



CAMERA DI COMMERCIO
DELL'UMBRIA

CCIAA dell'UMBRIA

**Relazione sul funzionamento
complessivo del sistema di
valutazione, trasparenza e integrità
dei controlli interni – anno 2021**

SOMMARIO

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

Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 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 dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance e ad individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare l'ente camerale verso il miglioramento continuo dello stesso.

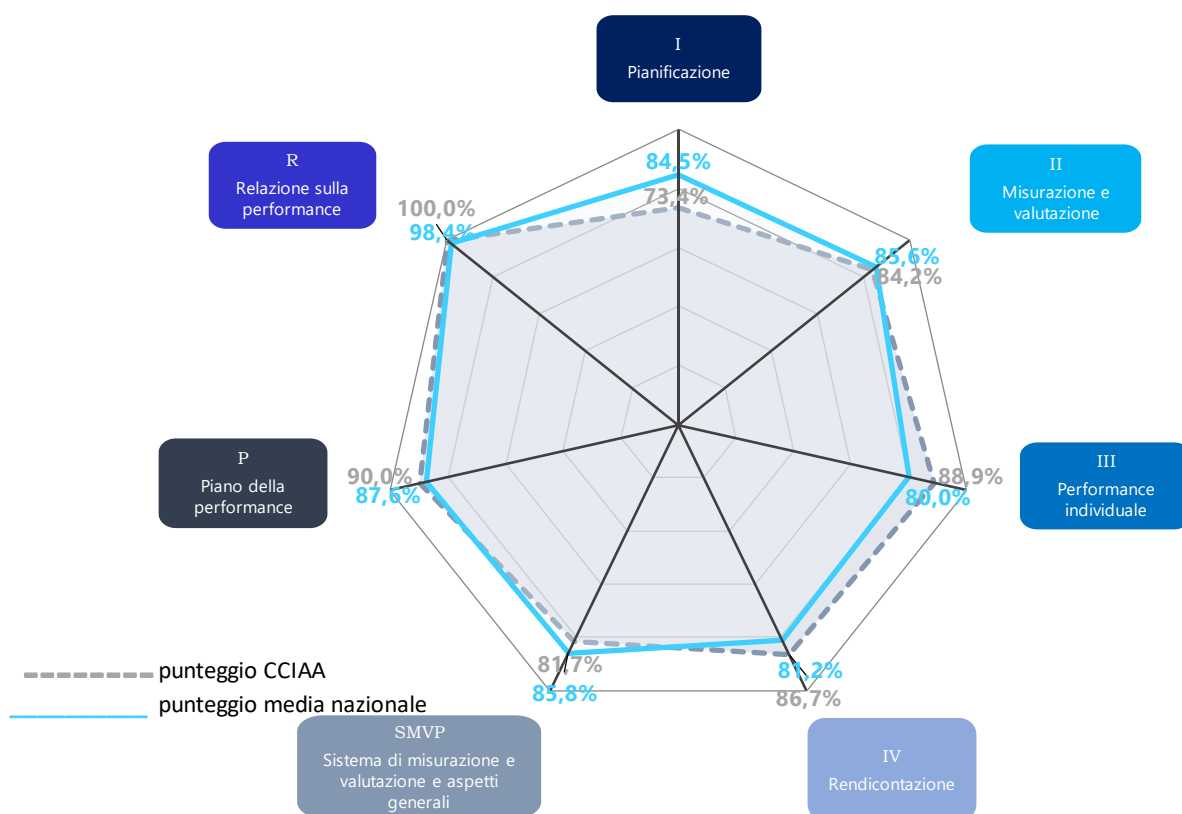
In riferimento all'anno 2021, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con la Struttura tecnica permanente di supporto, ha utilizzato per la stesura della Relazione il tool che Unioncamere ha messo a punto nell'ambito di un progetto di sviluppo del ciclo della performance degli enti camerali e degli strumenti e adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione.

La Relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso per la verifica dello stato dell'arte, integrati da commenti relativi a punti di forza, criticità, azioni correttive e suggerimenti, già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Dalla compilazione del tool di autovalutazione del ciclo della performance di Unioncamere, emerge che nel complesso il Sistema della CCIAA dell'Umbria si attesta all'86,4% della scala, rispetto a un'ipotetica situazione ideale (86,4% vs 100,0), in linea con la media (86,2%) registrata dalle Camere di Commercio che, alla data del 31 agosto, avevano compilato il tool di autovalutazione.

Irem	N. domande	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
I - Pianificazione	11	73,4%	84,5%
II - Misuraz. e Valutaz.	6	84,2%	85,6%
III - Perform. individuale	6	88,9%	80,0%
IV - Rendicontazione	6	86,7%	81,2%
SMVP - Sist.Misur.Valut.Perform.	12	81,7%	85,8%
P - Piano della Perform.	9	90,0%	87,6%
R - Relaz. sulla Perform.	10	100,0%	98,4%
	60	86,4%	86,2%



Come evidenza il grafico, gli item nei quali il Ciclo della CCIAA dell'Umbria è relativamente meglio posizionato sono quelli del "Piano della performance", della "Relazione sulla performance", della Performance individuale" e quello della "Rendicontazione".

Gli item che, all'altro opposto della scala, presentano un peggiore posizionamento relativo sono quelli della "Pianificazione" e del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

In una posizione intermedia si trova, invece la "Misurazione e valutazione", leggermente al di sotto della media.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per la fase di **PIANIFICAZIONE**, sensibilmente al di sotto della media nazionale (73,4% vs. 84,5%), si evidenziano alcune aree da migliorare, in particolare:

- la definizione di indicatori e target maggiormente sfidanti, come rilevato più volte dall'OIV nel corso degli anni;
- in relazione alla definizione dei target, occorrerebbe tenere conto, oltre che dei risultati registrati negli anni precedenti anche di altri elementi, quali benchmark e dovrebbero essere definiti in modo da determinare, laddove possibile, un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;
- una maggiore condivisione dei contenuti del Piano della Performance, attraverso iniziative quali incontri di presentazione e iniziativa mirate con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative in cui si articola la struttura camerale.

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** la CCIAA dell'Umbria si colloca, come visto nella sezione 1. , lievemente al di sotto della media rilevata dalle altre Camere di Commercio, 84,2% della scala massima rispetto all'85,6%:

- il sistema di raccolta delle misure risulta ben strutturato secondo un flusso alimentato da applicativi che consentono la loro acquisizione in modo guidato e decentrato da parte delle singole unità organizzative;
- viene effettuato almeno un monitoraggio intermedio in corso d'anno e prodotti dei report per i vari responsabili;
- la fase di valutazione è strutturata e distinta dalla fase di misurazione;
- le fasi di misurazione e di valutazione si svolgono secondo tempistiche in linea rispetto a quanto previsto dal SMVP.

Le risultanze a consuntivo non presentano tuttavia una situazione sufficientemente diversificata e sono quasi tutte appiattite verso il 100%.

In merito alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**, le componenti della performance individuale, in termini di risultati e comportamenti, sono chiaramente definite, così come il dizionario dei fattori di valutazione.

Gli obiettivi individuali sono assegnati a tutto il personale in base ai differenti livelli e ruoli all'interno dell'organizzazione. Questo aspetto è tuttavia considerato negativamente dal tool di autovalutazione, in quanto le Linee Guida Unioncamere prevedono che l'assegnazione di obiettivi individuali debba riguardare i dirigenti e i titolari di posizione organizzativa, non il resto del personale. Ciò non appare molto coerente con la previsione dell'art.9 comma 2 del D.Lgs. 150/2009 che, al contrario, individua tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del personale non dirigente e non P.O., anche i risultati raggiunti sugli obiettivi individuali. Per questo la Camera dell'Umbria ha ritenuto di inserire tale ambito di valutazione della performance individuale per tutto il personale. Ovviamente l'assegnazione degli obiettivi tiene conto del ruolo organizzativo ricoperto da ciascuna tipologia di personale e in base a questo vengono personalizzati, pur finalizzati al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi previsti nel Piano della Performance.

Alcune aree da migliorare riguardano:

- una maggiore condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno;
- l'utilizzo dei risultati della valutazione individuale, oltre che per il sistema premiante, anche per impostare interventi formativi.

Sulla fase di **RENDICONTAZIONE** la CCIAA dell'Umbria si colloca al di sopra della media delle altre Camere (86,7% vs. 81,2%). Da migliorare sono le modalità di divulgazione della Relazione sulla performance, i cui risultati potrebbero essere discussi con gli stakeholder interni dell'ente e con quelli esterni (imprese, associazioni di categoria) attraverso momenti di incontro e confronto.

In merito alla predisposizione della presente Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli, redatta secondo le norme e le Linee guida in materia, da segnalare che il termine del 30/04 previsto dalla delibera CIVIT n.23/2013 non appare adeguato, dal momento che, come precisato anche dalla Linee Guida Unioncamere emanate a marzo di quest'anno, *"La Relazione fa riferimento, ovviamente al ciclo della performance dell'anno precedente (al 30/04/2021 si relazionerà sul ciclo 2020)"*. E' evidente che il ciclo della performance di un anno termina con la Rendicontazione dei risultati, che confluiscono nella Relazione sulla performance, da approvare e validare entro il 30 giugno dell'anno successivo. Pertanto, dovendo relazionare sul ciclo della performance dell'anno precedente, la Relazione non potrà essere predisposta prima del mese di luglio.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione • Misurabilità dei target degli indicatori 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicatori e target non sufficientemente sfidanti • Scarsa condivisione dei contenuti del Piano Performance
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Strutturazione del sistema di raccolta delle misure • Fase di valutazione strutturata, distinta dalla fase di misurazione • Tempestività delle fasi di misurazione e di valutazione rispetto a quanto previsto dal SMVP 	<ul style="list-style-type: none"> • Risultati a consuntivo appiattiti verso il 100%
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • Chiara definizione delle componenti della performance individuale • Dizionario dei fattori di valutazione dei comportamenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Scarsa condivisione della valutazione individuale con il personale • Mancato utilizzo dei risultati della valutazione per impostare interventi formativi
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> • Integrazione tra Relazione sulla gestione e sui risultati e Relazione sulla performance • Realizzazione del reporting attraverso un processo iterativo che coinvolge l'Ente ai diversi livelli (Dirigenza, P.O., Controllo di gestione) e l'OIV 	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgazione della Relazione sulla performance agli stakeholder interni ed esterni

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** si colloca al 81,7% della scala massima, valore al di sotto della media registrata dalle altre CCIAA (85,8%), a causa essenzialmente della mancata approvazione del POLA (Piano Operativo Lavoro Agile) e della mancata considerazione della valutazione partecipativa. Dall'analisi emerge:

- un elevato livello di compliance rispetto ai contenuti presenti nelle Linee Guida Unioncamere e del Dipartimento Funzione Pubblica;
- indicazione dei pesi da assegnare alle diverse dimensioni della performance organizzativa e individuale;
- presenza di descrittori e di scale di valutazione dei comportamenti;
- un ruolo dell'OIV non di mera compliance (validazione della Relazione sulla Performance, proposta di valutazione del dirigente di vertice, ecc.) ma anche di stimolo in fase di pianificazione (attraverso raccomandazioni e suggerimenti) e parte attiva nelle fasi di misurazione e di valutazione;
- nell'ambito delle Relazioni e dei Report di propria competenza, l'OIV ha più volte segnalato talune disfunzioni "sistemiche" o "metodologiche" tali da inficiare il funzionamento ottimale del ciclo delle performance, che l'Ente ha provveduto a risolvere.

Il tema della valutazione partecipativa non è stato preso in considerazione nel ciclo della performance 2021, mentre è stato previsto nel SMVP 2022. Soltanto nel 2022, infatti, Unioncamere ha emanato apposite Linee guida, che declinano, rispetto alle peculiarità del Sistema camerale, le Linee guida in materia emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica a novembre 2019.

Anche per quanto concerne il POLA, la CCIAA di Perugia non ha proceduto alla sua predisposizione, in considerazione del fatto che lo stato di emergenza sanitaria protrattosi per tutto il 2021 ha procrastinato la disciplina semplificata del lavoro agile prevista dalle misure governative di contrasto alla pandemia.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE**, che si colloca al 90% della scala massima rispetto ad una media nazionale dell'87,6% si caratterizza per:

- un elevato livello di compliance dei contenuti rispetto alle indicazioni riportate nelle Linee Guida Unioncamere e del Dipartimento Funzione Pubblica;
- un'adeguata sintesi dei contenuti, supportati da grafici e tabelle per una più agevole lettura;
- il contenimento del numero di obiettivi, corredati da indicatori e target, fonti e baseline;
- il collegamento con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Dall'analisi della **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**, che si colloca al 100% della scala massima rispetto ad una media nazionale del 98,4%, emerge:

- un elevato livello di compliance dei contenuti rispetto alle indicazioni riportate nelle Linee Guida Unioncamere e del Dipartimento Funzione Pubblica;
- il rispetto della tempistica prevista per la sua approvazione;
- la rendicontazione di tutti gli obiettivi strategici, operativi e individuali della dirigenza

presenti nel Piano della Performance;

- chiarezza e comprensibilità dei contenuti, connotati da un'adeguata sintesi e supportati da grafici e tabelle per una più agevole lettura;
- l'evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione per ognuno degli obiettivi strategici e operativi rendicontati.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> • elevato livello di <i>compliance</i> dei contenuti; • ruolo dell'OIV 	<ul style="list-style-type: none"> • mancata considerazione della valutazione partecipativa • mancata predisposizione del POLA
PIANO DELLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • elevato livello di <i>compliance</i> dei contenuti; • adeguata sintesi dei contenuti, supportati da grafici e tabelle per una più agevole lettura; • contenimento del numero di obiettivi, corredati da indicatori e target, fonti e baseline; • collegamento con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 	
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • elevato livello di <i>compliance</i> dei contenuti; • rendicontazione di tutti gli obiettivi strategici, operativi e individuali della dirigenza presenti nel Piano della Performance; • chiarezza e comprensibilità dei contenuti, connotati da un'adeguata sintesi e supportati da grafici e tabelle per una più agevole lettura; • evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione per ognuno degli obiettivi strategici e operativi rendicontati 	

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Dall'analisi condotta emerge che i documenti alla base del ciclo della performance (Sistema di misurazione e valutazione, Piano della Performance e Relazione sulla Performance) presentano un elevato livello di compliance rispetto alla normativa in vigore e alle linee guida emanate.

Tuttavia, la gestione del ciclo della performance non deve risultare un mero adempimento formale, ma, al contrario, va finalizzata al miglioramento della qualità, dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi resi, finalizzando le performance verso la generazione di valore pubblico, inteso come l'insieme degli impatti prodotti dalle politiche e dai servizi della Camera sul livello di benessere delle imprese e degli stakeholder, in risposta ai loro bisogni.

Il ciclo della performance 2021 rappresenta per la Camera dell'Umbria, nata alla fine di gennaio 2021, l'anno zero. Questa particolarità rende alcune risposte fornite nel tool di autovalutazione non completamente esatte, in quanto presuppongono, in alcuni casi, l'analisi di un arco temporale minimo:

- è il caso della individuazione di target che tengano conto di una serie storica che per la Camera dell'Umbria non esiste (domanda n.9 della sezione Pianificazione);
- o anche del mantenimento di un equilibrio tra la continuità pluriennale degli obiettivi e il necessario grado di innovatività da apportare all'impianto programmatico per adeguarlo ai mutamenti di contesto (domanda n.4 della sezione Pianificazione);
- o ancora della risoluzione in maniera esaustiva delle segnalazioni di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV che, in alcuni casi, richiede un arco temporale che comprenda almeno due cicli della performance (domanda n.9 della sezione SMVP).

Alla luce dell'analisi riportata nei precedenti paragrafi 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 della performance, sono:

- ✓ l'individuazione di indicatori e di target maggiormente sfidanti;
- ✓ una maggiore condivisione dei contenuti del Piano della Performance, attraverso incontri di presentazione e iniziative mirate con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative in cui si articola la struttura camerale;
- ✓ una maggiore condivisione della valutazione individuale con il personale, sia in corso d'anno che in fase finale;
- ✓ una maggiore divulgazione della Relazione sulla performance agli stakeholder interni ed esterni
- ✓ l'utilizzo delle risultanze dei report per intervenire sugli eventuali gap rilevati.

In prospettiva, un ulteriore aspetto sul quale si può pensare di intervenire in maniera più graduale, è l'utilizzo dei risultati della valutazione individuale per impostare interventi formativi.