Allegato A) al Verbale O.I.V. n. 04/2023 del 28/04/2023

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

CCIAA di BARI

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2022

Bari, 28 aprile 2023

SOMMARIO

Premessa **3**

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE **4**

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO **6**

3. ANALISI DEI DOCUMENTI **9**

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO **10**

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 2022, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con il supporto della Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della Performance 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.

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Per la valutazione complessiva del ciclo della performance camerale, si è fatto ricorso al TOOL di autovalutazione messo a disposizione da Unioncamere nell'ambito del Sistema Integrato "INTEGRA".

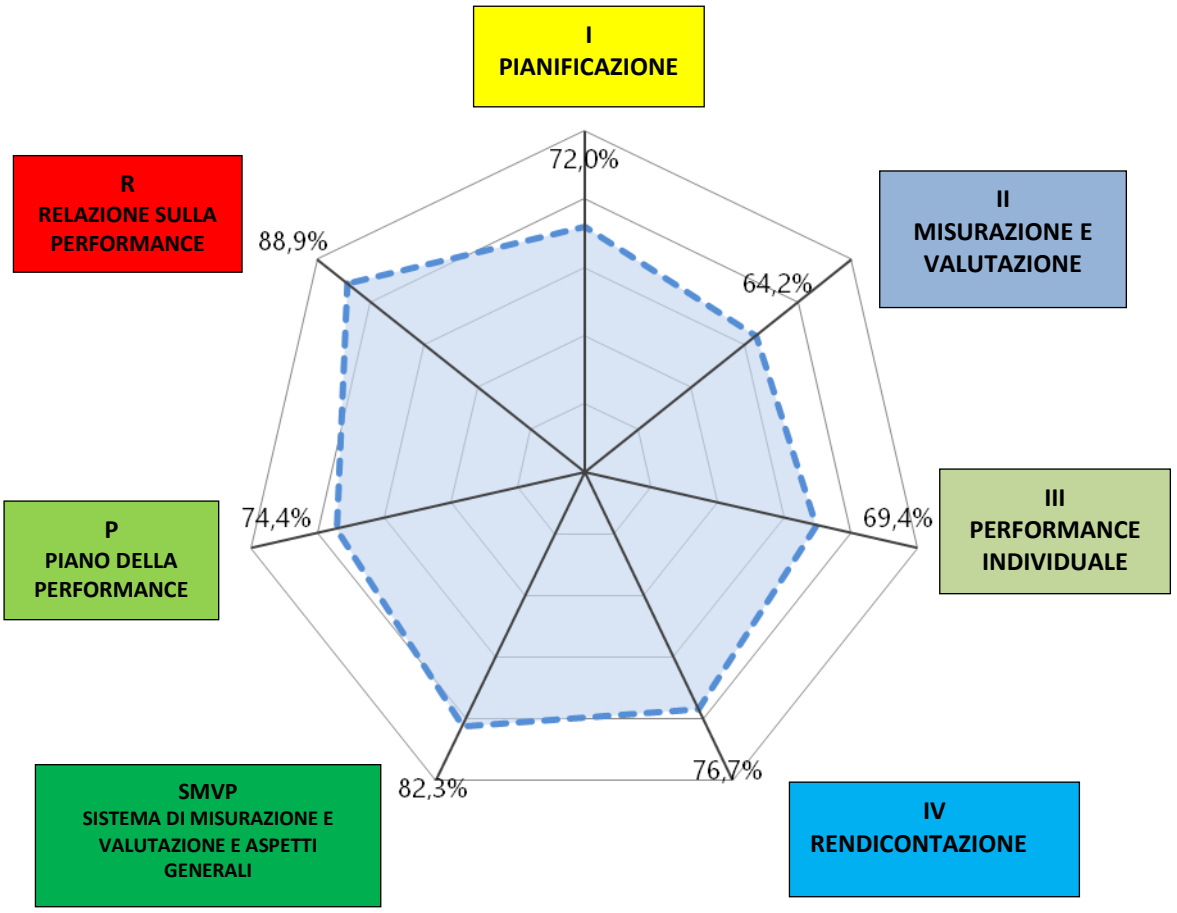
L'Ufficio Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della Performance ha provveduto alla compilazione del questionario predisposto da Unioncamere sulla base delle indicazioni fornite dal sottoscritto, che comunque si è insediato solo in data 30 marzo 2023 ed ha dovuto prendere atto di quanto riferito dagli uffici.

Successivamente si è provveduto al controllo del questionario compilato ed alla verifica della corrispondenza e della veridicità delle risposte fornite dall'ufficio preposto.

Si ritiene di condividere appieno le risultanze riportate nel TOOL e pertanto di procedere alla sua validazione.

Nel complesso, il sistema della CCIAA di Bari si attesta ad un livello apprezzabile, seppur migliorabile, avendo conseguito un punteggio complessivo pari a **75,42**%, che denota un lieve calo rispetto al risultato conseguito con riferimento all'anno 2021 (81,34%), ma un miglioramento rispetto al risultato relativo all'anno 2020 (72,90%)

Si riporta di seguito il grafico riassuntivo risultante dall'utilizzo della piattaforma per il ciclo 2022.



Trattandosi del terzo anno di applicazione del Tool di autovalutazione Unioncamere, è possibile effettuare un'analisi comparativa rispetto al ciclo della Performance degli anni precedenti, rilevando un andamento variabile.

In ogni caso, la situazione delineatasi, seppure migliorabile, appare nel complesso apprezzabile. In particolare, gli item nei quali il Ciclo della CCIAA di Bari è meglio posizionato sono i seguenti:

- *Relazione sulla Performance*: 88,9%;
- *Sistema di Misurazione e Valutazione. Aspetti generali*: 82,3%;
- *Rendicontazione*: 76,7%;
- *PIAO*: 74,4%.

Intermedi e migliorabili, ma comunque positivi, sono i valori degli item relativi a:

- Pianificazione: 72,0%;
- *Performance individuale*: 69,4%.

Il valore su cui è necessario intervenire è quello relativo all'item della "*Misurazione e valutazione": 64,2%*.

La situazione così delineata si giustifica per le diverse ragioni, riportate in dettaglio nei paragrafi che seguono.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

In questa sezione, si analizzano le fasi del ciclo, riportando una valutazione complessiva ed evidenziando punti di forza e di debolezza delle stesse.
La valutazione viene eseguita sulla base del TOOL di autovalutazione elaborato da Unioncamere, che sintetizza i risultati di ciascuna fase attribuendo un valore percentuale che esprime i risultati conseguiti e che evidenzia le fasi dove si devono intensificare gli sforzi finalizzati al miglioramento del ciclo.

La fase di **PIANIFICAZIONE** ottiene risultati apprezzabili, assestandosi al **72,0%.**
Essa è congegnata in modo che obiettivi, indicatori e target siano individuati attraverso un processo biunivoco e iterativo, che vede un confronto bidirezionale tra i vertici e gli uffici ("ping-pong"). In ogni caso, gli elementi di cui si tiene conto sono il contesto interno ed esterno, i bisogni dell'utenza, il coinvolgimento degli stakeholder e la Relazione sulla performance dell'anno precedente.
Come già ribadito dai precedenti OIV, gli obiettivi di performance dovrebbero essere maggiormente sfidanti, piuttosto che essere collegati alle attività di ufficio.
I target degli indicatori sono definiti in maniera puntuale e sono generalmente di tipo quantitativo, ma si dovrebbero ulteriormente ridurre gli "*indicatori di attività*" (SI/NO) oppure quelli che prevedono la mera realizzazione di una certa attività entro un determinato termine temporale.
Occorrerebbe incrementare la condivisione della pianificazione soprattutto con gli stakeholder esterni, ed implementare il ricorso ad obiettivi trasversali, a cui concorrano più unità organizzative.

Per quanto riguarda la **MISURAZIONE E VALUTAZIONE,** il risultato è migliorabile assestandosi al **64,2%**.
La raccolta delle misure elementari avviene in base ad un flusso strutturato di rilevazione e validazione. Si fa riferimento, per quanto possibile, a fonti "certificate", estraendo l'informazione dagli applicativi in maniera oggettiva e ricorrendo, laddove possibile, anche a Banche dati esterne, anche se si dovrebbe fare maggiore riferimento a dette fonti certificate.
Si effettua un monitoraggio intermedio all'anno e le modalità di valutazione vedono coinvolte tutte le componenti (Segretario Generale, Dirigenti, P.O. ed OIV).
Tale risultato, si deve essenzialmente alle seguenti criticità riscontrate:

- tutti gli obiettivi hanno un grado di raggiungimento che si avvicina al 100% e ciò è sintomatico della presenza di obiettivi poco sfidanti;
- la mancanza di un sistema strutturato deputato al controllo di gestione.

La **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**, consegue una valutazione pari al **69,4%,** in merito si evidenziano le seguenti criticità.
Gli obiettivi sono formalmente attribuiti solo ai Dirigenti ed ai titolari di P.O., mentre nella maggior parte dei casi, non è prevista una formale attribuzione di obiettivi alle altre categorie di dipendenti.
La valutazione individuale del personale nel corso dell'anno dovrebbe prevedere dei momenti di confronto individuale e/o di gruppo.

La fase di **RENDICONTAZIONE** consegue un apprezzabile risultato, sostanzialmente in linea con quello dell'anno precedente, pari al **76,7%**.
In particolare, si evidenzia come la rendicontazione sia sostanzialmente l'esito finale di un processo iterativo che coinvolge l'amministrazione ai diversi livelli (Giunta, SG, Dirigenti, P.O. ed OIV).
La Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema viene predisposta entro il termine previsto (30 aprile), viene pubblicata nel sito camera nell'apposita sezione "*Amministrazione Trasparente*" e contiene tutte le informazioni previste da norme e Linee guida in materia.
Manca un Report specifico sul controllo strategico.

Per quanto riguarda gli adempimenti connessi al **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE (SMVP)**, il risultato conseguito è di tutto rilievo ed è pari al **82,3%.**
Il SMVP è stato aggiornato nel 2022 previo parere rilasciato dal precedente OIV entro il termine previsto per l'approvazione del PIAO.
In merito al SMVP, si evidenzia che:

- è redatto in coerenza con le Linee guida Unioncamere e DFP;
- contiene la corretta indicazione dei livelli di raggiungimento per obiettivi/indicatori;
- prevede la presenza di scale di valutazione dei comportamenti;
- esplicita, per ogni categoria prevista, i pesi assunti rispettivamente dalla performance di ente, dalla performance dell'unità organizzativa, dagli obiettivi individuali e dai comportamenti.

Dovrebbe essere implementata la fase di valutazione partecipativa del ciclo della performance.

Un risultato apprezzabile in termini percentuali è quello conseguito in riferimento al **PIAO** che raggiunge il **74,4%.**
Il PIAO è stato approvato e pubblicato entro il termine di scadenza; in esso sono stati indicati gli aspetti previsti dal D.L. 80/2021 (obiettivi strategici, obiettivi operativi, rischi corruttivi e trasparenza, parità di genere, semplificazione delle procedure, fabbisogni del personale e formativi, organizzazione del lavoro agile).
Il risultato è tuttavia migliorabile soprattutto con riferimento:

- alla mancanza del requisito della sintesi del documento, trattandosi di un documento di oltre 120 pagine;

– alla eccessiva proliferazione degli obiettivi (tra strategici ed operativi oltre 60).

Il risultato migliore, pari all'**88,9%,** è stato conseguito con riferimento alla strutturazione della **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** in cui, si rilevano:

– il rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione;
– la correttezza nella esposizione dell'analisi del contesto esterno ed interno;
– la precisa rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
– la presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi;
– la coerenza del documento con le Linee Guida Unioncamere.

	Punti di forza	Punti di debolezza
Pianificazione	• Modalità di individuazione obiettivi, indicatori e target. • Continuità e/o innovatività obiettivi strategici nel triennio. • Multidimensionalità degli indicatori per gli obiettivi strategici. • Coerenza tra livello strategico e operativo della pianificazione.	• E' necessaria una maggiore condivisione del processo di pianificazione con gli stakeholder esterni. • Obiettivi e indicatori non sufficientemente sfidanti. • Mancanza di obiettivi trasversali.
Misurazione e valutazione	• Monitoraggio intermedio in corso d'anno. • Rispetto dei tempi della fasi di misurazione e valutazione rispetto alle prescrizioni del SMVP.	• Appiattimento dei risultati verso il 100%. • Mancanza di un Controllo di gestione strutturato.
Performance individuale	• Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali in base ai differenti livelli. • Determinazione delle componenti per la definizione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti)	• Condivisione della valutazione individuale con il personale nel corso dell'anno.

Rendicontazione	• La Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema viene predisposta entro i termini di legge (30 aprile) e contiene tutte le informazioni previste da norme e Linee guida in materia; • La Relazione viene pubblicata nella Sez. Amministrazione trasparente.	• Non viene predisposto il Report sul controllo strategico.

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

In questa sezione si analizzano i documenti del ciclo, soffermandosi, anche in questo caso, in merito ai relativi punti di forza e di debolezza.

Il **SMVP** è ben congegnato e consegue una valutazione pari all'**82,3%**.
In particolare, il vigente SMVP è stato approvato dall'Ente nell'anno 2020 ed è stato redatto in conformità alle più recenti Linee Guida Unioncamere in materia e si ritiene pertanto adeguato. Nell'anno 2021 si è proceduto all'aggiornamento annuale, nell'anno 2022 è stato ulteriormente aggiornato inserendo un addendum al disciplinare delle progressioni economiche, allegato al SMVP, e nel 2023 sono stati inseriti alcuni riferimenti relativi al nuovo CCNL.

Il **PIAO** è strutturato in modo adeguato e consegue una valutazione pari al **74,4%**.
Le principali criticità attengono al cospicuo numero di pagine da cui è composto il documento e dall'eccessivo numero degli obiettivi.

La **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** è senza dubbio il documento meglio strutturato e consegue una valutazione pari all'**88,9%.**
Non si rilevano particolari situazioni di criticità, eccetto in merito al ridotto intervallo di tempo per l'OIV necessario alla validazione.

	Punti di forza	Punti di debolezza
SMVP	• Piena coerenza con le Linee Guida Unioncamere. • Le procedure di valutazione sono ben congegnate.	• Non è stato definito un modello di valutazione partecipativa all'interno del SMVP.
PIAO	• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione;	• Eccessivo numero di obiettivi e di pagine del documento.
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione. • Corretta e chiara rendicontazione degli obiettivi.	• Esiguo termine concesso all'OIV per procedere alla validazione.

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:

- maggiore coinvolgimento degli stakeholder esterni e del personale nel processo di pianificazione degli obiettivi;
- individuazione di obiettivi più sfidanti e innovativi, nonché implementazione di obiettivi trasversali;
- implementazione di un Controllo di gestione strutturato;
- congruo termine per l'OIV per procedere alla validazione della relazione sulla performance;
- miglioramento del sistema di monitoraggio infrannuale attraverso l'implementazione di sistema di reportistica e di controllo strategico;
- migliore strutturazione del PIAO attraverso una significativa riduzione del numero complessivo delle pagine ed una riduzione del numero totale degli obiettivi.

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance Camera di Commercio di Bari:

f.to Dott. Giovanni Carnevale

La presente Relazione sarà pubblicata sul sito www.ba.camcom.it, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione".