



CAMERA DI COMMERCIO
VENEZIA ROVIGO

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2020

SOMMARIO

Premessa.....	2
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	5
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	7
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	9

Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni rappresenta il momento finale del 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 riferimento all'anno 2020, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto della Struttura Tecnica di Supporto, individuata nella funzione del Responsabile Settore Programmazione, integrazione controllo della gestione e qualità, ha utilizzato per la redazione del presente 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 ed adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione.

Il processo di redazione del presente documento ha il valore aggiunto di un confronto partecipato tra questo organo e l'ente camerale, comunicazione che si è attivata nel confronto della valutazione dei diversi ambiti di osservazione (items) del tool finalizzato alla definizione del report definitivo. Le risultanze pertanto rappresentano una fotografia condivisa e coordinata dei diversi attori coinvolti nel processo.

La relazione, sintetica e schematica, rendiconta lo stato dell'arte delle fasi del ciclo delle performance realizzato nell'annualità 2020 nell'ambito del quale si inserisce la elaborazione, approvazione e validazione della Relazione della Performance dell'annualità precedente. Nelle diverse sezioni della Relazione sono indicate azioni correttive e suggerimenti, emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.

La relazione pertanto segue il format proposto in accompagnamento alle Linee Guida redatte da Union Camere con il Dipartimento della Funzione Pubblica del marzo 2021 ed è articolata sulla base delle sezioni del tool, integrate da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, là dove è valutato opportuno un approfondimento.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Questo organo ha chiuso il tool alla data del 16/04/2021. Alla chiusura del tool la numerosità delle camere che compongono, rispetto ai diversi items, la "media nazionale" è pari a 16: un cluster ristretto nell'ambito della numerosità complessiva del sistema camerale.

Tenuto conto che l'utilizzo del tool nel sistema camerale è su base volontaria ed implementato per la prima annualità e che la "media nazionale" è determinata dal numero di camere che hanno completato il tool alla data di chiusura del format, nel complesso, il Sistema della CCIAA VENEZIA ROVIGO si attesta ad un buon livello complessivo della scala, rispetto ad una situazione ipotetica ideale (83,3% vs 100,0%).

Tale punteggio supera la media nazionale attestatasi alla data di osservazione al 82,6% e posiziona la camera ad un ottimo livello.

Un riscontro, rispetto alla medesima analisi effettuata per il ciclo precedente, potrà essere valorizzato sull'analisi del ciclo 2021.

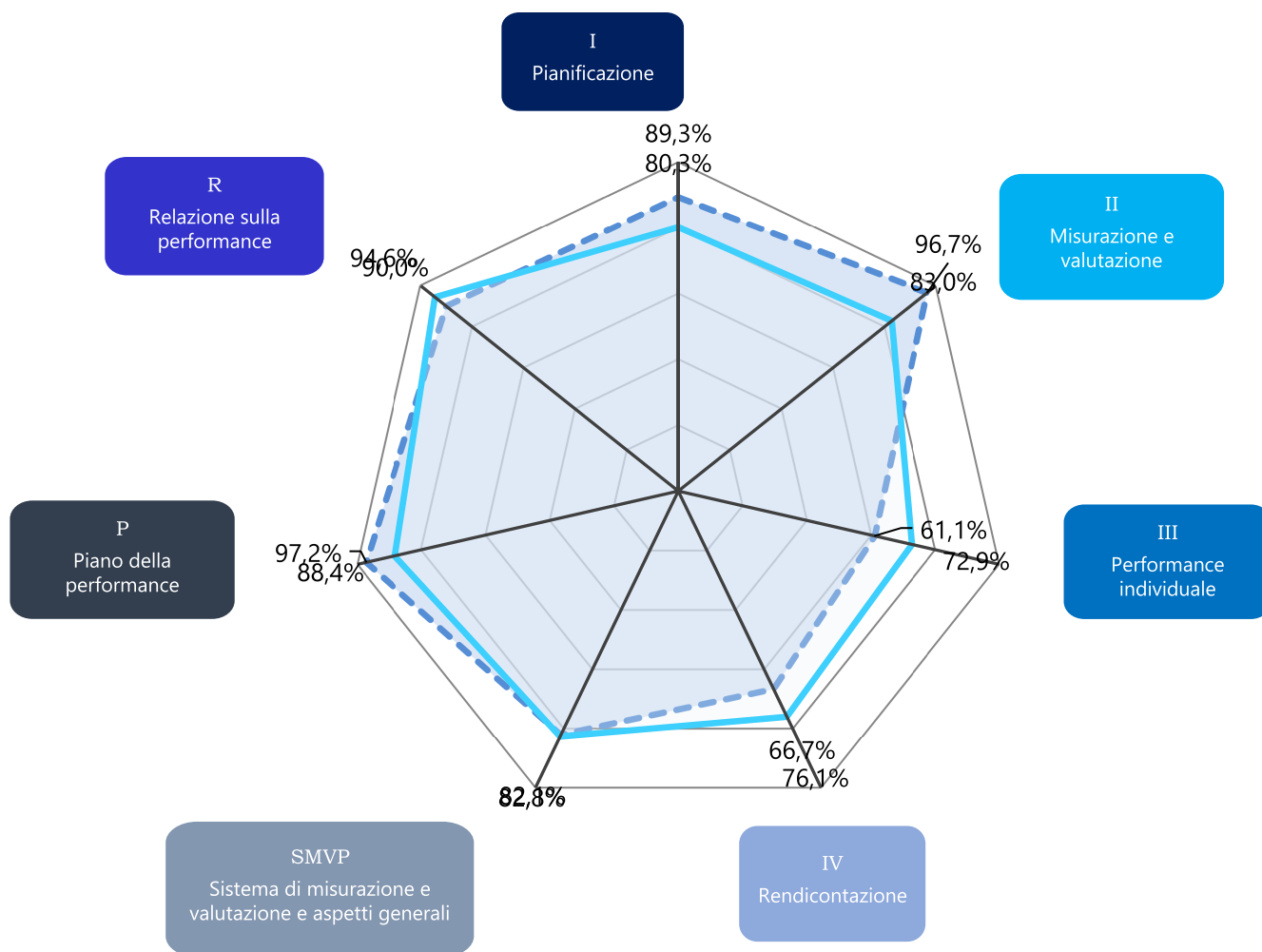
	N. domande		Punteggio CCIAA	Media Nazionale
I	11		89,3%	80,3%
III	6		96,7%	83,0%
III	6		61,1%	72,9%
IV	6		66,7%	76,1%
SMVP	12		82,1%	82,8%
P	9		97,2%	88,4%
R	10		90,0%	94,6%
	60		83,3%	82,6%

Gli item nei quali il Ciclo della CCIAA VENEZIA ROVIGO di eccellenza sono quelli "Misurazione e Valutazione" e "Piano delle Performance", attestandosi molto oltre la media nazionale.

Un ottimo posizionamento si osserva nella "Pianificazione", questo superiore alla media nazionale e nella "Relazione delle Performance". In linea alla media nazionale l'item "SMVP".

In posizione più schiacciata, si trovano gli item "Performance individuale" e "Rendicontazione" che si attestano in posizione inferiore alla media nazionale.

Il grafico a radar, sotto riportato, che viene "prodotto" dal tool in automatico evidenzia complessivamente il posizionamento (linea tratteggiata) rispetto alla media nazionale (linea continua).



Le motivazioni dei valori percentuali sopra evidenziati, pur nella limitazione del confronto sulla media nazionale che è riferibile ad un cluster ristretto di CCIAA -per le motivazioni sopra rappresentate-, sono da rinvenire nella radicata cultura, che appartiene all'Ente camerale, di capacità di declinare la pianificazione strategica nella programmazione operativa coadiuvata dall'utilizzo di strumenti di pianificazione e programmazione strategica. Sottende infatti, nel posizionamento della camera, l'utilizzo della Balanced Score card a supporto del ciclo delle performance. Tale metodologia, fortemente consolidata da un uso sistematico, consente un'eccellente articolazione della strategia e si riflette nella qualità documentale Piano delle Performance e Relazione delle Performance sostenendo il ciclo della performance nella misurazione e valutazione.

L'allineamento dell'item "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" riflette il grado di evoluzione del sistema camerale alle linee guida di Union Camere sul Sistema di Misurazione e Valutazione, che, proposte e rilasciate a fine 2018, hanno determinato una spinta ed una uniformità di definizione delle stesse.

I posizionamenti inferiori, riferibili agli items Performance individuale e Rendicontazione sono da leggere in ambiti di miglioramento nella comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire e nel carente utilizzo dei risultati di valutazione oltre al trattamento accessorio. Sull'item "Rendicontazione" si evidenzia che pesa sul posizionamento la mancata definizione del Report di Controllo strategico, e la produzione della predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli predisposta oltre la data del 30/04.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia un ottimo posizionamento in tutti gli ambiti di osservazione. Gli ambiti di miglioramento possono essere rinvenuti nella maggior coerenza tra il livello strategico ed operativo ed ampliare gli elementi di osservazione cui si tiene conto nella definizione dei target.

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** si evidenzia un posizionamento di eccellenza in cui non vi sono sostanziali ambiti di miglioramento.

In merito alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** si notano ambiti di miglioramento nella comunicazione al personale ad avvio del ciclo sui risultati attesi e comportamenti e l'opportunità di un riesame dei risultati della valutazione ai fini di azioni integrate sulla crescita di consapevolezza e competenze del personale

Infine, sulla fase di **RENDICONTAZIONE** si caratterizza per un ottimo modalità di disseminazione dei risultati ai portatori di interesse, sulla coerenza di rappresentazione dei risultati rispetto al programmato ed altresì la tempestività del rispetto dei tempi di rilevazione nazionali. Incide sul livello di attestazione la produzione di un Report di Controllo Strategico rivolto agli organi politici-amministrativi ed il rispetto dei tempi definiti per legge (30/04). Su questi punti di debolezza si osserva che report di controllo strategico sono sottesi alla verbalizzazione e incontri tra l'OIV e la struttura Tecnico permanente a supporto e che tali osservazioni sono sempre condivise con il Segretario Generale che nelle sedi istituzionali riporta le osservazioni sul merito di scostamenti significativi tra la pianificazione e la programmazione al fine di revisionare le linee strategiche di mandato. Circa i tempi di produzione della Relazione annuale sul finanziamento dei controlli invece la tempistica è data dalla scelta, operata da questo organo, di attendere per il rilascio la data di chiusura della valutazione del ciclo al fine di valorizzare le risultanze degli esiti del processo di valutazione all'interno della stessa valutando tali risultanze quali una spinta per il miglioramento del sistema di misurazione e valutazione.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	• Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target • Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti" • Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio • Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori) • Tipologie di indicatori utilizzate Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici • Ricorso a obiettivi trasversali	• Non presenti <i>Ambiti di miglioramento:</i> - Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione - Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)

	• Iniziative di condivisione della pianificazione	
Misurazione e valutazione	• Tutti gli ambiti di osservazione.	• Non presenti
Performance individuale	• 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	• Comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire • Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)
Rendicontazione	• 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)	• Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico <i>Ambiti di miglioramento:</i> - <i>Adeguate predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04).</i>

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SMVP** è stato oggetto di revisione la proposta è coerente agli indirizzi impartiti da Union Camere 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. La modifica dello stesso è stata apportata in parallelo all'approvazione del Piano delle Performance 2021-2023 e pertanto le osservazioni sul SMVP in vigore nell'annualità di riferimento, 2020, ha già visto alcuni degli aspetti di miglioramento apportati dalla riforma e raccolti nelle linee guida di Union Camere anche con riferimento alla valutazione partecipativa. Uno dei punti di carenza evidenziati dal tool riguardano l'inserimento del lavoro agile e del POLA. In merito a quest'ultimo item si osserva come nel ciclo 2021 sia stato inserito il POLA e come tale contenuto sarà oggetto di revisione e di nuovi input da parte della politica. Altresì il ruolo dell'OIV nel Ciclo delle Performance, soprattutto in fase di definizione dello stesso, è minimizzato per l'ampio livello di autonomia dell'Ente camerale come sopra già declinato.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE** è impostato in modo da far emergere chiaramente la stretta correlazione tra pianificazione e programmazione. È un output di eccellenza.

Dall'analisi della **RELAZIONE DELLE PERFORMANCE**, si ricorda che l'analisi è sottesa alla relazione del ciclo 2019, si evidenzia un unico punto di debolezza, ovvero l'assenza di considerazioni in merito agli scostamenti significativi rispetto ai valori attesi. Pur evidenziando che il monitoraggio intermedio è una fase del ciclo che consente l'aggiornamento del Piano e minimizza gli scostamenti significativi allineando la programmazione alla gestione, le successive relazioni potrebbero avvantaggiarsi di tali informazioni utili alla definizione del Report sul Controllo Strategico.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	• 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 diverse componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti) • Scale di valutazione dei comportamenti • Coerenza con Linee	• Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance • Valutazione partecipativa nel ciclo della performance • Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance

	guida Unioncamere e DFP • Segnalazione di disfunzione “sistemiche” o “metodologiche” da parte dell’OIV • Commitment e adeguatezza dell’impegno complessivo da parte dell’ente sul Ciclo della performance	
PIANO DELLA PERFORMANCE	• Tutti gli ambiti di osservazione.	• Non presenti
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	• Tutti gli ambiti di osservazione con eccezione della segnalazione di cui a lato	• Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, in particolare, degli elementi di criticità evidenziati (punti di debolezza), si ritiene che le possibili azioni di miglioramento da suggerire in via prioritaria, già a partire dal ciclo successivo, sono:

PERFORMANCE INDIVIDUALE:

- ✓ Implementare ambiti di comunicazione con il personale al fine di chiarire, già ad avvio della programmazione, gli obiettivi ed i comportamenti attesi al fine di orientare ai risultati attesi;
- ✓ Effettuare un riesame finale interno sui risultati della valutazione individuale a chiusura del processo valutativo al fine di utilizzare tali risultati anche per altri ambiti di stimolo al clima organizzativo interno, alla crescita personale e professionale.

RENDICONTAZIONE:

- ✓ Definire la data del 30/04 quale dead line per la produzione della Relazione di Funzionamento del ciclo e dei controlli interni all'interno del SMVP;
- ✓ Declinare gli esiti degli incontri con l'OIV e le riflessioni in un report che fungerà da Report di Controllo strategico, contenente l'analisi degli scostamenti definendo un flusso di comunicazione diretto agli organi amministrativi-politici.

In prospettiva, ulteriori aspetti che presentano un livello di criticità meno elevata, sui quali quindi si può pensare a intervenire in maniera più graduale è sul SMVP per quanto emerso sugli aspetti di debolezza, in particolare sulla valutazione partecipativa e la misura su cui questa incide sulla performance organizzativa. Tuttavia su tale documento la riflessione è di attendere gli esiti del primo anno di implementazione al fine di valutarne le prime risultanze ed ulteriori aspetti migliorativi uno di questo è l'inserimento del tema di lavoro agile e POLA, su cui tuttavia si ritiene sia opportuno attendere gli sviluppi della riforma che il piano politico indicherà.

Ulteriori ambiti di miglioramento, emersi già in questo primo applicativo, possono essere oggetto di riflessione. Si ritiene tuttavia non proliferare nella quantità di indicazioni ma concentrare su elementi prioritari e di maggior valore aggiunto. La sistematizzazione nell'utilizzo del tool ed il suo progressivo utilizzo da parte del sistema consentiranno di valorizzare, nell'annualità successiva, ulteriori priorità.

Data 29/04/2021

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

DELLA PERFORMANCE



(dott. Alessandro Bacci)