



VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 4 MAGGIO 2023

Il giorno 4 maggio 2023 alle ore 14,00 si è tenuta la seduta dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Camera di Commercio di Cremona in composizione monocratica nella persona della dr.ssa Valentina Brunelli, nominata con determinazione del Commissario Straordinario n° 87 del 30 giugno 2022.

Presso la sede della CCIAA di Cremona sita in Piazza Stradivari, 5 è presente la Dr.ssa Marialuisa Rocca – in qualità di componente della Struttura Tecnica di Supporto- che funge da verbalizzatore.

E' presente anche la dr.ssa Cappelli.

La seduta odierna avviene nell'ambito delle funzioni di monitoraggio e verifica dell'idoneità e della funzionalità del ciclo della performance nonché di valutazione e controllo strategico di cui all'art. 1 comma 1 lett. a) e b) del Regolamento relativo al funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione adottato con Deliberazione Giuntale n° 151 del 2 ottobre 2012. Nell'espletamento di tali funzioni l'OIV elabora la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli e valida la Relazione sulla performance, evidenziando il livello di conseguimento degli obiettivi individuati in sede di pianificazione e programmazione, nonché le modalità messe in atto per raggiungere le performance attese in fase di rendicontazione.

La seduta odierna è in particolare rivolta sia al primo punto sia alla validazione della relazione sulla performance, riferita al 2022,

-----omissis-----

L'OIV dà preliminarmente atto del regolare funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli con riferimento all'annualità 2022, precisando di avere effettuato nel corso dell'anno più verifiche a ciò finalizzate come attestato in particolare dai verbali regolarmente redatti.

In particolare, l'OIV ricorda che, ai sensi dell'art. 14, comma 4 del D.lgs. 150/2009 e successive modifiche, è chiamato a monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e ad elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Nella Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La Relazione fa riferimento, ovviamente al ciclo della performance dell'anno precedente. I contenuti minimi sono rappresentati come segue:

1. valutazione complessiva del ciclo della performance camerale
2. analisi delle fasi e dei documenti del ciclo della performance e individuazione dei relativi punti di forza e di debolezza
3. azioni di miglioramento

In ordine al primo punto si ritiene che il ciclo della performance camerale sia da considerarsi più che adeguato sia per quanto riguarda i documenti che lo accompagnano sia per quanto riguarda il processo in



cui il medesimo si articola. In particolare, il ciclo ha un elevato livello di adesione e adeguamento alle previsioni normative e alle Linee guida e presenta una perfetta integrazione con la gestione dell'Ente nel suo complesso.

Entrando nel merito delle singole fasi del ciclo medesimo si sottolinea che:

1. valutazione complessiva del ciclo della performance camerale

La pianificazione si caratterizza in particolare per definizioni di obiettivi sufficientemente sfidanti, articolati sulla base di elementi oggettivi di contesto nonché sugli esiti del controllo di gestione. Gli obiettivi strategici del triennio si caratterizzano per una sostanziale continuità, derivante anche dalla peculiare situazione istituzionale, che non consente di effettuare programmazioni di lungo periodo, anche per l'assenza, dalla fine del 2020, degli organi collegiali di vertice (Giunta e Consiglio Camerale) e per la conseguente gestione commissariale. Gli obiettivi (e gli ulteriori indicatori) hanno comunque carattere di misurabilità, vi è perfetta coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione, tenuto conto del diagramma ad albero nel quale sono collocate tutte le unità operative dell'ente, ed in alcuni casi vi sono anche obiettivi trasversali, a cui concorrono più unità organizzative, anche in considerazione dei numeri esigui del personale in servizio. Vengono organizzate iniziative di condivisione, sia attraverso conferenze di servizio, sia per il tramite delle piattaforme interne telematiche, accessibili a tutti i dipendenti. La puntuale trasmissione e compilazione dei dati tramite l'applicativo camerale dell'Osservatorio e di KRONOS ha favorito l'individuazione di target basati anche su dati di benchmark. Per quanto concerne il processo di misurazione e valutazione, è possibile individuare una distinzione strutturata tra le due fasi del medesimo, un adeguato monitoraggio in corso d'anno con un adeguato coinvolgimento dei soggetti interessati all'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa, il rispetto dei tempi delle varie fasi. Quanto all'esito dei risultati, è ravvisabile un adeguato livello di differenziazione dei medesimi.

In ordine infine alla performance individuale, è ravvisabile una differenziata determinazione delle componenti in termini di risultati e comportamenti rispetto ai livelli di inquadramento, un'adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire, così da consentire che il processo di valutazione individuale sia una forte leva organizzativa, non finalizzata in via esclusiva al sistema premiante.

La fase della rendicontazione si presenta ugualmente adeguata, sia in termini di modalità di elaborazione della medesima, sia in termini di divulgazione, pur in presenza dell'attuale fase commissariale. L'OIV rileva infatti che il Commissario ha puntualmente proceduto con cadenza regolare alla convocazione di tutti gli stakeholder, così da tenerli informati dei risultati delle attività dell'Ente. Inoltre l'Ente ha sempre efficacemente contribuito anche alle rilevazioni nazionali di sistema, favorendo così un adeguato processo di benchmark.

2. analisi delle fasi e dei documenti del ciclo della performance e individuazione dei relativi punti di forza e di debolezza

L'analisi dei documenti che governano e regolamentano il ciclo (Sistema di misurazione e valutazione della performance) e ne rappresentano gli output (Piano della performance; Relazione sulla performance) viene condotta in termini di completezza, coerenza, fruibilità, sintesi e presenza di talune informazioni fondamentali.

Per quanto concerne il documento relativo al Sistema di misurazione e valutazione, se ne sottolinea la sostanziale adeguatezza in termini di rispetto dei tempi di aggiornamento, periodicità del monitoraggio infrannuale della performance, indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa, indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori, pesi assunti dalle diversi



componenti della performance, scale di valutazione dei comportamenti, coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP, ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance, previsioni inerenti il lavoro agile e POLA nel ciclo della performance.

Per quanto concerne il documento relativo al Piano della Performance se ne rileva la sostanziale adeguatezza in relazione al rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione, agli elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target), all'indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi, alla presenza degli obiettivi individuali dell'unico dirigente nel documento, alla sintesi e fruibilità, oltre che al collegamento con il PTPCT.

Infine con riguardo alla Relazione sulla performance, si evidenziano il rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione, la congruità dell'intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione, la corretta sintesi dei risultati raggiunti, la corretta rendicontazione degli obiettivi strategici, degli obiettivi operativi e degli obiettivi individuali, con evidenza delle motivazioni degli eventuali obiettivi non raggiunti.

3. azioni di miglioramento

Alla luce dei punti evidenziati nei paragrafi precedenti e tenuto conto della peculiare situazione in cui si trova l'Ente (gestione del Commissario e impossibilità di assumere dal 2014), l'OIV non ritiene di individuare ambiti di miglioramento di media/elevata criticità rispetto sia al ciclo della performance camerale sia ai documenti esaminati. Ritiene invece di continuare sul percorso già intrapreso finalizzato alla individuazione di elementi di sempre più marcata oggettività nella valutazione della complessiva performance camerale, sotto il profilo della efficienza strutturale e della efficacia dell'azione, anche alla luce dei dati raccolti dalle varie rilevazioni di sistema. L'OIV sottolinea anzi la particolare virtuosità dell'azione dell'Ente, oltre che la integrale tracciabilità dell'operato della Camera, il cui livello di informatizzazione e digitalizzazione è particolarmente elevato.

Ciò ha consentito di non interromperne mai l'attività, specialmente durante i lockdown e i periodi più difficili della pandemia, durante i quali le imprese non sono mai state abbandonate. Si sottolinea in proposito il posizionamento elevato della CCIAA di Cremona nel complessivo sistema camerale nazionale.

L'OIV continua a suggerire di incentivare i dipendenti adibiti ai servizi che ottengono le più elevate percentuali di customer satisfaction rispetto ai servizi erogati, attraverso il riconoscimento di premi specifici, in funzione del suddetto grado di soddisfazione.

-----omissis-----

Dopo approfondito esame, l'Organismo Indipendente di Valutazione

Dà atto del regolare funzionamento del complessivo ciclo della performance, nelle sue varie componenti, come sopra riportato;

-----omissis-----

Null'altro essendovi da esaminare, la riunione odierna termina alle ore 15,30.

CREMONA, 4 MAGGIO 2023



**L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE**

Dottoressa Valentina Brunelli

LA STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO

Dr.ssa Marialuisa Rocca