CAMERA DI COMMERCIO
VENEZIA ROVIGO

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2022

Sommario

Premessa 2

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE ... 3
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO 4
3. ANALISI DEI DOCUMENTI 6
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO 8

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.

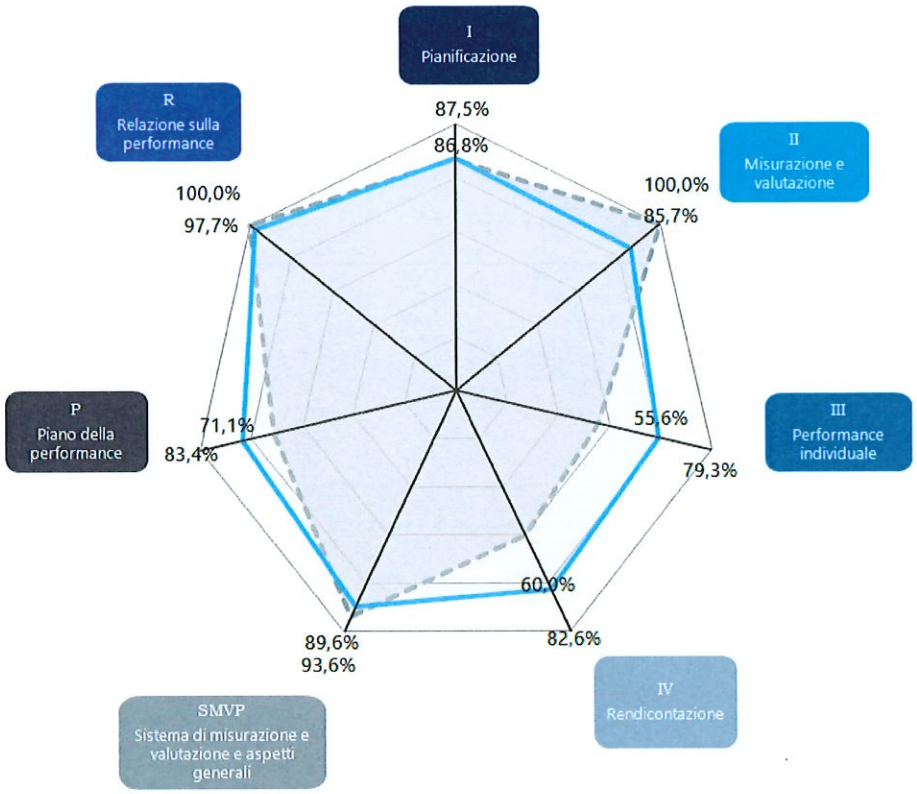
Tale attività è volta a verificare il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni e del Ciclo di gestione della performance e ad individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare verso il miglioramento continuo dello stesso.

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 2022 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 81,02 su 100** rispetto ad una media nazionale, rilevata alla data di chiusura del tool, di 86,5.



Gli item nei quali il ciclo della performance ha valori superiori alla media nazionale sono quelli relativi alla "Misurazione e valutazione" (100%), al "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" (93,6%) e alla "Relazione sulla performance" (100%).

Gli item che presentano un valore critico sono quelli relativi alla "Performance individuale" (55,6%) e alla "Rendicontazione" (60%).

	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
Pianificazione	86,8%	87,5%
Misurazione e valutazione	100,0%	85,7%
Performance individuale	55,6%	79,3%
Rendicontazione	60,0%	82,6%
SMPV	93,6%	89,6%
PIAO	71,1%	83,4%
Relazione sulla performance	100,0%	97,7%
	81,0%	**86,5%**

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia un buon posizionamento negli ambiti di osservazione che riguardano le modalità di individuazione degli obiettivi, indicatori e target che risultano sufficientemente sfidanti e vengono elaborati con il concorso della struttura a tutti i livelli. A livello pluriennale si cerca di mantenere un equilibrio degli obiettivi che vengono "aggiornati" con il necessario grado di innovatività all'impianto programmatico per adeguarlo ai mutamenti di contesto.

Gli indicatori sono presenti in diverse tipologie e presentano, nel complesso, una buona multidimensionalità. I target vengono definiti in maniera puntuale in modo da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati tenendo conto, dove possibile, dell'andamento temporale degli ultimi anni (serie storiche) e di alcuni valori del sistema benchmark PARETO. Da implementare, in questo ambito, la possibilità di tener conto anche di un'analisi effettiva dei bisogni dell'utenza.

Ulteriore ambito di miglioramento è rinvenibile nell'individuazione di strumenti che incrementino il livello di coerenza tra il livello strategico e quello operativo atteso che attualmente il sistema prevede indicatori specifici e distinti per gli obiettivo 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 • 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 • Coerenza tra il livello strategico e operativo della pianificazione

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

Si suggerisce, comunque di valutare l'opportunità di modificare la scala secondo la quale un obiettivo si ritiene pienamente raggiunto attualmente fissata al raggiungimento di valori >=90%. Una scala così alta potrebbe, infatti, favorire l'individuazione di target poco sfidanti.

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

In merito alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** si rileva come sia la fase dove il sistema è più "debole" e quindi con ampi margini di miglioramento.

In particolare il sistema presenta valori alti relativamente alla determinazione delle componenti che concorrono alla valutazione della performance individuale le quali contemplano, per i dirigenti e il personale con incarico di Posizione organizzativa, sia il raggiungimento di obiettivi individuali sia la valutazione dei comportamenti. Alto anche l'aspetto che concerne la comunicazione al personale degli obiettivi sui quali insiste la performance dell'Unità organizzativa, i quali vengono monitorati anche con il ricorso ai colloqui intermedi individuali.

Gli aspetti critici riguardano invece la mancanza di aggiornamento del dizionario dei fattori di valutazione dei comportamenti e l'utilizzo dei risultati della valutazione individuale finalizzato unicamente all'attribuzione della retribuzione accessoria.

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 • Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno	• Definizione e aggiornamento di un dizionario dei fattori di valutazione • Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)

Relativamente alla fase di **RENDICONTAZIONE** si evidenzia una buona modalità del processo di analisi dei risultati e del rispetto delle tempistiche e degli adempimenti previsti dalla normativa.

Risulta invece carente il processo di divulgazione della Relazione sulla Performance ad oggi limitato alla pubblicazione in amministrazione trasparente (divulgazione esterna) e ad una semplice comunicazione via mail al personale interno.

Continua a incidere sul livello di attestazione la mancata produzione di un Report di Controllo Strategico rivolto agli organi politici-amministrativi.

Infine relativamente al ritardo registrato nella predisposizione della Relazione sul funzionamento è da rilevare come sullo stesso abbia influito il subentro, in corso d'anno, dall'OIV monocratico all'OIV in forma associata, che ha necessitato da parte della struttura tecnica di un periodo di allineamento.

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)	• Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico • Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance • Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)

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.

Sono comunque presenti ambiti di miglioramento in relazione al necessario affinamento delle modalità con le quali è possibile attivare una effettiva valutazione partecipativa ad oggi relegata a indicatori di customer di gradimento sui servizi che 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) • Scale di valutazione dei comportamenti • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP • Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance • Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance	• Valutazione partecipativa nel ciclo della performance da rafforzare

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.

Sconta sicuramente di alcuni aspetti critici che derivano in parte dal fatto che si tratta di una prima applicazione che necessita sicuramente della maturazione di modalità di redazione e di sintesi ancora difficili da applicare stante la disomogeneità dei documenti che ricomprende, la cui competenza è demandata a più uffici.

In tale ambito si riscontra la mancanza di un effettivo collegamento tra le diverse componenti che sono state redatte separatamente dai diversi uffici e poi unite senza la possibilità di un preventivo momento di confronto. Il documento risulta ancora corposo e per la parte inerente la performance gli obiettivi (strategici e operativi) risultano moderatamente numerosi. Alcuni miglioramenti sono stati apportati nella redazione del PIAO per il 2023.

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 • Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	• 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 evidenzia la maturità della Camera in tutti gli ambiti di indagine del tool. 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 • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	• nessuno

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, sono:

- Pianificazione: valutare l'opportunità in sede di pianificazione degli obiettivi di utilizzare anche i dati che emergono dalla customer annuale dei servizi nell'ambito della quale vengono raccolti anche suggerimenti e proposte;
- Performance individuale: aggiornare/implementare il dizionario dei comportamenti oggetto di valutazione;
- Rendicontazione: avviare un'analisi sulle modalità di possibile redazione di un documento di controllo strategico secondo le linee emanate da Unioncamere; prevedere momenti di presentazione e condivisione dei risultati di performance con tutto il personale;
- SMVP: verificare la necessità di un aggiornamento in relazione all'l'opportunità di modificare la scala, secondo la quale un obiettivo si ritiene pienamente raggiunto, attualmente fissata al raggiungimento di valori >=90%;

PIAO: strutturare un gruppo di lavoro che coinvolga tutti gli Uffici competenti alla redazione delle diverse componenti; migliorare la fruibilità del documento attraverso una maggiore sintesi e un contenimento del numero di obiettivi. Rispetto a questo ultimo aspetto alcuni miglioramenti sono stati apportati già nella redazione del PIAO adottato nel 2023.

Il Presidente dell'OIV
Dott. Massimiliano Longo