



**CAMERA DI COMMERCIO
VENEZIA ROVIGO**

**Relazione sul funzionamento complessivo
del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei
controlli interni 2021**

Sommario

Premessa.....	3
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE...	4
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	6
3. ANALISI DEI DOCUMENTI	8
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO	9

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 riferimento all'anno 2021, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico del controllo di gestione dell'Ente camerale ha utilizzato, per la stesura della 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 e adempimenti previsti per gli Organismi Indipendenti di Valutazione.

La Relazione, sintetica e schematica, rendiconta lo stato dell'arte delle fasi del ciclo delle performance realizzato nell'annualità 2021 nell'ambito dle 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 segue il format proposto in accompagnamento alle Linee Guida redatte da Unioncamere 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

Il Sistema della CCIAA VENEZIA ROVIGO si attesta ad un buon livello complessivo della scala, rispetto alla situazione ipotetica ideale (86,3% vs 100,00%).

Tale punteggio supera di circa mezzo punto % la media nazionale rilevata alla data di chiusura del tool e posiziona la camera ad un ottimo livello, in miglioramento anche rispetto alla medesima analisi effettuata per il ciclo precedente (+3,4%).

Annualità 2021

	N. domande	Punteggio CCIAA	Media Nazionale
I - Pianificazione	11	89,32%	84,74%
II - Misurazione e valutazione	6	100,00%	85,23%
III - Performance individuale	6	69,47%	80,03%
IV - Rendicontazione	6	76,67%	81,15%
SMVP	12	82,08%	86,02%
PDP	9	89,44%	87,45%
RDP	10	100,00%	98,31%
	60	86,71%	86,13%

Raffronto risultati 2021/2020

	N. domande	Punteggio CCIAA			Media Nazionale		
		2021	2020	incremento %	2021	2020	incremento %
I - Pianificazione	11	89,3%	89,3%	0,0%	84,7%	80,7%	4,1%
II - Misurazione e valutazione	6	100,0%	96,7%	3,3%	85,2%	81,2%	4,1%
III - Performance individuale	6	69,5%	61,1%	8,4%	80,0%	72,5%	7,5%
IV - Rendicontazione	6	76,7%	66,7%	10,0%	81,1%	74,9%	6,3%
SMVP	12	82,1%	82,1%	0,0%	86,0%	82,1%	3,9%
PDP	9	89,4%	97,2%	-7,8%	87,4%	85,9%	1,5%
RDP	10	100,0%	90,0%	10,0%	98,3%	94,0%	4,4%
	60	86,7%	83,3%	3,4%	86,1%	81,6%	4,5%

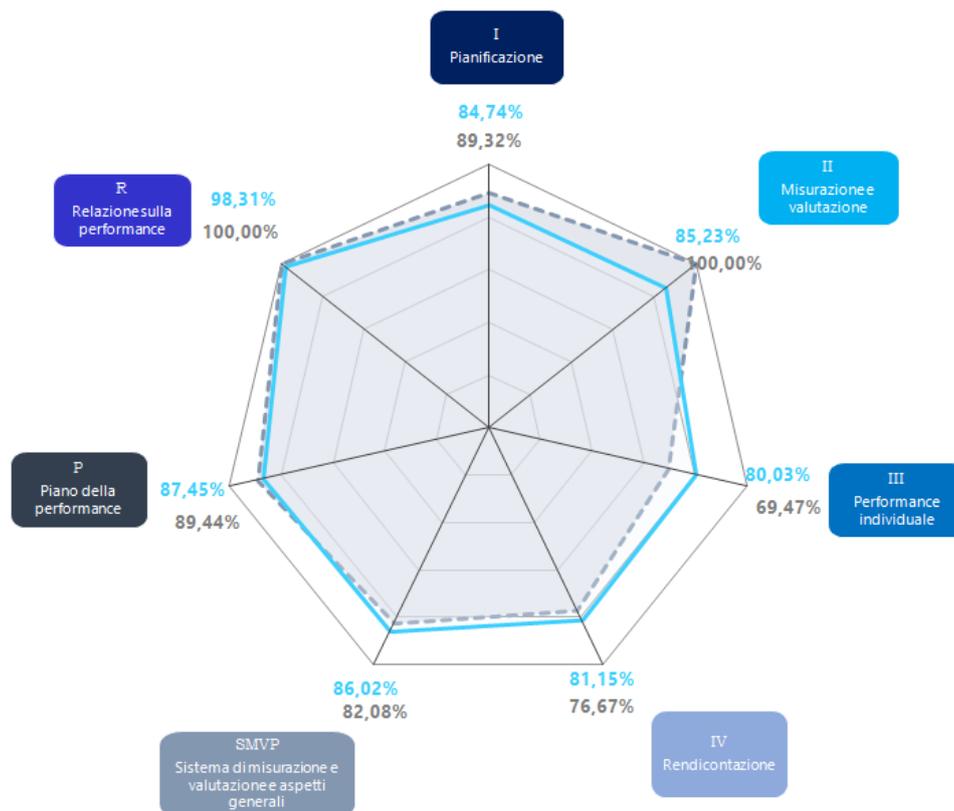
Gli item di eccellenza del ciclo della CCIAA VENEZIA ROVIGO sono quelli “Misurazione e valutazione” e “Relazione sulla performance” che raggiungono il punteggio pieno (100%) incrementando la già alta percentuale registrata nel 2020.

In particolare, rispetto al 2020, l’ambito II – Misurazione e Valutazione, è stato implementato dell’utilizzo di un applicativo che consente di acquisire le misure in maniera guidata mentre per quanto concerne la “Relazione sulla performance” i contenuti sono stati arricchiti con commenti che illustrano gli scostamenti più

significativi sia a livello di Obiettivi Strategici sia a livello di Obiettivi Operativi complessivi di Area.

Per gli altri item si registrano comunque alte percentuali tutte superiori alla media Nazionale con le sole eccezioni degli item “Performance individuale” e “Rendicontazione” entrambi, comunque, in miglioramento rispetto al dato 2020 e “SMVP” la cui % rimane invariata rispetto all’incremento del dato 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) .



Come già evidenziato nelle precedenti relazioni, gli alti valori percentuali sopra indicati 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.

In particolare, per la Camera di Commercio Venezia Rovigo è da sottolineare l’utilizzo ormai consolidato della Balanced Scorecard a supporto del ciclo della performance. Tale metodologia consente un’eccellente articolazione della strategia e si riflette nella qualità documentale del Piano della performance e della Relazione della performance sostenendo, in particolare, i processi di misurazione e valutazione.

Rimangono, anche per il 2021, posizionamenti inferiori sugli items che attengono alla Performance individuale e alla Rendicontazione. Rispetto al 2020 sono stati comunque migliorati alcuni aspetti grazie al consolidamento dell'utilizzo dei colloqui intermedi di valutazione, all'utilizzo delle valutazioni anche ai fini delle progressioni orizzontali e alla predisposizione e pubblicazione della relazione sul funzionamento del sistema entro il mese di aprile.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** si evidenzia un ottimo posizionamento in tutti gli ambiti di osservazione. Rispetto al 2020 non si rilevano implementazioni e quindi si confermano quali ambiti di possibile miglioramento la maggior coerenza tra il livello strategico ed operativo e l'opportunità di 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** rispetto a quanto già implementato nel 2021, si notano possibili ulteriori miglioramenti nell'implementazione di ulteriori momenti, oltre al colloquio intermedio, di confronto con il personale sui risultati e comportamenti attesi, e sull'opportunità di estendere l'utilizzo delle valutazioni anche a supporto di interventi di sviluppo e/o aggiustamento dell'organizzazione.

Infine, sulla fase di **RENDICONTAZIONE** la stessa si conferma anche per il 2021 sull'ottima 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. Continua a incidere sul livello di attestazione la mancata produzione di un Report di Controllo Strategico rivolto agli organi politici-amministrativi.

Su questo punto, come evidenziato nella relazione 2020, si conferma 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.

	Punti di forza 	Punti di debolezza 
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> • Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target • Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente “sfidanti • Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.) • Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio • Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori) • Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.) • Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici • Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative) • Iniziative di condivisione della pianificazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Non presenti <p><i>Ambiti di miglioramento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione</i> - <i>Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)</i>
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti gli ambiti di osservazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Non presenti
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Adeguata 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	<ul style="list-style-type: none"> • Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder • Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance • Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance • Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04) • Tempestività ed efficacia dell’ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico

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.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE** è impostato in modo da far emergere chiaramente la stretta correlazione tra pianificazione e programmazione. Rispetto al ciclo 2020 nel 2021 si registra un numero maggiore di obiettivi (somma strategici + operativi) ma comunque inferiore a 60.

Dall'analisi della **RELAZIONE DELLE PERFORMANCE**, si ricorda che l'analisi è sottesa alla relazione del ciclo 2020 nella quale, si è recuperato l'unico punto di debolezza evidenziato nella precedente relazione. In particolare sono state inserite considerazioni in merito agli scostamenti più significativi rispetto ai valori attesi. E' un output di eccellenza.

	Punti di forza 	Punti di debolezza 
SMVP	<ul style="list-style-type: none">• 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• Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV• Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance	<ul style="list-style-type: none">• Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance• Valutazione partecipativa nel ciclo della performance• Lavoro agile e POLA nel ciclo della performance

PIANO DELLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti gli ambiti di osservazione con eccezione della segnalazione di cui a lato 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del numero di obiettivi che potrebbe rendere critica la fruibilità del documento
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti gli ambiti di osservazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Non presenti

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:

PERFORMANCE INDIVIDUALE:

✓ continuare nell'implementazione degli 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:

✓ 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, si confermano gli spunti di miglioramento già evidenziati nella relazione 2020 e per i quali l'approccio deve essere graduale e bilanciato anche alla luce della più recente normativa che vede, con l'introduzione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), la necessità di una rivisitazione anche del sistema di performance.