



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 2022**

*Giugno 2023*

## 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 .....	7

## 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 2022, 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 2021 si deve evidenziare che siamo in presenza di un andamento positivo, che conferma le indicazioni già emerse e che si traduce in un aumento del punteggio complessivo.

Nello svolgimento delle attività dell'ente si sottolinea che gli obiettivi prefissati e direttamente connessi alle scelte strategiche sono stati raggiunti in modo positivo e che si può trarre la conclusione di un buon funzionamento complessivo dell'ente.

## 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 rinvia alle considerazioni svolte nell'anno precedente.
- Per la fase di **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** si rinvia alle considerazioni svolte nell'anno precedente;
- Per la fase della **PERFORMANCE INDIVIDUALE** si rinvia alle considerazioni svolte nell'anno precedente.
- Per la fase di **RENDICONTAZIONE** si rinvia alle considerazioni svolte nell'anno precedente.
- Per la fase di **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE E ASPETTI GENERALI** si rinvia alle considerazioni svolte nell'anno precedente, evidenziando che non sono state apportate modifiche al SMVP.
- Per la fase di **PIAO** si sottolinea che esso è stato adottato nel rispetto delle previsioni e dei termini dettati dalla normativa e che il suo contenuto è da ritenere pienamente adeguato rispetto alla condizione dell'ente ed alle finalità che il legislatore si è prefisso di raggiungere con la sua introduzione.
- Per la fase di **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** si rinvia alle considerazioni svolte nell'anno precedente.
- 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 **92%**, con una conferma rispetto all'anno precedente.

### 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 è stato aggiornato con deliberazione della Giunta camerale n. 115 del 25 novembre 2021. Tale sistema è stato confermato dall'ente per l'anno 2023.

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.

Si deve evidenziare che nell'anno 2022 l'ente ha dato applicazione in modo positivo alle indicazioni dettate dal legislatore.

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. Si ripropongono le considerazioni svolte nell'anno precedente.

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.

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 gli sono state 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, in continuità con le indicazioni già fornite negli anni precedenti:

- 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 ed introdurre il lavoro agile nel ciclo della performance

16 giugno 2023

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

Dott. Arturo Bianco

---