

OIV della Camera di Commercio di Roma

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

Anno 2020

30 Aprile 2021

INDICE

Premessa	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO PERFORMANCE.....	4
3 ANALISI DEI DOCUMENTI	9
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO	10

Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rappresenta il momento finale dell'attività di monitoraggio (1) che l'OIV realizza durante l'anno. Tale attività è volta a verificare il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance e a individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare verso il miglioramento continuo dello stesso.

In riferimento all'anno 2020, e al relativo Ciclo della Performance come strutturato secondo il D. Lgs 150/2009 e smi, l'Organismo Indipendente di Valutazione, con il supporto tecnico della Struttura Pianificazione e Controllo di Gestione dell'Ente, 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 Organismi Indipendenti di Valutazione.

La presente Relazione, predisposta conformemente alle relative Linee Guida di Unioncamere predisposte nel mese di Marzo 2021, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del citato *tool* e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, dove è sembrato opportuno un approfondimento. Nelle diverse sezioni, oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono state indicate anche azioni correttive e suggerimenti, già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.

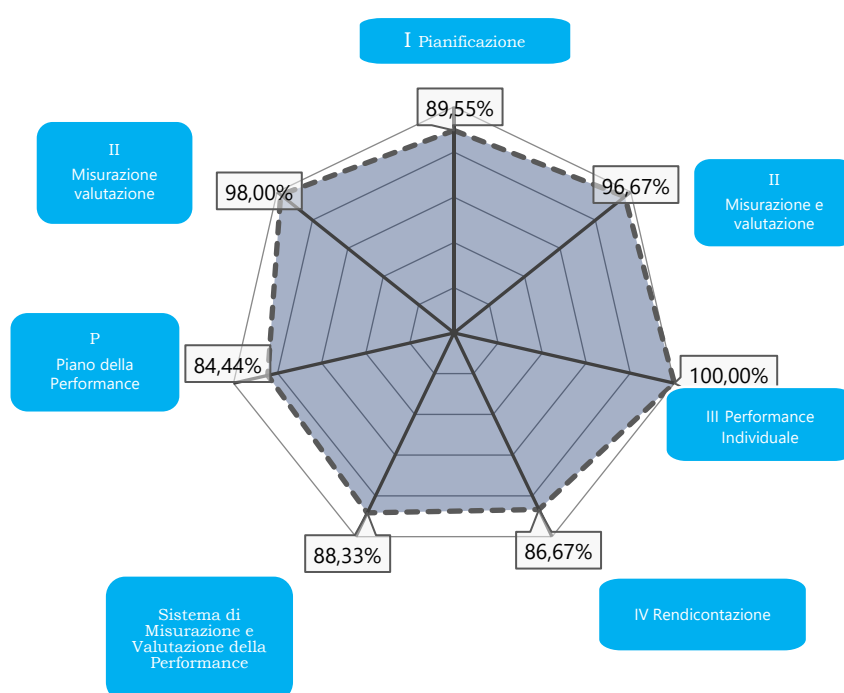
L'OIV evidenzia altresì che ha svolto un esame e verifica sul ciclo della *performance* delle Aziende Speciali, in sede di pianificazione e rendicontazione degli obiettivi, attestando la regolarità del processo, come previsto dalle deliberazioni della Giunta della Camera di Commercio di Roma n. 121 del 11.07.2016 e n. 217 del 28.11.2016.

¹ Seguirà poi, dopo la validazione della Relazione sulla Performance 2020, la predisposizione, da parte dell'OIV, del "Report sul Controllo Strategico Anno 2020", che sarà sottoposta alla Giunta quale supporto per la sua attività di controllo strategico

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA

Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Roma si attesta ad un livello percentuale pari a molto più della metà della scala, rispetto a un'ipotetica situazione ideale. Tale situazione è in continuità rispetto al giudizio sul precedente Ciclo relativo all'anno 2019.

<i>Esame Fasi del Ciclo</i>	<i>Domande</i>	<i>Domande risposte</i>	<i>Punteggio ponderato</i>
I Pianificazione	11	100%	89,55%
II Misurazione e valutazione	6	100%	96,67
III Performance individuale	6	100%	100%
IV Rendicontazione	6	100%	86,67
<i>Esame Documenti predisposti</i>	<i>Domande</i>	<i>Domande risposte</i>	<i>Punteggio ponderato</i>
Sistema di Misurazione e Valutazione	12	100%	88,33%
Piano della Performance	9	100%	84,44%
Relazione sulla performance	10	100%	98,00%
Totale	60	100%	91,95%



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO PERFORMANCE

PIANIFICAZIONE

La fase di pianificazione esaminata in questo documento si riferisce all'anno 2020 e si è sviluppata facendo riferimento agli obiettivi strategici previsti dal Programma Pluriennale 2016-2020, che sono articolati in quattro aree strategiche:

- A) TUTELA DELLA COMUNITA' ECONOMICA
- B) LA CAMERA: FONTE AUTOREVOLE DI DATI ECONOMICI
- C) SOSTEGNO ALLO SVILUPPO DI OPPORTUNITA' IMPRENDITORIALI
- D) SVILUPPO DELLE FILIERE PRODUTTIVE

Il "Piano della *performance* 2020-2022", approvato con delibera n. 3 del 28 gennaio 2020, ha associato agli obiettivi strategici:

- a) 28 *Key performance Indicator* (KPI) e *target* individuati su base triennale
- b) 28 obiettivi operativi e individuali annuali

Gli obiettivi, gli indicatori e i *target* sono stati definiti con il supporto della Struttura di Controllo di gestione e degli uffici dell'Ente, prevedendo gli ambiti di misurazione della *performance* organizzativa e individuale, indicati dal D. Lgs. 150/2009 e dallo SVIMAP dell'Ente.

Per la loro elaborazione si è tenuto conto dell'analisi del contesto esterno e interno, dei bisogni degli *stakeholder*, dei risultati raggiunti negli anni precedenti, evidenziati nelle schede obiettivo, tutto ciò al fine di realizzare un effettivo processo di *rolling*, fondamentale per accrescere di anno in anno il livello di *performance*. Le misurazioni sono effettuate in un arco temporale di tre anni e sono rilevate senza soluzione di continuità.

Quali punti di forza della fase di pianificazione si evidenzia che:

- gli obiettivi sono sfidanti e misurabili con indicatori, definiti in maniera chiara
- vi è uno specifico legame tra obiettivi, indicatori e *target*.
- vi sono indicatori di efficacia, efficienza, temporali
- vi sono indicatori che misurano la qualità erogata e percepita
- è stato realizzato un processo di *rolling* dei *target* degli obiettivi

Inoltre:

- sono state correttamente assegnate specifiche risorse finanziarie per la realizzazione degli obiettivi strategici e dei programmi;
- sono stati definiti obiettivi trasversali, che interessano tutte le Aree Dirigenziali. In particolare si è voluto porre attenzione, e sono stati definiti specifici KPI trasversali, alle azioni volte a prevenire la corruzione e a valorizzare la trasparenza, collegati ad uno specifico obiettivo strategico.

- gli obiettivi e gli indicatori previsti nel Piano delle *Performance* sono coerenti ed integrati con gli indicatori previsti nel documento “Piano degli Indicatori e dei risultati attesi di bilancio” (PIRA), che costituisce un allegato del Bilancio Preventivo. In questo documento l’Ente assicura la migliore attenzione agli aspetti considerati strategici e lo fa in maniera continua nel tempo e coerente su tutti i livelli di analisi e pianificazione. Tra gli obiettivi contenuti nel P.I.R.A., alcuni divengono rilevanti anche per la misurazione della *performance* dell’Ente e dei Dirigenti, e pertanto sono inseriti nell’Albero della *performance* del Piano. Tale *modus operandi* è stato realizzato per la pianificazione anno 2019, anno 2020 nonché anno 2021.
- anche nel Ciclo della *Performance* 2020 sono state assegnate, in sede di programmazione, le risorse finanziarie per gli obiettivi strategici e per i programmi, inerenti gli interventi volti al sostegno economico del territorio; tali risorse sono state individuate nei documenti di Bilancio Preventivo e riportate nel “Piano della *Performance* 2020 - 2022.”

In merito alla Pianificazione del Ciclo della *Performance* 2021, gli obiettivi strategici dell’Ente sono quelli definiti nel Programma Pluriennale 2021 - 2025, approvato con delibera n. 25 in data 30 novembre 2020, dal nuovo Consiglio insediatosi in data 1° ottobre 2020, obiettivi articolati in 4 Aree Strategiche:

- A) Tutela della comunità economica
- B) La Camera di Commercio come Fonte Autorevole di dati economici
- C) Sostegno alla competitività delle imprese del territorio
- D) Valorizzazione delle Filiere Produttive.

Il Piano della *Performance* 2021 – 2023 ha pertanto individuato i KPI degli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi e individuali dei Dirigenti, nonché illustrato quelli del Segretario Generale, questi ultimi già approvati dalla Giunta su proposta dell’OIV

MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La fase di misurazione e valutazione della *performance* fa riferimento alla pianificazione effettuata nel 2019 e svolta nel 2020.

L’*iter* procedurale è stato rispettato e tutto si è svolto nei tempi definiti.

In particolare:

- a) la Struttura Tecnica di supporto all’OIV, con la collaborazione di tutti i Dirigenti e del personale dell’Ente, ha monitorato gli obiettivi a cadenza trimestrale e rilevato gli indicatori di risultato, successivamente alla chiusura del periodo oggetto di monitoraggio.
- b) la Struttura tecnica di supporto all’OIV ha elaborato i report trimestrali, li ha sottoposti all’ OIV e successivamente li ha trasmessi per competenza ai Dirigenti;

c) i risultati trimestrali sono confluiti nel report annuale “Report di misurazione e valutazione Obiettivi Organizzativi e Individuali Operativi – Camera di Commercio di Roma” – Anno 2019”, sottoposto all’OIV e verbalizzato nella riunione del 27 febbraio 2020.

d) gli esiti del monitoraggio annuale hanno generato la valutazione, che è stata inserita nel documento Relazione sulla *performance* 2019, approvato dalla Giunta con delibera 83, il 6 luglio 2020 e successivamente validata dall’OIV. Lo slittamento temporale rispetto alla previsione normativa, è stato giustificato dalla situazione epidemiologica, che ha indotto il legislatore a differire il termine dei rendiconti o dei bilanci d'esercizio relativi all'esercizio 2019.

Quali punti di forza della fase di misurazione e validazione si evidenzia:

- l'impegno dei Dirigenti e di tutta la Struttura per assicurare che il processo di rilevazione misurazione e valutazione della *performance* avvenga correttamente e nei tempi previsti
- l'efficace coordinamento della Struttura Tecnica di Supporto all'OIV, che ha contribuito in maniera fattiva e competente al rispetto degli adempimenti

PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'OIV ha constatato che tutti gli obiettivi individuali assegnati al Segretario Generale, ai Dirigenti in servizio e ai dipendenti sono chiari, misurabili, collegati attraverso un processo a cascata con gli obiettivi della *performance* organizzativa e sono riferiti ad un arco di tempo annuale.

Per quanto riguarda il processo di definizione degli obiettivi di *performance* individuale si evidenzia:

- a) gli obiettivi individuali e operativi dei Dirigenti e i *target* dei relativi indicatori per l'anno 2019 e 2020 sono stati definiti con il contributo del Segretario Generale, della Struttura Pianificazione e Controllo di Gestione (Struttura Tecnica di Supporto all'OIV), dei Dirigenti e dei loro collaboratori.
- b) per ogni KPI/indicatore ricondotto agli obiettivi strategici, operativi e individuali, si è individuato, un valore atteso (considerato come obiettivo raggiungibile nell'anno di riferimento) e un valore di eccellenza (inteso come valore massimo conseguibile in termini di efficacia ed efficienza). Ciascuno degli obiettivi si intende raggiunto al conseguimento del rispettivo valore atteso, ma la percentuale di realizzazione del singolo obiettivo viene calcolata secondo una formula che mette a confronto il valore atteso nel periodo di riferimento (V_a), il valore realizzato nel medesimo periodo (V_r) e il valore di eccellenza (V_{max}).
- c) i risultati ottenuti dagli indicatori degli obiettivi concorrono, come da Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*, alla valutazione dei Dirigenti per una quota massima di 30 punti per gli obiettivi organizzativi e strategici e 30 punti per gli obiettivi operativi e individuali.

Un punteggio rapportato in 40esimi è assegnato dal Segretario Generale agli stessi Dirigenti, in base ad una valutazione delle loro competenze manageriali e comportamenti organizzativi, così definite:

- capacità di *leadership*
- capacità di interagire in modo costruttivo con le altre funzioni del sistema;

- capacità di innovare e disponibilità al cambiamento;
- capacità di progettare e di gestire le risorse;
- capacità di monitorare i programmi;
- flessibilità e capacità di gestire le straordinarietà
- capacità di valutare i propri collaboratori differenziando il giudizio

Si evidenzia che il sistema di valutazione dei Dirigenti, così come definito, vuole valutare contemporaneamente sia il contributo offerto dal singolo Dirigente in termini di risultati attesi, sia le capacità e i comportamenti necessari per presidiare il ruolo ricoperto, in modo da costituire un incentivo all'incremento della produttività di ognuno.

d) gli obiettivi individuali del Segretario Generale, erano stati proposti per l'anno 2019 dall'OIV precedentemente in carica nel documento "Relazione di accompagnamento al *Budget* Direzionale 2019", approvato dalla Giunta, unitamente al *Budget* Direzionale 2019, con delibera n. 179 del 11 dicembre 2018, per l'anno 2019, e per l'anno 2020 nella "Relazione di accompagnamento al *Budget* Direzionale 2020", approvato dalla Giunta, unitamente al *Budget* Direzionale 2020", con delibera n. 187 del 17 dicembre 2019.

Nel documento sono definiti gli obiettivi di sistema, coerenti ai principi di *performance management* di cui al D. Lgs n. 150/2009, misurati e rilevati dall'OIV, e gli obiettivi di contesto, relativi alle azioni richieste al Segretario Generale in diretta esecuzione degli *input* di volta in volta ricevuti dagli organi politici. Tra gli obiettivi di contesto particolare attenzione è posta all'attività svolta dal Segretario nella realizzazione dei Programmi definiti nella "Relazione Previsionale e Programmatica 2020" adottando una scheda di valutazione strutturata, a modello di quella usata per i Dirigenti.

L'OIV in carica ha misurato e valutato i risultati raggiunti dagli obiettivi assegnati dalla Giunta al Segretario Generale, ha completato la scheda di valutazione citata dopo aver ascoltato in merito anche il Presidente dell'Ente, ed ha predisposto il documento "Elementi di giudizio per la valutazione del Segretario Generale Anno 2019", per la valutazione del Segretario Anno 2019, in data 5 giugno 2020, approvato poi dalla Giunta in data 17 giugno 2020. I relativi risultati relativi sono stati inseriti nella "Relazione sulla *Performance* Anno 2019".

Per la valutazione relativa al Segretario Generale anno 2020, l'OIV ha predisposto il documento "Elementi di giudizio per la valutazione del Segretario Generale Anno 2020" in data 7 aprile 2021, approvato dalla Giunta in data 12 aprile. I relativi risultati relativi saranno inseriti nella "Relazione sulla *Performance* Anno 2020".

e) la *performance* del personale dipendente è valutata dai Dirigenti sulla base di obiettivi (ovviamente coerenti con quelli assegnati alle Aree Organizzative) assegnati e condivisi. La valutazione dei vari livelli organizzativi è svolta secondo un processo gerarchico a cascata.

Il monitoraggio prevede che, anche attraverso colloqui informali, venga verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi. In particolare il dipendente è valutato:

- per gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti con un peso del 50%
- per i comportamenti e le capacità, con un peso del 50%

Le risultanze della valutazione individuale sono utilizzate per realizzare interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione, per impostare interventi formativi, per promuovere la crescita personale del dipendente.

I risultati della valutazione del personale dipendente Anno 2019 sono stati inseriti nella "Relazione sulla *Performance* Anno 2019",

Quale punto di forza della gestione della *performance* individuale si evidenzia:

- la capacità del sistema di migliorare se stesso, evolvendo in maniera capillare attraverso la condivisione degli obiettivi, dei risultati e delle azioni di miglioramento effettuate a tutti i livelli della struttura organizzativa.

RENDICONTAZIONE

La fase di rendicontazione fa riferimento ai risultati degli obiettivi e indicatori relativi all'anno 2019, illustrati nelle "Schede di Valutazione dei Dirigenti" loro consegnate per accettazione.

I risultati raggiunti dagli indicatori degli obiettivi strategici e i risultati raggiunti dagli obiettivi operativi, nonché gli scostamenti rispetto ai valori previsti sono stati rendicontati nel documento "Relazione sulla *Performance* 2019", che è stata approvata dalla Giunta il 6 luglio 2020, validata dall'OIV e pubblicata sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

La Relazione è coerente con il "Rapporto sui Risultati del P.I.R.A. Anno 2019", di cui riporta i valori raggiunti dagli indicatori contenuti nel "P.I.R.A anno 2019", già allegato al Bilancio di Esercizio.

L'OIV, sulla base della "Relazione sulla *Performance* anno 2019" e del "Bilancio di Esercizio Anno 2019" ha predisposto il 23 luglio 2020 il "*Report* sul controllo strategico Anno 2019" e ha sottoposto il documento alla Giunta che ne ha preso atto, svolgendo, pertanto, un ruolo di supporto all'attività di misurazione strategica della Giunta.

L'OIV aveva precedentemente predisposto in data 30 aprile 2020 la "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2019", monitorando il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2019, svolto dal precedente OIV.

3 ANALISI DEI DOCUMENTI

L'OIV rileva che:

Il “**Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**” vigente dell'Ente è impostato in modo da evidenziare chiaramente:

- le caratteristiche distintive della Camera di Commercio di Roma, gli ambiti di misurazione della *performance* organizzativa e individuale.
- la misurazione e valutazione della Pianificazione strategica e della Programmazione e controllo
- il processo di definizione misurazione e valutazione della *Performance* Organizzativa e della *performance* individuale, compresa la valutazione del Segretario generale, dei dirigenti e del personale non dirigenziale
- il sistema di rilevazione della soddisfazione degli *stakeholder* e la definizione della Carta dei Servizi

Si evidenzia che il monitoraggio degli indicatori e degli obiettivi è effettuato con cadenza trimestrale.

L'OIV ritiene che il Sistema vigente dell'Ente, adottato il 18 dicembre 2017, è conforme alla normativa vigente, alle Linee Guida di Unioncamere, allo specifico contesto interno ed esterno.

Il “**Piano della Performance triennio 2020 – 2022**” è strutturato in modo da evidenziare:

- il contesto esterno (situazione socio economica del territorio e in particolare della città metropolitana di Roma), contesto interno (composizione di tutto il personale impiegato nell'Ente, numero imprese iscritte al Registro Imprese, *standard* di efficienza qualità e qualità erogata, partecipazioni in Società, Enti, Associazioni, Aziende Speciali)
 - gli obiettivi strategici e gli indicatori di *performance* (annuali e triennali) assegnati per area dirigenziale e per singoli dirigenti
 - la coerenza con il “Piano degli Indicatori Attesi di Bilancio”, di cui riporta uno schema di sintesi degli indicatori e dei *target*.
 - il rispetto dei tempi previsti dal Legislatore

La “**Relazione sulla Performance Anno 2019**”:

- rendiconta tutti gli obiettivi di *performance* organizzativa, operativi e individuali, che sono stati monitorati, valutati e rendicontati
- rendiconta gli obiettivi inerenti gli adempimenti sulla Trasparenza e azioni volte alla prevenzione della corruzione.
- è redatta in maniera chiara, sintetica, esplicita, arricchita di grafici significativi per una immediata comprensione da parte di *stakeholder* interni ed esterni
- contiene uno schema di sintesi del “**Rapporto sui Risultati del P.I.R.A 2019**” evidenziandone *target* e risultati raggiunti

- evidenza gli scostamenti dei risultati raggiunti da quelli previsti
- è redatta in conformità alle Linee Guida di Unioncamere di Maggio 2020.

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

I componenti dell'OIV in carica attestano, alla data in cui questa Relazione viene firmata e in base all'attività di verifica effettuata, che il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni previsto nel documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance*" della Camera di Commercio di Roma vigente è stato rispettato nelle diverse fasi del Ciclo della Performance realizzate nell'anno 2020, con riferimento alla pianificazione per il 2020 e alla rendicontazione per il 2019, secondo quanto previsto dal Legislatore, e in accordo con gli indirizzi di Unioncamere.

La stessa valutazione si estende anche alle fasi realizzate ad oggi inerenti la pianificazione del 2021. L'OIV ritiene la *performance* dell'Ente, dal punto di vista organizzativo e individuale, per ogni livello, dirigenziale e non dirigenziale, sia correttamente pianificata, monitorata, valutata e rendicontata.

Il sistema di pianificazione, assegnazione obiettivi e valutazione dei risultati è stato avviato prima del 2009, anno di emanazione del Dlgs. 150/2009, ed è stato acquisito come metodologia di gestione in maniera graduale. Ciò ha consentito di realizzare miglioramenti continui e ha determinato una maggiore consapevolezza della sua utilità a tutti i livelli della struttura.

L'OIV rileva come elemento di miglioramento l'impegno per una maggiore leggibilità e sinteticità nella redazione dei documenti di *performance*, che devono essere soprattutto chiari per i destinatari.

Si evidenzia che questo processo di miglioramento è già stato avviato: i documenti Piano della *performance* e Relazione sulla *performance* sono stati arricchiti adottando un'esposizione grafica, per illustrare i *target*, i risultati e gli scostamenti dai valori attesi, evidenziando un alto livello di *compliance* alla normativa in evoluzione e alle nuove Linee Guida di Unioncamere.

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance Camera di Commercio di Roma:

Dott. Pierluigi Pace (Presidente)

firmato

Dott.ssa Caterina Giomi

firmato

Dott. Mauro Grimani

firmato