

**Camera di Commercio
Pordenone - Udine**



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DELLA VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ
DEI CONTROLLI INTERNI
della Camera di Commercio di Pordenone - Udine**

Relativa all'anno 2019

Premessa

La presente relazione risponde alle previsioni dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 150/09, come novellato dal D.Lgs. n. 74/17, in base al quale l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) "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 si riferisce alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Pordenone-Udine (di seguito CCIAA), nata il 08.10.2018 dall'accorpamento delle due Camere di Commercio di Pordenone e di Udine, ed è relativa all'anno 2019. La CCIAA ha optato per un OIV collegiale che nella sua composizione attuale ha cominciato ad operare dal 20.12.2018.

1. Il contesto di riferimento

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni si riferisce al ciclo di gestione della performance del 2019-2021, caratterizzato dalle fasi di programmazione, gestione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, e fornisce ragguagli in merito all'avvio del ciclo di gestione 2020-2022. Entrambi i cicli sono stati interessati da alcuni eventi di rilievo che hanno condizionato in qualche modo il suo lineare funzionamento. Peraltro, anche alcuni fattori abilitanti hanno inciso positivamente sulla effettiva implementazione del sistema di gestione della performance, non ultimo il livello di maturità sugli argomenti ereditato dai precedenti enti che avevano già consolidato prassi e procedure operative, nonché avere come interlocutore privilegiato negli organi di indirizzo politico amministrativo il mondo economico e produttivo già sensibile ai temi della performance.

Innanzitutto, va evidenziato che, quello relativo al 2019, è il primo ciclo di performance che vede i due precedenti enti uniti sotto la stessa organizzazione. Il processo di accorpamento dal punto di vista organizzativo si è protratto per buona parte del 2019 e ha inevitabilmente avuto alcune conseguenze anche sul funzionamento complessivo del Sistema. Il percorso di riorganizzazione ed armonizzazione infatti si è perfezionato solo il 30.07.2019 con l'approvazione del nuovo assetto organizzativo, a cui è seguito il percorso volto alla sua attuazione, che è ancora in corso (con decorrenza 01.12.2019 sono stati affidati i nuovi incarichi dirigenziali, con decorrenza 01.02.2020 sono stati affidati i nuovi incarichi di posizione organizzativa, con decorrenza 01.03.2020 il personale è stato assegnato alle nuove Unità Organizzative).

Inoltre, non si può non rilevare che l'emergenza Covid della primavera 2020 ha influito significativamente sul funzionamento organizzativo, sia per quanto concerne l'obbligata necessità di provvedere a riorganizzare lavori e servizi con modalità nuove, sia per quanto riguarda il ciclo delle performance (conclusione del ciclo 2019 e avvio del ciclo 2020), ponendo all'attenzione alcune questioni che nei Sistemi in vigore non erano state previste, quali ad esempio quelle relative alla misurazione della performance del personale in smart working e/o in telelavoro.

Quale evento significativo che ha interessato il ciclo della performance si rileva infine che in data 30.01.2020 la Camera ha approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) che regola il ciclo a partire dal 2020. Tale Sistema è stato ridefinito sia in relazione al nuovo assetto istituzionale, sia con riferimento alla nuova normativa intervenuta nel corso degli ultimi anni (processo di riforma del sistema camerale di cui al D.Lgs. n. 219/16 che ha ridefinito anche le funzioni delle Camere di Commercio, nuovo CCNL di comparto per il personale camerale e le modifiche introdotte al D.Lgs. n. 150/09 dal D.Lgs. n. 74/17). L'OIV ha espresso parere positivo circa l'adozione del nuovo SMVP, pur riservandosi di suggerire opportuni adattamenti anche in fase di prima applicazione, tenuto conto che qualunque Sistema, anche quello più elaborato, può trovare il suo perfezionamento solo in fase di attuazione. A tale scopo già nel 2019, quando era in vigore un Sistema transitorio basato sui precedenti delle due ex-Camere, si è iniziato a

introdurre alcune modifiche che hanno permesso già di “testare” quello che sarebbe stato il Sistema attuale: le modifiche hanno riguardato in particolare la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti e delle posizioni organizzative. Per questa ragione, il ciclo delle performance 2019, conclusosi a giugno 2020 con la validazione della Relazione sulla performance, permette di formulare alcune considerazioni a valere sul nuovo SMVP che, al momento della redazione della presente, ha conosciuto solo pochi mesi di effettiva applicazione.

2. Processo di attuazione del ciclo della performance

Dal punto di vista del processo di attuazione del ciclo delle performance, la CCIAA si caratterizza per la puntualità e il rispetto delle tempistiche previste dalla normativa e dal lineare funzionamento delle fasi di programmazione, gestione, misurazione e valutazione, rendicontazione dei risultati. Il Piano delle Performance 2019-2021 è stato approvato il 13.03.2019, tuttavia il ritardo nell’approvazione è stato adeguatamente motivato e giustificato con determina del Presidente n. 8 del 31.01.2019, in ragione dell’oggettiva impossibilità di avviare la fase di pianificazione appena costituito il nuovo ente. Peraltro, nella fase di gestione sono stati svolti i monitoraggi previsti e il ciclo si è concluso con la presentazione della Relazione della Giunta su Gestione e Performance il 28.05.2020 e la validazione positiva dell’OIV l’11.06.2020 entro il termine previsto dall’art. 10 comma 1 lett. b) del d.lgs. 150/2009. Il Piano delle Performance 2020-2022 è stato invece approvato regolarmente il 30.01.2020, cioè entro il termine di legge.

3. Performance organizzativa

Punti di forza: per quanto attiene i processi di misurazione e valutazione della performance organizzativa la CCIAA eredita prassi e strumenti consolidati dei precedenti enti che hanno dimostrato buona affidabilità nel rappresentare i risultati complessivi dell’amministrazione. Le basi dati e gli indicatori individuati sono solidi, permettono non solo un confronto temporale, ma anche un benchmarking con le altre Camere di Commercio, contribuendo così a fornire adeguato supporto per i processi decisionali e la programmazione operativa.

Nel 2019 sono stati definiti 26 obiettivi strategici, misurati da 1 o più indicatori; questi obiettivi strategici sono stati declinati in obiettivi operativi e quindi sono stati attribuiti alle due sedi.

La performance organizzativa, oltre che attraverso gli obiettivi di performance, viene valutata e rendicontata nella Relazione attraverso una serie di indicatori riguardanti i risultati dei principali processi lavorativi e dei servizi erogati, suddivisi per ambiti di attività e sedi. Nella Relazione trova spazio anche la rendicontazione delle attività accompagnate da rilevazioni di customer satisfaction.

Ambiti di miglioramento: al fine di perfezionare la misurazione degli obiettivi risulterebbe utile ad avviso di questo OIV definire gli indicatori in base alla loro tipologia (es. indicatori di efficacia o di efficienza, indicatori sullo stato delle risorse, indicatori di impatto) in modo tale da associare l’indicatore più appropriato al livello di programmazione (strategica o operativa) e quindi poter avere per ogni tipologia di obiettivi l’indicatore di misurazione o il mix di indicatore più aderente a rilevare i risultati. Per gli obiettivi operativi e individuali è utile riscontrare un processo di miglioramento che potrà continuare, anche alla luce delle Linee guida fornite in materia da Unioncamere nazionale e dal confronto con le esperienze maturate da altri enti camerali.

4. Performance individuale

Punti di forza: la CCIAA eredita dalle precedenti Camere processi e stili di direzioni correttamente orientati alla costruzione di una cultura organizzativa e di atteggiamenti individuali favorevoli le attività di programmazione, rendicontazione e valutazione. Questo ha permesso di costruire un clima valutativo non ostile o difensivo così da generare un buon livello di fiducia sull'utilizzo corretto del sistema di valutazione. Non va dimenticato che le situazioni di contesto evidenziate più sopra (accorpamento e emergenza Covid) hanno indubbiamente richiesto impegno aggiuntivo alle persone e hanno rappresentato uno stimolo a modificare assetti consolidati e sicurezze acquisite. È in questo clima che si inseriscono le modifiche alla valutazione della performance individuale del nuovo SMVP che sono state introdotte nel 2020 e anticipate al 2019 per i dirigenti e le posizioni organizzative, mentre il restante personale è stato valutato con i sistemi in vigore nelle rispettive sedi.

Si riportano alcuni indicatori complessivi circa la valutazione dei comportamenti/competenze registrati nel 2009 nella consapevolezza che essi non sono confrontabili tra loro in quanto misurati con strumenti diversi.

Per il personale della sede di Pordenone sono state valutate 30 persone: il punteggio massimo ottenuto è stato di 117,5/120, il minimo di 100/120, con una media di 111/120 e un coefficiente di variazione del 3,5%.

Per il personale della sede di Udine sono state valutate 63 persone: il punteggio massimo ottenuto è stato di 180/180 il punteggio minimo di 134/180, con una media di 167/180 e un coefficiente di variazione del 5,8%.

Le 10 posizioni organizzative sono state valutate con un punteggio massimo di 20/20, minimo di 15,45/20, medio di 18,1/20 (punteggio pesato) e un coefficiente di variazione dell'8%.

I 3 dirigenti sono stati valutati con lo stesso punteggio, pari a 19,55, quindi per i livelli dirigenziali non si registra alcuna differenziazione sul giudizio finale.

Ambiti di miglioramento: le distribuzioni dei punteggi della valutazione comportamentale inducono a pensare che i livelli di differenziazione per il personale siano adeguati e realistici. Essi però sono stati espressi su scale con gradi di libertà molto ampi (es. 1-20) e pertanto lo strumento ha facilitato l'espressione di giudizi diversificati anche se mediamente alti. Nel 2020 si utilizzerà per tutti una scala molto più stretta, con soli 5 gradi di libertà, analogamente a quanto è già avvenuto per le posizioni organizzative nel 2019. Si ritiene pertanto di formulare alcune osservazioni volte a prevenire eventuali criticità legate al corretto utilizzo della scala. Si ricorda che i giudizi esprimibili sono: inadeguato, al di sotto, in linea, al di sopra, eccellente. La scala consente quindi di poter esprimere un giudizio positivo pari a 2 (in linea) e differenziare le performance sopra gli standard addirittura su due livelli il 3 (al di sopra) e il 4 (eccellente). È quindi nelle attese che i punteggi si articolino prevalentemente intorno ai punteggi 2 e 3, mentre è accaduto che nel caso delle posizioni organizzative il punteggio 4 (eccellente) è stato frequentato nel 67% delle attribuzioni (l'86% nei dirigenti), il punteggio 3 (al di sopra) nel 27% (il 14% nei dirigenti) e il punteggio 2 (in linea) solo nel 5% delle attribuzioni complessive.

Pur riconoscendo uno stato complessivo di salute organizzativa già rilevato più sopra, non si può non osservare una tendenza all'appiattimento dei punteggi verso i valori massimi che rende i profili tutti proiettati all'eccellenza. È appena il caso di ricordare che, nell'evidenza empirica, le persone esprimono competenze fluttuanti per eterogeneità e varietà tenuto conto dei diversi ambiti di applicazione, mentre è raro osservare intere categorie di persone che si livellano sui punteggi assoluti, registrando solo qualche piccola "sbavatura".

Alla luce dell'esperienza del 2019 relativa alle posizioni organizzative e alla dirigenza è quindi opportuno che l'amministrazione consideri i correttivi che possono essere introdotti per il 2020 e gli anni successivi. Tali correttivi risultano essere necessari per ancorare la valutazione a principi omogenei e verosimili: questo è oltremodo indispensabile affinché non venga messa in discussione la credibilità del Sistema e della dirigenza vanificando quindi le finalità per le quali la valutazione stessa è stata introdotta.

5. Struttura tecnica e infrastruttura di supporto

Per la gestione e valutazione della performance la CCIAA dispone di sistemi informativi adeguati alle dimensioni dell'ente, anche grazie agli strumenti Unioncamere che permettono di verificare alcuni indicatori in maniera continuativa e affidabile. Le competenze tecnico-specialistiche collegate all'utilizzo delle nuove tecnologie vengono costantemente migliorate.

La struttura di supporto all'OIV è stata formalmente costituita dall'ordine di servizio n. 29 del 1 giugno 2020 e individua tre persone dedicate, che per esperienza e varietà di competenze apportate sono risultate essere più che adeguate per i compiti assegnati.

6. Trasparenza e prevenzione della corruzione

In tema di trasparenza il nuovo ente ha ereditato dalle precedenti Camere un buon livello di presidio, per cui, superate le iniziali difficoltà organizzative, non si sono registrate particolari criticità. "Amministrazione trasparente" è collocata nel nuovo dominio <https://www.pnud.camcom.it/> e in essa sono pubblicati gli atti della nuova Camera, mentre sono stati mantenuti i siti relativi ai due precedenti enti per la consultazione d'archivio. Il monitoraggio annuale previsto dalle delibere Anac 1310/2016 e 213/2020 e la compilazione della relativa griglia effettuata dall'OIV ha sostanzialmente confermato che l'Ente gestisce correttamente la pubblicazione dei dati: infatti il 91% degli obblighi oggetto di verifica applicabili alla Camera sono risultati completi nel contenuto e rispetto agli uffici, aggiornati e pubblicati in formato aperto. Per gli obblighi per cui si è registrato qualche difetto rispetto ai criteri verificati, l'ente si è prontamente attivato per la loro sistemazione.

In tema di anticorruzione, il PTPCT 2020-2022 approvato il 30.01.2020, pur ancora nella sua versione transitoria in attesa del completamento riorganizzativo derivato dall'accorpamento, ha previsto interventi di pianificazione e di attuazione di adeguate misure di rafforzamento della fiducia dei cittadini nell'istituzione, mettendo a fattor comune le migliori pratiche degli enti pre-esistenti. Nel Piano delle performance sono presenti obiettivi collegati al perseguimento di tali scopi.

7. Coinvolgimento degli stakeholder

Le Camere di Commercio per loro conformazione istitutiva sono rappresentate nella Giunta e nel Consiglio dai loro principali stakeholder: essi sono quindi coinvolti per definizione nei principali processi decisionali e di programmazione. È quindi che su questa base di partenza la Camera, anche in relazione alle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica contenute nelle linee guida sulla valutazione partecipativa, può evidenziare le modalità di coinvolgimento esistenti al fine di renderle più esplicite nel ciclo delle performance.

8. Integrazione con il ciclo di bilancio

Un altro elemento da considerare è la stretta correlazione fra il ciclo delle performance e il ciclo di bilancio. Se non si presentano situazioni particolari e complesse (come ad esempio quelle riscontrate proprio nel 2019 a seguito del processo di fusione) i due procedimenti dovrebbero essere gestiti congiuntamente, dal punto di vista temporale, visto che per perseguire una serie di obiettivi è necessario disporre delle risorse – finanziarie, strumentali e umane – indispensabili per poter concretamente operare.



A tal fine si suggerisce di lavorare in futuro in parallelo sulla programmazione di bilancio e sulla stesura del Piano della performance, in modo tale che se il bilancio preventivo viene approvato entro la fine dell'anno precedente al periodo a cui si riferisce, poi si proceda immediatamente ad approvare il Piano della performance. In questo modo si potrà utilizzare l'esercizio di riferimento, già dall'inizio di gennaio, per raggiungere i risultati prefissati.

Il personale tutto dovrà poi essere pienamente informato e coinvolto nel perseguimento degli obiettivi di bilancio e di performance.

9. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Nel corso dell'anno l'OIV ha proceduto ad effettuare le verifiche e i monitoraggi attraverso la struttura tecnica di supporto che ha reso disponibili i cruscotti e la relativa documentazione collegata alla misurazione e valutazione della performance. L'interlocuzione con l'amministrazione è stata costante nel corso dell'anno e collaborativa nell'interesse del corretto funzionamento del Sistema e del suo costante miglioramento. I controlli e le verifiche effettuate si sono concluse per l'anno 2019 con la validazione positiva della Relazione sulla Performance. Sono disponibili presso la struttura tecnica della CCIAA i verbali delle riunioni che riportano nel dettaglio l'attività svolta dall'OIV e le conclusioni raggiunte.

Firmato digitalmente da: GARZITTO MARIA-LISA
Data: 02/11/2020 10:42:51

Firmato digitalmente da: GABASSI PIERGIORGIO
Data: 02/11/2020 10:43:52

Firmato da:
MORIGI PAOLA
Motivo:

Data: 02/11/2020 12:02:00



Indice

<i>Premessa</i>	2
<i>1. Il contesto di riferimento</i>	2
<i>2. Processo di attuazione del ciclo della performance</i>	3
<i>3. Performance organizzativa</i>	3
<i>4. Performance individuale</i>	4
<i>5. Struttura tecnica e infrastruttura di supporto</i>	5
<i>6. Trasparenza e prevenzione della corruzione</i>	5
<i>7. Coinvolgimento degli stakeholder</i>	5
<i>8. Integrazione con il ciclo di bilancio</i>	5
<i>9. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV</i>	6