



CAMERA DI COMMERCIO
NUORO

Organismo con funzioni analoghe all'OIV

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

Giugno 2022

SOMMARIO

Premessa	3
1. Valutazione complessiva del ciclo della performance camerale.....	4
2. Analisi delle fasi del ciclo	5
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 ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett.a), del decreto legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii. 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.

In riferimento all'anno 2021, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico della struttura dell'Ente camerale ha continuato ad utilizzare, 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 e lo ha integrato con l'analisi della realtà e della condizione dell'ente, così da fornire una lettura personalizzata.

1. Valutazione complessiva del ciclo della performance camerale

Nel complesso il Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni della CCIAA di Nuoro si attesta che l'ente continua ad essere collocato in livelli soddisfacenti rispetto a una ipotetica situazione ideale.

Nella valutazione comparativa dell'analisi di cui alla presente Relazione rispetto a quella del 2020 si deve evidenziare che siamo in presenza di un andamento positivo, che conferma le indicazioni già emerse.

Gli "item di valutazione" nei quali il Ciclo dell'Ente camerale è relativamente meglio posizionato continuano ad essere quelli della "Relazione sulla Performance", del "Piano della performance", della "Misurazione e Valutazione" e della "Pianificazione".

Continuano ad essere meno positivi, anche se in misura relative, i dati su "Rendicontazione", "Performance individuale", nonché il "SMVP e gli aspetti generali del processo".

Nello svolgimento delle attività dell'ente si sottolinea che gli obiettivi prefissati e direttamente connessi alle scelte strategiche sono stati raggiunti in modo positivo.

2. Analisi delle fasi del ciclo

Con riferimento alle singole fasi che compongono il Ciclo della Performance, l'analisi condotta evidenzia quanto di seguito sinteticamente riportato:

- Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia che continua il raggiungimento di buoni livelli con riferimento alla maggioranza degli elementi di valutazione presi in considerazione nel "Tool" Unioncamere. I principali ambiti di miglioramento sono quelli che attengono le iniziative di condivisione della pianificazione. Ulteriori elementi nei quali l'Ente camerale, pur raggiungendo già livelli soddisfacenti, può individuare ulteriori ambiti di miglioramento sono i seguenti: "Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target", per quanto attiene alla possibilità di commisurare i target a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale (benchmark); "tipologie di indicatori utilizzate", per quanto attiene agli indicatori della qualità percepita e del grado di soddisfazione dell'utenza; "gli elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione", per quanto attiene agli esiti del controllo gestione.
- La fase di **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** presenta dei risultati apprezzabili e non evidenzia specifici punti di debolezza; l'esito dell'analisi con riferimento a questa fase, dunque, è più che buono;
- La fase di **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** nel complesso continua ad essere soddisfacente, le principali criticità riscontrate e, conseguentemente, gli ambiti di miglioramento individuati attengono ai seguenti aspetti: Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire; Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno.
- La fase di **RENDICONTAZIONE** continua ad essere caratterizzata da buoni risultati con riferimento alle modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder, alla corrispondenza tra il Rapporto sui risultati e la Relazione sulla performance e all'adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli. La fase di rendicontazione presenta però anche ambiti che necessitano di miglioramento.
- Si deve sottolineare che il grado di raggiungimento degli obiettivi connessi alle attività svolte sulla base delle scelte dell'ente è da ritenere positivo.
- Dalla sommatoria dei dati risultanti dalle elaborazioni del sistema nazionale e dalla verifica dei risultati raggiunti, si trae la indicazione che possa essere assegnato il punteggio di **90,5%**

3. Analisi dei documenti

Il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)** è stato adottato dalla Giunta camerale con la deliberazione n. 145 del 4/12/2018 in coerenza con le Linee Guida dell'Unioncamere e del Dipartimento della Funzione Pubblica e nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 74/2017. Il SMVP non è stato oggetto di successive modifiche.

Il SMVP è impostato in modo da prevedere: la periodicità del monitoraggio infrannuale della performance (semestrale); l'indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa e dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori; i pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti); le scale di valutazione dei comportamenti; la segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV; la *commitment* e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'Ente sul Ciclo della performance.

Il principale ambito di miglioramento attiene alla valutazione partecipativa nel ciclo della performance e alle iniziative di condivisione della pianificazione; nel SMVP, infatti, non è stato definito il modello di valutazione partecipativa e a tal fine si attende l'elaborazione delle Linee guida che l'Unioncamere emanerà al fine di dare attuazione nella specifica realtà camerale agli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le Linee guida 4/2019.

Ulteriori ambiti di miglioramento del SMVP si rinvergono con riferimento al lavoro agile e al POLA nel ciclo della performance, nonché al ruolo dell'Organismo con funzioni analoghe all'OIV nel Ciclo della performance e al rispetto dei tempi di aggiornamento.

Occorre al riguardo mettere comunque in evidenza che la revisione di questi documenti è strettamente coordinata con le indicazioni che sono dettate dal legislatore. Il riferimento va in modo particolare alla adozione del PIAO (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione) previsto dal d.l. n. 80/2021 e che assorbe una serie di strumenti di programmazione, a partire dal piano delle performance, per come indicato dal Decreto del Presidente della Repubblica attuativo di tale previsione legislativa. Si ricorda che i termini per l'adozione del PIAO sono stati fissati per le amministrazioni statali al 30 giugno 2022 e che lo schema tipo contenuto in uno specifico decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione è in fase di formalizzazione.

Con la piena entrata in vigore di questi documenti, si rende opportuno l'adeguamento degli strumenti di programmazione della performance dell'ente.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE** è comunque strutturato in modo tale da risultare più che soddisfacente in termini di completezza, coerenza, fruibilità sintesi e presenza di informazioni fondamentali, come evidenziato dai buoni risultati ottenuti con riferimento alla stragrande maggioranda degli elementi di valutazione presi in considerazione nel "Tool" dell'Unioncamere. L'unico aspetto negativo evidenziato nel sistema integrato Unioncamere riguarda l'assenza nel documento di una sezione a se stante che riporti gli obiettivi individuali dei dirigenti. A tale proposito, però, occorre evidenziare che il Segretario Generale della CCIAA di Nuor è l'unico dirigente dell'Ente e non sono assegnate posizioni organizzative nell'ambito della struttura, per cui, necessariamente, gli obiettivi individuali del Segretario Generale si sovrappongono agli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente, il che determina come conseguenza la opportunità di proseguire nella condizione attuale.

Dall'analisi della **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** emerge che, al pari del Piano della Performance, essa risulta essere più che soddisfacente in termini di completezza, coerenza, fruibilità sintesi e presenza di informazioni fondamentali, come evidenziato dai buoni risultati ottenuti con riferimento alla stragrande maggioranda degli elementi di valutazione presi in considerazione nel "Tool" dell'Unioncamere.

A questa constatazione si devono aggiungere le indicazioni che risultano dalla attività svolta dall'ente. Si deve sottolineare che ancora nel 2021 la emergenza sanitaria ha pesato in modo molto rilevante sullo svolgimento delle attività dell'ente, a partire dalla constatazione delle condizioni di marcata difficoltà che hanno caratterizzato l'economia del territorio.

Le iniziative assunte al riguardo dall'ente sono state concretamente attuate e si sono dispiegate in modo positivo, permettendo di raggiungere gli effetti desiderati.

Si deve inoltre sottolineare che l'ente ha continuato a svolgere in modo assai positivo le attività che sono state ad esso assegnate dalla regione.

4. Azioni di miglioramento

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

- relativamente alla **Performance individuale** si potrebbe migliorare la comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire;
- in merito alla fase della **Rendicontazione** si potrebbe avviare la gestione del Report sul Controllo Strategico;
- con riferimento al **SMVP** potenziare il ruolo dell'Organismo con funzioni analoghe all'OIV nel Ciclo della performance e migliorare il rispetto dei tempi di aggiornamento provvedendo ad effettuare le modifiche al SMVP ovvero a raccogliere il parere dell'OIV in merito alla sua invarianza rispetto al ciclo precedente all'avvio del nuovo ciclo di pianificazione (fin dall'impostazione della RPP)
- relativamente alla **Relazione sulla Performance** si auspica un miglioramento nel rispetto dei tempi di pubblicazione e validazione, tenendo anche conto comunque dei tempi di approvazione del bilancio preventivo;

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:

- con riferimento alla fase della **pianificazione**, si potrebbe valutare la possibilità di introdurre iniziative di condivisione della pianificazione all'interno dell'Ente da attuare dopo l'approvazione del Piano della performance;
- relativamente alla **Performance individuale** si potrebbero incrementare i momenti di confronto – individuali e/o di gruppo- effettuati per condividere con il personale le modalità di valutazione individuale nel corso dell'anno.
- con riferimento al **SMVP** si dovranno introdurre la valutazione partecipativa nel ciclo della performance, dopo che l'Unioncamere emanerà le apposite linee guida sull'argomento per il sistema camerale, e introdurre il lavoro agile nel ciclo della performance

30 giugno 2022

L'Organismo con funzioni analoghe all'OIV
della Camera di Commercio I.A.A. di Nuoro

Dott. Arturo Bianco
