

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2023



CAMERA DI COMMERCIO
PORDENONE-UDINE

24.05.2024

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 2023, 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 D.Lgs. n. 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.



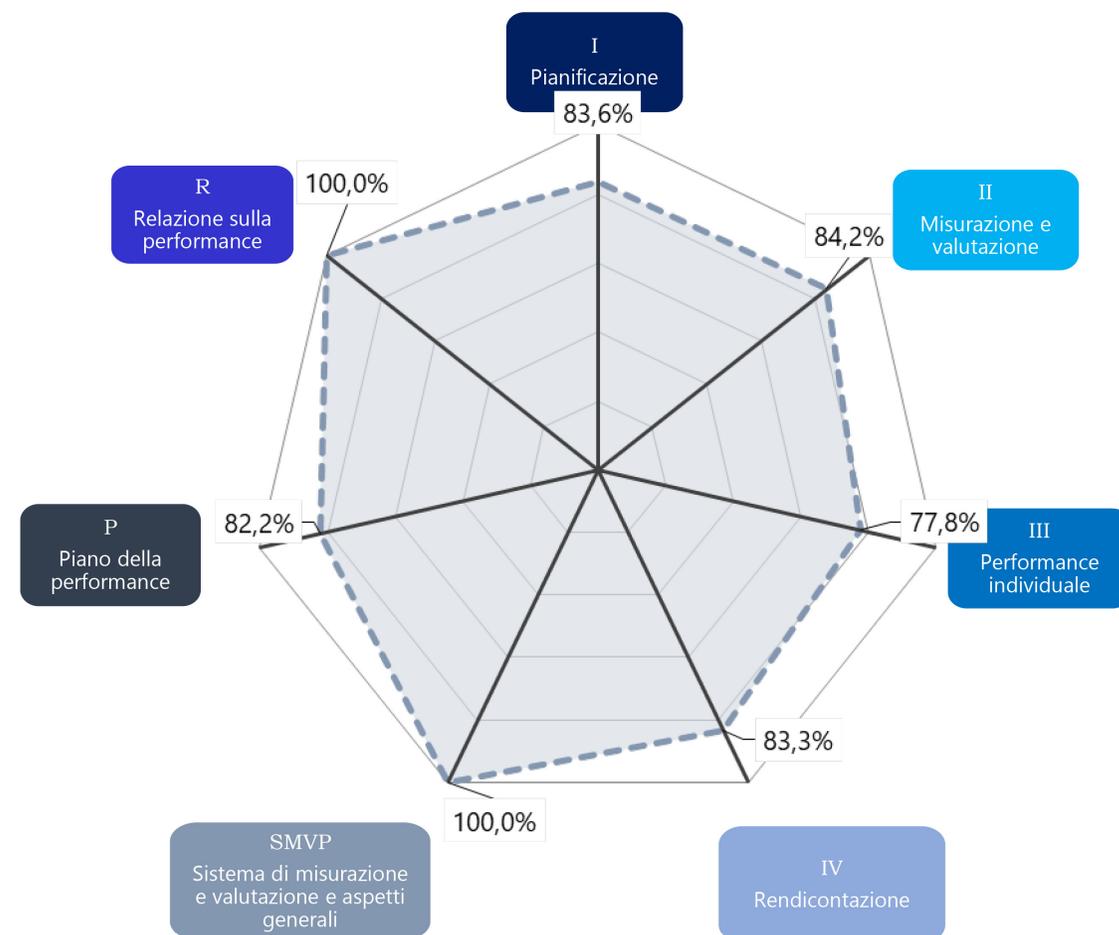
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Pordenone-Udine si attesta a un punteggio ponderato intorno al 87,31%, in ulteriore miglioramento rispetto alle annualità precedenti (l'anno 2020 rappresenta il primo anno di applicazione del nuovo SMVP). Da rilevare che nel 2023 il Sistema è stato revisionato per adeguarlo alle novità introdotte dal DPR n. 81/21 (P.I.A.O.) e per disciplinare la valutazione partecipata nelle diverse fasi del ciclo della performance.

Nel 2023 è proseguito il costante miglioramento nella definizione degli obiettivi strategici, anche per quanto riguarda la scelta degli indicatori. Tra gli obiettivi strategici hanno trovato conferma anche gli obiettivi e gli indicatori comuni al sistema camerale proposti da Unioncamere. 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 2023.

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).

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 (nel 2023 è stato introdotto l'utilizzo dell'applicazione di Unioncamere «Integra»).

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 il 2022, la Camera sta cercando di anticipare i tempi della valutazione comportamentale nei primi mesi

dell'anno per evitare *bias* collegati alla distanza temporale tra il periodo di osservazione e il momento della valutazione. Il processo di valutazione dei comportamenti relativi al 2023 si concluderà alla fine di maggio del 2024.

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, tuttavia, ancora in attesa di validazione per poter includere anche gli esiti del processo di valutazione individuale. Si conferma l'auspicio che per il futuro vengano rilasciate dal Dipartimento Funzione Pubblica o da Unioncamere linee guida aggiornate relative alle modalità di rendicontazione di tutte le sezioni del PIAO, non solamente quella relativa alle performance.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> Rispetto dei tempi Processo di pianificazione risultato del confronto tra tutti gli attori (vertice - uffici) 	<ul style="list-style-type: none"> Sfumato il coinvolgimento degli stakeholder esterni ed interni Prevedere indicatori di impatto per la parte «alta» della programmazione
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"> Da arricchire la multidimensionalità degli indicatori definiti dalla Camera sulla scorta di quelli proposti da Unioncamere
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> Pesi definiti in relazione al livello professionale Previsto allineamento tra valutatori 	<ul style="list-style-type: none"> Troppi obiettivi operativi con target «prudenti» o poco sfidanti Tendenza all'appiattimento delle valutazioni verso l'alto
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 2023 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 nei termini previsti.

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"> • Processo di revisione del SMVP ben presidiato • Conformità alle linee guida Unioncamere • Chiarezza e sinteticità 	
P.I.A.O. (che assorbe il PIANO DELLA PERFORMANCE)	<ul style="list-style-type: none"> • Chiarezza e sinteticità 	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare l'integrazione tra le diverse sezioni
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 	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorabili le modalità di divulgazione e di discussione dei risultati contenuti nella Relazione tra gli stakeholders

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:

- > registrare il livello di indicatori e target su altezze più sfidanti (meno prudenti)
- > proseguire nell'azione di miglioramento degli indicatori associati agli obiettivi strategici e operativi anche ampliando la multidimensionalità, prevedendo la tipologia associata agli impatti e implementando ulteriormente quella relativa alla qualità del servizio
- > migliorare il coinvolgimento degli stakeholder sia esterni che interni (dipendenti)
- > rivedere il processo di definizione degli obiettivi in chiave di maggiore integrazione con tutte le sezioni del PIAO

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

- > continuare nell'impegno a migliorare gli obiettivi 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)
- > prevedere un aggiornamento degli indicatori comportamentali utilizzati per la valutazione individuale in occasione della prospettata evoluzione verso modelli organizzativi e gestionali basati sulle competenze professionali
- > promuovere un maggior coinvolgimento di management e personale sul significato della pianificazione e della valutazione

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2023



CAMERA DI COMMERCIO
PORDENONE-UDINE

24.05.2024

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