



CAMERA DI COMMERCIO
DELL'EMILIA

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

24 /04/2024

SOMMARIO

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

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 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, 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.

Si evidenzia che la relazione, sintetica e schematica, è articolata sulla base delle sezioni del tool e contiene dati e informazioni raccolti attraverso di esso con riferimento al periodo successivo al 13/07/2023; il 13 luglio scorso è stato infatti il primo giorno della neocostituita Camera di commercio dell'Emilia, nata dall'accorpamento delle Camere di commercio di Parma Piacenza e Reggio Emilia. Pertanto anche gli obiettivi assegnati alla dirigenza sono stati considerati a far data dal 31/07/2023 fino al termine del 2023.

I dati sono 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.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, la Camera di Commercio dell' Emilia si attesta al **95,53%** rispetto ad una media nazionale di 88,75% calcolata su 11 CCIAA al 15.04.2024

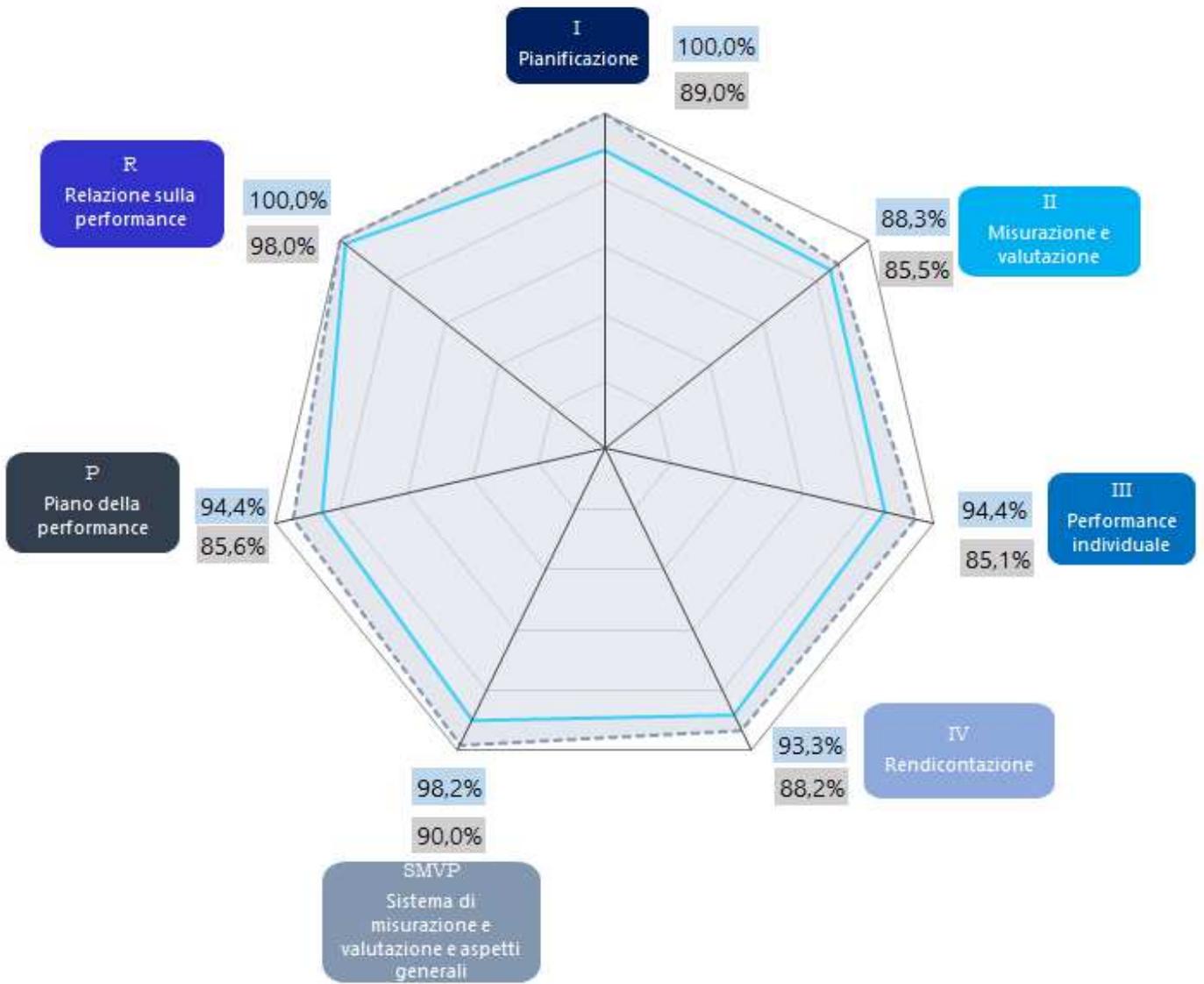
Si riporta lo schema raggruppato per item:

Item	Domande	Avanzamento	Punteggio
I Pianificazione	11	✓	100,00%
II Misurazione e valutazione	6	✓	88,33%
III Performance individuale	6	✓	94,43%
IV Rendicontazione	6	✓	93,33%
SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	11	✓	98,18%
P PIAO	9	✓	94,44%
R Relazione sulla performance	9	✓	100,00%
TOTALE	58	✓	95,53%

Per la CCIAA dell' Emilia quasi tutti gli item del Ciclo della Performance ottengono un punteggio superiore al 90%, in particolare la "Relazione sulla performance" e la "Pianificazione" ottengono il 100%, a seguire gli item relativi al "Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali" (98,18%), al "Piao" (94,44%), alla "Performance individuale" (94,43%) e alla "Rendicontazione" (93,33%).

In una posizione buona, ma non ottimale si trovano, invece gli item relativi e alla "Misurazione e valutazione" (88,33%).

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



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' **88,33%** i punti critici sono rappresentati da:

1. **“Esito dei risultati” (30%)**, per la CCIAA dell' 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' **94,43%** i punti critici sono rappresentati da:

1. **“Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno” (66,60%)**, per la CCIAA dell'Emilia si concretizza nel colloquio iniziale, in occasione della consegna delle Schede individuali, sulla base delle quali il personale sarà valutato e nel colloquio finale di valutazione complessiva, rispetto alla performance finale espressa dal dipendente

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 dell'Emilia si concretizza nella pubblicazione della stessa nella Sez. Amministrazione trasparente e in discussioni dei risultati della Relazione con gli stakeholder interni dell'ente

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

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

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

Il **PIAO** che raggiunge il **99,44%** i punti critici sono rappresentati da:

1. **“Sintesi del documento e dei relativi allegati” (50%)**, per la CCIAA dell'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"> • Rispetto dei tempi di aggiornamento • Periodicità del monitoraggio infrannuale della performance • Indicazione del livello organizzativo elementare della performance organizzativa • Indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori • Pesi assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti) • Scale di valutazione dei comportamenti • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP • Ruolo dell'OIV nel Ciclo della performance • Segnalazione di disfunzione "sistemiche" o "metodologiche" da parte dell'OIV • Commitment e adeguatezza dell'impegno complessivo da parte dell'ente sul Ciclo della performance • Valutazione partecipativa nel ciclo della performance 	
PIAO	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Elementi informativi relativi agli indicatori (fonti, algoritmi, baseline, target) • Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi • Indicazione degli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 inseriti • Creato un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP • Fruibilità del documento (non proliferazione degli obiettivi) • Previsto un collegamento tra i diversi ambiti/temi 	<ul style="list-style-type: none"> • Sintesi del documento e dei relativi allegati
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Congruità intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione • Correttezza esposizione dell'analisi del contesto • Sintesi dei risultati raggiunti • Rendicontazione degli obiettivi strategici • Rendicontazione degli obiettivi operativi • Evidenza separata delle risultanze della misurazione e della valutazione • Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP 	

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, in particolare, degli elementi di criticità evidenziati (punti di debolezza), che emergono anche da difficoltà che si riscontrano tutte le volte in cui si procede a processi di accorpamento fra enti, 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;
- ✓ Riduzione quantitativa del numero di pagine del PIAO;

In prospettiva, ulteriori aspetti che presentano un livello di criticità meno elevata, sui quali quindi si può pensare a intervenire in maniera più graduale, sono:

- ✓ Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno attraverso ulteriori colloqui intermedi
- ✓ Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance attraverso momenti di incontro e confronto con gli stakeholder (imprese, associazioni di categoria, ecc.)