



CAMERA DI COMMERCIO
DEL MOLISE

Camera di Commercio del Molise

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

30/04/2021

SOMMARIO

Premessa.....	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE.....	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO.....	5
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	8
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	10

Premessa

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

Essa 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 verso il miglioramento continuo dello stesso.

Il documento è stato elaborato in base ai contenuti delle nuove Linee guida elaborate, a marzo 2021, da Unioncamere in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica presso il Ministero degli interni, che hanno aggiornato l'analogo documento risalente al 2013 il quale, discostandosi per certi versi dall'impostazione fornita con la delibera n. 23/2013 della CiVIT, proponeva una struttura che ricalcava gli item di analisi di uno strumento di check-up e autovalutazione, messo a disposizione da Unioncamere per le Camere di commercio.

In riferimento all'anno 2020, pertanto, l'Organismo Indipendente di Valutazione, con funzioni analoghe presso la Camera di Commercio del Molise, ha utilizzato, per la stesura della Relazione, il tool di check-up e di autovalutazione inserito nel Sistema Integrale, 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. Tale strumento consente di analizzare e valutare tutte le dimensioni (fasi e documenti) utili alla presente Relazione, attraverso la comparazione del posizionamento dell'Ente, sia complessivo che per ognuno dei singoli oggetti di analisi, rispetto alla media nazionale riferita alle CCIAA che utilizzano il medesimo strumento. Dal Ciclo relativo all'anno 2021, la comparazione potrà essere svolta anche rispetto alla stessa Camera.

Il Segretario Generale, con l'ausilio della Struttura Tecnica di supporto e mediante l'utilizzo del tool, ha effettuato, con riferimento all'anno 2020, una prima autovalutazione delle fasi del Ciclo della performance della Camera di Commercio del Molise e dei documenti ad esso collegati. Successivamente, l'OIV, con il supporto della Struttura Tecnica, ha analizzato gli ambiti della valutazione procedendo, quindi, alla chiusura della rilevazione e alla redazione della presente Relazione.

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 si è ritenuto opportuno un approfondimento.

Nelle diverse sezioni della Relazione, oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono state indicate anche azioni correttive e suggerimenti, già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, il Sistema della CCIAA del Molise si attesta nella fascia alta della scala di valutazione, rispetto a un'ipotetica situazione ideale (82,28% vs 100,0%). Tale condizione appare grosso modo stazionaria rispetto alla medesima analisi effettuata per il Ciclo dell'anno precedente, anche se, in quest'ultimo caso, la rilevazione è stata a suo tempo effettuata con strumenti diversi.

Come è possibile riscontrare dal grafico riportato in calce al presente paragrafo, estratto dal tools al termine della compilazione e chiusura da parte dell'OIV, gli item nei quali il Ciclo della CCIAA del Molise è relativamente meglio posizionato, sono quelli del "Piano della performance" e della "Relazione sulla performance".

Gli item che, all'altro opposto della scala, presentano un peggiore posizionamento, sono quelli della "Performance individuale" e del "Sistema di misurazione e valutazione della performance e gli aspetti generali del processo".

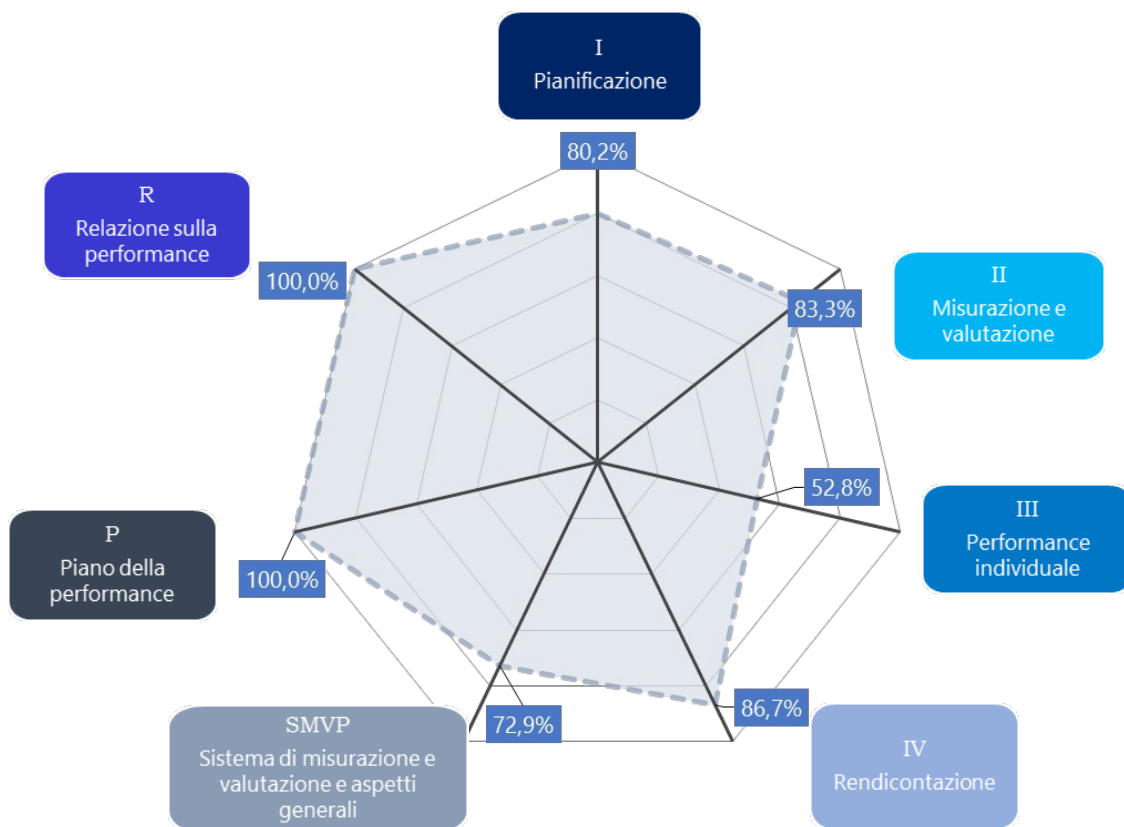
In una posizione intermedia si trovano, invece, gli item relativi alla "Pianificazione", alla "Misurazione e valutazione" nonché alla "Rendicontazione".

Tale situazione complessiva è spiegabile con le seguenti osservazioni:

- **"Piano e Relazione sulla performance"**: l'analisi sui documenti di programmazione e rendicontazione, fa emergere che il livello di compliance alle norme e alle Linee guida specifiche nella redazione di ciascun documento, anche con il supporto dei format elaborati e forniti a livello di sistema da Unioncamere, è pienamente raggiunto. La struttura, facendo proprie le indicazioni ricevute, ha elaborato e sottoposto all'approvazione della Giunta, dei documenti di più semplice consultazione e, pertanto, di maggiore efficacia in termini di esposizione dei contenuti, sia con riguardo ai programmi che rispetto ai risultati ottenuti.
- **"Performance individuale" e "Sistema di misurazione e valutazione della performance e gli aspetti generali del processo"**: il posizionamento su livelli più bassi della scala di valori, è da riferire, principalmente, alle seguenti circostanze:
 - Per la fase di Performance individuale: gli obiettivi individuali vengono attribuiti a tutto il personale e non solo a quello avente compiti direttivi o di coordinamento; parziale comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui si deve contribuire; limitata condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno;
 - In merito al Sistema di misurazione e Valutazione della performance e agli aspetti generali del processo: tardiva adozione del SMVP conseguente alla revisione di tutti gli atti e di tutte le procedure da utilizzare dall'Ente camerale costituito a seguito dell'accorpamento delle cessate CCIAA provinciali; mancata valutazione partecipativa nel ciclo della performance, stante l'assenza di strumenti di rendicontazione destinati agli stakeholders esterni, peraltro non prevista dal SMVP adottato; mancata considerazione del tema del lavoro agile e del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) all'interno del ciclo della performance della CCIAA, poiché nel 2020 la prestazione lavorativa in modalità agile, è stata introdotta, in modo ordinario, come modalità prevalente nel pubblico impiego, e quindi anche presso la CCIAA, soltanto a seguito delle previsioni normative

introdotte ai fini del contenimento della diffusione della pandemia.

- **“Pianificazione”, “Misurazione e valutazione” e “Rendicontazione”** si collocano in una posizione intermedia per le seguenti ragioni:
 - Per la fase di Pianificazione, gli ambiti di miglioramento potrebbero essere ricondotti alle modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target, agli elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.), alla misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori), alle tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.), agli elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.) e alle iniziative di condivisione della pianificazione;
 - Con riguardo alla Misurazione e valutazione, invece, sarebbe migliorabile la modalità di svolgimento della fase di raccolta delle misure per quanto, allo stato attuale, la stessa sia basata comunque, su schede individuali di rilevazione compilate e sottoscritte da ciascuna unità di personale assegnataria di obiettivi, che provvede al successivo inoltro alla casella di posta elettronica certificata dell’Ente;
 - Per la Rendicontazione, infine, sarebbe auspicabile un ampliamento delle modalità di divulgazione della Relazione sulla performance, prevedendo, ad esempio, specifici momenti di incontro e confronto con gli stakeholder (imprese, associazioni di categoria, ecc.); con riguardo, invece, alla tempestività ed efficacia adottate dell’ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos), si registra un lieve ritardo con riferimento alla sola rilevazione dei costi di processo in Kronos che, sicuramente, nell’anno 2020, hanno risentito del particolare contesto in cui lo stesso personale, interessato dalla rilevazione, ha operato (prestazione in presenza e in smart working).



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Al fine di valutare l'idoneità dei processi posti in essere dall'Ente in relazione alla fase di **PIANIFICAZIONE**, l'Organismo con funzioni analoghe, nel corso dell'anno 2020, ha acquisito la seguente documentazione trasmessa dalla struttura camerale:

- Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio (PIRA), allegato al preventivo economico 2020, adottato con delibera di Consiglio n. 16 del 13/12/2019;
- Piano della performance 2020/2022, adottato con deliberazione della Giunta camerale n. 9 del 31/01/2020, aggiornato con successive delibere di Giunta nn. 60 e 84, rispettivamente del 6 luglio e 30 ottobre 2020;
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2020/2022, adottato con deliberazione di Giunta n. 11 del 31/01/2020.

Dal contenuto di tale documentazione, si evidenzia, pertanto, una situazione caratterizzata dai seguenti:

punti di forza

- Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"
- Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio
- Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici
- Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione
- Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)

punti di debolezza/miglioramento

- Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori): si auspica il passaggio all'adozione di target sempre più di tipo quantitativo con una conseguente riduzione del numero di "indicatori di attività" (SI/NO) e/o correlati ad una data
- Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.): per la scelta dei target si fa riferimento sia alle serie storiche sia alle indicazioni degli stakeholder. Si suggerisce non appena saranno resi disponibili da Unioncamere, di utilizzare target commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale (benchmark).
- Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target:); per quanto la modalità di individuazione degli obiettivi sia condivisa tra i diversi livelli gerarchici secondo un approccio bottom up, il processo deve spingersi sempre più verso un maggior confronto bidirezionale tra il Dirigente e i dipendenti in modo da realizzare un coinvolgimento e una partecipazione maggiori alla fase di attuazione del programma camerale.

Per la fase di **MISURAZIONE E VALUTAZIONE**, si evidenzia una situazione caratterizzata dai seguenti:

punti di forza

- Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno
- Esito diversificato dei risultati

- Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione
- Modalità di valutazione della performance organizzativa, avuto anche riguardo ai soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento dei correlati obiettivi e report
- Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP

punti di debolezza/miglioramento

- Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure: tale processo, che avviene per lo più in modo informale attraverso schede di report di rilevazione forniti dal personale, dovrebbe essere gradualmente orientato verso l'acquisizione delle informazioni e dei dati richiesti anche attraverso l'utilizzo di strumenti e sistemi informatici. È auspicabile, inoltre, anche l'indicazione della fonte del dato/misura raccolti.

Nella gestione della **PERFORMANCE INDIVIDUALE**, si evidenzia una situazione caratterizzata dai seguenti:

punti di forza

- Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale in termini di risultati e comportamenti
- Definizione e aggiornamento di un glossario dei fattori di valutazione

punti di debolezza/miglioramento

- Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli: gli obiettivi individuali vengono attribuiti a tutto il personale e non solo a quello avente compiti direttivi o di coordinamento;
- Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno: occorre sistematizzare tale attività prevedendo colloqui in sede di assegnazione degli obiettivi e in sede di valutazione finale;
- Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante): ad oggi le risultanze della valutazione individuale, in aggiunta al sistema premiante, sono utilizzate per la crescita professionale del dipendente (es. attribuzione delle progressioni economiche). È auspicabile anche un utilizzo di tali informazioni laddove si adottino nell'Ente interventi di sviluppo/definizione di nuovi assetti organizzativi in modo da valutare eventuali assegnazioni di personale ad altre attività/servizi.

Nella fase di **RENDICONTAZIONE**, si evidenzia una situazione caratterizzata dai seguenti :

punti di forza

- Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder
- Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance
- Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico
- Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli entro i termini previsti

punti di debolezza/miglioramento

- Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance: al fine di conseguire il massimo livello di trasparenza e accountability si suggerisce, oltre alla pubblicazione sul sito nella Sezione Amministrazione trasparente, già effettuata dall'Ente, di attivare specifici momenti di incontro e confronto con gli

stakeholder (imprese, associazioni di categoria,...)

- Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos): si specifica che nell'anno 2020 e con riferimento alla sola rilevazione dei costi di processo del 2019, si è registrato un lieve ritardo nella compilazione e invio dei dati tramite l'applicativo informatico di Unioncamere. In linea generale, l'Ente rispetta, comunque, la tempistica assegnata da Unioncamere.

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP) applicato nell'anno 2020, nelle more dell'adozione di un sistema proprio della Camera di Commercio del Molise, è quello adottato dalle cessate Camere di Commercio di Campobasso ed Isernia.

Per l'anno 2020, non si è proceduto all'aggiornamento del Sistema in quanto la Giunta, nella riunione del 10 dicembre 2020, ha approvato la proposta del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, elaborata sulla scorta delle Linee guida diffuse da Unioncamere nell'anno 2018.

Tale proposta, sottoposta alle OO.SS., trasmessa al CUG per l'esercizio della funzione consultiva e all'OIV per l'espressione del prescritto parere, è stata oggetto di definitiva approvazione da parte dall'organo giuntale in data 29 aprile 2021.

Il documento applicato, pertanto, per l'ultima volta per l'anno 2020, presenta i seguenti

punti di forza

- viene esplicitata la periodicità di monitoraggio infrannuale delle performance
- è indicato il livello organizzativo elementare della performance organizzativa
- sono riportati i livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori al di sopra o al di sotto dei quali per un obiettivo/indicatore possa essere espressa una valutazione qualitativa e sintetica
- sono indicati i pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)
- è presente la scala di valutazione dei comportamenti
- viene esplicitato il ruolo dell'OIV all'interno del ciclo della performance
- non sono state segnalate, da parte dell'OIV, rilevanti disfunzioni "sistemiche" o "metodologiche"
- adeguato impegno e investimento di tempo, in termini di risorse umane coinvolte (STP) nella gestione del Ciclo della performance

Di contro, si segnalano i seguenti:

punti di debolezza/miglioramento

- mancata valutazione partecipativa nel ciclo della performance, stante l'assenza di strumenti di rendicontazione destinati agli stakeholders esterni, peraltro non prevista dal SMVP adottato;
- mancata considerazione del tema del lavoro agile e del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) all'interno del ciclo della performance della CCIAA, poiché nel 2020, considerata la fase emergenziale, la prestazione lavorativa in modalità agile, nel pubblico impiego, è stata prevista dalle norme, quale modalità ordinaria prevalente.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2020/2022, in riferimento all'annualità 2020, è strutturato secondo le "Linee guida" definite da Unioncamere nel novembre 2019, con la collaborazione e supervisione del Dipartimento della Funzione Pubblica. Il documento integra, in allegato, l'Albero della performance in forma tabellare e il Piano di Azioni positive per il triennio 2020/2022, individuando gli obiettivi di pari opportunità nel rispetto di quanto

prescritto dal D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". L'OIV camerale ne ha preso atto con verbale n.1/2020.

Con verbale n. 8/2020, l'OIV ha preso atto di aver ricevuto dalla struttura, tramite posta elettronica certificata le delibere n.60 del 6/07/2020 e n. 84 del 30/10/2020, con le quali la Giunta ha aggiornato il "Piano della Performance 2020/2022, approvato con Delibera n. 9 del 31/01/2020.

Il documento è snello nell'articolazione dei contenuti, fruibile nella lettura grazie all'utilizzo di tabelle e grafici e riporta tutti i dati richiesti dalle linee guida e dal format suddetto in relazione agli obiettivi strategici e operativi. È presente una sezione a sé stante relativa agli obiettivi assegnati al vertice camerale (Segretario generale e Dirigenti).

Dall'analisi della **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** per l'anno 2019 (ultima disponibile alla data odierna) si rileva quanto segue.

La Relazione suddetta è stata approvata dalla Giunta con deliberazione n. 53 del 22 giugno 2020.

Con verbale n.5 del 18/06/2020 l'OIV ha assolto il compito di redigere il "Report di valutazione della performance organizzativa e di controllo strategico per l'anno 2019", la cui sintesi è stata riportata nella sezione n.3.3 della Relazione sulla performance 2019.

Con successivo verbale n.7 del 30/06/2020 l'OIV ha proceduto ad analizzare il documento su richiamato sulla base delle nuove Linee guida, emanate da Unioncamere nel mese di maggio 2020, che riprendono i principi e i criteri stabiliti nelle Linee guida n. 3 elaborate, nel mese di novembre 2018, dal Dipartimento per le Pubbliche amministrazioni centrali. In particolare, l'Organismo con funzioni analoghe ha analizzato tutte le sezioni dalla n. 1 alla n. 5 della Relazione sulla performance 2019 della Camera di commercio del Molise, provvedendo infine alla validazione finale sulla base dei criteri definiti nella sezione n.4 delle richiamate nuove Linee guida di Unioncamere.

Nella Relazione sulla performance 2019 sono riportati:

- l'analisi di contesto riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione e tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'ente;
- la sintesi dei principali risultati raggiunti rappresentata, in maniera schematica e con il corredo di dati utili alla lettura.

Sono, inoltre, rendicontati tutti gli obiettivi strategici ed operativi con evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione e in caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap.

Infine si segnala che la tempistica prescritta di approvazione, validazione e pubblicazione entro il 30 giugno 2020 è stata rispettata.

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

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

nella fase del Ciclo attinente la **Performance individuale**:

- Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli: si suggerisce di attribuire gli obiettivi individuali, in modo prevalente, al personale avente compiti direttivi o di coordinamento, posto che il nuovo SMVP in corso di adozione, valorizza, per il personale restante, la dimensione dei comportamenti;
- Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno: si auspica un maggior coinvolgimento del personale, sia ai fini della assegnazione degli obiettivi che in quella di valutazione dei comportamenti;
- Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante): le risultanze della valutazione individuale potrebbero essere utilizzate anche ai fini della definizione del programma annuale di formazione del personale camerale.

Con riguardo ai documenti, avuto riguardo al **SMVP**, si segnala:

- Adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dell'Ente nel rispetto delle indicazioni fornite da Unioncamere con le Linee guida per le Camere di commercio sul Sistema di misurazione e valutazione della performance e con il format proposto al fine di allinearsi al sistema camerale nazionale;
- Integrazione all'interno del ciclo della performance del POLA (Piano Organizzativo di Lavoro Agile), compatibilmente con le indicazioni normative e del sistema camerale.

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:

Nella fase del Ciclo attinente la **Pianificazione**:

- Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori): si suggerisce di adottare target di tipo quantitativo e di abbandonare l'utilizzo di indicatori di attività del tipo SI/NO e/o riferiti ad una certa data.

Nella fase del Ciclo attinente la **Misurazione e Valutazione**:

- Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure: tale processo, che avviene per lo più in modo informale attraverso schede di report di rilevazione fornite dal personale, dovrebbe essere gradualmente orientato verso l'acquisizione delle informazioni e dei dati richiesti anche attraverso l'utilizzo di strumenti e sistemi informatici. È auspicabile, inoltre, anche l'indicazione della fonte del dato/misura raccolti.

Nella fase del Ciclo attinente la **Rendicontazione**:

- Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance: al fine di conseguire il massimo livello di trasparenza e accountability si suggerisce, oltre alla pubblicazione sul sito nella Sezione Amministrazione

trasparente, già effettuata dall'Ente, di attivare specifici momenti di incontro e confronto con gli stakeholder (imprese, associazioni di categoria,...);

- Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos): si auspica una maggiore puntualità in ordine ai tempi assegnati per le rilevazioni richieste da Unioncamere.

Il componente unico dell'Organismo Interno di
Valutazione, con funzioni analoghe
F.to dott. Carmine Franco d'Abate