



CCIAA DI PISTOIA

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA
DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI
CONTROLLI INTERNI (ART.14, COMMA 4, LETTERA A E
LETTERA G, D.LGS. 150/2009).**



Indice

PRESENTAZIONE	3
1. <i>Performance</i> organizzativa	3
Definizione di obiettivi, indicatori e <i>target</i>	3
Misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa.....	4
Metodologia per la misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa	5
2. <i>Performance</i> individuale.....	6
Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e <i>target</i>	6
Misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale	6
Metodologia per la misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale.....	7
3. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	7
4. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	8



PRESENTAZIONE

La “Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni” (sinteticamente d’ora in poi nel testo “Relazione”) – redatta ai sensi dell’art. 14 c. 4 lettera a) e g) del D. Lgs n. 150/2009 – sintetizza le attività di monitoraggio che l’OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) svolge sul corretto funzionamento del Ciclo di Gestione della Performance nonché sul sistema dei controlli interni, anche in ottica di miglioramento continuo della Camera di commercio di Pistoia.

In continuità con le annualità precedenti nella presente Relazione l’OIV riferisce in modo sintetico sul funzionamento del Sistema nell’anno 2020 rilevando le principali evidenze ed eventuali criticità da raccogliere quali eventuali spunti di miglioramento nella definizione del ciclo delle performance della nuova CCIAA. Si evidenzia infatti che la CCIAA di Pistoia è cessata con l’accorpamento alla CCIAA di Prato e la costituzione del nuovo ente camerale la CCIAA Pistoia Prato, attiva dall’ottobre 2020.

La presente Relazione sarà pubblicata, a cura della struttura tecnica della Camera di Commercio a supporto dell’OIV, in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione “Amministrazione Trasparente” della cessata camera.

1. Performance organizzativa

Definizione di obiettivi, indicatori e target

Nell’aggiornamento del Piano delle Performance per l’annualità 2020 si è tenuto conto dell’atteso processo di accorpamento avviato con la CCIAA di Prato.

Per la misurazione e valutazione della Performance la Camera di commercio di Pistoia adotta, ormai da anni, la Balance Scorecard come metodologia in grado di garantire una visione multidimensionale nella programmazione, gestione, misurazione e valutazione della performance.

La dimensione di analisi della presente sezione fa riferimento a quanto riportato nel Piano della Performance 2020-2022, approvato dalla Giunta Camerale con delibera n. 9 del 31 gennaio 2020 e aggiornato con delibera di Giunta n. 49 del 20 luglio 2020. Al riguardo l’OIV procede alla valutazione della Mappa Strategica dell’Ente e del Cruscotto, che riporta gli obiettivi strategici e le priorità definite dal Consiglio camerale nel Programma Pluriennale e nella Relazione Previsionale e Programmatica coerenti con il processo di accorpamento e privilegiando quest’ultimo.

Il Cruscotto adottato dalla Camera di commercio di Pistoia si articola secondo le quattro prospettive BSC (Tessuto Economico-Locale; Economico Finanziaria; Processi interni; Innovazione, Crescita ed Apprendimento).



All'interno del cruscotto strategico, ogni obiettivo è associato a singoli indicatori di performance con target di risultato finalizzati alla misurazione del grado di conseguimento dell'obiettivo. Il target fa riferimento al livello di risultato che si intende ottenere, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o di un processo.

Dal punto di vista metodologico, i target associati agli obiettivi strategici sono definiti sulla base di valori storici. Con riferimento alla fonte del dato e alle metodologie di controllo in essere, l'Ente evidenzia già in fase di programmazione la fonte del dato e/o il reperimento mediante banche dati anche camerali o sistemi di rilevazione interni.

Anche con riferimento al triennio 2020-2022 si evince il collegamento del Piano della Performance con gli altri documenti di programmazione, anche economica. In particolare con il "piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio", redatto ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 91/2011 e secondo le linee guida definite con D.P.C.M. 18 settembre 2012. Al riguardo gli indicatori contrassegnati con il codice PIRA fanno, quindi, riferimento diretto al documento cui ci si riferisce.

Il Piano della performance recepisce, inoltre, le misure contenute nei documenti dedicati alla trasparenza e nel Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione.

L'OIV passa valuta la qualità degli obiettivi rappresentati nel Piano della performance con le previsioni normative ed i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del decreto leg.s 150/2009:

- rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
- idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibilità ad un arco di tempo determinato;
- commisurazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabilità con le tendenze della produttività dell'amministrazione;
- correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi strategici, in un'ottica di continuità con la programmazione degli anni precedenti, si traducono in progetti/attività, quantificati economicamente e assegnati ai relativi responsabili nelle schede programmatiche per l'esercizio 2020.

Misurazione e valutazione della *performance organizzativa*

Relativamente alle attività di misurazione, l'OIV considera adeguati i monitoraggi intermedi posti in essere dall'amministrazione, nonché la qualità dei dati utilizzati, tenendo conto del loro grado di tempestività e affidabilità.



La Camera di commercio di Pistoia pone in essere un'adeguata attività di verifica delle modalità di determinazione e misurazione delle performance attraverso monitoraggi periodici volti a misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi.

La reportistica relativa agli esiti del monitoraggio risulta avere quali destinatari la Giunta e il Consiglio camerale, i dirigenti dell'Ente, gli stakeholder esterni nonché lo stesso OIV.

La rilevazione del dato è a cura di ogni singolo Responsabile di Servizio mentre l'Ufficio Controllo di Gestione verifica l'aggiornamento dei diversi cruscotti e la correttezza delle informazioni inserite attraverso delle attività di audit a campione.

Per tali motivi l'OIV ritiene di poter esprimere una valutazione di adeguatezza del monitoraggio intermedio posto in essere dall'amministrazione e della qualità di dati utilizzati che ha portato alla modifica del Piano nel luglio 2020 come sopra citato. Un errore materiale è stato oggetto di revisione nel settembre 2020 (integrazione con delibera n. 63)

Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" sono state definite le modalità, i processi e le metodologie con cui viene misurata la performance organizzativa.

In particolare, come già specificato, la Camera di commercio di Pistoia adotta, per la misurazione e valutazione della performance, la metodologia Balanced Scorecard, impiegata in modo integrato con le altre metodologie della performance funzionali a supportare la BSC e a garantire, quindi, completezza, trasversalità e sistematicità alla misurazione stessa.

Tale modello automatizzato, multilivello e semaforico ha garantito la definizione di obiettivi rilevanti rispetto all'attività svolta e misurabili, al fine di monitorare nel tempo l'andamento dei singoli obiettivi. La connotazione semaforica, difatti, consente un'immediata lettura dello stato di avanzamento della performance ed evidenzia la presenza di eventuali criticità nella realizzazione degli obiettivi.

L'OIV sottolinea quale punto di forza le attività di audit interno realizzate dalla struttura che consentono di prevenire eventuali criticità metodologiche e/o formali.

L'OIV, per effetto di quanto innanzi riportato, ritiene di poter esprimere una valutazione buona sull'intero processo relativo alla performance organizzativa attuato dalla Camera di commercio di Pistoia relativamente alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati.



2. Performance individuale

Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Una volta approvato il Piano della Performance, la Giunta, supportata dall'Organismo Indipendente di Valutazione identifica gli obiettivi oggetto della valutazione della performance individuale per il Segretario Generale, in ordine di priorità, attribuita tramite peso.

Gli obiettivi dirigenziali discendono dal cruscotto strategico dell'ente (Cascading). Gli obiettivi sono chiari e collegati a risultati concreti e verificabili, accompagnati da indicatori di risultato precisi e di univoca interpretazione, selezionati tra quelli definiti nelle fasi di pianificazione strategica e programmazione annuale.

Essendo presente un unico dirigente all'interno dell'Ente, si provvede a definire un unico cruscotto inerente obiettivi che afferiscono a tutte le aree dirigenziali all'interno dell'ente, oltre a specifici obiettivi di natura individuale.

Gli obiettivi di Ente, Area e Servizio sono comunicati, previo incontro, dal Dirigente e dalla Posizione Organizzativa al personale a seguito dell'approvazione da parte della Giunta Camerale del Ciclo della Performance e assegnati al servizio/staff con determinazione del Segretario generale. Il Segretario Generale assicura che per numero, peso e complessità gli obiettivi e i relativi risultati attesi, attribuiti ad ogni servizio, siano tra loro equivalenti, tenuto conto della diversa articolazione dei servizi stessi.

Misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione del personale è un momento fondamentale strettamente legato al sistema di misurazione della performance, in attuazione del decreto legislativo 150/2009.

La valutazione del Segretario generale è di competenza della Giunta camerale, su proposta dell'OIV.

La valutazione della performance individuale delle PO è ancorata ad indicatori di performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità o a specifici obiettivi individuali

Per quanto concerne la valutazione degli obiettivi dei Servizi, la verifica in itinere è strumentale alla valutazione conclusiva ed ha lo scopo d'indirizzare i collaboratori e correggere condotte eventualmente non funzionali al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Per quanto esposto fino ad ora, il sottoscritto OIV ritiene adeguata la metodologia sviluppata ed applicata dalla Camera di commercio di Pistoia per la misurazione e valutazione della performance individuale.



Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, modificato con deliberazione di giunta n. 116 del 19 dicembre 2019, prevede due componenti: una legata al livello di realizzazione degli obiettivi individuali (Media ponderata Cruscotto BSC), una legata alla valutazione delle competenze professionali e manageriali (Scheda di Valutazione).

Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del Dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi, sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del Dirigente interessato.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale e dei responsabili di posizione organizzativa tiene conto dei seguenti aspetti:

- collegamento tra performance organizzativa ed individuale;
- valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa;
- correlazione all'effettivo incremento della produttività e del miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- individuazione di obiettivi specifici individuali o di gruppo utili in considerazione alle peculiarità dell'Ente;
- valutazione delle competenze professionali manifestate in modo tale da assicurare che i comportamenti del valutato si allineino nel tempo al contesto mutevole, organizzativo e gestionale dell'Ente.

Il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato all'Organismo Indipendente di Valutazione, mediante validazione della Relazione sulla performance.

3. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Circa la valutazione dell'efficacia delle azioni poste in essere dall'amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel precedente ciclo della performance, analizzando l'effettiva utilità della misurazione della performance. Il meccanismo di retroazione è finalizzato al progressivo miglioramento della gestione.

Entrato definitivamente a regime il Ciclo di gestione della Performance e gli altri processi connessi (mappatura processi, controllo di gestione, monitoraggio tempi procedimenti, trasparenza, ecc.) il processo, come già ampiamente detto, garantisce il corretto supporto per l'analisi e la valutazione della performance e l'orientamento delle azioni.



Inoltre la fase di rendicontazione fa da “trade d’union” tra la valutazione dell’esercizio in corso e la pianificazione per l’esercizio successivo fornendo un flusso informativo continuo a supporto del processo decisionale.

4. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV

In questa sezione l’OIV sintetizza le modalità attraverso le quali sono state effettuate le attività di verifica (esame documentazione, interviste con dipendenti o dirigenti, riunioni, ecc).

L’OIV ha proseguito nella sua attività di supervisione e di supporto allo sviluppo efficace del Ciclo di gestione della performance. Con riferimento agli obblighi di trasparenza l’OIV ha verificato costantemente il progressivo adeguamento alla nuova normativa, redigendo le attestazioni richieste dall’ANAC. L’attività è stata svolta attraverso incontri presso la sede camerale, confronti telefonici ed e-mail, produzione di verbali.

La validazione della Relazione sulla *performance* da parte dell’OIV, prevista dall’art. 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. n. 150/2009, la validazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi ed il supporto agli Organi di indirizzo nel processo di valutazione del Segretario Generale, rappresentano gli step conclusivi del processo di verifica per l’anno 2020 ancora da completarsi

Siena, 25/05/2021

Dott. Alessandro Bacci