



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E
AGRICOLTURA DI BOLOGNA

Camera dell'Economia

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE**

**RELAZIONE
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
(art. 14, comma 4, lettera a), D.Lgs. n. 150/2009)**

ANNO 2018

INDICE

1. Presentazione	Pag. 2
2. Check-up sull'architettura del Sistema dei controlli e relativa formalizzazione	Pag. 2
2.1. <i>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>	Pag. 2
2.2. <i>Il modello organizzativo e di funzionamento</i>	Pag. 3
3. Check-up sulle fasi del Ciclo di gestione della performance e gli strumenti di accountability	Pag. 3
3.1 <i>Pianificazione strategica</i>	Pag. 3
3.2 <i>Programmazione operativa</i>	Pag. 4
3.3 <i>Il Piano della performance</i>	Pag. 4
3.4 <i>Monitoraggio (performance organizzativa e individuale) e reporting in itinere</i>	Pag. 5
3.5 <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	Pag. 5
3.6 <i>Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane</i>	Pag. 5
3.7 <i>Rendicontazione interna e esterna</i>	Pag. 5
3.8 <i>La Relazione sulla performance</i>	Pag. 6
3.9 <i>Valutazione dell'idoneità dell'impianto: proposte di miglioramento</i>	Pag. 6

Allegati come da delibera CIVIT n. 23/2013

1. Presentazione

Ai sensi dell'art 14, c. 4, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (nel prosieguo 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"*.

Nella presente "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" (nel prosieguo "Relazione") l'OIV della Camera di Commercio di Bologna, riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni vigente nell'anno 2018.

La presente Relazione è stata redatta in conformità alla delibera CiVIT n. 23/2013 contenente "Linee Guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni".

Nella Relazione sono riassunti gli esiti di due diverse tipologie di analisi svolte relativamente all'anno 2018, aventi rispettivamente ad oggetto:

- i documenti previsti dal Ciclo di gestione della performance, vale a dire il Sistema di misurazione e valutazione della performance, il Piano della performance e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- gli strumenti gestionali in uso nell'Ente a supporto del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La presente Relazione è stata elaborata con il supporto della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance di cui all'art. 14 c. 9 del D.Lgs. n. 150/2009 (nel prosieguo Struttura tecnica di supporto).

2. Check-up sull'architettura del Sistema dei controlli e relativa formalizzazione

2.1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

Lo scrivente OIV riporta qui di seguito gli esiti dell'analisi del Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dalla Giunta camerale con delibera n. 255 del 13.12.2011, n. 210 del 15.12.2015, e n. 138 del 19/07/2016, relativi alla valutazione del livello di *compliance* del documento (ovvero del rispetto dei requisiti strutturali previsti dalle norme) e sull'adeguatezza del contenuto del documento in termini di correttezza, comprensibilità e funzionalità rispetto all'organizzazione dell'Ente camerale. Non sono state effettuate modifiche al Sistema nel corso del 2018.

L'OIV, nell'esprimere la propria valutazione sul Sistema di misurazione e valutazione della performance, tiene conto delle "Linee guida sul processo di analisi del Ciclo della performance (check)", redatte da Unioncamere nel febbraio 2013, nonché delle "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009", contenute nella delibera CiVIT n. 23/2013.

Il Sistema risulta in linea di massima adeguato rispetto a quanto previsto dal quadro normativo vigente. In merito ai contenuti è corretto, comprensibile, esaustivo e rispetta la multidimensionalità del sistema sia a livello organizzativo sia individuale. Occorre implementare puntualmente le variazioni apportate al D.Lgs 150/2009 dal D.Lgs 75/2017, seguendo le indicazioni di Unioncamere (si vedano le apposite Linee Guida dell'Unione del 22/11/2018).

Per la misurazione della performance organizzativa la Camera di Commercio di Bologna ha scelto di adottare, a seguito del recepimento da parte del sistema Camerale del D. Lgs. n. 91/2011 e del D.M. 27/03/2013 l'articolazione in "missioni", "missioni" che rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti da tutte le amministrazioni pubbliche nell'utilizzo delle risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate.

Missione 011 - "Competitività e sviluppo delle imprese"

Missione 012 - "Regolazione dei mercati"

Missione 016 - "Commercio internazionale ed internazionalizzazione del sistema produttivo" (studio formazione, informazione e promozione economica)

Missione 032 - "Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche"

Qualità dei Servizi

All'interno di ciascuna missione sono declinati obiettivi e risorse, integrando tali prospettive con gli altri strumenti gestionali utilizzati all'interno dell'Ente (Contabilità, Customer Satisfaction, ISO9001:2005).

Nel Sistema di misurazione e valutazione della performance sono specificati i criteri di individuazione degli obiettivi, degli indicatori, dei target e l'impatto che le aree strategiche individuate devono generare rispetto ai bisogni della collettività e del territorio, eventualmente anche avvalendosi di indagini di benchmarking o outcome.

Il Sistema prevede che le linee strategiche di intervento individuate dall'Organo di indirizzo da intraprendere nel medio-lungo periodo siano declinate in obiettivi strategici, posizionati nelle missioni ministeriali già citate precedentemente e che siano individuati i relativi obiettivi operativi da realizzare nel breve periodo all'interno di tali missioni.

Con riferimento al sistema tecnico-informatico a supporto del Sistema di misurazione e valutazione della performance, la Camera di Commercio di Bologna utilizza gestionali di contabilità analitica (SAS), fogli di lavoro Microsoft Excel nonché software che alimentano gli indicatori specificati nelle schede obiettivi. Il monitoraggio degli obiettivi ha cadenza quadrimestrale e i risultati sono sempre pubblicati sulla Intranet.

Si ricorda che a seguito delle linee guida Unioncamere precedentemente richiamate e predisposte in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica, occorrerà nel corso del 2019 aggiornare il Sistema.

2.2. Il modello organizzativo e di funzionamento

Il funzionamento del Sistema è sintetizzato nel documento "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" reperibile anche nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Il processo di gestione del ciclo della performance è seguito dallo Staff Controllo di Gestione, alle dirette dipendenze del Segretario Generale. Il controllo di gestione coordina la rilevazione dei dati/informazioni da parte dei soggetti coinvolti e l'esecuzione dei monitoraggi infra-annuali degli obiettivi strategici e operativi, supporta la Direzione nell'espletamento dei compiti di valutazione, predispone la reportistica e cura gli adempimenti connessi a quanto previsto in materia di Controllo di Gestione, elabora i dati di contabilità analitica full-costing.

3. Check-up sulle fasi del Ciclo di gestione della performance e gli strumenti di accountability

La presente sezione della Relazione è dedicata alle analisi delle fasi in cui si articola il Ciclo di gestione della performance, verificando:

- la coerenza del processo;
- la correttezza metodologica e la completezza di quanto realmente messo in opera per ogni Ciclo.

3.1 Pianificazione strategica

La pianificazione strategica, che prende avvio con la Relazione Previsionale e Programmatica (nel prosieguo RPP), è la fase del Ciclo di gestione della performance con la quale si traduce la *mission* dell'Ente in obiettivi strategici, periodicamente misurabili, riportati poi con i loro indicatori e target nel Piano della Performance e nel Piano degli Indicatori e dei Risultati Attesi (Pira).

Il processo che è stato seguito per declinare la *mission* nelle aree strategiche ha avuto inizio con il coinvolgimento degli stakeholder e ha riguardato il sistema camerale integrato della provincia di Bologna,

costituito dalla Camera di Commercio e dalla sua Azienda speciale e naturalmente dal Presidente, dalla Giunta e dal Consiglio.

Al riguardo, l'OIV osserva tutt'ora un sufficiente grado di coinvolgimento dei soggetti coinvolti nella definizione degli indirizzi strategici dell'ente (organi camerali) e nella loro attuazione (vertice amministrativo dell'Ente e dell'Azienda speciale, dirigenza, titolari di P.O. e Struttura tecnica di supporto).

Con riferimento alla tempistica, il processo di pianificazione è stato avviato nei tempi congrui per garantire il rispetto della scadenza stabilita dalla normativa per l'approvazione da parte della Giunta camerale del Piano della performance.

Successivamente all'approvazione della RPP da parte del Consiglio camerale con delibera n. 24 del 26.10.2017, la Giunta camerale con delibera n. 212 del 28/11/2017 ha, infatti, adottato contestualmente all'approvazione del bilancio preventivo, il Piano Indicatori dei Risultati Attesi (PIRA), e successivamente con delibera di Giunta n. 9 del 16/01/2018 il Piano della performance (2018-2020).

L'OIV ritiene adeguata la coerenza tra la *mission* dell'ente e la sua traduzione in obiettivi strategici, ai quali sono stati associati indicatori di output/efficacia. La Relazione e il Piano Performance sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente", sezione "Performance" del sito camerale.

Analizzando il Piano della performance 2018 e confrontandolo con quello riferito 2017, si rileva che è presente il processo di rolling annuale dei target solo per alcuni indicatori strategici, visto il periodo di cambiamenti incisivi che sta attraversando il mondo camerale (situazione analoga quindi a quanto già rilevato nella precedente Relazione).

E tutt'ora migliorabile il raccordo della pianificazione strategica con la programmazione economico-finanziaria, anche alla luce degli indirizzi forniti prima dalla CiVIT e poi dall'A.N.AC., così come anche risulta dagli esiti del check-up annuale e dal successivo piano di miglioramento elaborato ed declinato all'interno della Piano della performance 2018. Si suggerisce di introdurre indicatori di outcome nel 2019 (suggerimento recepito) per valutare al meglio l'impatto sul territorio delle strategie di medio lungo termine.

3.2 Programmazione operativa

Gli obiettivi strategici sono stati tradotti, mediante un processo di *cascading*, in obiettivi operativi con durata annuale, ai quali sono stati associati specifici indicatori e relativi target, alcuni di questi definiti sulla base di valori storici in un'ottica di miglioramento continuo e taluni legati a misurazioni di benchmark.

Il processo di declinazione della strategia in programmi/obiettivi operativi ha visto il coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa tramite incontri con la Dirigenza, sia camerale che dell'Azienda speciale e con i titolari di Posizione Organizzativa (nel prosieguo "P.O."), nelle quali si articola la struttura operativa dell'Ente.

Gli obiettivi sono stati assegnati ai Dirigenti – Segretario Generale compreso – dalla Giunta, e successivamente al personale attraverso apposite Conferenze di Organizzazione.

Riguardo all'individuazione di indicatori e target, si auspica ancora una volta un maggiore ricorso a quelli di benchmarking, i quali consentono di identificare le aree migliorabili e suggerire azioni volte al miglioramento continuo.

3.3 Il Piano della performance

Analizzando il Piano della performance (triennio 2018-2020) della Camera di Commercio di Bologna, approvato dalla Giunta con delibera n. 9 del 16/01/2018, l'OIV rileva un adeguato livello di *compliance* del documento e di adeguatezza metodologica, comprensibilità, esaustività dei contenuti, oltre che di coerenza con gli indirizzi della pianificazione strategica contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica della Camera di Commercio di Bologna, approvata dal Consiglio camerale con delibera n. 24 del 26.10.2017. Il documento e i suoi aggiornamenti risultano pubblicati e facilmente accessibili dalla *home page* del sito istituzionale dell'ente sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Performance".

3.4 Monitoraggio (performance organizzativa e individuale) e reporting in itinere

I monitoraggi sono quadrimestrali e il loro esito è pubblicato sulla Intranet camerale. Ai sensi del novellato Dlgs 150/2009, si ricorda (art. 6) che gli OIV *“verificano l’andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l’opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio (...)”*, pertanto nel corso del Ciclo 2018 l’esito dei monitoraggi quadrimestrali è stato condiviso con lo scrivente OIV.

3.5 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Lo svolgimento del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che consente di collegare, mediante un processo di *cascading*, la performance organizzativa con la performance individuale.

L’OIV ha verificato, tramite lo strumento delle “Conferenze di Organizzazione”, il buon coinvolgimento dei Dirigenti, dei titolari di P.O. e degli altri livelli organizzativi riguardo al processo di misurazione della performance organizzativa.

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

La coerenza tra la performance organizzativa e la performance individuale è garantita dal processo di *cascading* cui si è fatto già cenno nella precedente sezione.

Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è formalizzato all’interno del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La Giunta camerale, in sede di approvazione del Piano della performance, assegna al Segretario Generale ed ai Dirigenti obiettivi strategici ed operativi collegati a indicatori e target.

La metodologia di assegnazione degli obiettivi al personale, così come il sistema di valutazione è descritto nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance* precedentemente già citato. Considerato l’articolo 7 del novellato Dlgs. 150/2009 in cui si precisa che le amministrazioni pubbliche *“(…) adottano e aggiornano annualmente previo parere vincolante dell’Organismo Indipendente di Valutazione il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*, in relazione alla misurazione e valutazione individuale si raccomanda in fase di aggiornamento del Sistema, di articolare maggiormente il sistema di valutazione dei dipendenti in un’ottica di semplificazione, con l’obiettivo di differenziare maggiormente i giudizi complessivi, seguendo le logiche tratteggiate nelle Linee Guida di sistema fornite da Unioncamere.

3.7 Rendicontazione interna e esterna

Per quanto attiene alla rendicontazione interna, l’OIV prende atto che al termine di ogni monitoraggio sono stati prodotti appositi report, firmati digitalmente da P.O e Dirigenti e pubblicati sulla intranet.

Per quanto attiene alla rendicontazione esterna, l’OIV rileva che l’ente ha rispettato i termini di legge per la predisposizione della prescritta documentazione per l’anno 2018, come segue: il progetto di bilancio di esercizio da sottoporre al Consiglio e la Relazione sulla performance dell’anno 2018 sono stati approvati, rispettivamente, con delibere di Giunta n. 65 e 59 del 02.04.2019 e successivamente pubblicati nella sezione “amministrazione trasparente” del sito internet.

3.8 La Relazione sulla performance

Il processo di predisposizione della Relazione sulla performance è stato correttamente seguito includendo la partecipazione dell’OIV e rispettando il termine di legge (30 giugno) con l’approvazione del documento da parte della Giunta camerale in data 02.04.2019.

L’OIV prende atto che la Relazione sulla performance 2018, che completa il Ciclo di gestione della performance rappresenta la sintesi di un processo, condiviso e partecipato, caratterizzato da un costante

monitoraggio degli obiettivi di performance, raccolta dati, con coerente valutazione dei risultati intermedi, degli scostamenti rilevati e dei risultati finali ottenuti alla luce delle principali caratteristiche del contesto interno ed esterno nel quale si è svolta l'azione camerale.

L'OIV prende atto che la Relazione sulla performance viene pubblicata sul sito istituzionale della Camera di Commercio di Bologna nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Performance".

L'OIV rileva, in particolare, che:

- i risultati di performance raggiunti nell'anno 2018 sono sintetizzati in tabelle coerenti con i contenuti del Piano della performance;
- i report, suddivisi per settori organizzativi e aree strategiche, riassumono i livelli di raggiungimento della performance di ciascun obiettivo;
- nessun obiettivo operativo è stato variato in corso d'anno.

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

L'OIV considera positivamente l'impianto del sistema dei controlli e delle modalità di funzionamento del Ciclo di gestione della performance, ritenendoli congrui con le esigenze dell'ente camerale e con quanto previsto dalla vigente normativa. Per quanto riguarda i punti di debolezza come le proposte di miglioramento, si faccia riferimento all'apposita sezione della Relazione sulla Performance 2018, con la raccomandazione di introdurre indicatori di outcome per valutare al meglio l'impatto sul territorio delle strategie di medio lungo termine, nonché per quanto riguarda più in generale il Sistema di misurazione e valutazione, quanto precedentemente indicato al paragrafo 3.6.

Bologna, li 02/05/2019

dott. Francesco Vella – O.I.V. CCIAA di BO

firmato

