

Al Presidente della Camera di Commercio
Via Ganaceto 134 - 41121 Modena

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

1. Presentazione

Il decreto legislativo 150/2009, all'art. 14 *lett. a*) ha previsto che l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) monitori il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli elaborando anche una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La presente relazione rappresenta dunque la sintesi dell'attività di monitoraggio sul ciclo della performance 2016, effettuata dal sottoscritto nel corso del medesimo anno mediante colloqui mirati e l'analisi della documentazione resa accessibile in regime di trasparenza sul sito, nonché della specifica documentazione messa di volta in volta a disposizione dell'OIV dalla struttura tecnica di supporto.

Scopo del documento è fornire un giudizio sintetico sulla coerenza complessiva tra gli strumenti e le prassi adottate dall'ente, la legislazione vigente e gli indirizzi di CIVIT e ANAC, verificando, da un lato, la corretta impostazione metodologica dei documenti specificamente previsti dal ciclo della performance, dall'altro il concreto funzionamento e l'efficacia dello stesso.

Il sottoscritto OIV attesta di essersi ispirato nel redigere il presente documento e nel monitoraggio sul funzionamento del sistema della performance, ai principi di indipendenza e di imparzialità e di aver cercato di rispettare i postulati di trasparenza, attendibilità, veridicità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità e verificabilità dei contenuti.

La relazione è trasmessa al Presidente quale organo di indirizzo politico-amministrativo della CCIAA e, per conoscenza, al Responsabile della Trasparenza per la sua sollecita pubblicazione nella sezione "trasparenza, valutazione e merito" del sito istituzionale.

2. Check-up sull'architettura del sistema dei controlli e la sua formalizzazione

2.1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance

Il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” della Camera di commercio di Modena attualmente pubblicato sul sito dell’ente nella sezione “Amministrazione trasparente”, prevede che la performance venga valutata su tre dimensioni: ente, unità organizzativa e individuo.

Come giudizio a carattere generale lo scrivente OIV ritiene che il suddetto sistema rispetti ampiamente i criteri enunciati nella delibera CIVIT n. 89/2010.

La rilevazione della performance stessa avviene secondo le modalità stabilite per il monitoraggio mediante un cruscotto di indicatori, in prevalenza coerente con il piano degli indicatori messo a disposizione da Unioncamere, che consente alla Camera di comparare la performance dell’ente complessiva e nell’ambito delle specifiche funzioni e processi con quelle degli altri enti di sistema, con particolare riferimento a quelli appartenenti al medesimo cluster e, quindi, di analoghe caratteristiche.

Per quanto concerne l’impostazione metodologica questo OIV rileva che:

- gli obiettivi strategici formulati nel Piano della performance ed, a cascata, gli obiettivi operativi correlati, sono definiti in modo chiaro ed altrettanto chiaramente è descritto il loro legame con indicatori e target;
- tra tali obiettivi strategici ve ne sono alcuni che focalizzano l’attenzione sul miglioramento e l’efficientamento dell’organizzazione interna e della performance anche al fine di migliorare la qualità di servizio;
- è adeguatamente rappresentato nel Piano della performance lo stato di salute organizzativo, gestionale ed economico-finanziario quale elemento fondamentale nel perseguimento della *vision* camerale;
- gli obiettivi strategici sono correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili con particolare riferimento a quelle promozionali.

La “performance organizzativa dell’ente” viene dunque correttamente misurata e valutata con riferimento alle strategie che vengono individuate e definite nel Programma Pluriennale ed ai relativi programmi, ai servizi ed alle attività rivolte all’utenza esterna, agli interventi promozionali a supporto delle imprese e del territorio, all’efficacia ed all’efficienza dell’organizzazione interna ed ai progetti di innovazione e miglioramento ed è in stretta correlazione con il processo di misurazione e valutazione della performance individuale.

Anche la parte retributiva collegata ai sistemi meritocratici e incentivanti è infine impostata attraverso una ricerca di un equilibrio ottimale tra performance relativa all’ambito organizzativo di diretta responsabilità/appartenenza, raggiungimento di specifici obiettivi individuali e competenze, comportamenti professionali e organizzativi. Tale impostazione consente di sviluppare sinergie fra risultati “organizzativi” e risultati “individuali” e rafforzare la cultura della performance individuale

Per quanto concerne le modalità di misurazione e valutazione della performance, il Sistema adottato dall’ente prevede un sistema informativo integrato e l’impiego di uno strumento di diagnosi, messo a disposizione da Unioncamere, utile a definire in maniera mirata (cfr. di seguito) aree di progressivo miglioramento.

Punti di attenzione

Il sistema adottato dalla Camera di commercio di Modena mostra un oramai apprezzabile livello di maturazione ed appare, nelle sue componenti “strutturali”, stabile e consolidato.

Ciò premesso, se ne raccomanda un costante aggiornamento nel tempo in coerenza sia con le evoluzioni organizzative interne che con il processo di riforma del sistema camerale in atto nel 2017 che, andando a

modificare il perimetro delle funzioni camerali ed i relativi meccanismi di finanziamento, potrebbe suggerire una revisione critica del sistema di pianificazione, monitoraggio e controllo dell'Ente.

2.2 Il modello organizzativo e di funzionamento

Il sistema di controllo interno della Camera di commercio di Modena è coerente con il Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di commercio ex DPR n. 254/2005 e risulta articolato nelle seguenti attività:

- a) valutazione e controllo strategico: il controllo strategico rientra fra le attività di competenza dell'OIV, che opera in tale ambito avvalendosi dei risultati del controllo di gestione e di proprie autonome rilevazioni qualitative e quantitative e della collaborazione della struttura tecnica di supporto nel corso delle varie fasi del ciclo della *performance*. Tale "dimensione" di valutazione si espleta attraverso la definizione e successiva misurazione degli obiettivi in grado di "fotografare" il grado di attuazione della strategia dell'Ente
- b) controllo di gestione è una funzione prerogativa dell'Ente che la sviluppa attraverso una propria struttura interna, in staff al Segretario Generale. Tale struttura esercita in particolare attività di verifica di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, di supporto al processo di pianificazione collaborando con i dirigenti nella predisposizione dei preventivi per le singole aree organizzative e nell'analisi dei dati di verifica del budget direzionale al fine di garantire il massimo livello di integrazione tra il ciclo di programmazione, monitoraggio e controllo della performance e quello relativo alle risorse economiche e finanziarie. Gli obiettivi strategici 2016, in particolare, sono stati già oggetto di misurazione e valutazione nell'ambito della Relazione sulla gestione e sui risultati predisposta dalla Giunta in sede di approvazione del Bilancio consuntivo 2016 (e a questo allegata)
- c) controllo di regolarità amministrativa e contabile affidata al Collegio dei revisori.

Valutazione e punti di attenzione	LIVELLO DI	LIVELLO DI	LIVELLO DI	% COMPLIANCE	VARIAZIONE 2016 VS 2015	
	COMPLIANCE CICLO 2014	COMPLIANCE CICLO 2015	COMPLIANCE CICLO 2016			
0. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI FUNZIONAMENTO	2,42	2,86	2,93	97,7%	2,4%	😊
0.1 - MODELLO DI FUNZIONAMENTO	2,89	2,92	2,92	97,2%	0,0%	=
0.2 – OIV E LA STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO	2,10	2,83	2,94	98,1%	4,1%	😊

Il modello organizzativo e di funzionamento può considerarsi oramai a regime, seppure permangono ambiti di ulteriore miglioramento quali, ad esempio, l'ulteriore rafforzamento dell'attuale sistema informativo mediante la revisione delle **politiche di accesso alle informazioni** volte a favorire il massimo livello di disponibilità dei dati in tempo reale ai fini di monitoraggio e controllo dell'azione dell'Ente.

Anche dal punto di vista delle **relazioni tra struttura tecnica di supporto e le restanti articolazioni** organizzative dell'Ente, la prassi ormai consolidata di **periodiche riunioni** funzionali alla condivisione di regole e tempistiche delle rilevazioni di dati ai diversi fini istituzionali, ha consentito di aumentare il livello di percezione delle finalità e, quindi, dell'utilità delle stesse, favorendone la corretta attuazione.

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

La Camera di commercio ha sviluppato un ciclo di gestione della performance articolato nelle seguenti macro-fasi:

- a) **pianificazione strategica**, definizione e assegnazione obiettivi strategici (ex ante) che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

- b) **programmazione operativa**, definizione e assegnazione obiettivi operativi (ex ante) e allocazione di risorse umane e finanziarie in coerenza con le risorse preventivate a Bilancio assicurando un sempre maggiore raccordo tra il ciclo di gestione della performance ed il ciclo di programmazione economico-finanziaria;
- c) **monitoraggio e misurazione della performance e dell'utilizzo del budget assegnato (in itinere)** e attivazione di eventuali interventi correttivi e dei necessari aggiornamenti di Budget;
- d) **misurazione e valutazione della performance** organizzativa e individuale (verifica raggiungimento degli obiettivi programmati **ex post**), utilizzo dei sistemi premianti;
- e) **rendicontazione** dei risultati alla Giunta, ai soggetti interessati, agli utenti e destinatari dei servizi sia in termini complessivi di performance che, specificatamente, di risultati economici.

Il ciclo della performance viene avviato nel mese di settembre e si sviluppa secondo le seguenti scadenze:

- entro il 30 ottobre viene redatta ed approvata la RPP (Relazione Previsionale e Programmatica);
- entro il 31 dicembre vengono approvati il Preventivo Economico sulla base degli Obiettivi Strategici stabiliti nella RPP e della programmazione negoziata e, successivamente, il Budget direzionale sulla base dei valori economici del preventivo e degli obiettivi operativi della programmazione;
- entro il 31 gennaio si procede all'approvazione e adozione del Piano della performance con la definizione degli obiettivi operativi;
- entro 30 gg (28 febbraio) si procede all'assegnazione degli obiettivi ai vari livelli dell'organizzazione;
- entro il 30 giugno si procede all'approvazione ed adozione della Relazione sulla performance, anche a seguito dell'approvazione del Bilancio consuntivo al 30 aprile e della contestuale predisposizione della Relazione sui risultati e sulla gestione;
- entro il 15 settembre l'OIV effettua la validazione della Relazione sulla Performance ed entro il 30 novembre il monitoraggio della distribuzione delle premialità.

Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti risulta adeguatamente attuato; in particolare risultano coinvolte:

- l'A.O. Segreteria Direzionale e Affari Generali, in relazione alle funzioni di pianificazione strategica, di quantificazione delle risorse economiche e umane, di programmazione delle risorse strumentali;
- tutte le Aree Organizzative e le funzioni in staff, in relazione alla programmazione operativa, alla definizione degli obiettivi operativi di area ed individuali e alla individuazione delle risorse correlate; coordinatore di tutto il processo è il Controllo di gestione, che, in collaborazione con i vari soggetti/uffici coinvolti, elabora e redige direttamente anche i documenti correlati: RPP, Preventivo Economico, Budget, Piano della performance, Relazione sulla gestione e sui risultati, Relazione sulla performance.

Nelle sezioni che seguono si procede alla verifica della coerenza metodologica, dell'effettiva attuazione e dell'efficacia del ciclo della performance nelle sue diverse fasi.

3.1 Pianificazione strategica

La pianificazione strategica pluriennale si concretizza nel Piano pluriennale e nella Relazione previsionale e programmatica; l'attuale programma, che fa riferimento al periodo 2014-2018, è stato approvato con deliberazione di Consiglio n. 14 del 31.10.2013; nel programma sono state definite le priorità strategiche su cui gli Organi istituzionali della Camera di Commercio di Modena intendono focalizzare l'azione politica negli anni del proprio mandato, rappresentando, dunque, il quadro di riferimento del processo di programmazione.

Nei documenti di programmazione relativi al ciclo della *performance* 2016 le analisi di contesto interno ed esterno risultano ben articolate; purtroppo un oggettivo punto di miglioramento risiede nell'ulteriore sviluppo di strumenti di SWOT Analysis di entrambi i contesti attraverso le quali potenziare l'efficacia delle analisi stesse ed un maggior coinvolgimento degli Stakeholder, con particolare riferimento a quelli "interni".

Il coinvolgimento degli stakeholder esterni (correttamente mappati all'interno del Piano della performance) appare sufficientemente garantito, non limitandosi infatti al solo rapporto con le rappresentanze all'interno degli Organi bensì concretizzandosi nell'"ascolto" e "recepimento" delle esigenze del territorio con particolare riferimento alla concertazione delle strategie camerali alla luce delle ipotesi di attuazione del processo di riordino delle Camere di Commercio e della progressiva riduzione delle risorse economiche derivanti dal Diritto annuale.

Con riferimento al livello di coerenza assicurato dal processo di pianificazione e programmazione si evidenzia come:

- la *mission* dell'Ente venga adeguatamente tradotta in strategie sulle quali viene impostato il Programma Pluriennale;
- le linee strategiche vengano articolate in aree di intervento, attraverso l'identificazione di programmi con valenza pluriennale;
- i programmi si sviluppino mediante piani operativi prevalentemente annuali articolati in interventi promozionali per le imprese e le economie locali, progetti di innovazione e di miglioramento, servizi all'utenza e processi di supporto.

La Camera garantisce dunque un adeguato livello di coerenza tra *mission*, aree strategiche e gli obiettivi strategici correlati che risultano pertinenti con la *mission* istituzionale della Camera, con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione. Tale risultato è frutto del forte coinvolgimento del Segretario Generale nell'interpretazione delle esigenze degli Organi istituzionali, rappresentate in sede di Consiglio e di Giunta ed in particolare dal Presidente della Camera di commercio di Modena, e nella relativa traduzione in obiettivi strategici.

Agli obiettivi strategici, cui vengono associate le risorse necessarie al conseguimento limitatamente agli interventi promozionali, vengono correttamente associati indicatori e target definiti secondo un criterio di "raggiungibilità" ed un processo di *rolling* annuale eventualmente meglio focalizzandoli all'evoluzione del contesto.

Nel 2016 fattore di particolare rilievo, da questo punto di vista, è stato l'avvicendamento negli Organi istituzionali del Presidente, avvenuta con Deliberazione del Consiglio Camerale dell'11/07/2016; tale avvicendamento ha comportato, sia nel periodo di *vacatio* che nella prima fase di insediamento della nuova presidenza, un coinvolgimento ancora più attivo del Segretario Generale chiamato a guidare l'Ente ed a garantire il raccordo tra macchina amministrativa e organi politici.

Tale fattore ha avuto inoltre un impatto anche dal punto di vista della riallocazione delle risorse, in relazione ai diversi obiettivi strategici da perseguire, avvenuta di fatto solo nel mese di ottobre 2016 con l'aggiornamento del preventivo 2016; ciononostante, stante la contingente fase di contrazione delle risorse disponibili, si registra da questo punto di vista un aumentato livello di attenzione al loro impiego.

Valutazione e punti di attenzione	LIVELLO DI COMPLIANCE CICLO 2014	LIVELLO DI COMPLIANCE E CICLO 2015	LIVELLO DI COMPLIANCE E CICLO 2016	% COMPLIANCE	VARIAZIONE 2016 VS 2015	
I - PIANIFICAZIONE STRATEGICA	2,46	2,53	2,74	91,3%	8,3%	😊
I.1 - ANALISI STRATEGICA E SUPPORTO DELLA PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE	2,24	2,34	2,60	86,8%	11,3%	😊
I.2 - INDIVIDUAZIONE DELLE LINEE STRATEGICHE E DEGLI <i>OUTCOME</i>	2,00	2,10	2,10	70,0%	0,0%	=
I.3 - INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI	2,25	2,30	2,48	82,8%	8,2%	😊
I.4 - ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	1,80	1,88	2,63	87,5%	40,0%	😊
I.5 - SISTEMA INTEGRATO	3,00	3,00	3,00	100,0%	0,0%	=

Restano fermi i suggerimenti volti a:

- strutturare ulteriormente procedure e modalità predefinite funzionali a coinvolgere gli **stakeholder** esterni ed interni rafforzando ulteriormente **l'analisi del contesto** esterno e interno, con particolare riferimento al raggio d'azione delle partecipate dell'Ente
- valutare la sperimentazione delle metodologie suggerite a livello di sistema camerale nazionale in merito alla definizione degli indicatori di **outcome** a partire da una prima area strategica pur considerandone la difficoltà e l'onerosità di applicazione,

Per quanto concerne infine la realizzazione di **periodiche indagini** sulla promozione delle pari opportunità e del **benessere organizzativo**, pur non rientrando più nei compiti dello scrivente OIV bensì tra i compiti più appropriatamente attribuibili alla funzione dirigenziale (ex abrogazione art.14, comma 5, D.Lgs.150 del 2009), se ne sottolinea la fondamentale importanza, anche alla luce del lungo processo di riforma in atto e dei processi di razionalizzazione che ne derivano, al fine di valutare l'impatto sul clima all'interno dell'organizzazione e sul senso di appartenenza all'Ente e pianificare eventuali azioni in tal senso

3.2 Programmazione operativa

La Relazione previsionale programmatica 2017, approvata dall'ente con deliberazione del Consiglio camerale del 21 ottobre 2016, risulta coerente con quanto disposto dall'art. 5 del Regolamento per la disciplina della gestione patrimoniale e finanziaria delle Camere di Commercio e predisposta capitalizzando il contributo degli Stakeholder interni al fine di definire obiettivi annuali secondo un'ottica "partecipata" garantendo in tal modo un efficace "collegamento" tra performance organizzativa e performance individuali.

La programmazione e l'individuazione degli obiettivi operativi (in coerenza con quanto illustrato nell'Allegato 7 al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance "Il manuale per la valutazione della dirigenza") è espressione sia della Giunta (per gli obiettivi operativi di promozione della competitività delle imprese e del territorio) che, secondo un approccio *bottom-up*, della struttura camerale (in particolare in relazione alla definizione degli obiettivi di semplificazione, efficacia ed efficienza dei servizi erogati alle imprese e di supporto interno successivamente consolidati e implementati nel Piano della performance).

Gli obiettivi operativi risultano ben descritti e associati ad indicatori puntuali in parte definiti dalla Camera, in parte, recepiti dal "Piano integrato degli indicatori per il monitoraggio e controllo delle Camere di Commercio" al fine di assicurare la successiva comparazione della performance dell'Ente con quelle degli altri enti del sistema camerale; nell'ottica di garantire una maggior capacità di perseguimento e focalizzare l'apporto delle risorse coinvolte, gli indicatori sono stati associati anche alle azioni individuate come più significative ai fini del raggiungimento dell'obiettivo.

In attesa della disponibilità di dati medi di sistema, i target sono definiti a partire dai dati storici registrati dalla Camera integrati con valutazioni "incrociate" tra gli addetti, la PO dell'Area Organizzativa e la dirigenza.

Per quanto concerne il ciclo della performance in corso, la definizione degli obiettivi di performance individuale si è conclusa dopo un processo negoziale con il personale dirigente e non dirigente nel mese di gennaio 2017; la conseguente assegnazione è avvenuta nel febbraio 2017, e si è conclusa nello stesso mese con la consegna delle schede di valutazione al personale.

La coerenza tra gli obiettivi operativi da conseguire e le risorse disponibili viene garantita in sede di predisposizione del preventivo economico, nell'ambito del quale vengono definiti, in forma condivisa, obiettivi concretamente "sostenibili".

Valutazione e punti di attenzione

	LIVELLO DI COMPLIANCE CICLO 2014	LIVELLO DI COMPLIANCE CICLO 2015	LIVELLO DI COMPLIANCE CICLO 2016	% COMPLIANCE	VARIAZIONE 2016 VS 2015	
II - PROGRAMMAZIONE OPERATIVA	2,77	2,86	2,90	96,7%	1,4%	😊
II.1 - ATTIVITÀ A SUPPORTO DELLA PROGRAMMAZIONE ANNUALE	3,00	3,00	3,00	100,0%	0,0%	=
II.2 - DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI	2,80	2,84	2,84	94,6%	0,0%	=
II.3 - DEFINIZIONE DELLE RISORSE	2,86	2,89	3,00	100,0%	3,7%	😊
II.4 - DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	2,46	2,50	2,88	95,8%	15,0%	😊
II.5 - SISTEMA INTEGRATO	3,00	3,00	3,00	100,0%	0,0%	=

Tra gli elementi di attenzione si sottolinea ancora una volta come l'auspicata correlazione dei target definiti dall'Ente agli standard di costo, di qualità e di efficacia dei servizi definiti nell'ambito del sistema camerale nazionale (**benchmarking esterno**) sia strettamente condizionata dalla disponibilità di tali dati in tempi utili alla programmazione dell'Ente.

Per quanto concerne la gestione degli obiettivi operativi condizionati da fattori esterni, dopo una prima valutazione "prudenziale" dei target raggiungibili, motivata dall'incertezza normativa circa il riordino delle funzioni e del finanziamento delle Camere di commercio, di cui alla delega conferita dall'art. 10 della legge 7 agosto 2015, n.124, si è proceduto in fase di aggiornamento del Piano della performance, alla revisione al "rialzo" dei target.

Per quanto concerne infine gli obiettivi individuali, la riarticolazione delle aree organizzative con separazione delle attività di segreteria e comunicazione da quelle di supporto amministrativo-contabile ha consentito di garantire una maggiore omogeneità ed una maggiore capacità, pertanto, di focalizzare **obiettivi di "squadra"** utili a correlare la performance individuale esclusivamente agli ambiti ai cui risultati le risorse sono in grado di contribuire.

3.3 Piano della performance

Il Piano della Performance 2016-2018 è stato approvato con determina presidenziale d'urgenza n.3/u del 26 gennaio 2016 e successivamente ratificato dalla giunta con delibera n.22 del 01/02/2016 e pubblicato sul sito internet dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente" in un formato facilmente accessibile e consultabile; il documento è stato redatto in coerenza con la Relazione previsionale programmatica 2016 e con i documenti di programmazione economico finanziaria (in particolare il bilancio preventivo e l'assegnazione del budget direzionale e funzionale).

Il Piano contiene, correttamente, i principali obiettivi, gli indicatori, i risultati attesi e le relative risorse dedicate dalla Camera di commercio di Modena sia in relazione al primo anno di riferimento sia, più in generale, con riferimento alla programmazione su base triennale, coerentemente con i contenuti del Piano pluriennale cui si riferiscono.

È evidente, dall'analisi del Piano, il collegamento tra le priorità politiche e la missione istituzionale dell'ente, da un lato, e le aree strategiche individuate per il triennio, tradotte in specifici obiettivi per l'ente e, a cascata, per i dirigenti e per tutto il personale, dall'altro.

La predisposizione del Piano della Performance è avvenuta in base ai principi generali previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 nonché alle Linee Guida di Unioncamere ed è strettamente correlata con il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", con il "**Piano triennale della trasparenza**" ed il "**Piano triennale di prevenzione della corruzione**" contenendo specifici obiettivi ed iniziative finalizzate a realizzare un continuo miglioramento dei processi orientati alla trasparenza ed alla prevenzione della corruzione, integrandoli nel ciclo della performance, per promuovere la cultura della legalità.

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

La Camera di Modena utilizza per il monitoraggio in itinere, e più in generale per la gestione del ciclo della performance, il sistema informativo modulare “Saturno”; tale sistema supporta in modo efficace il monitoraggio *in itinere* del grado di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi connessi sia alla *performance* organizzativa (attraverso la misurazione degli indicatori e la verifica del raggiungimento dei target attesi) che alla *performance* individuale dei Dirigenti e delle PO. In particolare, come meglio descritto nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance” vengono utilizzati i moduli di:

- “rilevazione” delle misure di base per il calcolo degli indicatori e la performance degli obiettivi;
- “monitoraggio” basato su un insieme di cruscotti che consentono di monitorare l'andamento degli indicatori in corso d' anno e di rendicontare la performance finale rispetto ai target stabiliti;
- “valutazione Individuale” che consente di gestire nel corso dell’anno il monitoraggio intermedio degli obiettivi assegnati, attraverso le schede di valutazione individuale, ai dipendenti.

I tempi, le modalità e le responsabilità di monitoraggio in itinere sia della performance organizzativa che individuale descritti nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance” appaiono coerenti con le esigenze di valutazione e correttamente attuate.

L’impiego del sistema consente la produzione di report multilivello: istituzionale, direzionale ed operativo che sono rispettivamente rivolti agli organi di indirizzo/Segretario Generale, dirigenza e PO nonché all’OIV per l’orientamento dei processi decisionali e della *governance* e quale riferimento al miglioramento continuo della performance.

Valutazione e punti di attenzione	LIVELLO DI COMPLIANCE	LIVELLO DI COMPLIANCE	LIVELLO DI COMPLIANCE	% COMPLIANCE	VARIAZIONE 2016 VS 2015	
	CICLO 2014	CICLO 2015	CICLO 2016			
III - MONITORAGGIO E REPORTING IN ITINERE	2,19	2,47	2,56	85,3%	3,6%	

In relazione a tale aspetto oltre a confermare una valutazione positiva sulla capacità dell’ente di monitorare con continuità l’impiego di risorse umane ed economiche con riferimento alla mappa dei processi camerali garantendo un’efficace analisi degli scostamenti rispetto ai target ed agli standard del sistema camerale è opportuno segnalare, nel 2016, il potenziamento **del reporting in itinere**, recependo una precedente segnalazione effettuata dal sottoscritto, con riferimento sia a quanto preventivato a Bilancio e Budget, che a quanto previsto nel Piano della performance che, infine, agli aspetti di natura finanziaria.

3.5 Misurazione e valutazione della performance organizzativa (*ex post*)

La misurazione e valutazione della performance della Camera di Modena fa riferimento ai 5 macro-ambiti previsti dalla delibera CIVIT 104/2010 i quali individuano le prospettive «orizzontali» con cui, mediante opportuni indicatori, la Camera analizza la propria performance.

Del portafoglio delle attività e dei servizi viene dato conto *ex post* nella Relazione sui risultati e sulla gestione allegata al bilancio e nella Relazione sulla performance, per quanto riguarda gli obiettivi correlati, e, dal punto di vista della contabilizzazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nel report redatto in conformità con la metodologia Unioncamere di misurazione dei costi dei processi; lo stato di salute dell’Ente dal punto di vista economico-finanziario viene invece analizzato nella RPP e nella Relazione sui risultati e sulla gestione allegata al bilancio.

Per quanto concerne il confronto (*benchmarking*) con le altre Camere nei diversi ambiti di misurazione (efficienza, efficacia e qualità dei processi, allocazione ottimale delle risorse e solidità economico patrimoniale) l’Ente utilizza il sistema informativo messo a disposizione da Unioncamere che consente di verificare il “posizionamento” ed i trend storici con riferimento ai dati medi registrati annualmente nel sistema camerale.

Degli impatti e del grado di attuazione di obiettivi e programmi viene dato conto, oltre che nella Relazione sui risultati e sulla gestione allegata al bilancio e nella Relazione sulla performance, anche nella Relazione Previsionale Programmatica (in un’ottica pluriennale funzionale ad orientare al meglio l’azione della Camera nel periodo successivo).

Accanto ai risultati dell’ente nel suo complesso, la Camera di commercio di Modena misura e valuta la Performance organizzativa relativamente ai seguenti ambiti di responsabilità (strutture organizzative cui viene assegnata la responsabilità di raggiungere gli obiettivi stabiliti):

- aree dirigenziali;
- aree organizzative;
- funzioni o “gruppi funzionali”;

attraverso la misurazione e valutazione degli obiettivi assegnati annualmente ai dirigenti incaricati della direzione delle Aree, obiettivi che discendono e sono direttamente collegati agli obiettivi strategici di Ente. I tempi, le modalità e le responsabilità di monitoraggio della performance organizzativa ex post descritti nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance” appaiono coerenti con le esigenze di valutazione e correttamente attuate.

Valutazione e punti di attenzione	LIVELLO DI	LIVELLO DI	LIVELLO DI	% COMPLIANCE	VARIAZIONE	
	COMPLIANCE CICLO 2014	COMPLIANCE CICLO 2015	COMPLIANCE CICLO 2016		2016 VS 2015	
IV - MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (EX POST)	2,77	2,77	2,77	92,3%	0,0%	=

Dal punto di vista dell’efficacia delle azioni poste in essere dalla Camera e circa l’effettiva utilità della misurazione della performance ai fini di un progressivo miglioramento della gestione, l’OIV conferma la valutazione positiva pur non registrando ulteriori miglioramenti in relazione ai fattori rispetto ai quali l’Ente non ha “tradizionalmente” avviato specifiche azioni quali la rilevazione del grado di soddisfazione da parte degli stakeholder e la valutazione d’impatto dell’azione dell’Ente

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

Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è strettamente correlato con la misurazione e la valutazione della performance organizzativa. Tale collegamento, che viene correttamente esplicitato nella descrizione degli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale definiti all’interno del “Sistema di misurazione e valutazione”, rende possibile il contemporaneo sviluppo dell’Ente, nella sua capacità di raggiungere alte performance, e lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità che operano nell’Ente.

I ruoli organizzativi valutati sono:

- il Segretario Generale, in quanto dirigente di vertice;
- i Dirigenti;
- le Posizioni Organizzative, a cui è affidata la responsabilità delle Aree Organizzative;
- il personale non dirigente.

La reale operatività della misurazione e valutazione della performance individuale è garantita dalla coerenza tra gli obiettivi funzionali, gli ambiti oggetto di misurazione e valutazione della performance individuale, i requisiti e i principi che guidano l’impostazione metodologica ed il processo; i tempi, le modalità e le responsabilità di misurazione e valutazione della performance individuale descritti nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance” appaiono coerenti con le esigenze di valutazione e correttamente attuate.

La valutazione della performance individuale del Segretario Generale, verificata l'assenza di fattori ostativi, viene effettuata dalla Giunta su proposta dell'OIV definita a seguito dell'accertamento del conseguimento degli obiettivi e della validazione della Relazione della performance da parte dello stesso.

Valutazione e punti di attenzione	LIVELLO DI COMPLIANCE	LIVELLO DI COMPLIANCE	LIVELLO DI COMPLIANCE	% COMPLIANCE	VARIAZIONE 2016 VS 2015	
	CICLO 2014	CICLO 2015	CICLO 2016			
V - MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	2,77	2,79	3,00	99,9%	7,5%	😊
V.1 - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	2,84	2,84	2,96	98,7%	4,2%	😊
V.2 - SISTEMA PREMIANTE E SVILUPPO DELLE R.U.	2,14	2,14	2,68	89,3%	25,0%	😊

Con riferimento alla performance individuale vanno sottolineate positivamente sia la presenza di una "graduatoria" attestante i differenti livelli di performance conseguiti che l'utilizzo delle risultanze della valutazione delle competenze per l'assegnazione di progressioni (orizzontali) di carriera.

Resta valido, invece, l'invito a **rafforzare ulteriormente la comunicazione** da parte dei vertici camerali in merito agli esiti del processo di valutazione delle performance individuali ed ai comportamenti tenuti al fine di orientare il valutato verso obiettivi di miglioramento futuri.

3.7 Rendicontazione interna ed esterna

La fase di rendicontazione riguarda le attività realizzate dalla Camera di commercio di Modena per comunicare ai propri interlocutori (interni e esterni) i risultati della performance. In tale ottica i destinatari dei processi di rendicontazione sono quindi:

- gli organi di indirizzo politico amministrativo;
- dirigenza e personale;
- cittadini e altri stakeholder esterni;

con flussi informativi, stili e strumenti di comunicazione differenziati in funzione dello specifico target e delle relative esigenze informative.

Strumento principale per la rendicontazione esterna anche per il 2016 è la **Relazione sulla Performance**, elaborata ad integrazione ed ampliamento della **Relazione sui risultati e sulla gestione** allegata al Bilancio consuntivo, che evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed agli impegni assunti dalla Camera in sede di Piano della performance; in tale logica la relazione rappresenta lo strumento principale a disposizione degli stakeholder per esercitare una funzione di "controllo" in merito all'azione dell'Ente. Con specifico riferimento all'ultima Relazione sulla Performance (2015) va sottolineato come

- presenti un più che soddisfacente livello di *compliance* e di adeguatezza metodologica, in considerazione della sua comprensibilità, sinteticità, completezza e immediatezza delle informazioni anche attraverso l'utilizzo di modalità grafiche /statistiche (con istogrammi, tabelle, elementi semaforici *etc*), esaustività e coerenza delle informazioni di sintesi rispetto alle informazioni di dettaglio presenti nelle sezioni successive alla Relazione stessa e coerenza dei suoi contenuti con quelli riportati nel Piano della *performance*;
- ben si presti ad una rendicontazione efficace, nei confronti di un target esterno, dei risultati raggiunti dalla Camera.

Valutazione e punti di attenzione	LIVELLO DI COMPLIANCE	LIVELLO DI COMPLIANCE	LIVELLO DI COMPLIANCE	% COMPLIANCE	VARIAZIONE 2016 VS 2015	
	CICLO 2014	CICLO 2015	CICLO 2016			
VI - RENDICONTAZIONE INTERNA ED ESTERNA	2,50	2,76	2,86	95,2%	3,5%	=

4. VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ DELL'IMPIANTO: PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

In merito alla complessiva idoneità dell'impianto può attestarsi, in conclusione, che il sistema dei controlli documentato nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance", la cui fedele aderenza alle prassi adottate costituisce indubbiamente elemento distintivo e caratterizzante, è stato rispettato in tutte le fasi del ciclo della performance.

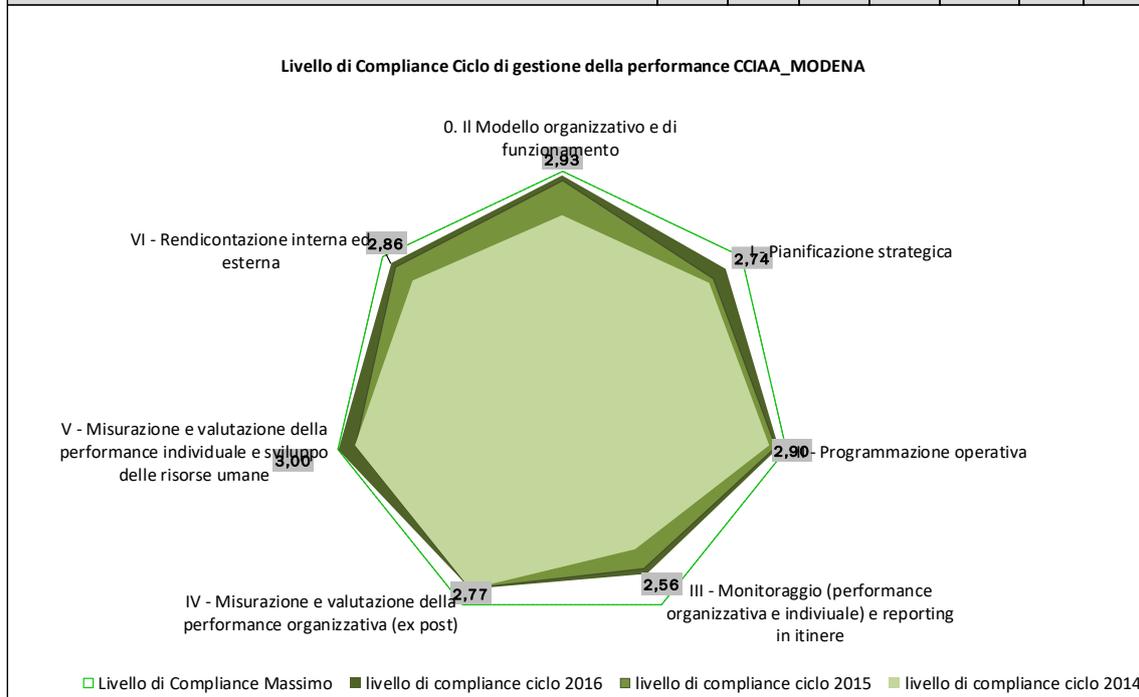
In termini del tutto generali, l'OIV esprime quindi un giudizio pienamente positivo sul corretto funzionamento del sistema di valutazione della Camera di commercio di Modena con riferimento:

- sia alla corretta implementazione del Ciclo di gestione della performance 2016;
- che alla capacità di dare attuazione ad un costante miglioramento nel tempo come si evince dal raffronto con i precedenti cicli (cfr di seguito).

Per quanto attiene alle proposte di miglioramento del sistema si rimanda agli specifici punti di attenzione indicati nelle sezioni interne della presente relazione.

DOTT. ING. GIANLUCA COLAVOLPE
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE CAMERA DI COMMERCIO DI MODENA

	LIVELLO DI COMPLIANCE				% COMPLIANCE	VARIAZIONE 2016 VS 2015	
	CICLO 2013	CICLO 2014	CICLO 2015	CICLO 2016			
0. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI FUNZIONAMENTO	1,88	2,42	2,86	2,93	97,7%	2,4%	😊
0.1 - MODELLO DI FUNZIONAMENTO	2,89	2,89	2,92	2,92	97,2%	0,0%	=
0.2 – OIV E LA STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO	1,31	2,10	2,83	2,94	98,1%	4,1%	😊
I - PIANIFICAZIONE STRATEGICA	2,23	2,46	2,53	2,74	91,3%	8,3%	😊
I.1 - ANALISI STRATEGICA E SUPPORTO DELLA PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE	2,24	2,24	2,34	2,60	86,8%	11,3%	😊
I.2 - INDIVIDUAZIONE DELLE LINEE STRATEGICHE E DEGLI <i>OUTCOME</i>	2,00	2,00	2,10	2,10	70,0%	0,0%	=
I.3 - INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI	2,25	2,25	2,30	2,48	82,8%	8,2%	😊
I.4 - ALLOCAZIONE DELLE RISORSE	1,50	1,80	1,88	2,63	87,5%	40,0%	😊
I.5 - SISTEMA INTEGRATO	3,00	3,00	3,00	3,00	100,0%	0,0%	=
II - PROGRAMMAZIONE OPERATIVA	2,69	2,77	2,86	2,90	96,7%	1,4%	😊
II.1 - ATTIVITÀ A SUPPORTO DELLA PROGRAMMAZIONE ANNUALE	3,00	3,00	3,00	3,00	100,0%	0,0%	=
II.2 - DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI	2,61	2,80	2,84	2,84	94,6%	0,0%	=
II.3 - DEFINIZIONE DELLE RISORSE	2,86	2,86	2,89	3,00	100,0%	3,7%	😊
II.4 - DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	2,46	2,46	2,50	2,88	95,8%	15,0%	😊
II.5 - SISTEMA INTEGRATO	3,00	3,00	3,00	3,00	100,0%	0,0%	=
III - MONITORAGGIO E REPORTING IN ITINERE	2,19	2,19	2,47	2,56	85,3%	3,6%	😊
IV - MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (EX POST)	2,77	2,77	2,77	2,77	92,3%	0,0%	=
V - MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	2,62	2,77	2,79	3,00	99,9%	7,5%	😊
V.1 - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	2,79	2,84	2,84	2,96	98,7%	4,2%	😊
V.2 - SISTEMA PREMIANTE E SVILUPPO DELLE R.U.	2,14	2,14	2,14	2,68	89,3%	25,0%	😊
VI - RENDICONTAZIONE INTERNA ED ESTERNA	1,81	2,50	2,76	2,86	95,2%	3,5%	=



28 Aprile 2017

**L'Organismo Indipendente di Valutazione
in composizione monocratica**

Dott. Ing. Gianluca Colavolpe