioncamere con la collaborazione e la supervisione del DFP. Tali linee guida riprendono i principi e i criteri già stabiliti nelle Linee elaborate dal DFP per le amministrazioni centrali, contestualizzandoli e declinandoli rispetto alla specificità delle CCIAA. Esse sostituiscono, per le Camere di commercio, le delibere CiVIT/ANAC n. 89/2010, n. 104/2010; n. 114/2010; n. 1/2012, paragrafi 3 e 4.

E' bene sottolineare che il nuovo Sistema ha trovato la sua prima applicazione in coincidenza con un ciclo della performance iniziato prima della sua adozione, pertanto solo con l'avvio del ciclo della performance per l'anno 2020 vi sono state le condizioni perchè si avesse un'esatta convergenza di tutti i documenti che lo definiscono. Il 2020 ha rappresentato quindi l'anno di prima e piena applicazione del nuovo SMVP e poichè non sono emerse particolari criticità o lacune nella sua applicazione pratica, l'Ente, previa acquisizione del parere favorevole dell'OIV, con Delibera commissariale n. 4 del 24 novembre 2020, ha provveduto al suo aggiornamento, confermandone il testo vigente.

Si evidenzia come il documento non tenga conto del tema del lavoro agile e del POLA poichè in sede di aggiornamento 2020 le condizioni non erano ancora mature per un approccio strutturato alla questione; si prende atto del fatto che già il Piano triennale della performance 2021-2023 contiene una sezione dedicata al POLA, seppur embrionale poichè adottato ancora in piena fase emergenziale, e prevede tra gli obiettivi operativi proposti proprio l'aggiornamento del SMVP entro 3 mesi dall'adozione del POLA.

Da ultimo si riporta che il documento non contiene al proprio interno riferimenti al tema della valutazione della performance in chiave partecipativa. La Camera è in attesa che si concluda il tavolo di lavoro, aperto sul tema presso Unioncamere, il quale dovrebbe portare a breve all'elaborazione e diffusione di Linee guida che consentiranno di calare nella realtà camerale e tradurre dunque nella pratica le indicazioni di indirizzo contenute nelle Linee guida 4/2019 del DFP.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE** è strutturato in modo conforme alle Linee guida elaborate da Unioncamere in collaborazione e con la supervisione del DFP. Tali linee guida hanno definito, a partire dal ciclo 2020- 2022, la nuova struttura e modalità di redazione del Piano della performance e hanno sostituito le delibere n. 112/2010, n. 1/2012, paragrafo 5, n. 6/2013, paragrafi 3.1 e 3.6.1.A e le Linee guida Unioncamere per la Redazione del Piano della performance (2010). Inoltre, sono superate le prescrizioni della delibera n. 23/2013 per le parti non più coerenti con le modifiche nel frattempo intervenute nel quadro regolatorio. Le sole parti che risultano non essere perfettamente in linea con i principi e criteri definiti da Unioncamere sono quelle della pianificazione triennale e programmazione annuale. Questo perché, nelle more che giunga finalmente a compimento il processo di accorpamento con la consorella Rieti e il nuovo organo di indirizzo politico possa finalmente procedere a una nuova programmazione di lungo periodo, anche il Piano della performance 2020-2022 ha dovuto tenere conto degli indirizzi strategici definiti dal Consiglio camerale con l'approvazione del Programma pluriennale per il mandato 2014-2019 nel quale sono

contenuti obiettivi strategici che mancano delle caratteristiche della molteplicità e della multidimensionalità; di tale criticità ne risentono a cascata anche gli obiettivi operativi per l'anno di riferimento, i quali spesso non rappresentano traguardi intermedi da raggiungere al fine di assicurare il conseguimento dell'obiettivo triennale cui si riferiscono.

Dall'analisi della **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** emerge che il documento non è pienamente conforme al format elaborato e messo a disposizione da Unioncamere in occasione della stesura delle nuove Linee guida. Ciò è dovuto in larga misura alle manchevolezze della programmazione pluriennale 2014-2019 di cui si è detto nel paragrafo precedente. L'ente ritiene che già a partire dal 2021 sarà possibile ovviare a tale criticità allorché il Consiglio della nuova Camera accorpata varerà la nuova programmazione pluriennale.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> Nel sistema sono contenuti gli elementi di cui alle Linee guida Unioncamere (indicazione della periodicità del monitoraggio; livello organizzativo minimo rispetto a quale viene calcolata la performance organizzativa; i pesi assegnati alle varie dimensioni di performance, ai risultati e ai comportamenti; etc... Il rispetto della tempistica di aggiornamneto del SMVP 	<ul style="list-style-type: none"> Un coinvolgimento solo marginale dell'OIV nella fase di pianificazione
PIANO DELLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> Il rispetto delle tempistiche per la sua adozione 	<ul style="list-style-type: none"> L'assenza delle fonti tra gli elementi informativi

	<ul style="list-style-type: none"> • La fruibilità del documento anche grazie al contenimento del numero di obiettivi proposti • Gli obiettivi individuali dei Dirigenti sono riportati in una sezione del documento 	<p>inseriti nella prospettazione degli obiettivi strategici e operativi</p>
<p>RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il rispetto dei termini per l'adozione del documento e il congruo tempo all'OIV per le necessarie valutazioni precedenti la sua validazione • La rendicontazione di tutti gli obiettivi strategici, operativi e individuali presenti nel Piano 	<ul style="list-style-type: none"> • L'assenza di una sintesi dei principali risultati conseguiti • L'assenza di note a margine di ogni indicatore in cui spiegare il perché di significativi scostamenti in eccesso o in difetto

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, in particolare, degli elementi di criticità evidenziati (punti di debolezza), si ritiene che le possibili azioni di miglioramento da suggerire in via prioritaria, già a partire dal successivo ciclo, sono:

- ✓ L'adozione di una nuova programmazione pluriennale che presenti un grado di compliance ai criteri e principi della normativa nazionale e di sistema maggiore rispetto a quello deficitario del quinquennio 2014-2019 cui, *sic stantibus rebus*, è ancora collegata la pianificazione annuale;

- ✓ L'inserimento nei documenti della performance degli elementi ad oggi mancanti come: le fonti tra gli elementi informativi inseriti nella prospettazione degli obiettivi strategici, operativi e individuali; una sintesi sui risultati più rilevanti conseguiti con particolare riferimento agli aspetti di maggior interesse per gli stakeholder esterni; delle note che spieghino il perché dei forti scostamenti in eccesso o in difetto fatti registrare dagli indicatori;
- ✓ Individuazione di obiettivi strategici e operativi che siano: chiari; multidimensionali ai quali cioè non associare solo indicatori attività o booleani; trasversali a più unità organizzative.

In prospettiva, ulteriori aspetti che presentano un livello di criticità meno elevata, sui quali quindi si può pensare a intervenire in maniera più graduale, sono:

- ✓ La definizione di un Dizionario dei fattori di valutazione dei comportamenti;
- ✓ La previsione che lo stesso OIV, oltre al Controllo di gestione e ai Responsabili degli uffici, sia maggiormente coinvolto nella fase di pianificazione, con una funzione di stimolo attraverso raccomandazioni e suggerimenti.

L'OIV della CCIAA di Viterbo

Dott. Andrea ARCANGELI