CAMERA DI COMMERCIO
VENEZIA ROVIGO

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2023

Sommario

Premessa 2

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE 3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO 4
3. ANALISI DEI DOCUMENTI 8
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO 10

Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni della Camera di Commercio di Venezia Rovigo, rappresenta il momento finale dell'attività di monitoraggio 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 ad individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare verso il miglioramento continuo dello stesso.

In particolare, l'OIV avvalendosi del supporto tecnico del Settore programmazione qualità e controllo di gestione della Camera, analizza il sistema nel suo complesso rendicontando punti di forza e ambiti di miglioramento delle fasi del ciclo delle performance realizzato nell'annualità 2023 nell'ambito del quale si inserisce la elaborazione, approvazione e validazione della Relazione della Performance dell'annualità precedente.

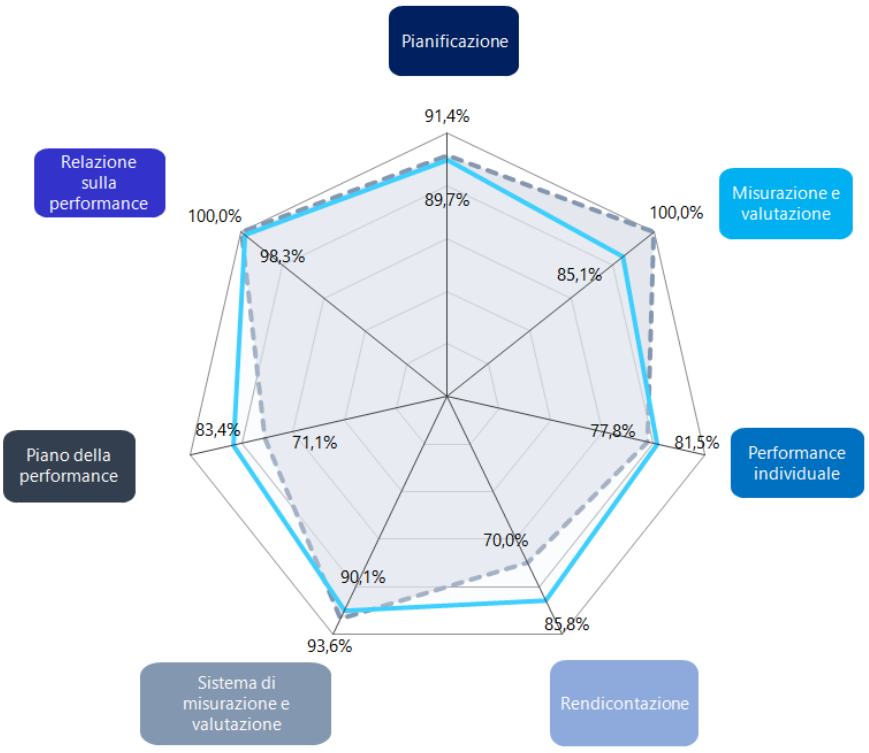
In accordo con la struttura camerale, per la stesura della Relazione è stato utilizzato il tool che Unioncamere ha messo a punto nell'ambito di un progetto di sviluppo del ciclo della performance degli enti camerali e degli strumenti e adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Sulla base delle risultanze del tool di autovalutazione Unioncamere, il Sistema della CCIAA VENEZIA ROVIGO si attesta ad un punteggio di 86,3 su 100 rispetto ad una media nazionale, rilevata alla data di chiusura del tool, di 87,7. Il dato è in miglioramento rispetto al dato 2022 (81,02).

Item	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
Pianificazione	91,4%	89,7%
Misurazione e valutazione	100,0%	85,1%
Performance individuale	77,8%	81,5%
Rendicontazione	70,0%	85,8%
SMPV	93,6%	90,1%
PIAO	71,1%	83,4%
Relazione sulla performance	100,0%	98,3%
Complessivo	**86,3%**	**87,7%**

Gli item nei quali il ciclo della performance ha valori superiori alla media nazionale sono quelli relativi alla “Pianificazione” (91,4), alla “Misurazione e Valutazione” (100,00), al SMVP (93,6%) e alla “Relazione sulla performance” (100). Complessivamente non ci sono item che presentano un valore critico attestandosi tutti a percentuali superiori al 68%.



2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

PIANIFICAZIONE

Si evidenzia un buon posizionamento (91,4) in incremento rispetto al 2022 (86,8) e superiore alla media nazionale (89,7).

Item	Domanda	2023	2022
I - PIANIFICAZIONE	Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target	100,0%	100,0%
	Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"	100,0%	100,0%
	Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)	75,0%	50,0%
	Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio	100,0%	100,0%
	Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)	100,0%	100,0%
	Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)	80,0%	80,0%
	Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici	100,0%	100,0%
	Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione	50,0%	50,0%
	Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)	100,0%	75,0%
	Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)	100,0%	100,0%
	Iniziative di condivisione della pianificazione	100,0%	100,0%

Rispetto al 2022 migliora la capacità di programmazione che tiene conto anche dei bisogni degli utenti consolidando a sistema una modalità che utilizza i risultati della custumer annuale sui servizi nell'ambito della quale vengono proposte anche domande di indagine su bisogni e aspettative.

Tale miglioramento si riflette anche sugli degli elementi dei quali si tiene conto per la definizione dei target tra i quali assumono sempre più rilevanza le indicazioni degli stakeholder con appositi indicatori associati agli obiettivi strategici volti a monitorare il gradimento delle iniziative/servizi erogati nell'obiettivo di riferimento.

Rimane la criticità nell'item "Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione" atteso che anche per il 2023 il sistema ha previsto indicatori specifici e distinti per gli obiettivi strategici e quelli operativi anche se parzialmente collegati nelle misure che li alimentano.

Punti di forza	Punti di debolezza
• Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target • Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti	• Coerenza tra il livello strategico e operativo della pianificazione

Punti di forza	Punti di debolezza
• Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio • Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori) • Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici • Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative) • Iniziative di condivisione della pianificazione • Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione	

MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Anche per il 2023 si mantiene un posizionamento di eccellenza in cui non vi sono sostanziali ambiti di miglioramento.

Item	Domanda	2023	2022
II - Misurazione e valutazione	Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure	100,0%	100,0%
	Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno	100,0%	100,0%
	Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)	100,0%	100,0%
	Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione	100,0%	100,0%
	Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa	100,0%	100,0%
	Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP	100,0%	100,0%

In tale ambito, nella precedente relazione, al fine di favorire l'individuazione di target più sfidanti, l'OIV ha suggerito di modificare la soglia secondo la quale un obiettivo si ritiene pienamente raggiunto. Per il 2023 non è stato possibile attivare tale modifica da subito e la stessa si è mantenuta al valore >=90%, mentre per il 2024 in sede di revisione e aggiornamento del SMVP per gli obiettivi strategici la medesima è stata ridotta a >= 85%.

Punti di forza	Punti di debolezza
• Tutti gli ambiti di osservazione	• Non presenti

GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

In netto miglioramento rispetto ai valori della precedente annualità (55,6), per il 2023 questa fase registra una valutazione pari a 77,8 anche se restano alcuni item con spazi di miglioramento.

Item	Domanda	2023	2022
III - Performance individuale	Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)	100,0%	100,0%
	Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli	100,0%	100,0%
	Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire	100,0%	100,0%
	Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno	33,4%	33,4%
	Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione	100,0%	0,0%
	Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)	33,4%	0,0%

In particolare nel corso del 2023 si è provveduto ad implementare anche nella piattaforma Integra (sistema con il quale vengono gestite le valutazioni intermedie e finali e le relative schede) il dizionario dei fattori di valutazione presente, nelle precedenti annualità, solo nel documento del SMVP.

Relativamente all'utilizzo dei risultati della valutazione individuale, fattore che rimane comunque ancora fattibile di miglioramento, i medesimi sono stati inseriti strutturalmente come uno dei fattori dei quali si tiene conto anche per l'attribuzione delle progressioni economiche.

Relativamente alla condivisone della valutazione individuale, anche per il 2023 sono stati realizzati solo incontri di valutazione intermedia.

Punti di forza	Punti di debolezza
• Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti) • Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli • Definizione e aggiornamento di un dizionario dei fattori di valutazione	• Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante) • Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno

RENDICONTAZIONE

Rispetto ai valori della precedente annualità (60,0), per il 2023 questa fase registra una valutazione in miglioramento pari a 70,0 con punteggi di eccellenza relativamente al processo di analisi dei risultati e del rispetto delle tempistiche e degli adempimenti previsti dalla normativa.

Item	Domanda	2023	2022
IV - Rendicontazione	Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder	100,0%	100,0%
	Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance	100,0%	100,0%
	Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance	20,0%	20,0%
	Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico	0,0%	0,0%
	Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)	100,0%	40,0%
	Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos)	100,0%	100,0%

Continua a incidere sul livello di attestazione la mancata produzione di un Report di Controllo Strategico specifico e distinto, rivolto agli organi politici-amministrativi. Anche le modalità di divulgazione della Relazione sulla performance rimangono limitate alla sola pubblicazione sul sito istituzionale.

Rispetto al 2022 si è invece recuperato il ritardo nella predisposizione della Relazione sul funzionamento registrato nel 2022.

Punti di forza	Punti di debolezza
• Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder • Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance • Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos) • Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)	• Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico • Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SMVP** è stato oggetto di revisione nel 2021 al fine di renderlo coerente agli indirizzi impartiti da Unioncamere ed in esso sono previste le procedure di conciliazione e le modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione economico finanziaria (art. 7 c. 2 bis) ed altresì coerente all'art. 9 "Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale" del D. Lgs. 150/2009.

Rispetto a tale versione nel 2023 non sono stati effettuati aggiornamenti e le risultanze rispetto agli item di valutazione rimangono quindi invariati.

Item	Domanda	2023	2022
Sistema di misurazione e valutazione	Rispetto dei tempi di aggiornamento	100,0%	100,0%
	Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance	100,0%	100,0%
	Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa	100,0%	100,0%
	Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori	100,0%	100,0%
	Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)	100,0%	100,0%
	Scale di valutazione dei comportamenti	100,0%	100,0%
	Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%	100,0%
	Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	100,0%	100,0%
	Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV	100,0%	100,0%
	Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance	100,0%	100,0%
	Valutazione partecipativa nel ciclo della performance	30,0%	30,0%

L'ambito di possibile miglioramento rimane quello dell'affinamento affinamento delle modalità con le quali è possibile attivare una effettiva valutazione partecipativa che si affianchi agli indicatori di customer di gradimento sui servizi che, anche per il 2023, incidono sulla performance organizzativa della sola dirigenza.

Punti di forza	Punti di debolezza
• 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 (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)	• Valutazione partecipativa nel ciclo della performance da rafforzare

Punti di forza	Punti di debolezza
• Scale di valutazione dei comportamenti • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP • Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	

Il **PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione)** è impostato in linea con quanto previsto dal D.L. 80/2021 e risulta coerente con le Linee guida di Unioncamere e quelle del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rispetto alla prima annualità di applicazione della nuova normativa si rileva un miglioramento nel collegamento delle componenti che attengono la performance e le misure di anticorruzione e trasparenza, mentre rimane ancora da affinare quello con le altre componenti che sono state redatte separatamente dai diversi uffici e poi unite cercando di dare omogeneità nella redazione.

Item	Domanda	2023	2022
PIAO	Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	100,0%	100,0%
	Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)	100,0%	100,0%
	Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi	100,0%	100,0%
	Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti	100,0%	100,0%
	Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi	40,0%	40,0%
	Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO	0,0%	0,0%
	Sintesi del documento e dei relativi allegati	50,0%	50,0%
	Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)	50,0%	50,0%
	Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%	100,0%

Il documento risulta ancora corposo e per la parte inerente la performance gli obiettivi (strategici e operativi) risultano moderatamente numerosi.

Punti di forza	Punti di debolezza
• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target) • Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi • Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti	• Collegamento tra i diversi ambiti/temi • Sintesi del documento e dei relativi allegati • Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)

Dall'analisi della **RELAZIONE DELLE PERFORMANCE**, si conferma la maturità della Camera in tutti gli ambiti di indagine del tool.

Item	Domanda	2023	2022
Relazione sulla performance	Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione	100,0%	100,0%
	Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione	100,0%	100,0%
	Correttezza esposizione dell'analisi del contesto	100,0%	100,0%
	Sintesi dei risultati raggiunti	100,0%	100,0%
	Rendicontazione degli obiettivi strategici	100,0%	100,0%
	Rendicontazione degli obiettivi operativi	100,0%	100,0%
	Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione	100,0%	100,0%
	Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi	100,0%	100,0%
	Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	100,0%	100,0%

Il documento è conforme alle Linee guida Unioncamere e presenta tutti i necessari elementi di rendicontazione ai vari livelli previsti (Strategico – Operativo – Individuale) comprendendo anche i risultati delle Aziende Speciali e dell'In House completamente partecipata.

Punti di forza	Punti di debolezza
• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione • Correttezza esposizione dell'analisi del contesto • Sintesi dei risultati raggiunti • Rendicontazione degli obiettivi strategici • Rendicontazione degli obiettivi operativi • Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione • Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi	• nessuno

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, tenuto conto dell'attività continua di supporto metodologico svolta, l'OIV in occasione dei diversi incontri e momenti di confronto con la dirigenza dell'Ente, ha già provveduto a segnalare, nel corso del 2023, possibili azioni di miglioramento alcune recepite già in sede dell'aggiornamento 2024 del Sistema di Misurazione e Valutazione, già approvato dall'Ente. In particolare, l'aggiornamento ha definito:

- l’allineamento a quanto già approvato nel PIAO che introduce, per gli obiettivi della dirigenza, il collegamento della valutazione complessiva per il 10% alla valutazione dal basso da parte dei propri collaboratori e per il 30% all’applicazione dell’art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle fatture;
- la previsione di una scala di valutazione dei comportamenti uguale per tutto il personale indipendentemente dall’inquadramento;
- il collegamento anche al personale non dirigente (in % diverse a seconda dell’Area di appartenenza e se incaricati di EQ) di una parte della performance organizzativa ai risultati di Ente con fasce di raggiungimento uguali per tutti;
- la previsione per i dirigenti e le EQ di un differenziazione puntuale valutazione-indennità di risultato senza fasce per la parte collegata agli obiettivi individuali e comportamenti;
- la definizione puntuale di cosa si intende per “valutazione negativa”;
- l’aggiornamento dei comportamenti che sono specifici per i dirigenti, per le EQ e per il personale non dirigente e non EQ.;
- la previsione di una soglia pari a >= 85% per considerare raggiunto un Obiettivo Strategico.

In sede di redazione del PIAO 2024, su suggerimento dell’OIV, si è inoltre proceduto a dare una rilevanza importante alla valutazione degli stakeholder prevedendo un peso prevalente o comunque maggiormente significativo degli indicatori collegati al valore atteso di gradimento dei servizi/iniziative misurati dalle apposite customer.

Per la nuova programmazione 2025 si è infine suggerito al fine di rendere maggiormente chiara la strategia dell’Ente e maggiormente fruibile la relativa documentazione (RPP e PIAO), di rivedere, già in sede di Relazione Previsionale e Programmatica, gli Obiettivi Strategici razionalizzandone i contenuti tenuto conto di quanto già previsto e misurato dagli Obiettivi Comuni di Sistema.

Il Presidente dell’OIV
Dott. Massimiliano Longo