

ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE CCIAA TREVISO- BELLUNO

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI ANNO 2019

(art. 14, comma 4, lettera a del D. Lgs. 150/2009)

Indice

1. Presentazione	1
2. Check-up sull'architettura del sistema dei controllo e sulla sua formazione.....	1
2.1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance	1
2.2 Il modello organizzativo e di funzionamento	1
3. Check-up sulle fasi del ciclo della Performance e sugli strumenti di accountability	2
3.1 Pianificazione strategica	2
3.2 Programmazione operativa	3
3.3 Il Piano della performance	3
3.4 Monitoraggio e reporting in itinere.....	3
3.5 Misurazione e valutazione della performance organizzativa	3
3.6 Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane	3
3.7 Rendicontazione interna ed esterna	4
3.8 La Relazione sulla performance.....	4
3.9 Valutazione dell'idoneità dell'impianto: proposte di miglioramento	4

1. Presentazione

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a del D. Lgs. 150/2009, l'OIV elabora una relazione annuale sullo stato del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ente, monitorandone il funzionamento complessivo.

Pertanto in questa sede, alla luce del disposto normativo sopra richiamato, si presenta tale Relazione per l'anno 2019, sulla base dell'attività di monitoraggio effettuata e verificati i documenti attinenti.

2. Check-up sull'architettura del sistema dei controllo e sulla sua formazione

2.1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance

Per la chiusura dell'annualità 2018 l'Ente ha applicato il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta n. 20 del 14.02.2017 (sostituito dal nuovo SMVP approvato nel mese di luglio 2019). L'applicazione di tale Sistema risulta coerente con quanto previsto nel documento stesso.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) della Camera di commercio di Treviso – Belluno, è stato aggiornato nel corso dell'esercizio 2019. Esso ha recepito le disposizioni del D.lgs. 74/2017, applicato le relative Linee guida 2018 di Unioncamere nazionale e assorbito le disposizioni contrattuali disposte dal CCNL del 21.05.2019. Il nuovo SMVP costituisce inoltre il risultato del lavoro congiunto di tutte le Camere di commercio venete riunite in un apposito tavolo di lavoro coordinato dal sottoscritto OIV, in quanto affidatario di tale incarico presso tre delle Camere partecipanti. Tale Sistema troverà una prima applicazione nel corso del 2020 sull'annualità 2019.

2.2 Il modello organizzativo e di funzionamento

L'Ente ha individuato nel Settore di "Staff – Segreteria generale, programmazione strategica, comunicazione istituzionale integrata – URP, coordinamento partecipazioni camerali" la Struttura Tecnica Permanente (STP) per la misurazione della performance, la quale:

- opera in stretto collegamento con le altre strutture camerali coinvolte dal Ciclo di gestione della performance (in particolare l'Ufficio Sviluppo ed organizzazione del personale, l'Ufficio Controllo di gestione, le Posizioni organizzative e la Direzione dell'Ente)
- cura la comunicazione interna ed esterna dei fatti legati al tema della performance (ulteriormente integrata dai funzionari responsabili che sono chiamati a condividere con i propri collaboratori i programmi

assegnati, in occasione delle periodiche riunioni tracciabili mediante il Sistema di Gestione per la Qualità di cui è dotato l'Ente)

- gestisce con gli applicativi del pacchetto Microsoft office le fasi di programmazione, monitoraggio e rendicontazione della performance.

In particolare, la STP sovrintende:

1^ - alla pianificazione strategica: cura la predisposizione dei documenti pianificatori, mediante incontri con la dirigenza, i responsabili dei settori e l'Ufficio Controllo di gestione

2^ - alla programmazione operativa: cura la predisposizione della documentazione tecnica e non, con l'individuazione degli obiettivi di performance (triennali ed annuali) mediante il supporto di altre strutture camerali (Ufficio Studi e statistica, Ufficio Sviluppo ed organizzazione del personale, Ufficio Ragioneria e stipendi ecc) e con il lavoro congiunto della dirigenza, dei responsabili dei settori, degli uffici e dell'OIV

3^ - al monitoraggio infrannuale: conduce nel mese di giugno la rilevazione dei risultati raggiunti alla data del 31 maggio per ciascun obiettivo di performance (sia operativa che organizzativa)

4^ - alla fase di modifica degli obiettivi di performance, laddove necessario

5^ - alla misurazione e rendicontazione: gestisce la rendicontazione finale di tutto il Piano della performance, raccogliendo le rilevazioni, elaborando la Relazione sulla performance, condividendone i risultati con la dirigenza e con l'OIV prima di sottoporre i documenti all'attenzione della Giunta.

Presso il Settore incaricato per le funzioni di STP è conservata in modalità informatica la documentazione prodotta. La STP è dotata di personale in possesso di adeguate competenze.

3. Check-up sulle fasi del ciclo della Performance e sugli strumenti di accountability

3.1 Pianificazione strategica

L'analisi strategica ai fini dell'impostazione della pianificazione è svolta con un adeguato coinvolgimento dei vari soggetti interessati: organi camerali, Segretario generale, dirigenza, funzionari, OIV e STP.

Il processo di programmazione è stato avviato e gestito nei tempi congrui e definito entro i termini di legge con l'approvazione da parte della Giunta del piano della performance triennale (deliberazione della Giunta n. 5 del 30.01.2019), alla quale è seguita la pubblicazione del Piano nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente del sito camerale.

Tutto il processo di definizione delle attività è stato sviluppato tenendo in debito conto:

- l'analisi del contesto interno ed esterno (con il supporto in particolare della funzione studi, statistica, osservatorio economico, della funzione di gestione del personale, della funzione finanziario-economica)
- la partecipazione degli stakeholder mediante appositi strumenti di consultazione on line
- i rapporti di governance interistituzionale e relative prospettive di ulteriori sviluppi (accordi, convenzioni, protocolli d'intesa, progetti condivisi ecc)
- i programmi di altri enti e soggetti che operano nella medesima circoscrizione territoriale dell'Ente
- i risultati maturati nel precedente esercizio (almeno intermedi poiché al momento della programmazione la rendicontazione finale non è ancora definita)
- eventuali progettualità comunitarie, nazionali e regionali a cui l'Ente potrebbe potenzialmente aderire.

Tutto il processo programmatico è stato definito in coerenza con l'assetto strategico dell'Ente, dando espressione concreta agli obiettivi strategici fissati dal Programma pluriennale. L'impostazione risponde alle esigenze di misurazione e valutazione della performance.

La struttura programmatica definisce in modo chiaro la tempistica attribuita per la realizzazione delle attività programmate e utilizza una struttura adeguata di target.

L'integrazione con le fasi di programmazione economico-finanziaria dell'Ente risulta adeguata e supportata dal Controllo di gestione.

La stretta interazione con il sistema gestionale per la qualità permette di individuare eventuali criticità ed avviare processi di miglioramento o di mantenimento degli standard.

I fattori sopra descritti sono stati fondamentali anche nella fase di aggiornamento del Programma pluriennale 2016-2021, avvenuta nel mese di luglio, che ha prodotto un impatto notevole circa l'adeguamento degli strumenti di programmazione, in particolare del Piano della performance (la Relazione Previsionale e Programmatica è rimasta inalterata).

3.2 Programmazione operativa

Tale fase è realizzata con l'elaborazione dell'allegato tecnico al Piano della performance, denominato "Piano operativo", che contiene tutti gli obiettivi operativi aventi durata annuale, attribuiti ai vari soggetti della struttura organizzativa (Segretario generale, dirigenti, titolari di posizione organizzativa e uffici).

Tale piano è elaborato nei tempi corretti e permette un adeguato sviluppo dell'albero della performance che esplicita la collocazione degli obiettivi di performance rispetto alle aree strategiche secondo una logica di cascading, con un buon livello di correlazione tra i diversi livelli della programmazione.

Ciascun obiettivo così definito è misurato da indicatori specifici ai quali è associato un determinato target, opportunamente fissato in considerazione sia della fattibilità delle attività, sia dei risultati eventualmente maturati nell'esercizio precedente nelle analoghe attività.

Agli obiettivi contenuti nel Piano operativo è collegata la valutazione della performance ed il sistema premiante.

3.3 Il Piano della performance

Il documento del Piano della performance presenta un adeguato livello di compliance, rispetto alle indicazioni della Funzione Pubblica e dell'Unioncamere nazionale, i contenuti risultano completi, comprensibili ed esaustivi.

Buona l'applicazione della trasversalità degli obiettivi rispetto le unità organizzative coinvolte, come anche rispetto alle aree strategiche.

La pubblicazione del documento è regolare e risponde alla vigente normativa in materia di trasparenza.

I contenuti sono completi ed esaustivi e formulati, come detto, secondo le linee guida di Unioncamere.

Adeguata la correlazione con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

3.4 Monitoraggio e reporting in itinere

Regolare lo svolgimento del monitoraggio intermedio, avvenuto nel corso del mese di giugno, mediante la rilevazione dello stato di avanzamento delle attività alla data del 31 maggio, alla quale è seguita la prescritta condivisione con l'OIV, prima di procedere alla comunicazione alla Giunta.

Il monitoraggio ha rappresentato anche un importante momento di audit, dal quale sono emerse alcune necessità di revisione degli obiettivi di performance, per effetto di cambiamenti dell'assetto esterno ed interno.

In particolare l'impostazione, lo svolgimento delle attività e la formale revisione del Piano della performance hanno subito dei rallentamenti nella fase centrale dell'anno, a causa di tre fattori di notevole impatto: l'aggiornamento del Programma pluriennale, la rotazione di quattro titolari di posizione organizzativa e infine la procedura selettiva per la nomina dell'OIV. Nel complesso comunque il sistema ha superato l'impatto di tali fattori.

Le risultanze del monitoraggio intermedio sono state rese disponibili alla struttura interna mediante la pubblicazione nella intranet e relativo avviso a tutto il personale dipendente tramite mail.

3.5 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Tale attività è stata conforme al documento del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente dal 2017 (deliberazione della Giunta n. 20 del 14.02.2017). La misurazione della performance organizzativa esprime la performance globale dell'Ente, tenendo conto di oltre 20 indicatori collegati agli obiettivi e strumenti strategici annuali.

Un particolare impatto di tale misurazione influenza la valutazione della dirigenza che è tenuta a supervisionare il buon andamento delle attività.

Anche per la performance organizzativa, nel corso del 2019, è stato svolto il monitoraggio intermedio che non ha evidenziato particolari criticità.

3.6 Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane

La stretta coerenza tra la performance organizzativa ed individuale garantita dal processo di "cascading" rende fondamentale la lettura integrata dei vari ambiti.

La valutazione individuale rispetta i requisiti definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance sopra citato, applicando (in seguito alla misurazione delle attività contenute nel Piano della performance) la valutazione delle informazioni quantitative (obiettivi e risultati) e qualitative (competenze/capacità).

Nell'attività di valutazione è rispettato il processo a cascata previsto dal sistema citato:

- l'OIV è responsabile del presidio della correttezza del processo di valutazione, propone la valutazione della performance individuale del Segretario generale e verifica la coerenza della proposta di valutazione della dirigenza e del personale

- la Giunta valuta il Segretario generale

- il Segretario generale valuta i dirigenti

- i dirigenti valutano i titolari di posizione organizzativa ed il personale della propria area di competenza

Dal positivo accertamento della realizzazione degli obiettivi e dalla validazione della Relazione della performance da parte dell'OIV, dipende l'attribuzione dei premi incentivanti.

3.7 Rendicontazione interna ed esterna

Il processo di rendicontazione è eseguito in tempi adeguati al fine di garantire il rispetto dei termini impartiti dalla normativa vigente.

La rilevazione dei dati vede il coinvolgimento attivo di tutti i referenti degli obiettivi di performance, nonché di alcuni uffici in particolare (per esempio l'Ufficio Sviluppo ed organizzazione del personale).

La predisposizione della rendicontazione finale viene condivisa con l'OIV in apposite riunioni prima della definitiva redazione della Relazione per l'approvazione della Giunta camerale e, successivamente a tale passaggio, viene validata dall'OIV e pubblicata.

3.8 La Relazione sulla performance

Il processo di redazione della Relazione sulla performance è corretto e avviene nei termini di legge (30 giugno).

La relazione è completa, comprensibile ed esaustiva: i risultati di performance raggiunti sono chiaramente illustrati coerentemente con i contenuti del Piano della performance.

I report riassumono i livelli di raggiungimento della performance in relazione a ciascun obiettivo operativo.

La relazione contiene in sintesi elementi propri di un Bilancio di genere. Nel 2019 è stato adottato anche il Piano per le Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2019 – 2021 e regolarmente pubblicato in Amministrazione trasparente.

Valutazioni sull'impatto economico delle attività realizzate trovano espressione nella Relazione sulla gestione (art. 24 D.P.R. 254/2005) che anticipa tale aspetto rispetto ai contenuti della Relazione sulla performance.

3.9 Valutazione dell'idoneità dell'impianto: proposte di miglioramento

L'Organismo Indipendente di Valutazione considera positivamente l'impianto del sistema dei controlli e delle modalità di funzionamento del ciclo di gestione della performance ritenendoli congrui con le esigenze della Camera di commercio di Treviso - Belluno e con quanto previsto dalla normativa.

Dall'analisi condotta, emergono alcune opportunità di ulteriore miglioramento sulle quali l'Ente può intervenire ed elementi di forza che devono essere mantenuti o consolidati.

In particolare l'OIV suggerisce i seguenti spunti di miglioramento:

- l'impostazione dei target degli indicatori risulta buona, tuttavia in alcuni casi è opportuno definirne di più sfidanti e non appiattiti sulle serie storiche degli anni precedenti

- è opportuno rafforzare l'attività di comunicazione e coinvolgimento attivo degli stakeholder nelle diverse fasi del processo di programmazione e soprattutto in sede di valutazione dei risultati

- in tale chiave è necessario ampliare l'effettuazione di indagini di customer satisfaction rispetto ai servizi fondamentali dell'Ente, con la prospettiva di ampliarne l'utilizzo, nel tempo, all'intero ambito di operatività dell'Ente, proprio in considerazione dell'attenzione posta dalla normativa al tema del coinvolgimento attivo degli stakeholder e degli utenti dei servizi erogati.

Treviso, 28 aprile 2020

Prof. Massimiliano Longo
Organo Indipendente di Valutazione