

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



CAMERA DI COMMERCIO
PORDENONE-UDINE

22.06.2023

SOMMARIO

PREMESSA

1 VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

2 ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

3 ANALISI DEI DOCUMENTI

4 AZIONI DI MIGLIORAMENTO

PREMESSA

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 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 e del ciclo di gestione della performance e ad individuare eventuali elementi correttivi per orientare l'Ente camerale al miglioramento continuo.

In riferimento all'anno 2022, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con la struttura tecnica di supporto all'OIV, 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: in tale contesto infatti sono stati definiti gli strumenti previsti per guidare gli Organismi Indipendenti di Valutazione delle Camere a redigere la relazione prevista dall'art. 14 comma 4 lett. a) del dlgs 150/2009 e s.m.i.

La Relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso, integrati da commenti relativi a criticità e da suggerimenti, dove è sembrato opportuno un approfondimento. Nelle diverse sezioni della Relazione, oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono riportate anche azioni correttive o proposte per il miglioramento, in parte già condivise e discusse in corso d'anno con i referenti dell'Ente.



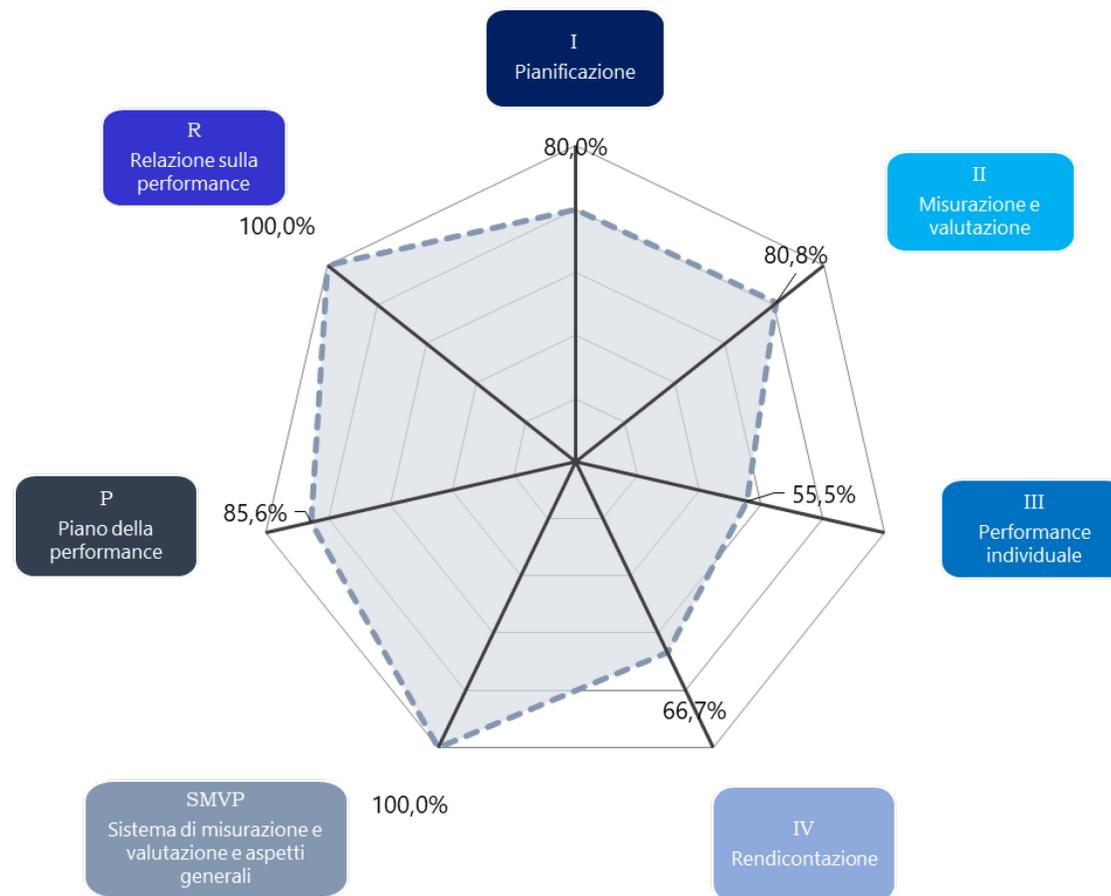
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Pordenone-Udine si attesta a un punteggio ponderato intorno al 81,23%, in ulteriore miglioramento rispetto alle annualità precedenti (l'anno 2020 rappresenta il primo anno di applicazione del nuovo SMVP). Da rilevare che nel 2022 il Sistema è stato revisionato in maniera più incisiva rispetto alla versione precedente, in quanto sono state recepite le osservazioni poste dall'OIV.

Per quanto riguarda la pianificazione, la costruzione e la scelta degli obiettivi strategici ed operativi per il 2022 e dei relativi indicatori e target, è stata decisamente migliorata rispetto alle annualità precedenti. Per quanto riguarda gli obiettivi strategici si segnala che sono stati recepiti gli obiettivi e gli indicatori proposti da Unioncamere nell'ambito della definizione del PIAO. Il grado di raggiungimento sempre molto vicino al 100% per quasi tutti gli obiettivi suggerisce di porre ancora attenzione nella definizione di target effettivamente «sfidanti».

Per quanto riguarda le fasi di misurazione e valutazione, si rappresenta che la relativa gestione è stata svolta in modo distinto, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità previste per ciascuna fase, sia per quanto riguarda gli obiettivi strategici, che per quanto riguarda gli obiettivi operativi. Le risultanze sono riportate nella Relazione sulla performance 2022.

Uno dei punti di forza del ciclo della performance gestito dalla CCIAA di Pordenone-Udine è costituito dalla Relazione sulla performance, la cui approvazione e pubblicazione avviene unitamente alla Relazione contabile e al Rapporto sui risultati. Tale sforzo di integrazione, oltre a rappresentare un valore aggiunto ai fini della rappresentazione delle performance dell'ente camerale, permette di allineare le scadenze della performance a quelle del ciclo economico finanziario e si traduce anche nel rispetto dei tempi di legge di pubblicazione della Relazione validata dall'OIV.



Il radar riporta il punteggio registrato nelle sezioni del tool di autovalutazione di Unioncamere.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

La fase di **PIANIFICAZIONE** nella CCIAA di Pordenone-Udine è il risultato di un confronto bilaterale e interattivo, anche se in larga parte non strutturato, con i vertici e le strutture operative. Il processo si sviluppa in un tempo congruo e si conclude con la pubblicazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO, che ha «assorbito» il Piano della Performance). Si sottolinea che, a seguito dei ritardi nella pubblicazione dei decreti attuativi, il primo PIAO (2022-2024) è stato formalmente adottato solo nel mese di luglio, anziché a inizio anno come dovrebbe avvenire a regime.

Per quanto riguarda le fasi di **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** esse sono presidiate dall'Ufficio Pianificazione/controllo e utilizzano strumenti personalizzati (cruscotti) e spazi digitali condivisi per la raccolta delle informazioni e dei dati.

La **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** è articolata per le diverse fasce professionali nella componente comportamento e risultato (quest'ultima acquista

un peso crescente per le categorie più elevate). In linea con la revisione 2022 del SMVP, che ha anticipato i tempi della valutazione comportamentale all'inizio dell'anno per evitare *bias* collegati alla distanza temporale tra il periodo di osservazione e il momento della valutazione), i colloqui relativi al 2022 sono stati svolti con la medesima tempistica di quelli del 2021.

La fase di **RENDICONTAZIONE** rappresenta uno dei punti forza del ciclo delle performance della CCIAA e di essa si apprezza lo sforzo continuo di rappresentare in maniera sintetica ed esaustiva i principali risultati raggiunti. La Relazione sulla Performance è stata validata senza osservazioni e accompagnata da una apposito resoconto dell'OIV. Tuttavia, si auspica che per il futuro vengano rilasciate, in merito alla Relazione della performance, linee guida aggiornate ai cambiamenti intervenuti con l'introduzione del nuovo strumento di programmazione PIAO.

| | Punti di forza ● | Punti di debolezza ● |
|---------------------------|--|--|
| Pianificazione | <ul style="list-style-type: none"> Rispetto dei tempi e processo derivato dal confronto continuo tra vertici e uffici | <ul style="list-style-type: none"> Non sempre definito il coinvolgimento degli stakeholder Da arricchire la multidimensionalità degli indicatori per quanto riguarda la tipologia associata alla qualità del servizio (anche per i servizi interni) |
| Misurazione e valutazione | <ul style="list-style-type: none"> Tempi ampiamente rispettati Strumenti operativi collaudati e adeguati alla dimensione dell'Ente | <ul style="list-style-type: none"> Occorre intensificare la presenza di obiettivi sfidanti e di indicatori di impatto e articolare il tipo di indicatori per ciascun obiettivo sulla scorta degli obiettivi comuni di Unioncamere introdotti dal 2022 |
| Performance individuale | <ul style="list-style-type: none"> Pesi definiti in relazione al livello professionale (componente risultato più elevata per ruoli apicali) Previsto allineamento tra valutatori | <ul style="list-style-type: none"> Sarebbe utile promuovere momenti strutturati di confronto anche durante l'anno, per evitare il rischio che la performance venga presa in considerazione una volta all'anno in occasione dei colloquio finale. Attualmente tale pratica è ad autonoma discrezione del valutatore. |
| Rendicontazione | <ul style="list-style-type: none"> Chiarezza e sinteticità della rappresentazione della performance | <ul style="list-style-type: none"> Difficoltà a rappresentare il valore pubblico in assenza di indicazioni nazionali più puntuali |

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SMVP** è impostato sostanzialmente in modo conforme alle ultime linee guida Unioncamere. La revisione 2022 ha integrato e meglio specificato le fasi finali del ciclo delle performance e, oltre agli adeguamenti al PIAO quale nuovo strumento di pianificazione integrata, ha dedicato spazio alla definizione del valore pubblico ed alla valutazione partecipativa.

Il **PIAO** è strutturato in modo chiaro ed esaustivo, completo di allegati riferiti alla sezione della prevenzione della corruzione. Anche questo documento, introdotto dal 2022, è stato redatto sulla base delle nuove linee guida e del format proposto da Unioncamere. Il nuovo Piano è stato pubblicato poco dopo il termine transitorio relativo al 2022.

Anche la **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** è redatta sulla base delle linee guida Unioncamere. Il documento, che a prima vista potrebbe apparire più corposo del necessario, è equilibrato tenendo conto che, assolvendo anche alla funzione di relazione sui risultati, contiene informazioni e dettagli ulteriori riguardanti alcuni adempimenti di natura contabile.

| | Punti di forza ● | Punti di debolezza ● |
|--|--|---|
| SMVP | <ul style="list-style-type: none"> • Conformità alle linee guida Unioncamere • Chiarezza e sinteticità | <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione partecipativa in corso di implementazione • Manca previsione di aggiornamento del dizionario dei comportamenti utilizzato per la parte comportamentale della valutazione individuale |
| P.I.A.O. (che assorbe il PIANO DELLA PERFORMANCE) | <ul style="list-style-type: none"> • Chiarezza e sinteticità • Informazioni di dettaglio riportate negli allegati per non appesantire il documento principale | <ul style="list-style-type: none"> • Collegamento con la sezione del PTPCT da migliorare • Collegamento obiettivi di performance con il POLA, che nel corso dell'anno è stato sottoposto a revisioni normative |
| RELAZIONE SULLA PERFORMANCE | <ul style="list-style-type: none"> • Funzionale a ottimizzare documenti richiesti dal ciclo economico finanziario e dal ciclo della performance • Nel punteggio finale di performance organizzativa si considerano anche i risultati delle valutazioni dei clienti/utenti rilevate attraverso le indagini di customer satisfaction | |

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, in particolare, dei «punti di debolezza», si ritiene che le possibili azioni di miglioramento da suggerire siano individuabili tra:

- > proseguire nell'azione di miglioramento di alcuni indicatori strategici e operativi (evitare indicatori che prevedano la produzione entro una certa data di report riepilogativi e non funzionali al risultato ma solo alla rendicontazione di ciò che è stato fatto)
- > proseguire nell'azione di miglioramento della multidimensionalità degli indicatori prevedendo anche la tipologia associata alla qualità del servizio
- > monitorare il processo di formulazione degli obiettivi (che dovranno essere maggiormente sfidanti) e di revisione degli stessi in corso d'anno previsto nel nuovo SMVP
- > rendere più consapevoli management, STP e personale del loro corretto ruolo nelle diverse fasi di misurazione e valutazione
- > migliorare il coinvolgimento degli stakeholder nella fase di pianificazione e la comunicazione tra giunta e management

In prospettiva, ulteriori aspetti che, pur non essendo critici, possono essere oggetto di una riflessione in chiave di miglioramento e un intervento graduale sono:

- > in considerazione delle novità collegate all'introduzione del PIAO, rivedere il processo di definizione degli obiettivi in chiave di maggiore integrazione
- > continuare nell'impegno a migliorare gli obiettivi, in particolare quelli di livello strategico e collegarli alla definizione di valore pubblico
- > verificare se è opportuna l'introduzione di obiettivi trasversali intesi come obiettivi a cui concorrono più unità organizzative (attualmente la trasversalità è intesa più come obiettivo formulato in modo identico che viene attribuito più unità organizzative)
- > valutare se prevedere un aggiornamento degli indicatori comportamentali utilizzati per la valutazione individuale al fine di evitare distorsioni valutative.

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



CAMERA DI COMMERCIO
PORDENONE-UDINE

22.06.2023

Per l'OIV
La presidente
Maria Lisa Garzitto
(firmato digitalmente)