

A cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione



CCIAA di Rieti e Viterbo

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

30 aprile 2022

SOMMARIO

Presentazione	3
Premessa.....	4
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE.....	5
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	7
Pianificazione	7
Misurazione e valutazione	7
Gestione della performance individuale.....	8
Rendicontazione	8
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	10
Sistema di Misurazione e Valutazione della performance.....	10
Piano della Performance.....	11
Relazione sulla performance.....	12
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	13
Pianificazione attività di follow-up.....	13

Presentazione

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) della Camera di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura di Rieti-Viterbo, cui l'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo n.150/2009 e ss.mm.ii. attribuisce il compito di monitorare *"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"*, ispirando il proprio operato ai principi di indipendenza e imparzialità.

La Relazione ha lo scopo di analizzare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziando punti di forza e di debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance dell'anno precedente, al fine di identificare aree di miglioramento o di rischio di cui il ciclo della performance in corso e successivo deve tener conto, in un'ottica di miglioramento continuo. Oggetto di analisi della relazione sono gli aspetti di compliance, metodologici e funzionali, dell'impianto che consente il corretto funzionamento del Ciclo della performance in generale, della trasparenza e del sistema dei controlli interni in particolare. La predisposizione della Relazione si inserisce all'interno di un complesso quadro normativo-regolatorio di misurazione e valutazione della performance nelle amministrazioni pubbliche il cui coordinamento è affidato al Dipartimento della Funzione Pubblica (di seguito DFP).

In riferimento all'anno 2021, l'OIV, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico della Struttura Tecnica Permanente (STP), 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 OIV. 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, laddove si è ritenuto opportuno.

La presente Relazione dovrà essere pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Premessa

La nuova Camera di Commercio di Rieti-Viterbo è nata il 27 luglio 2021, al termine di un articolato e complesso processo di accorpamento tra la Camera di commercio di Rieti e quella di Viterbo, avviato dal decreto ministeriale del 16 febbraio 2018. La costituzione della nuova Camera ha rappresentato un passaggio storico, ma anche delicato. La legge di riforma ha obbligato infatti alla fusione due soggetti istituzionali abituati da tempo a operare in autonomia e consapevoli delle identità territoriali che sono stati chiamati a rappresentare per decenni.

In considerazione della data dell'accorpamento e di una rideterminazione della macrostruttura organizzativa del nuovo Ente che sarebbe fattivamente avvenuta solo agli inizi del 2022, i competenti organi dell'ente di nuova costituzione hanno ritenuto opportuno confermare per l'anno 2021 gli strumenti del Ciclo della Performance in vigore nelle preesistenti Camere (due Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance distinti e separati) e gli atti di programmazione già adottati dalle stesse (il Piano della Performance 2021-2023 della CCIAA di Viterbo adottato con Delibera del Commissario Straordinario n. 4 dell'1.02.2021 e il Piano della Performance 2021-2023 della CCIAA di Rieti adottato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 2 del 28.01.2021, entrambi aggiornati con Delibera di Giunta n. 35 dell'8.11.2021). Alle criticità e peculiarità determinate dalle vicende endogene all'Ente, ovviamente si sono aggiunte quelle esogene legate al perdurare della crisi pandemica da Covid-19 che ha influito sulle modalità di erogazione dei servizi nonché sulle risorse disponibili e sui risultati conseguiti, in considerazione del forte rallentamento delle dinamiche economiche.

Il combinato disposto dei due fattori cui si è appena accennato ha condotto a una rivalutazione e rivisitazione degli obiettivi di performance che le due Camere si erano autonomamente assegnati all'inizio del 2021 con l'eliminazione, aggiornamento e assegnazione di nuova pesistica per quegli indicatori non più raggiungibili o per il perdurare dello stato di emergenza epidemiologica o perché si trattava di indicatori al cui raggiungimento non poteva più concorrere la singola Camera ormai cessata. Premesso quanto sopra, per il 2021 si è scelto di redigere un'unica relazione sul funzionamento, in linea con la finalità dell'adempimento di rilasciare informazioni utili al miglioramento del ciclo della performance dell'attuale Camera di Commercio di Rieti e Viterbo.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, sulla base delle risultanze del TOOL DI AUTOVALUTAZIONE utilizzato, la CCIAA di Rieti-Viterbo si attesta ad un punteggio pari a 89,00%, rispetto ad una media nazionale del 87,1% delle CCIAA che, al momento della chiusura del questionario inserito nel TOOL da parte della Camera di Rieti-Viterbo (29 aprile 2022, ore 09.14), avevano anch'esse terminato la rilevazione (per la precisione 18 Camere di Commercio).

Figura 1.

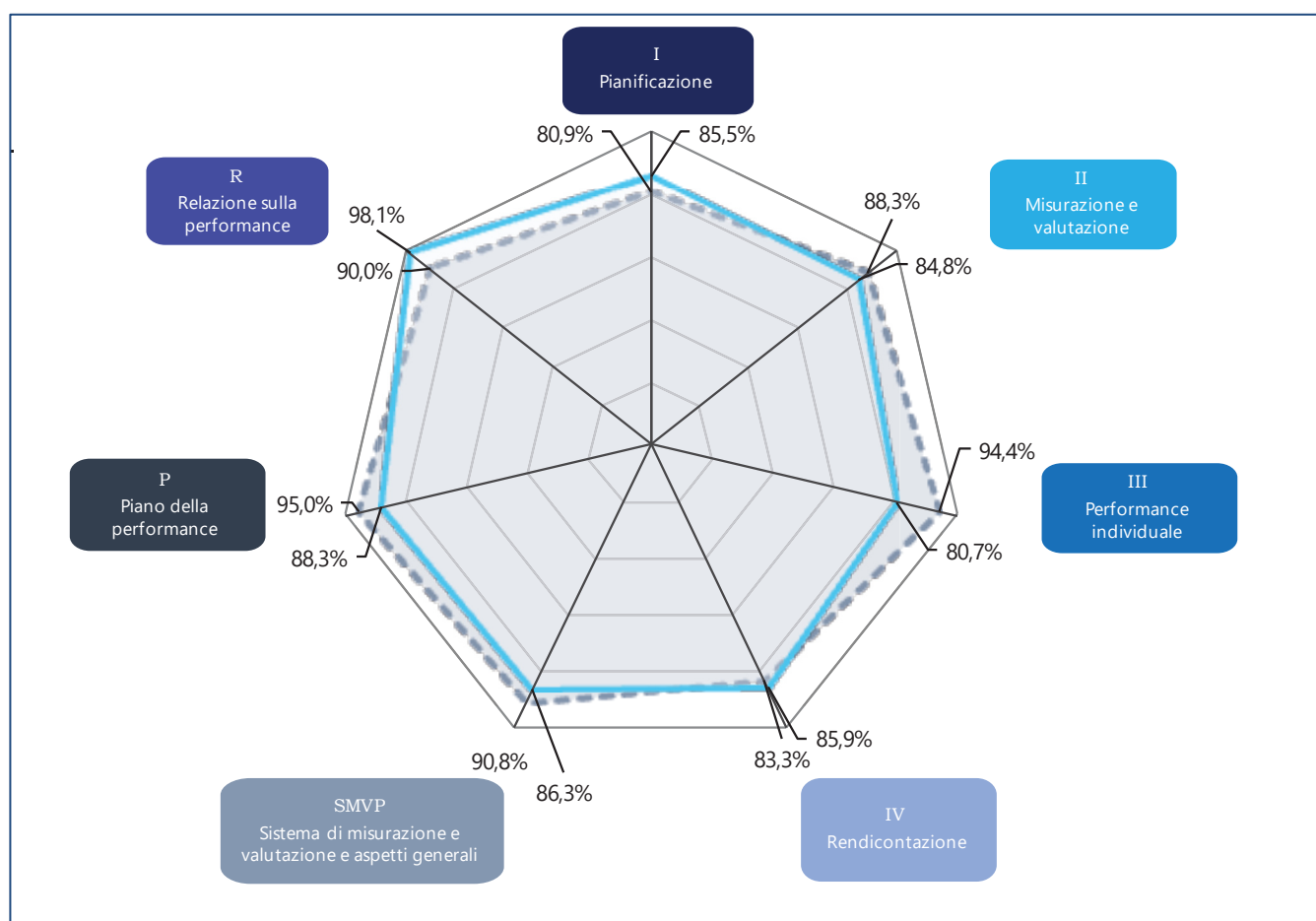


Tabella 1.

	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
I	11	100,0%	80,9%	85,5%
III	6	100,0%	88,3%	84,8%
III	6	100,0%	94,4%	80,7%
IV	6	100,0%	83,3%	85,9%
SMVP	12	100,0%	90,8%	86,3%
P	9	100,0%	95,0%	88,3%
R	10	100,0%	90,0%	98,1%
	60	100,0%	89,0%	87,1%

Per la presente annualità non è possibile stabilire se via sia un miglioramento, un peggioramento o una situazione di stazionarietà rispetto all'analisi effettuata l'anno precedente in quanto questa è l'analisi del ciclo della performance solo in parte dell'attuale Camera di Commercio (dal 27 luglio 2021). Come anticipato nella premessa, questa relazione ha la finalità di evidenziare informazioni utili al miglioramento del funzionamento del ciclo della performance della nuova Camera di Commercio di Rieti e Viterbo.

Le fasi del Ciclo della CCIAA di Rieti e Viterbo che risultano più sviluppate rispetto alla media nazionale sono quelle della "Misurazione e Valutazione", "Performance individuale", "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", "Piano della Performance".

Le fasi del ciclo della performance che presentano diverse aree di miglioramento sono quelle della "Pianificazione", "Relazione sulla performance" e della "Rendicontazione".

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Di seguito sono analizzate i punti di forza e di debolezza della singole fasi del ciclo della performance con la formulazione di eventuali raccomandazioni sulle aree di miglioramento rilevate sulla base dei criteri suggeriti dalle linee guida di Unioncamere e la relativa piattaforma INTEGRA.

Pianificazione

Nell'ambito della pianificazione si evidenzia in particolare un **buon livello di maturità** del processo di individuazione degli obiettivi, degli indicatori e dei target (anche sulla base di adeguate analisi di contesto, coinvolgimento degli stakeholder e sulla base delle relazioni sulla performance degli anni precedenti), e della coerenza tra il livello strategico e livello operativo della pianificazione.

In termini di **aree di miglioramento**, si evidenzia l'utilizzo di tipologie di indicatori limitati nonché la mancanza di un numero sufficiente di obiettivi trasversali che coinvolgano il lavoro di più unità organizzative.

In tal senso si **raccomanda** di utilizzare indicatori:

- collegati ad esempio alla qualità erogata (rispetto di standard e valori-soglia) e alla qualità percepita (customer satisfaction, rivolti alla soddisfazione dell'utenza);
- di impatto (outcome).

Inoltre si raccomanda individuare, in fase di pianificazione e assegnazione, obiettivi trasversali ai quali concorrono più unità organizzative.

Infine si suggerisce di prevedere un momento di condivisione della pianificazione in seguito all'approvazione del Piano della Performance per aumentare il livello di coinvolgimento e responsabilità del personale dell'Ente.

Misurazione e valutazione

Per quanto riguarda la Misurazione e valutazione si rileva e si evidenzia in termini di **punti di forza** del processo:

- la modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure. Dalle interviste risulta che:
 - la raccolta delle misure elementari avviene in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione;
 - l'utilizzo di un applicativo che consente di acquisire le misure in maniera guidata;
 - l'ente fa riferimento a fonti "certificate", estraendo l'informazione dagli applicativi in maniera oggettiva e ricorrendo, laddove possibile, anche a Banche dati esterne.
- La modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno: risulta lo svolgimento di almeno un

monitoraggio intermedio (infrannuale). Nel dettaglio l'ente svolge il monitoraggio trimestralmente. Le risultanze sono contenute nei Report - oltre a essere oggetto di confronto con i referenti interni, l'OIV e la Giunta – e vengono utilizzate per intervenire su eventuali *gap* rilevati;

- Infine si apprezza la modalità di valutazione e i soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa.

Mentre si rileva un significativo **livello di appiattimento dei risultati di performance degli obiettivi** (quasi tutti gli obiettivi e indicatori hanno un grado di raggiungimento del 100%).

Si raccomanda di valutare la ricerca di obiettivi, indicatori e target ancora più sfidanti, anche sulla base dei trend storici registrati dall'ente o riferiti altre Camere di Commercio simili per grandezza e per caratteristiche del contesto di riferimento.

Gestione della performance individuale

In merito alla gestione della performance individuale si nota che essa è **pressochè pienamente conforme ai criteri** e ai principi contenuti nelle Linee guida Unioncamere, fatta eccezione per la frequenza dei momenti di confronto - individuali e/o di gruppo – che vengono effettuati per condividere con il personale le modalità di valutazione individuale nel corso dell'anno.

Si **raccomanda di prevedere anche momenti di contronto infrannuali** (almeno un colloquio intermedio). Le fasi di confronto possono avere un impatto concreto in termini di condivisione delle conoscenze, delle criticità e delle soluzioni da adottare per gestire tali criticità (esplicitazione della conoscenza tacita).

Rendicontazione

La fase di rendicontazione risulta **quasi completamente in linea con i criteri di valutazione del sistema INTEGRA**. In particolare si apprezza:

- in quanto realizzata tramite un processo iterativo che coinvolge l'amministrazione ai diversi livelli (Giunta, SG, Dirigenti, P.O., Controllo di gestione) e l'OIV;
- che i risultati della Relazione vengono discussi con gli stakeholder interni dell'ente;
- che sono previsti momenti di incontro e confronto con gli stakeholder (imprese, associazioni di categoria, ecc.).

Si rileva che in considerazione del recente accorpamento delle Camere di Commercio di Rieti e Viterbo, non risulta disponibile il livello di tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos).

Non si rileva la presenza di un rapporto sul controllo strategico (area di miglioramento): si raccomanda di sviluppare un report, sulla base delle linee guide di Unioncamera di Giugno 2021 con il pieno coinvolgimento dell'OIV. Il Report sul Controllo strategico adempie alle previsioni del D. Lgs. 150/2009, che all'art. 14 c. 2 prevede che *"l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del Decreto Legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo"*.

L'attività di valutazione e controllo strategico consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, dei possibili rimedi (Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, art. 6).

Quindi, *"è finalizzata a evidenziare gli scostamenti delle attività e dei risultati rispetto ai programmi individuati dal consiglio e agli standard prefissati, con lo scopo di determinare modalità di miglioramento nell'espletamento delle attività e dei servizi camerali. L'attività è altresì finalizzata alle eventuali correzioni da apportare alle linee di indirizzo e ai documenti di programmazione"* (D.P.R. 2 novembre 2005, n. 254, art.35 c. 1, 2).

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Sistema di Misurazione e Valutazione della performance

Nel corso del 2022, in seguito all'accorpamento delle Camere di Commercio di Rieti e Viterbo, è stato redatto il nuovo SMVP. Il documento è stato trasmesso all'OIV il 12 aprile 2022 per il rilascio del parere vincolante di cui l'art. 7, c. 1 del DLgs 150/09, il quale organismo ha proceduto all'analisi del testo sulla base della normativa vigente e al rilascio del parere favorevole all'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in data 20 aprile 2022. Attualmente il Sistema risulta essere oggetto di confronto con i sindacati come previsto dal CCNL relativo al personale del comparto delle Funzioni Locali.

Il documento risulta essere stato impostato in modo da rispettare complessivamente quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., dal CCNL comparto Funzioni Locali del Personale non dirigenziale del 21.05.018 e soprattutto dalle Linee guida adottate da Unioncamere con la collaborazione e la supervisione del DFP. Tali linee guida riprendono i principi e i criteri già stabiliti nelle Linee elaborate dal DFP per le amministrazioni centrali, contestualizzandoli e declinandoli rispetto alla specificità delle CCIAA. Esse sostituiscono, per le Camere di commercio, le delibere CIVIT/ANAC n. 89/2010, n. 104/2010; n. 114/2010; n. 1/2012, paragrafi 3 e 4.

Tra i punti di forza del Sistema:

- è stato previsto un modello di valutazione partecipativa all'interno del SMVP i cui esiti del processo incidono sulla performance organizzativa;
- periodicità del monitoraggio infrannuale della performance;
- indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa;
- indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori;
- pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti);
- dizionario delle competenze e adozione di scale di valutazione dei comportamenti;
- complessiva coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP.

Un'area di miglioramento significativa risulta essere il livello di adeguatezza dell'impegno complessivo sul Ciclo della performance: nel dettaglio, ad oggi, risulta che le attività operative collegati agli adempimenti in materia di performance sono principalmente a carico di una singola risorsa (o di poche risorse) che, pur manifestando buona volontà, deve contemperare il suo impegno con altre incombenze.

Pur comprendendo il contesto interno complessivo in termini di risorse umane (e quindi il sottodimensionamento rispetto alle attività da realizzare), si raccomanda di prevedere una maggiore attenzione all'allocazione delle risorse a supporto delle attività di performance, anche in ottica di garantire il trasferimento delle conoscenze e la continuità operativa in tale ambito.

Piano della Performance

La CCIAA di Rieti-Viterbo, al momento della redazione della presente Relazione, non ha ancora provveduto all'adozione del proprio Piano della Performance per il triennio 2022-2024. L'art. 6, comma 2, lettera a) del d.l. 9 giugno 2021, n. 80 ha istituito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) al quale spetta definire, tra le altre cose, *“gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'art. 10, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”*, e ne ha inizialmente previsto la prima adozione da parte di tutte le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, entro il 31 gennaio 2022. Tuttavia, il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 ha differito al 31 marzo 2022 il termine per l'adozione del decreto del Presidente della Repubblica, che doveva individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, e il termine per l'adozione del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione con cui è adottato il Piano tipo (cfr. art. 6, co. 5 e 6, d. l. n. 80/2021) e ha altresì differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine del 31 gennaio fissato dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2021, n. 113) per l'adozione del PIAO; infine il termine del 30 aprile risulterebbe essere stato ulteriormente rinviato al 30 giugno da un decreto legge in corso di pubblicazione. In uno scenario normativo ancora non definito e in continua evoluzione, come quello appena descritto, la CCIAA di Rieti-Viterbo si era prefissata l'obiettivo di adottare il PIAO entro la precedente scadenza del 30 aprile piuttosto che i singoli piani in esso confluiti, convinta che per quella data sarebbero stati adottati e pubblicati il decreto del Presidente della Repubblica nonché il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione; di fronte all'ennesimo rinvio deliberato dal Consiglio dei Ministri, l'Ente ha deciso di procedere all'approvazione del singolo Piano della Performance 2022-2024 il quale, sulla base delle interviste con la STP, risulta che dovrebbe essere sottoposto all'attenzione dell'organo competente, ai fini della sua adozione, in occasione della prossima seduta utile in programma per il 17 maggio 2022.

Di seguito sono elencate alcune raccomandazioni metodologiche ai fini della predisposizione del Piano, in linea con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Unioncamere e del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), al fine di favorire la coerenza del Piano rispetto alla normativa. Anche in considerazione che questo sarebbe il primo PIAO predisposto dalla CCIAA di Rieti e Viterbo, nell'ottica di rilasciare qui informazioni utili al miglioramento del ciclo della performance:

- presenza di elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target);
- indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi;
- presenza della dimensione di genere;
- presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti nel documento;
- sintesi del documento e dei relativi allegati con rappresentazioni grafiche, schemi e figure per migliorare la comprensione;
- fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi);
- collegamento con il PTPCT (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della

Trasparenza).

La rilevazione operata tramite il sistema INTEGRA ha avuto per oggetto il PIAO in fase di approvazione che risulta pienamente conforme alle raccomandazioni sopra elencate.

Relazione sulla performance

La nuova Camera di Commercio di Rieti e Viterbo ad oggi non ha ancora redatto la relazione sulla performance. Nell'ottica di favorire la coerenza della Relazione sulla performance rispetto alla normativa e in particolare alle indicazioni contenute nelle Linee guida Unioncamere e DFP, di seguito sono elencate i principali aspetti che devono essere oggetto della suddetta relazione con alcune raccomandazioni:

- analisi del contesto: descrizione e analisi dei fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'ente e, quindi, influito sull'eventuale raggiungimento degli obiettivi;
- sintesi dei risultati raggiunti: anche attraverso la rappresentazione dell'albero della performance;
- rendicontazione degli obiettivi strategici;
- rendicontazione degli obiettivi operativi;
- evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione (in particolare la relazione deve riportare la valutazione delle performance organizzativa dell'OIV);
- presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi: in particolare evidenziando se le cause di eventuali scostamenti sono dovuti a fattore endogeni e/o esogeni rispetto all'ente;
- rendicontazione degli obiettivi individuali.

La rilevazione operata tramite il sistema INTEGRA e di cui alla figura n. 1 ha avuto per oggetto le struttura, in fase di predisposizione, della relazione che la CCIAA di Rieti e di Viterbo per il ciclo della performance 2021.

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dei dati rilevati e dell'analisi condotta con il supporto della Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV, di seguito sono descritte le principali azioni di miglioramento oggetto di raccomandazione da parte dello scrivente Organismo:

- ✓ ricerca di obiettivi, indicatori e target ancora più sfidanti in linea con il trend e con il contesto;
- ✓ formalizzazione di momenti di confronto infrannuali con i collaboratori per rilevare informazioni utili anche ai fini della riprogrammazione delle attività e degli obiettivi;
- ✓ sviluppo di un report sul controllo strategico, sulla base delle linee guide di Unioncamera di Giugno 2021 e con il coinvolgimento dell'OIV;
- ✓ previsione di un fattivo maggior impegno, pur comprendendo il contesto, in termini di impiego di risorse da dedicare alla gestione del ciclo della performance e all'espletamento degli adempimenti collegati;
- ✓ una sintesi sui risultati più rilevanti conseguiti con particolare riferimento agli aspetti di maggior interesse per gli stakeholder esterni; delle note che spieghino il perché degli scostamenti in eccesso o in difetto fatti registrare dagli indicatori, evidenziando i fattori abilitanti di tali scostamenti (fattori endogeni e/o esogeni rispetto all'ente);
- ✓ individuazione di obiettivi strategici e operativi che siano: chiari; multidimensionali ai quali cioè non associare solo indicatori attività o booleani; trasversali a più unità organizzative.
- ✓ identificazione e utilizzo di indicatori collegati ad esempio alla qualità erogata, alla qualità percepita e di impatto.

Pianificazione attività di follow-up

Per dare maggiore impulso all'attività di monitoraggio e di supporto metodologico, l'OIV anticipa la sua disponibilità per un confronto con l'amministrazione sulle raccomandazioni formulate nella presente relazione allo scopo di favorire la predisposizione, a cura dell'amministrazione, di un piano delle azioni da implementare, anche mediante un approccio basato su una realizzazione pianificata e graduale.

La formulazione delle raccomandazioni si è concentrata sugli aspetti ritenuti più significativi ai fini del miglioramento del funzionamento del Sistema e del ciclo di performance.

Massimo De Angelis

Massimo De
Angelis
30.04.2022
14:38:09
GMT+01:00

