

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

anno 2023

SOMMARIO

Premessa	3
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE	4
2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO	6
3. ANALISI DEI DOCUMENTI.....	8
4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	10

Premessa

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni fa riferimento al Ciclo della performance dell'anno 2023.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, del D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche, "L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi".

La Relazione 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 ad individuare eventuali elementi correttivi per indirizzare l'azione dell'Ente verso il miglioramento continuo dello stesso.

Il presente documento è stato elaborato in base ai contenuti delle Linee guida elaborate da Unioncamere nazionale a marzo 2021, in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

In riferimento all'anno 2023, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale f.f. dell'Ente e con il supporto della struttura tecnica del controllo di gestione, ha utilizzato, per la stesura della Relazione, il tool di auto-valutazione che Unioncamere ha messo a punto nell'ambito di un progetto di sviluppo del ciclo della performance e degli strumenti e adempimenti previsti per gli OIV, consentendo di dare una forma più sintetica e schematica alla Relazione stessa, seppure fornendo un quadro completo dei diversi ambiti oggetto di analisi e degli aspetti formali e sostanziali che caratterizzano il ciclo di gestione della performance dell'Ente.

Le valutazioni espresse dall'OIV sono finalizzate alla continua evoluzione dei sistemi di cui la Camera di commercio di Taranto dispone, con l'obiettivo di assicurare una corretta applicazione del ciclo di gestione della performance.

La presente Relazione viene pubblicata, in formato aperto, sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

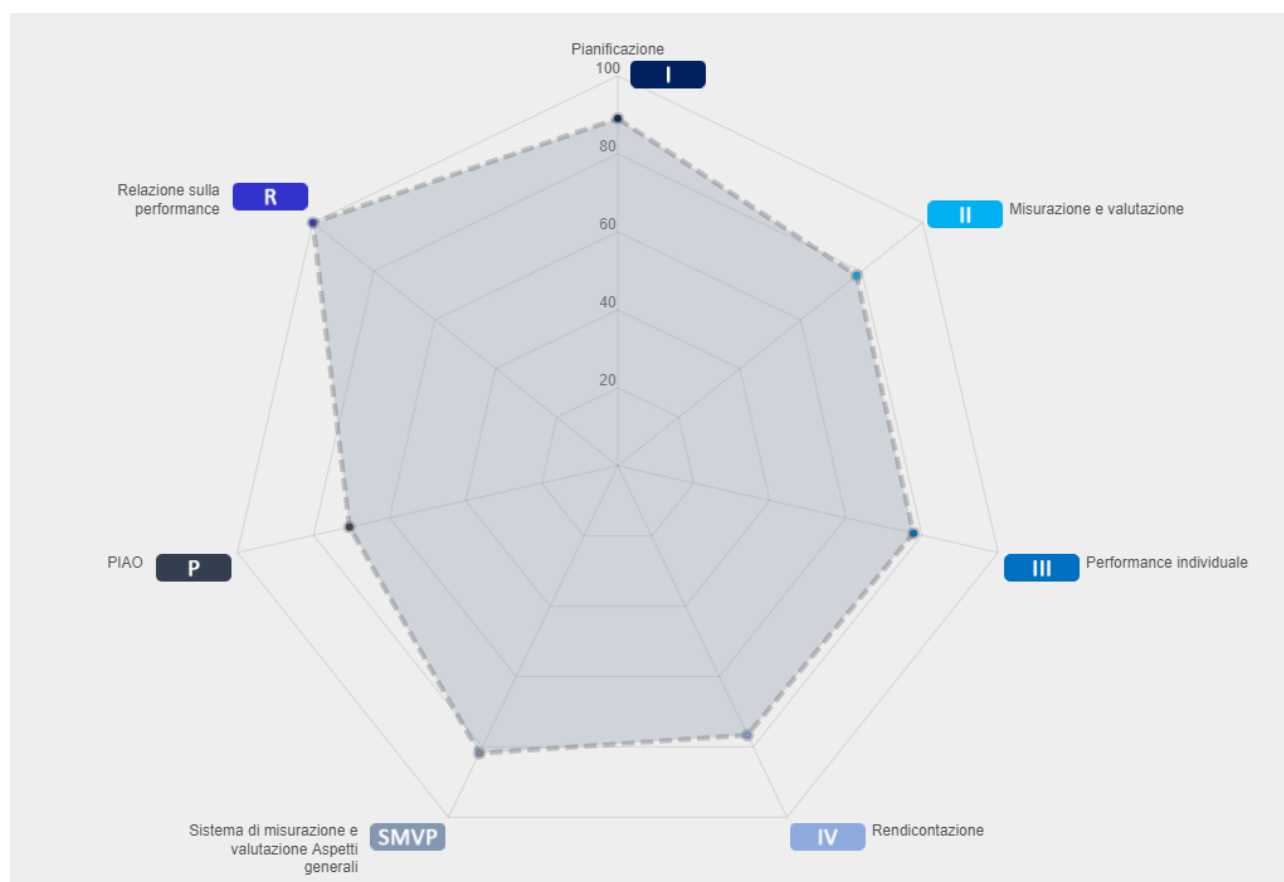
L'attività di analisi da parte dell'Organismo di valutazione si avvale del supporto fornito dal tool di auto-valutazione messo a disposizione da Unioncamere. Il tool consente di effettuare un check-up relativamente sia alle fasi del processo (Pianificazione, Misurazione e valutazione, Performance individuale, Rendicontazione), sia ai documenti che ne costituiscono gli output (PIAO, Relazione, SMVP). Lo strumento operativo è strutturato in sette diversi ambiti del Ciclo della performance e prevede la compilazione di un questionario che comprende 58 domande. A partire dall'anno 2022, lo strumento di autovalutazione è stato rivisto alla luce delle novità normative in tema di pianificazione integrata, con il D.L. 80/2021 che ha introdotto il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione).

Il sistema della Camera di commercio di Taranto, si attesta, complessivamente, su una posizione medio-alta rispetto ad un'ipotetica situazione ideale (82,03 vs 100,0). In merito si segnala che il punteggio 2023 della CCIAA di Taranto risulta migliorato rispetto all'analisi dell'anno precedente (82,03% verso 81,71% del 2022) .

Il prospetto che segue rappresenta la sintesi delle risultanze per ciascuno degli ambiti di valutazione presi in considerazione per l'annualità 2023 del ciclo di gestione della performance:

Item	Domande	Avanzamento	Punteggio
> I Pianificazione	11	✓	89,09%
> II Misurazione e valutazione	6	✓	78,33%
> III Performance individuale	6	✓	77,77%
> IV Rendicontazione	6	✓	76,67%
> SMVP Sistema di misurazione e valutazione Aspetti generali	11	✓	81,82%
> P PIAO	9	✓	70,56%
> R Relazione sulla performance	9	✓	100,00%
TOTALE	58	✓	82,03%

Il risultato espresso in valori numerici può essere rappresentato sinteticamente nel grafico a "radar" che compara ciascun valore ottenuto rispetto ad una ipotetica "situazione ideale":



Gli item nei quali il Ciclo della Camera di Taranto è relativamente meglio posizionato sono quelli della "Pianificazione" e della "Relazione sulla performance".

Gli item che presentano un posizionamento più basso sono quelli della "Rendicontazione" e del documento "PIAO".

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

La fase della “**Pianificazione**” è stata gestita dall’Ente nel rispetto dei termini prescritti dalle norme. L’OIV rileva che si è raggiunto un livello complessivo soddisfacente, in particolare riguardo alla modalità di individuazione di obiettivi, indicatori e target e alla misurabilità degli stessi; registra, tuttavia, ambiti di miglioramento circa la coerenza tra livello strategico e operativo, le tipologie di indicatori utilizzati (carenza nella rappresentazione della qualità percepita ed indicatori di outcome) e le iniziative di condivisione della pianificazione.

Riguardo alla fase della “**Misurazione e Valutazione**” l’OIV ha effettuato, nei mesi di aprile e maggio 2023, la verifica, propedeutica alla successiva validazione, del raggiungimento degli obiettivi per l’anno 2022 con riferimento ai risultati individuali, nonché l’analisi dei comportamenti organizzativi della dirigenza. Si riscontrano ambiti di miglioramento nelle modalità di monitoraggio e confronto in corso d’anno. L’OIV registra la carenza di un flusso strutturato di rilevazione e validazione nel processo di raccolta delle misure.

In riferimento alla “**Performance individuale**”, l’OIV riscontra la correttezza formale dell’impianto, che prevede, all’interno del Piano, un’apposita sezione riservata all’assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti. Il processo di misurazione e valutazione dei risultati di performance individuale, secondo le indicazioni contenute nel SMVP, è gestito dall’Ente in modo corretto: sia per il personale dirigenziale che per i titolari di Posizione Organizzativa, i risultati raggiunti sono rendicontati con specifiche relazioni individuali. Il personale dipendente è valutato, secondo le norme del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, con un insieme di fattori che comprendono, oltre ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati (individuali o di area), anche valutazioni in ordine alle competenze ed ai comportamenti tenuti dai dipendenti stessi per conseguire i risultati prefissati, con un peso differenziato a seconda della categoria (es. orientamento all’utenza, cooperazione e team working, grado di autonomia).

Si rileva un punto di debolezza nell’ambito del processo di valutazione della performance individuale, in riferimento all’attività di condivisione della valutazione individuale nel corso dell’anno: si suggeriscono momenti formali di confronto individuale e/o di gruppo.

La fase di “**Rendicontazione**” è stata gestita con correttezza metodologica e con tempestività da parte dell’Ente: l’OIV ha proceduto in data 23 maggio 2023 alla validazione della Relazione sulla performance relativa al 2022, adottata dal Commissario straordinario con i poteri di Giunta camerale con determina n.12 del 16.05.2023. Si rileva che nella predisposizione della Relazione sulla Performance sono stati correttamente utilizzati anche dati e informazioni già riportati nel Rapporto sui risultati allegato al bilancio consuntivo dell’Ente. L’OIV rimarca la necessità di operare un più intenso coinvolgimento degli stakeholder esterni, attraverso l’organizzazione di momenti istituzionali di incontro, funzionali alla rendicontazione ed al confronto, al fine di conseguire il massimo livello di trasparenza e accountability.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	• Misurabilità di obiettivi e indicatori • Ricorso a obiettivi trasversali	• Indicatori di impatto (outcome) e indicatori legati alla qualità percepita • Condivisione della pianificazione
Misurazione e valutazione	• Distinzione strutturata tra la fase di misurazione e la fase di valutazione • Rispetto dei tempi delle fasi di misurazione e valutazione secondo le prescrizioni del SMVP • Soggetti coinvolti nell'analisi dell'andamento degli obiettivi e dei report di performance organizzativa	• Modalità di svolgimento del processo di raccolta delle misure • Modalità di monitoraggio e confronto infrannuale
Performance individuale	• 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	• Condivisione della valutazione individuale con il personale in corso d'anno
Rendicontazione	• Tempestività ed efficacia dell'ente nella gestione delle rilevazioni nazionali di Sistema (Osservatorio camerale, Osservatorio Bilanci, Costi dei processi Kronos) • Corrispondenza tra Rapporto sui risultati e Relazione sulla performance	• Modalità di divulgazione della Relazione sulla performance

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)**, ai sensi dell'art.7 del D. Lgs. 150/2009, è stato adottato dall'Ente a partire dal 2014. Successivamente, alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. n.74/2017, e sulla scorta delle nuove Linee Guida emanate da Unioncamere nazionale, la Camera di Commercio di Taranto ha aggiornato il SMVP con delibera di Giunta n.22 del 30.04.2019. Nel corso dell'anno 2023 l'Ente non ha proceduto all'aggiornamento del documento.

L'OIV, comunque, registra che con determinazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta camerale n.1 del 23.01.2024 è stato approvato l'aggiornamento del Sistema, resosi necessario al fine di inserire le modifiche riguardanti il nuovo sistema di classificazione dei dipendenti introdotta dal C.C.N.L. del 16 novembre 2022 del personale del comparto Funzioni Locali. L'aggiornamento del Sistema ha tenuto conto, altresì, della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 avente ad oggetto "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale". Sui "Criteri generali del sistema di valutazione della performance" contenuti nel SMVP aggiornato, l'Ente ha proceduto all'informativa prevista dagli artt. 4 e 5 del CCNL 16.11.2022, trasmettendo una nota ai rappresentanti della R.S.U. aziendale e delle Organizzazioni sindacali territoriali.

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**, introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 recante «*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia*» (convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 113/2021), per il triennio 2023-2025, è stato approvato, nei termini prescritti dalla norma, con Determinazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta camerale n.2 del 27.01.2023 e successivamente aggiornato con Determinazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta camerale n.17 del 19.05.2023. Il documento è stato elaborato sulla base delle Linee guida fornite da Unioncamere ed è strettamente correlato alla Relazione previsionale e programmatica 2023, in coerenza con i documenti di programmazione economico finanziaria (in particolare il bilancio preventivo e il budget direzionale). Il Piano illustra, correttamente, i principali obiettivi, gli indicatori, i risultati attesi e le relative risorse assegnate dalla Camera in relazione all'anno di riferimento.

Riguardo alla **Relazione sulla Performance**, l'OIV riscontra che la stessa, riferita all'annualità 2022, è stata approvata dal Commissario straordinario con i poteri di Giunta camerale con determina n.12 del 16.05.2023 e validata in data 23.05.2023, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), e dell'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

La Relazione espone l'analisi di contesto riferita all'esercizio oggetto di rendicontazione e la stessa risulta adeguatamente tarata rispetto ai fenomeni che hanno effettivamente influenzato l'operatività dell'Ente e, quindi, influito sull'eventuale raggiungimento degli obiettivi. Riguardo agli obiettivi conseguiti parzialmente, sono correttamente evidenziati gli scostamenti fra i risultati programmati e quelli effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione. La Relazione è redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli utenti finali anche mediante l'utilizzo di rappresentazioni grafiche.

	Punti di forza 	Punti di debolezza 
SMVP	• Pesì assunti dalle diversi componenti della performance (di ente, di unità organizzativa, obiettivi individuali, comportamenti) • Coerenza con Linee Guida e DFP • Scale di valutazione dei comportamenti	• Rispetto dei tempi di aggiornamento del Sistema • Considerazione della valutazione partecipativa nel ciclo della performance
PIAO	• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Creazione di un gruppo di lavoro trasversale tra gli uffici/referenti che presiedono i temi confluiti nel PIAO • Coerenza con Linee guida Unioncamere e DFP	• Indicazione delle unità organizzative che concorrono al raggiungimento degli obiettivi operativi • Collegamento tra i diversi ambiti/temi
Relazione sulla Performance	• Rispetto dei tempi di approvazione e pubblicazione • Corretta esposizione dell'analisi del contesto • Sintesi dei risultati raggiunti • Presenza di commenti relativi agli scostamenti significativi	• Esigenza di ampliare il numero e la valenza informativa degli indicatori di «impatto»

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

All'esito dell'attività di analisi svolta, l'OIV attesta che, complessivamente, il sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni della CCIAA di Taranto risulta rispondente alla normativa e coerente con le esigenze dell'Ente.

Nella formulazione di tale giudizio positivo, l'OIV rimarca gli elementi di forza che devono essere mantenuti o consolidati, quali il rispetto dei tempi di approvazione dei documenti, la misurabilità degli obiettivi e degli indicatori, la corretta considerazione delle diverse componenti che concorrono alla valutazione della performance individuale (in termini di risultati e comportamenti) e il buon grado di sintesi e di chiarezza espositiva nella redazione dei documenti.

L'OIV ravvisa, tuttavia, margini di miglioramento, considerando che l'intero ciclo di gestione della performance è un processo di per sé non statico, ma in costante evoluzione normativa e/o metodologica.

In considerazione degli elementi di criticità descritti nei precedenti paragrafi, si suggerisce l'opportunità che, nella fase di programmazione e pianificazione, si proceda con una progressiva adozione di indicatori di tipo outcome e indicatori legati alla qualità percepita per misurare l'impatto dell'azione camerale.

L'OIV rileva la necessità di strutturare il processo di monitoraggio e reporting in itinere. Si segnala, altresì, l'esigenza del coinvolgimento, nella funzione di misurazione e valutazione della performance, degli utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, garantendo la partecipazione degli stessi alla valutazione della performance organizzativa, secondo quanto stabilito dagli artt. 7, 8 e 19-bis del D.lgs 150/2009, attraverso l'attuazione di politiche ed il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni ed alle esigenze della collettività.

Infine, l'OIV rinnova l'invito ad allestire momenti istituzionali di incontro, organizzando "giornate della trasparenza", che consentano la diffusione e rendicontazione del corretto utilizzo delle risorse, del raggiungimento dei risultati attesi e della coerenza dell'operato della Camera di Taranto con la missione istituzionale.