

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2020

20 maggio 2021

Camera di Commercio
Pordenone - Udine



SOMMARIO

PREMESSA

1 VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

2 ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

3 ANALISI DEI DOCUMENTI

4 AZIONI DI MIGLIORAMENTO

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 2020, l'Organismo Indipendente di Valutazione, in accordo con il Segretario Generale e con la struttura tecnica di supporto all'OIV 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, alcuni già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV.



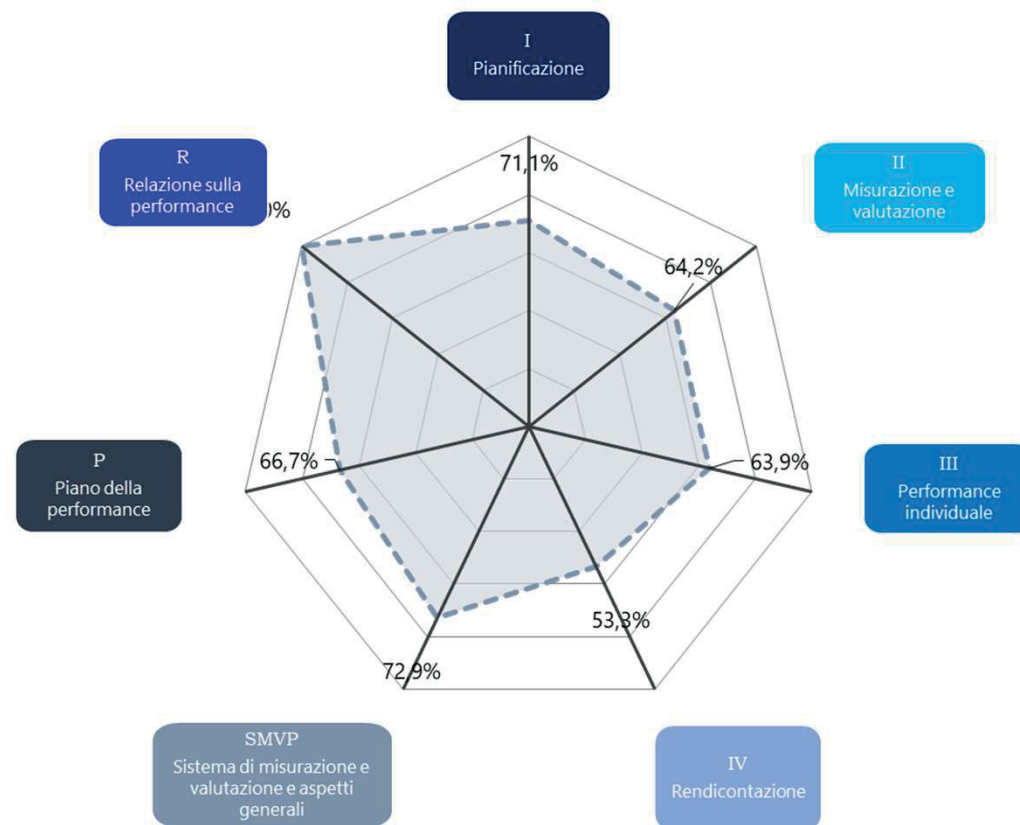
1. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE CAMERALE

Nel complesso, il Sistema della CCIAA di Pordenone-Udine si attesta a un punteggio ponderato intorno al 70%, che però va considerato alla luce del fatto che il 2020 è il primo anno di applicazione del nuovo SMVP e il primo anno in cui le due preesistenti Camere hanno lavorato con una struttura organizzativa «stabilizzata» dopo la riforma. Anche i processi collegati al ciclo delle performance sono in fase di assestamento e richiedono ancora del tempo per consolidarsi e per uniformare le pratiche e le procedure tra le due sedi. Il 2020 è, quindi, ancora un anno di transizione dal punto di vista del funzionamento del ciclo e della sua implementazione.

Per quanto riguarda la pianificazione è necessario rivedere la scelta di alcuni indicatori e target. Sebbene nel complesso gli obiettivi si possano definire sufficientemente «sfidanti», in diversi casi gli indicatori richiedono un ripensamento sia in termini di qualità (alcuni indicatori sembrano poco adatti a misurare il livello strategico) che di valori attesi (a consuntivo i risultati tutti completamente raggiunti e in alcuni casi superati inducono a ritenere che la programmazione sia stata eccessivamente prudente).

Per quanto riguarda le fasi di misurazione e valutazione, sebbene vengano esplicitate entrambe, si ritiene prioritario rivedere la definizione dei ruoli e delle responsabilità per ciascuna fase, sia per quanto riguarda gli obiettivi strategici, che per quanto riguarda gli obiettivi operativi. E' opportuno che tale riesame venga compiuto a partire dal management e che coinvolga l'intera organizzazione.

Uno dei punti di forza del ciclo della performance gestito dalla CCIAA di Pordenone-Udine è costituito dalla Relazione sulla performance, la cui approvazione e pubblicazione avviene unitamente alla Relazione contabile e al Rapporto sui risultati. Ciò consente di allineare le scadenze della performance a quelle del ciclo economico finanziario e, quindi, di validare la Relazione nei tempi previsti.



Il radar riporta il punteggio registrato nelle sezioni del tool di autovalutazione di Unioncamere.

2. ANALISI DELLE FASI DEL CICLO

La fase di **PIANIFICAZIONE** nella CCIAA di Pordenone-Udine è il risultato di un confronto bilaterale e interattivo, anche se in larga parte non strutturato, con i vertici e le strutture operative. Il processo si sviluppa in un tempo congruo e si conclude con la pubblicazione del Piano delle performance nei tempi previsti.

Per quanto riguarda le fasi di **MISURAZIONE E VALUTAZIONE** esse sono presidiate dall'Ufficio Pianificazione/controllo e utilizzano strumenti personalizzati (cruscotti) e spazi digitali condivisi per la raccolta delle informazioni e dei dati.

La **GESTIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE** è articolata per le diverse fasce professionali nella componente comportamento e risultato (quest'ultima acquista un peso crescente per le categorie più elevate). In chiave di miglioramento sarebbe meglio anticipare i tempi della valutazione comportamentale all'inizio dell'anno per evitare *bias* collegati alla distanza temporale tra il periodo di osservazione e il momento della valutazione.

La fase di **RENDICONTAZIONE** rappresenta uno dei punti forza del ciclo delle performance della CCIAA e di essa si apprezza lo sforzo continuo di rappresentare in maniera sintetica ed esaustiva i principali risultati raggiunti.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
Pianificazione	<ul style="list-style-type: none"> Rispetto dei tempi e processo derivato dal confronto continuo tra vertici e uffici 	<ul style="list-style-type: none"> Non sempre definito il coinvolgimento degli stakeholder Da arricchire la multidimensionalità degli indicatori per quanto riguarda la tipologia associata alla qualità del servizio (anche per i servizi interni)
Misurazione e valutazione	<ul style="list-style-type: none"> Tempi ampiamente rispettati Strumenti operativi collaudati e adeguati alla dimensione dell'ente 	<ul style="list-style-type: none"> Poco presenti indicatori di impatto Ruoli di misuratore e valutatore da ricapitolare ed evidenziare meglio nel processo
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> Pesi definiti in relazione al livello professionale (componente risultato più elevata per ruoli apicali) Previsto allineamento tra valutatori 	<ul style="list-style-type: none"> Avvio un po' ritardato della fase di valutazione dei comportamenti (aprile-maggio)
Rendicontazione	<ul style="list-style-type: none"> Chiarezza e sinteticità della rappresentazione della performance 	

3. ANALISI DEI DOCUMENTI

Il **SMVP** è impostato sostanzialmente in modo conforme alle ultime linee guida Unioncamere. Come già ricordato, il 2020 è il primo anno di applicazione del vigente sistema. Per il 2021 sono state già anticipate alcune modifiche alla scala di valutazione dei comportamenti, poiché la fase di sperimentazione dell'anno precedente aveva rilevato alcuni elementi di criticità.

Il **PIANO DELLA PERFORMANCE** è strutturato in modo chiaro ed esaustivo, completo di allegati che contengono i cruscotti di tutti gli obiettivi strategici e operativi. Anche questo documento viene redatto sulla base del format proposto da Unioncamere. Il Piano è stato pubblicato entro i termini previsti.

Anche la **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE** è redatta sulla base delle linee guida Unioncamere. Il documento, che a prima vista potrebbe apparire più corposo del necessario, è equilibrato tenendo conto che, assolvendo anche alla funzione di relazione sui risultati, contiene informazioni e dettagli ulteriori. Si osserva che nonostante il processo di accorpamento delle due ex Camere sia ormai consolidato, viene mantenuta in molte rappresentazioni la distinzione tra informazioni della sede di Udine che della sede di Pordenone.

	Punti di forza ●	Punti di debolezza ●
SMVP	<ul style="list-style-type: none"> • Conformità alle linee guida Unioncamere • Chiarezza e sinteticità 	<ul style="list-style-type: none"> • Il Sistema prevede elementi di novità rispetto al passato che richiedono ulteriori adattamenti • Valutazione partecipativa da perfezionare
PIANO DELLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Chiarezza e sinteticità • Informazioni di dettaglio riportate negli allegati per non appesantire il documento principale 	<ul style="list-style-type: none"> • Collegamento con il PTPCT da migliorare
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	<ul style="list-style-type: none"> • Funzionale a ottimizzare documenti richiesti dal ciclo economico finanziario e dal ciclo della performance 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenti rappresentazioni delle informazioni collegate alle due sedi di Pordenone e Udine a svantaggio di una rappresentazione più unitaria dell'Ente

4. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Alla luce dell'analisi riportata in precedenza e, in particolare, dei «punti di debolezza», si ritiene che le possibili azioni di miglioramento da suggerire sono individuabili tra:

- > migliorare alcuni indicatori strategici e operativi (evitare indicatori che prevedano la produzione entro una certa data di report riepilogativi e non funzionali al risultato ma solo alla rendicontazione di ciò che è stato fatto)
- > migliorare la multidimensionalità degli indicatori prevedendo anche la tipologia associata alla qualità del servizio
- > anticipare e perfezionare il processo di revisione degli obiettivi
- > prevedere obiettivi collegati alla riduzione del rischio anti corruttivo secondo quanto indicato nel PTPCT
- > perfezionare le fasi di misurazione e valutazione prevedendo una ridefinizione dei ruoli del management, della STP e del personale
- > migliorare il coinvolgimento degli stakeholder nella fase di pianificazione

In prospettiva, ulteriori aspetti che pur non essendo critici possono essere oggetto di una riflessione in chiave di miglioramento e un intervento graduale sono:

- > al fine di migliorare l'elemento sfidante in alcuni indicatori in fase di definizione degli obiettivi sarebbe utile rendere maggiormente esplicite le risorse a disposizione per realizzarlo (alcuni obiettivi possono essere accettabili come obiettivi di «mantenimento» anziché di miglioramento a isorisorse);
- > verificare l'introduzione di obiettivi trasversali intesi come obiettivi a cui concorrono più unità organizzative (attualmente la trasversalità è intesa più come obiettivo formulato in modo identico che viene attribuito più unità organizzative);
- > definire il processo di valutazione partecipativa, non appena Unioncamere proporrà il modello di sistema elaborato in esito al laboratorio in corso con il DFP.