

Organismo Indipendente di Valutazione Camera di Commercio di Cagliari-Oristano

Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2020

Con riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, art. 14, c.4 lettera a, nonché dalle norme regolamentari dell'ente, la presente rappresenta la relazione dell'Organo di Valutazione delle performance dell'ente sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

PRESENTAZIONE E INDICE

Nel presente lavoro l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente, nominato con deliberazione della Giunta Camerale n. 41 del 23 marzo 2021 e con incarico decorrente dal 16 aprile c.a., data in cui si è proceduto all'insediamento, ha potuto monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009.

Tenuto conto che la costituzione della Camera di Commercio di Cagliari e Oristano è avvenuta con decorrenza 30 novembre 2020 e che in pari data sono cessate le singole Camere interessate dal processo di incorporazione, la presente Relazione, pur riferendosi alla Camera di Commercio di Cagliari-Oristano, è riferibile anche alle singole Camere di Commercio e di Cagliari e Oristano.

Si ricorda che l'anno 2020 è stato caratterizzato dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha fortemente condizionato l'attività complessiva dell'Ente e dell'OIV.

L'Organismo Indipendente ha operato la propria verifica in base a criteri di indipendenza ed imparzialità, tenendo conto dei principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, verificabilità, evidenza e tracciabilità.

I principali ambiti su cui si è focalizzato il presente lavoro sono i seguenti:

- *Performance* organizzativa
- *Performance* individuale
- Processo di attuazione del ciclo della *performance*
- Infrastruttura di supporto
- Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto *degli obblighi di pubblicazione*
- Definizione e gestione degli standard di qualità
- Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
- Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

L'Ente assume il sistema di misurazione e valutazione della performance quale strumento per il miglioramento dei servizi offerti alla propria utenza e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti. Riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

L'organo di valutazione delle performance dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dalle norme e dai regolamenti interni.

Il monitoraggio ha riguardato il ciclo di programmazione degli obiettivi e la misurazione e valutazione, a consuntivo, dei risultati di performance organizzativa ed individuale.

La performance organizzativa

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa della Camera di Commercio e delle sue aree (unità organizzative in cui si articola la “macro-organizzazione”) viene effettuata in coerenza con i principi generali e gli indirizzi dell’organo politico delineati nel Regolamento organizzazione Uffici e Servizi (ROUS) e, in modo ancor più specifico, nel documento di dettaglio “Sistema Integrato Permanente di Analisi, Misurazione e Valutazione” (SIPAV).

All’Organismo Indipendente di Valutazione (d’ora in avanti “OIV”) compete la valutazione dei risultati complessivi dell’ente e il monitoraggio generale della qualità del sistema di valutazione della performance.

Nel corso dell’anno 2020, la Giunta della Camera di Commercio di Cagliari, con deliberazione numero 30 del 28 luglio 2020, dopo alcuni incontri tra il Segretario Generale, l’OIV, la struttura tecnica di supporto e i sindacati, ha deliberato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Il documento assume la forma di un Manuale Operativo in grado di regolare il processo di misurazione e valutazione della performance dell’ente camerale i cui punti principali sono:

- aggiornamento annuale del SMVP, previo parere vincolante dell’Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (di seguito OIV), inteso come:
 - adeguamento alle eventuali indicazioni dell’OIV, effettuate nell’ambito delle azioni di presidio del sistema e di garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell’utilizzo dei premi;
 - adeguamento a eventuali modifiche normative o contrattuali;
- particolare rilievo alla Performance organizzativa dell’ente, a norma dell’art. 9, lettera a), del D.Lgs. n. 74/2017;
- attenzione alla partecipazione degli utenti interni/esterni alla valutazione della performance organizzativa dell’amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi, secondo le seguenti disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009:
 - art. 7, co. 2, lett. c, in base al quale i cittadini o gli altri utenti finali partecipano alla valutazione della performance organizzativa, secondo quanto stabilito dagli art. 8 e 19 bis;
 - art. 19 bis, c. 1, in base al quale i cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione della performance organizzativa, anche comunicando direttamente all’OIV il

proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati secondo le modalità stabilite dallo stesso OIV;

- art. 19 bis, c. 3, in base al quale gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione della performance organizzativa in relazione ai servizi strumentali e di supporto, secondo le modalità individuate dall'OIV;
- rispetto delle norme in tema di valutazione che costituisce non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi, ma rileva anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali.
- rilevanza della valutazione negativa delle performance anche ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e dell'irrogazione del licenziamento disciplinare.
- ✓ Nell'elaborazione del SMVP si è tenuto conto delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, sottoscritto il 21 maggio 2018, in ordine ai meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, organizzativa e quella individuale e ai criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.
- ✓ Il SMVP analizzato è adottato con decorrenza dall'esercizio 2020.

Il nuovo Sistema è stato poi adottato dalla Camera di Commercio Cagliari-Oristano con deliberazione della Giunta Camerale n. 37 del 9 marzo 2021

La performance individuale

La performance individuale dei Dirigenti e del personale titolare di posizione organizzativa è collegata agli obiettivi generali dell'Ente e per il Segretario Generale stabilita direttamente dall'organo politico.

Ogni anno, quindi, in relazione al Piano strategico e alle altre programmazioni pluriennali, sono stabiliti, con specifico riferimento al periodo gennaio/dicembre, gli obiettivi e i risultati attesi, dell'ente nel suo complesso, del Segretario Generale, delle specifiche aree e dei Dirigenti, e di ciascun dipendente o gruppo di dipendenti..

La valutazione delle performance individuali costituisce la leva gestionale mediante la quale la Camera di commercio, per il tramite della dirigenza, misura le prestazioni e i risultati (qualitativi e quantitativi) di ciascun lavoratore in relazione:

- alla posizione e al ruolo occupati;
- alle competenze possedute;
- alla figura professionale;

- agli obiettivi assegnati;
- al tempo correlato alla valutazione e agli obiettivi.

Obiettivi e indicatori

Gli obiettivi sono programmati, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dalla Giunta Camerale con apposita deliberazione. Sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici, ovvero il programma pluriennale e la Relazione Previsionale Programmatica.

Gli obiettivi sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle funzioni dell'Ente, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- riferibili a un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale, nonché da comparazioni con Amministrazioni omologhe;
- correlati alla quantità e alla qualità risorse disponibili.

Processo di attuazione del ciclo della performance

Si ritiene adeguato il processo di funzionamento del sistema di valutazione, sulla base delle evidenze raccolte riguardanti le fasi e i tempi in cui si articola il ciclo della performance.

Il processo descritto nel Sistema è stato seguito correttamente nelle sue fasi: la fase ex-ante, quella di monitoraggio e quella di valutazione ex-post.

Durante tutto il processo, compatibilmente con i limiti imposti dall'emergenza epidemiologica Covid-19, si è svolta una continua attività di raccordo e rendicontazione periodica con l'OIV.

Nel corso dell'anno 2020, sono proseguite le attività che hanno poi portato all'accorpamento della Camera di Commercio di Cagliari e Oristano.

Infrastruttura di supporto

L'OIV, con l'ausilio della Struttura Tecnica di Supporto, ha raccolto dati, notizie e documentazione utile all'azione di monitoraggio e di misurazione delle attività svolte.

Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Con deliberazione della Giunta Camerale di Cagliari n. 11 del 26 febbraio 2020 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2020-2022.

Con deliberazione della Giunta Camerale di Oristano n. 10 del 10 giugno 2020 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2020-2022.

Tali documenti sono stati elaborati secondo le linee guida di Unioncamere nazionale, aggiornate sulla base delle più recenti indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

I Piani definiscono le modalità di attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, e le misure organizzative che ogni amministrazione prende per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

Scopo principale della trasparenza è favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, da qui il forte legame con il piano anticorruzione.

Relativamente a detta attività l'Ente è in linea con gli obblighi di legge e gli standard definiti dalla (ANAC), anche in ordine alla tipologia dei dati pubblicati nel sito web e al relativo aggiornamento.

La Struttura di Supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione ha seguito le attività di monitoraggio secondo le indicazioni fornite dall' ANAC.

E' garantita la massima trasparenza in ogni fase di gestione del ciclo della performance, assicurando la pubblicità e la pubblicazione di tutti i documenti che lo riguardano mediante l'inserimento nel sito istituzionale sotto la sezione "Amministrazione Trasparente".

L'attività di monitoraggio periodico sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di trasparenza e integrità è stata assicurata dal Responsabile della Trasparenza, con il supporto di specifici referenti operativi incaricati con apposita disposizione del Segretario Generale.

Al riguardo si specifica che il processo di pubblicazione è stato condizionato dall'accorpamento Camerale che ha richiesto l'attivazione del sito del nuovo soggetto Camerale con correlati differimenti di alcune pubblicazioni in base alla competenza e decorrenza.

Definizione e gestione degli standard di qualità

Nel corso dell'esercizio 2020 sono state implementate le procedure informatizzate per la rilevazione degli indicatori dei servizi erogati (tempi di attesa, gradimento utenti, etc.) al fine di consentire un monitoraggio periodico ed individuare le opportune azioni correttive.

Sempre nel corso del 2020 sono state avviate tutte le attività propedeutiche all'accorpamento che hanno richiesto un forte impegno degli Uffici coinvolti anche al fine di condividere e standardizzare procedure, banche dati e correlata reportistica.

Utilizzo dei risultati dei sistemi di misurazione e valutazione

Il nuovo sistema di valutazione delle performance ha la capacità di orientare l'azione del vertice strategico aziendale e della dirigenza tramite l'acquisizione dei dati e dei risultati derivanti dalla misurazione della performance, contribuendo all'elaborazione, all'aggiornamento e alla definizione del Piano della Performance, documento programmatico triennale che dà avvio al ciclo di gestione dell'anno successivo e alla corretta individuazione degli obiettivi strategici e gestionali per gli anni successivi.

Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Questo Organismo ha potuto predisporre la presente relazione sulla base dei documenti forniti dalla Struttura Tecnica di Supporto, esaminati nel corso delle sedute tenutesi nelle seguenti date

- febbraio 2020 – Programma lavori e condivisione calendario adempimenti principali ciclo performance, prevenzione della Corruzione e Trasparenza per l'anno 2020.

Calendario degli adempimenti principali sul Ciclo Performance, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per l'anno 2020														
Principali attività e scadenze Organi di Indirizzo Politico e Rpct	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	FONTE	NOTE
Piano Performance 2020/2022 con dettaglio obiettivi annuali 2020	x												Dlgs 150/2009, art. 10, c.1 lett. a)	La mancata approvazione entro i termini comporta la sospensione delle assunzioni e della liquidazione dell'indennità di risultato.
Adozione e aggiornamento annuale del SMVP	x												Dlgs 150/2009, art. 7, c.1	E' opportuno che l'aggiornamento del SMVP venga effettuato prima della formale assegnazione degli obiettivi.
Monitoraggio lavoro flessibile: Trasmissione all'Organismo di Valutazione del rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibili utilizzate da redigere entro il 31 dicembre n-1.	x												D.lgs. n. 165/2001, art. 36, c. 3 e 4	L'Ente deve redigere un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali
Approvazione e pubblicazione PTPC e Trasparenza	x												Legge 190/2012 all'art. 1, c. 8	Occorre tener conto del nuovo PNA 2019
Relazione annuale del Rpct	x												art. 1, co. 14, della legge 190/2012,	Termine differito al 31 gennaio con comunicato ANAC del 13 novembre 2019
Assolvimento obblighi pubblicazione "Trasparenza"			x	x		x	x						Dlgs 150/2009, art. 14, c.4, lett. g)	Normalmente la griglia ha il riferimento temporale al 31 marzo e la pubblicazione dell'attestazione al 30 aprile. Causa Corona virus rinviata la fotografia al 30/06/2020 e la pubblicazione dell'attestazione al 31/07/2020
Valutazione finale anno n-1						x							Dlgs 150/2009, art. 7, c.1	Sulla base della proposta dell'Organismo di Valutazione, formulata ai sensi dell'art. 14 Dlgs 150/2009 c.4, lett. e) - Normalmente entro il semestre salvo termini diversi regolamentati dall'ente.
Completamento ciclo con Relazione annuale sulla Performance e sua approvazione anno n-1				x		x							Dlgs 150/2009, art. 10, c.1 lett. b)	Gli EELL approvano la relazione entro il 30/04 unitamente al rendiconto della gestione, gli altri enti entro il 30 giugno.
Promozione della cultura della responsabilità per il miglioramento della Performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Dlgs 150/2009, art. 15, c.1	Attività costante
Monitoraggio del ciclo di gestione della performance			x			x			x				Dlgs 150/2009, art. 4, c.2, lett. c)	Si suggerisce un monitoraggio trimestrale

Principali attività e scadenze OIV/Nucleo di Valutazione	Programma annuale 2020 dell'Organo preposto alla Misurazione e Valutazione della Performance												FONTE	NOTE	
	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic			
Parere preventivo e vincolante su adozione e aggiornamento annuale SMVP	x													Dlgs 150/2009, art. 7, c.1 Regolamenti ente	
Verifica trasmissione rapporto annuale informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate dall'Ente	x													D.lgs. n. 165/2001, art. 36, c. 3 e 4	
Verifica coerenza obiettivi PTPC con Piano Performance	x													Dlgs 97/2016 e PNA 2016	Attività desunta dalla combinazione delle due fonti
Verifica assolvimento obblighi pubblicazione "Trasparenza"				x		x								Dlgs 150/2009, art. 14, c.4, lett. g)	Normalmente la griglia ha il riferimento temporale al 31 marzo e la pubblicazione dell'attestazione al 30 aprile. Causa Corona virus rinviata la fotografia al 30/06/2020 e la pubblicazione dell'attestazione al 31/07/2020
Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione, trasparenza, integrità e controlli interni anno n-1				x										Dlgs 150/2009, art. 14, c.4, lett. a) Regolamenti ente	Entro il 30 aprile (sito Portale Performance) l'OIV redige la Relazione Annuale
Monitoraggio ciclo della performance						x			x					Dlgs 150/2009, art. 14, c.4, lett. a)	Verificare almeno 2 volte l'anno se l'ente effettua il monitoraggio del ciclo di gestione della performance
Proposta di valutazione anno n-1						x								Dlgs 150/2009, art. 7, c.2, lett. a) - Regolamenti ente	Indicativamente entro il 30 giugno salvo diversi termini dell'ente
Validazione Relazione sulla Performance						x								Dlgs 150/2009, art. 10, c.1, lett. b) - art. 14, c.4, lett. c)	Entro il 30 giugno di ogni anno
Verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità						x						x		Dlgs 150/2009, art. 14, c.4, lett. h)	Indicativamente verbalizzare verifica semestrale o quantomeno annuale
Verifica applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal DFP	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Dlgs 150/2009, art. 14, c.4, lett. f)	Attività costante da richiamare nella relazione sul funzionamento del sistema

- Marzo/Giugno 2020 – Sessioni telematiche e telefoniche condizionate dall'emergenza Covid-19;
- Giugno/Luglio 2020 – Sessioni telematiche finalizzate al completamento del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione;
- Luglio 2020 Completamento Misurazione e Valutazione Performance Organizzativa e Individuale 2019;
- Ottobre 2020 Monitoraggio e adeguamento obiettivi annuali.

Conclusioni e suggerimenti dell'OIV

A seguito dell'attività di analisi e monitoraggio sopra descritta, l'OIV ritiene che il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni adottato dalla Camera di Commercio di Cagliari-Oristano, sia coerente con le vigenti disposizioni in materia.

Cagliari, 30/04/2021

L'OIV DELL'ENTE

F.to Dott. Andrea Boi