

CCIAA di Piacenza



Relazione sul funzionamento  
complessivo del sistema di  
valutazione, trasparenza e integrità dei  
controlli interni al 12.07.2023.

Periodo: 01.01.2023-12.07.2023

26/04/2024

---

<b>PREMESSA</b> .....	3
<b>1 VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE</b> .....	4
<b>2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO</b> .....	6
<b>3. ANALISI DEI DOCUMENTI</b> .....	9
<b>4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO</b> .....	11

## 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'Organismo Indipendente di Valutazione con funzioni analoghe a quelle dell'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.

Per l'anno 2023, fino al 12.07.2023, data dell'accorpamento della Camera di commercio di Piacenza con le Camere di Parma e Reggio Emilia nella Camera dell'Emilia, l'Organismo Indipendente di Valutazione con funzioni analoghe a quelle dell'OIV, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto tecnico dell'Ufficio Affari Generali 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 stati indicati anche azioni correttive e suggerimenti, già emersi e condivisi in corso d'anno.

## 1 VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

In questa sede si riporta una valutazione complessiva dello stato dell'arte in merito al Ciclo della performance della Camera di Commercio di Piacenza, esprimendo una diagnosi sintetica rispetto sia al processo inerente al Ciclo della performance sia ai documenti nei quali tale processo si estrinseca.

La valenza di questa diagnosi può essere rinvenuta principalmente nella possibilità di:

- evidenziare i punti di attenzione, sia positivi che negativi, nell'impostazione generale del Ciclo della performance;
- apprezzare l'evoluzione e la traiettoria nel corso del tempo (laddove l'analisi venga ripetuta ad ogni Ciclo) di un percorso di miglioramento degli aspetti critici e/o di consolidamento dei punti di forza.

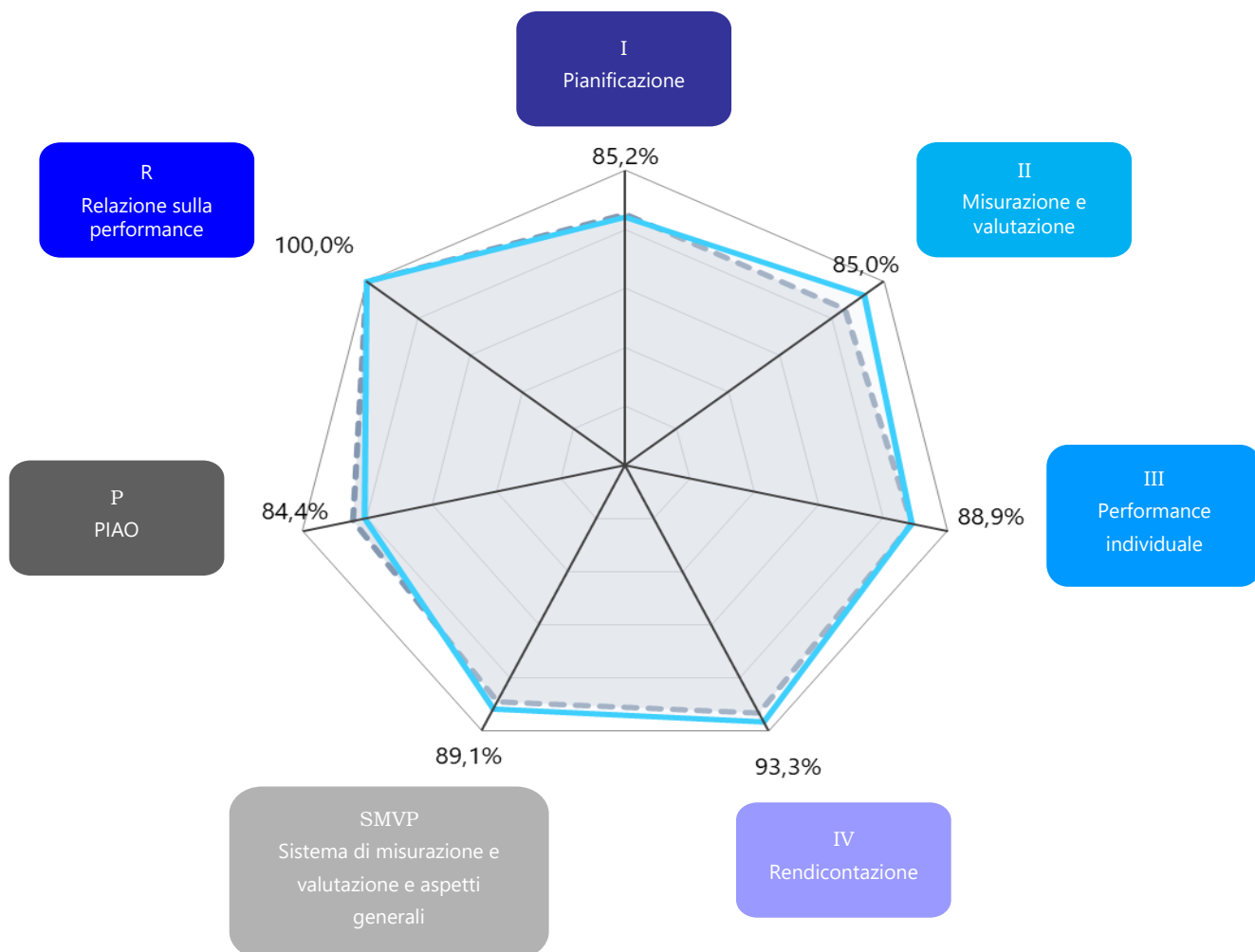
Tutto questo viene valutato rispetto a una situazione "ideale" a regime, che probabilmente non è possibile rintracciare nella realtà, in quanto anche nei contesti più virtuosi c'è sempre spazio per aggiustamenti e affinamenti, ma che va tenuta comunque in considerazione per capire qual è l'evoluzione attesa e auspicata nell'Ente. Si riporta di seguito la valutazione complessiva di quanto rilevato con il supporto del Tool di valutazione del Ciclo della performance.

Nel complesso, il Sistema della Camera di Commercio di Piacenza si posiziona ben oltre i tre quarti della scala, rispetto a un'ipotetica situazione ideale (89,4 vs 100,0).

Si riporta lo schema raggruppato per item:

Item	N. domande	Avanzamento compilazione	Punteggio CCAA
<b>I Pianificazione</b>	11	100,0%	85,2%
<b>II Misurazione e Valutazione</b>	6	100,0%	85,0%
<b>III Performance individuale</b>	6	100,0%	88,9%
<b>IV Rendicontazione</b>	6	100,0%	93,3%
<b>SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali</b>	11	100,0%	89,1%
<b>P PIAO</b>	9	100,0%	84,4%
<b>R Relazione sulla performance</b>	9	100,0%	100,0%
	<b>58</b>	<b>100,0%</b>	<b>89,4%</b>

Gli item nei quali il Ciclo della Camera di Piacenza è relativamente meglio posizionata sono quelli della "Relazione sulla performance", "Rendicontazione", "SMVP e aspetti generali del processo" e "Performance individuale" seguono, a breve distanza, i restanti item: "Pianificazione", "Misurazione e valutazione" e "PIAO".



I diversi ambiti del Ciclo della performance oggetto di analisi evidenziano un buon posizionamento, relativamente prossimo al perimetro del grafico a "radar" che viene prodotto dal Tool.

## 2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

In questa sezione si analizzano le fasi del Ciclo della performance, riportando una valutazione complessiva ed evidenziando punti di forza e di debolezza delle stesse.

Per la fase di **PIANIFICAZIONE** che raggiunge l'**85,2%** i punti critici sono rappresentati da:

1. **"Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione" (62,50%)**. Per la CCIAA di Piacenza si concretizzano in "Analisi di contesto interno ed esterno, analisi effettiva dei bisogni dell'utenza e relazione sulla performance dell'anno precedente". L'Ente ha precisato che la condivisione della pianificazione con gli stakeholder esterni non è stata possibile perché non erano presenti Consiglio e Giunta camerali, quali naturali stakeholder di riferimento in rappresentanza del mondo imprenditoriale locale, in quanto tutte le funzioni erano poste in capo ad un Commissario Straordinario.
2. **"Tipologie di indicatori utilizzate" (65%)**. Per la CCIAA di Piacenza si concretizzano nell'uso degli indicatori legati allo stato delle risorse, indicatori di efficienza ed efficacia, indicatori della qualità erogata rispetto agli standard dei valori soglia ed indicatori a data. Si evidenzia che a partire dal Ciclo 2022, e così per il periodo 2023, l'Ente ha recepito tra i propri obiettivi strategici, i quattro macro-obiettivi comuni di sistema ed i relativi indicatori individuati dall' Unioncamere italiana, in grado di rappresentare, in prospettiva, l'impatto delle iniziative messe in campo dal sistema camerale nel suo complesso.
3. **"Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target" (50%)**. Per la CCIAA di Piacenza gli elementi di cui si è tenuto conto per la definizione dei target sono "l'andamento temporale degli ultimi anni (serie storiche) e i target sono commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale (benchmark)". Non è stato possibile recepire indicazioni dagli stakeholder esterni quali Giunta e Consiglio camerali, perché non presenti.
4. **"Iniziativa di condivisione della pianificazione" (60%)**. Per la Camera di commercio di Piacenza tali iniziative si concretizzano in "Invio di documentazione ed incontri mirati e operativi con il personale e/o i referenti delle diverse unità organizzative". All'interno dell'Ente non viene fatto un incontro generale di presentazione successivo all'approvazione del PIAO. A partire dallo scorso anno, come suggerito dallo scrivente Organismo, l'Ente ha adottato, quale iniziativa di condivisione della pianificazione con gli stakeholder interni, la pubblicazione del PIAO nella bacheca del server camerale e la relativa comunicazione a tutto il personale.

Per la fase di **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** che raggiunge l' **85%** l'unico punto critico è rappresentato da:

1. **"Esito dei risultati" (30%)**, Per la CCIAA di Piacenza significa che "Pressoché tutti gli obiettivi e indicatori hanno un grado di raggiungimento del 100% nell'arco temporale annuale".

In merito alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** che raggiunge l'**88,9%** i punti critici sono rappresentati da:

1. **"Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno" (66,6%)**. Per la CCIAA di Piacenza si concretizza in "Colloquio iniziale, in occasione della consegna delle Schede individuali sulla base delle quali il personale sarà valutato" in occasione dell'illustrazione degli obiettivi ed in "Colloquio finale di valutazione complessiva rispetto alla performance finale espressa dal dipendente".
2. **"Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)" (66,7%)**. Per la CCIAA di Piacenza si concretizza in interventi formativi e per promuovere la crescita professionale del dipendente.

Per la fase di **RENDICONTAZIONE** che raggiunge il **93,3%** l'unico punto critico è rappresentato da:

**"Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance " (60%)**. Per la CCIAA di Piacenza si concretizza nella pubblicazione della Relazione sulla performance nella Sez. Amministrazione trasparente e in

discussioni dei risultati della Relazione con gli stakeholder interni dell'Ente. La condivisione della rendicontazione, così come della programmazione, con gli stakeholder esterni quali Consiglio e Giunta camerali non è stata possibile, in quanto non presenti nel periodo di commissariamento dell'Ente.

	Punti di forza ■	Punti di debolezza ■
<b>PIANIFICAZIONE</b> 85,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target</li> <li>• Definizione di obiettivi, indicatori e target sufficientemente "sfidanti"</li> <li>• Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio</li> <li>• Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)</li> <li>• Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici</li> <li>• Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione</li> <li>• Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione</li> <li>• Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)</li> <li>• Iniziative di condivisione della pianificazione</li> <li>• Tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)</li> </ul>
<b>MISURAZIONE E VALUTAZIONE</b> 85%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure</li> <li>• Modalità di monitoraggio e confronto in corso d'anno</li> <li>• Distinzione strutturata tra le due fasi di misurazione e valutazione</li> <li>• Modalità di valutazione e soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa</li> <li>• Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esito dei risultati (situazione diversificata o appiattimento verso il 100%)</li> </ul>
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b> 88,9%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)</li> <li>• Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli</li> <li>• Adeguata comunicazione al personale delle aspettative e dei comportamenti attesi rispetto agli obiettivi a cui deve contribuire</li> <li>• Definizione (e aggiornamento) di un dizionario dei fattori di valutazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno</li> <li>• Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale (oltre che per il sistema premiante)</li> </ul>
<b>RENDICONTAZIONE</b> 93,3%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalità di realizzazione del reporting finale agli stakeholder</li> <li>• Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance</li> <li>• Modalità di gestione del Report sul Controllo Strategico</li> <li>• Adeguata predisposizione della Relazione sul funzionamento complessivo dei controlli (entro il 30/04)</li> <li>• Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos) N/D</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance</li> </ul>





### 3. ANALISI DEI DOCUMENTI

In questa sezione si analizzano i documenti che:

- governano e regolamentano il ciclo (Sistema di misurazione e valutazione della performance);
- ne rappresentano gli output (Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO; Relazione sulla performance).

L'analisi viene condotta in termini di completezza, coerenza, fruibilità, sintesi e presenza di talune informazioni fondamentali, evidenziando, per ciascun documento, i punti di forza e di debolezza individuati.

Per il **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP) E ASPETTI GENERALI** che raggiunge l' **89,1%** l'unico punto critico è rappresentato da:

1. **“Valutazione partecipativa nel ciclo della performance” (0%)**. L'Ente segnala che non è stato implementato il modello di valutazione partecipativa, rinviandolo ad un momento successivo, quando l'organizzazione della Camera di Piacenza (al momento con il personale in servizio in numero ridotto e con la presenza del Segretario generale e di un solo funzionario), consentirà di poter realizzare gli step del percorso così come definiti dal Modello di valutazione partecipativa di Unioncamere (mappatura degli stakeholder; selezione dei servizi, attività e modalità di coinvolgimento; selezione dei cittadini/valutatori, dimensioni di performance; motivazione dei cittadini/valutatori; valutazione delle attività e/o servizi; utilizzo dei risultati della valutazione). Il percorso potrà essere implementato dalla Camera di commercio dell'Emilia sulla scorta delle decisioni che verranno assunte dai competenti Organi.

Per il **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PIAO** che raggiunge l'**84,4 %** i punti critici sono rappresentati da:

1. **“Sintesi del documento e dei relativi allegati” (10%)**. Il documento ammonta a oltre 120 pagine nel complesso.
2. **“Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi) (50%)**. Gli obiettivi totali (strategici e operativi) sono oltre 40, ma meno di 60.

La **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** che raggiunge il **100%** non presenta alcun punto critico.

Punti di forza ■		Punti di debolezza ■
<p>SMVP 89,1%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto dei tempi di aggiornamento</li> <li>• Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance</li> <li>• Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa</li> <li>• Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori</li> <li>• Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti)</li> <li>• Scale di valutazione dei comportamenti</li> <li>• Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP</li> <li>• Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance</li> <li>• Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV</li> <li>• Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutazione partecipativa nel ciclo della performance</li> </ul>
<p>PIAO 84,4%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione</li> <li>• Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target)</li> <li>• Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi</li> <li>• Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti</li> <li>• Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi</li> <li>• Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO</li> <li>• Coerenza con Linee guida Unioncamere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sintesi del documento e dei relativi allegati</li> <li>• Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)</li> </ul>
<p>RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 100%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione</li> <li>• Congrui intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione</li> <li>• Correttezza esposizione dell'analisi del contesto</li> <li>• Sintesi dei risultati raggiunti</li> <li>• Rendicontazione degli obiettivi strategici</li> <li>• Rendicontazione degli obiettivi operativi</li> <li>• Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione</li> <li>• Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi</li> <li>• Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP</li> </ul>	

## 4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

La presente sezione ha lo scopo di descrivere agli Organi di indirizzo le principali opportunità offerte da una efficace e corretta implementazione del Ciclo di gestione della performance ed i rimedi da implementare per eliminare ostacoli all'effettiva efficacia dello stesso. Anche a valle dell'analisi effettuata tramite il Tool di autovalutazione del Ciclo della performance, si esplicitano gli eventuali ambiti di miglioramento, sui quali lavorare in un'ottica di evoluzione continua:

- maggiore coinvolgimento degli stakeholder nella definizione e descrizione della strategia, anche al fine del rafforzamento dell'analisi critica (relazioni causa-effetto);
- potenziamento del ricorso a misure di outcome e ad indicatori complessi (anche di qualità percepita dall'utenza e dagli stakeholders in generale);
- contenimento del numero degli obiettivi inseriti nella programmazione della performance al fine di una maggior fruibilità del documento;
- potenziamento del presidio e dello sviluppo della pianificazione e programmazione partecipata;
- potenziamento del coinvolgimento da parte degli organi di indirizzo ai fini dell'effettiva trasformazione del ciclo della performance (strumenti, metodi e documenti) in cultura della performance.

Le azioni di miglioramento costituiranno importanti indicazioni per la nuova Camera di Commercio dell'Emilia, che dal 12.07.2023 ha accorpato le Camere di Commercio di Reggio Emilia, Parma e Piacenza.

L'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV  
F.to Dr.ssa Ernestina Bosoni