

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



CAMERA DI COMMERCIO
PORDENONE-UDINE

16 agosto 2022

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 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 la struttura tecnica di supporto all'OIV 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, 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 state indicate anche azioni correttive e suggerimenti, alcuni già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.



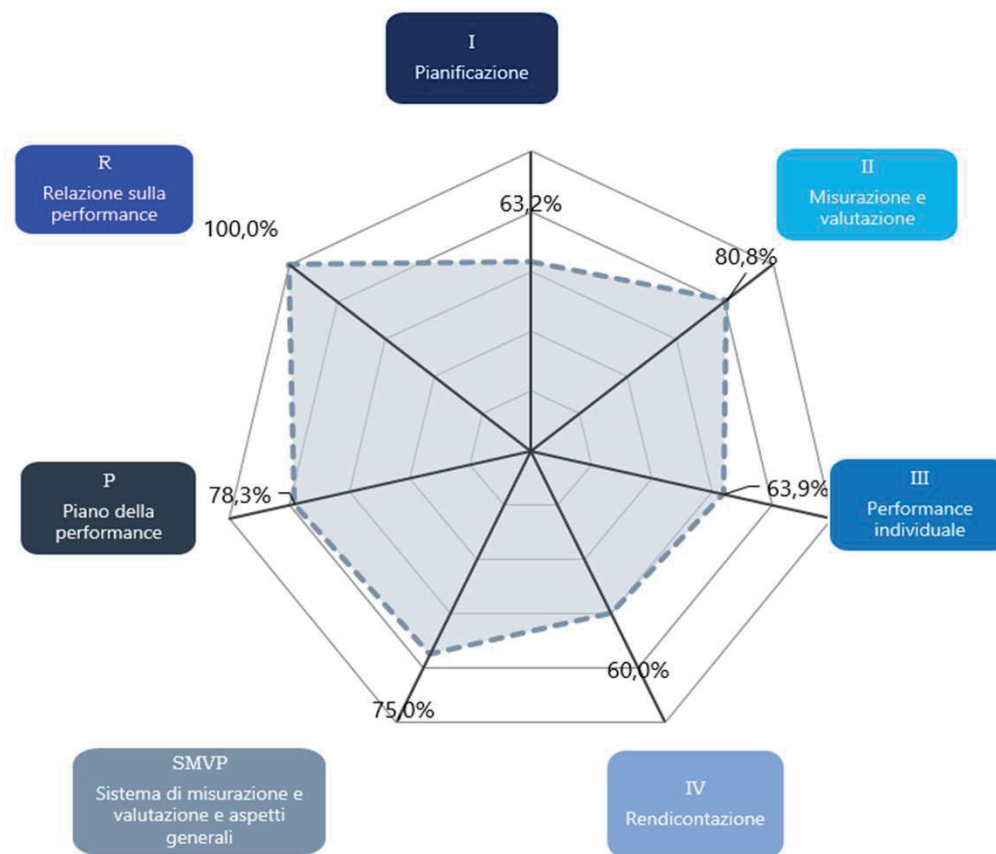
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Pordenone-Udine si attesta a un punteggio ponderato intorno al 74,5%, in miglioramento rispetto al 2020 (primo anno di applicazione del nuovo SMVP). Da rilevare che nel 2021 il Sistema è stato revisionato in maniera marginale, in quanto l'Ente non disponeva di tutte le informazioni riguardanti il ciclo della performance 2020 non ancora concluso. Da evidenziare che l'Ente ha portato a compimento il processo di accorpamento in una situazione di contesto ancora difficile e complessa, caratterizzata dalla pandemia e dalle relative conseguenze.

Per quanto riguarda la pianificazione è necessario insistere sullo sforzo intrapreso nell'anno di migliorare la scelta di alcuni indicatori e target. Infatti, sebbene nel complesso gli obiettivi si possano definire sufficientemente «sfidanti», in diversi casi gli indicatori richiedono un ripensamento sia in termini di qualità (alcuni indicatori sembrano poco adatti a misurare il livello strategico) che di valori attesi (a consuntivo i risultati tutti completamente raggiunti e in alcuni casi superati inducono a ritenere che la programmazione sia stata eccessivamente prudente). A questo riferimento si evidenzia il percorso avviato in collaborazione con l'OIV per definire, con la metodologia corretta, la pianificazione strategica ed operativa del 2022.

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 2021.

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. Ciò consente di allineare le scadenze della performance a quelle del ciclo economico finanziario e, quindi, di validare la Relazione nei tempi previsti.



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 delle performance nei tempi previsti.

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

fascie professionali nella componente comportamento e risultato (quest'ultima acquista un peso crescente per le categorie più elevate). In chiave di miglioramento (la revisione 2022 del SMVP 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 2021 sono stati anticipati rispetto al 2020.

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.

	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 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 del colloquio finale.
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> Chiarezza e sinteticità della rappresentazione della performance 	

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SMVP** è impostato sostanzialmente in modo conforme alle ultime linee guida Unioncamere. La revisione 2021 ha recepito alcune modifiche nella metrica di valutazione dei comportamenti. La revisione 2022 ha integrato e meglio specificato le fasi finali del ciclo delle performance e ha dedicato spazio alla definizione del valore pubblico ed alla valutazione partecipativa.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE** è strutturato in modo chiaro ed esaustivo, completo di allegati che contengono i cruscotti di tutti gli obiettivi strategici e operativi. Anche questo documento viene redatto sulla base del format proposto da Unioncamere. Il Piano è stato pubblicato entro i termini previsti. Tale considerazione è riferita al Piano 2021/2023, tenuto conto che, per effetto delle novazioni

normative, a partire dal ciclo 2022/2024 il documento viene assorbito nella sezione Performance del PIAO e quindi viene meno come documento a sé stante. In merito ai punti di debolezza indicati più sotto si rileva che essi saranno ampiamente superati nel nuovo ciclo dall'impostazione integrata del PIAO.

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.

	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
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 il 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	

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 revisione degli obiettivi 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).

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



16 agosto 2022

Per l'OIV
La presidente
Maria Lisa Garzitto
(firmato digitalmente)
Firmato digitalmente da: GARZITTO MARIA-LISA
Data: 17/08/2022 16:53:45