



Camera di Commercio  
Reggio Emilia

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

Periodo: 01.01.2023-12.07.2023

26/04/2024

## SOMMARIO

Premessa.....	2
<b>1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO .....</b>	<b>5</b>
<b>3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....</b>	<b>7</b>
<b>4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....</b>	<b>9</b>

## 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.

In riferimento all'anno 2023, l'Organismo Indipendente di Valutazione con funzioni analoghe a quelle dell'OIV, 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, 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, già emersi e condivisi in corso d'anno.

Questa relazione riguarda il periodo 1/1/2023 – 12/07/2023; il 12 luglio 2023 è infatti la data in cui l'Ente è stato accorpato con le Camere di commercio di Parma e Piacenza dando vita alla Camera di Commercio dell'Emilia e cessando conseguentemente le proprie attività.

# 1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, la Camera di Commercio di Reggio Emilia si attesta al **93,19%** rispetto ad una media nazionale del 86,52% calcolata su 8 CCIAA al 11.04.2024

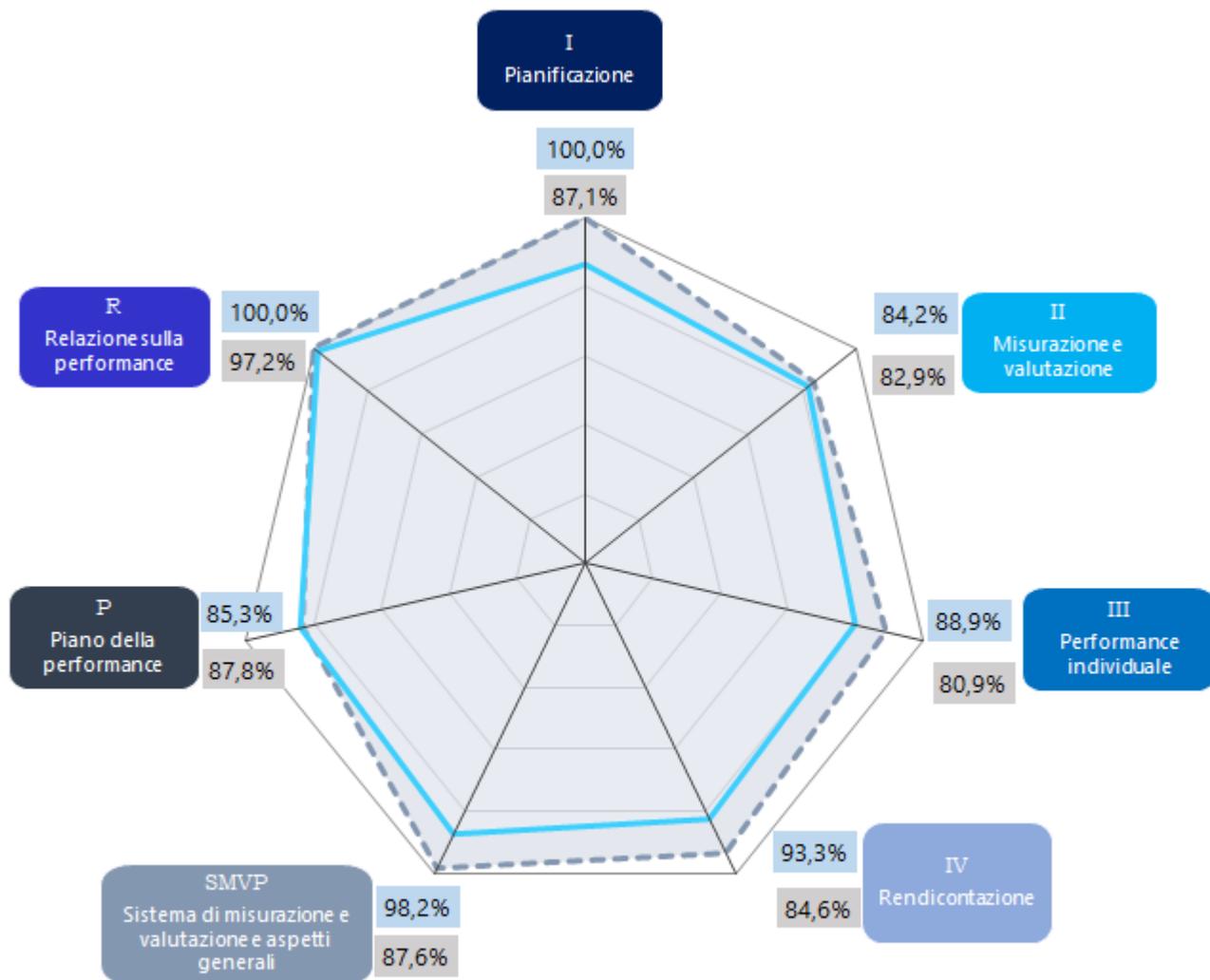
Si riporta lo schema raggruppato per item:

Item	Domande	Avanzamento	Punteggio
I Pianificazione	11	✓	100,00%
II Misurazione e valutazione	6	✓	84,17%
III Performance individuale	6	✓	88,87%
IV Rendicontazione	6	✓	93,33%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	11	✓	98,18%
P PIAO	9	✓	87,78%
R Relazione sulla performance	9	✓	100,00%
<b>TOTALE</b>	<b>58</b>	<b>✓</b>	<b>93,19%</b>

Gli item nei quali il Ciclo della CCIAA di Reggio Emilia è relativamente meglio posizionato sono quelli della "Relazione sulla performance" (100%), della "Pianificazione" (100%), del "Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali" (98,18%) e della "Rendicontazione" (93,33%).

In una posizione buona ma non ottimale si trovano, invece, gli item relativi alla "Performance individuale" (88,87%), al "Piao" (87,78%) e alla "Misurazione e valutazione" (84,17%).

Si riporta il grafico a radar basato sul raggiungimento dei vari item:



Punteggio CCIAA
Media Nazionale

## 2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

La fase di **PIANIFICAZIONE** che raggiunge il **100%** non presenta alcun punto critico.

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** che raggiunge l' **84,17%** i punti critici sono rappresentati da:

1. **“Esito dei risultati” (30%)**, per la CCIAA di Reggio Emilia significa che “Pressoché tutti gli obiettivi e indicatori hanno un grado di raggiungimento del 100%”

In merito alla **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** che raggiunge l' **88,87%** i punti critici sono rappresentati da:

1. **“Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell’anno” (66,60%)**, per la CCIAA di Reggio Emilia si concretizza in “Colloquio iniziale, in occasione della consegna delle Schede individuali sulla base delle quali il personale sarà valutato” e 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)” (66,60%)**, per la CCIAA di Reggio Emilia si concretizza in interventi di sviluppo e/o di aggiustamento dell'organizzazione ed interventi formativi

La fase di **RENDICONTAZIONE** che raggiunge il **93,33%** i punti critici sono rappresentati da:

1. **“Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance ” (60%)**, per la CCIAA di Reggio Emilia si concretizza nella pubblicazione della stessa nella Sez. Amministrazione trasparente e in discussioni dei risultati della Relazione con gli stakeholder interni dell'ente.

L'Ente segnala che la condivisione della programmazione, della misurazione e della rendicontazione anche con gli stakeholder esterni non è stata possibile, in quanto non erano presenti per la particolare fase in cui si trovava la CCIAA né il Consiglio né la Giunta, quali naturali stakeholder di riferimento in rappresentanza del mondo imprenditoriale locale; le funzioni erano infatti tutte in capo ad un Commissario Straordinario.

Pianificazione	<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>• Elementi di cui si tiene conto in sede di pianificazione (analisi contesto, esiti controllo gestione, relazione performance precedente, ecc.)</li> <li>• Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio</li> <li>• Misurabilità degli obiettivi (e relativi indicatori)</li> <li>• tipologie di indicatori utilizzate (stato delle risorse, efficienza, efficacia, qualità, data, ecc.)</li> <li>• Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici</li> <li>• Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione</li> <li>• Elementi di cui si tiene conto per la definizione dei target (serie storiche, benchmark, ecc.)</li> <li>• Ricorso a obiettivi trasversali (a cui concorrono più unità organizzative)</li> <li>• Iniziative di condivisione della pianificazione</li> </ul>	
Misurazione e valutazione	<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>
Performance individuale	<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>
Rendicontazione	<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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance</li> </ul>

### 3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SMVP**, che raggiunge il **98,18%**, non presenta alcun punto critico.

Relativamente al **PIAO**, che raggiunge il **87,78%**, i punti critici sono rappresentati da:

1. **“Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi” (40%)**, per la CCIAA di Reggio Emilia le integrazioni riguardano solo alcuni aspetti circoscritti e/o marginali.
2. **“Sintesi del documento e dei relativi allegati” (50%)**, per la CCIAA di Reggio Emilia si concretizza nel fatto che il documento consta di oltre 80 pagine, ma comunque meno di 120.

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

SMVP	<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 diverse 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> <li>• Valutazione partecipativa nel ciclo della performance</li> </ul>	
PIAO	<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>• Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO</li> <li>• Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP</li> <li>• Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi</li> <li>• Sintesi del documento e dei relativi allegati</li> </ul>
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione</li> <li>• Congruità 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

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, già a partire dal successivo ciclo, sono:

- ✓ Riduzione quantitativa del numero di obiettivi del PIAO, da definire in ottica sfidante;
- ✓ Riduzione quantitativa del numero di pagine del PIAO;
- ✓ Prevedere un effettivo collegamento tra i diversi ambiti/temi del PIAO.

Le presenti azioni di miglioramento sono state implementate nel "Piano integrato di attività e organizzazione" che le Amministrazioni redigono entro il 31 Gennaio di ogni anno.

In prospettiva, ulteriori aspetti che presentano un livello di criticità meno elevata, sui quali si suggerisce interventi graduali, sono:

- ✓ Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno attraverso ulteriori colloqui intermedi
- ✓ Modalità di utilizzo dei risultati della valutazione individuale anche promuovendo la crescita professionale del dipendente
- ✓ Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance attraverso momenti di incontro e confronto con gli stakeholder (imprese, associazioni di categoria, ecc.)

L'Organismo con funzioni analoghe a quelle dell'OIV  
Dott.ssa Ernestina Bosoni

F.to Ernestina Bosoni